vlaamse onderwijsraad

Raad Secundair Onderwijs
9 juni 2011
RSO-RSO-KST-END-001

Visietekst 'Trajectbegeleiding in de systemen van Leren en Werken'

Vlaamse Onderwijsraad
Kunstlaan 6 bus 6
BE-1210 Brussel

T +32 2 219 42 99
F +32 2 219 81 18

www.vlor.be
info@vlor.be

Wijs beleid door overleg

Visietekst 'Trajectbegeleiding in de systemen van Leren en Werken'

INHOUD

1 Inleiding **2**

2 Systemen van leren en werken **2**

3 Uitgangspunten van trajectbegeleiding **3**

3.1 Omschrijving 3

3.2 Teamwerk 3

3.3 Uitgangspunten 4

4 Intake en screening **5**

4.1 Intake 6

4.1.1 De vroegere schoolloopbaan en verworven competenties 6

4.1.2 Medische en psychosociale gegevens 7

4.1.3 Gegevens van het CLB 7

4.2 Screening 7

4.2.1 Gevalideerd screeningsinstrument: stellingentest en criteriumgericht interview 8

4.2.2 Aanvullende screeningsmethoden en –technieken 8

4.3 Resultaat van intake en screening 8

4.3.1 Advies 8

4.3.2 Trajectbegeleidingsplan 9

5 Samenwerking VDAB **10**

6 Aspecten van trajectbegeleiding **10**

Bijlage 1: Knipperlichtenlijst persoonlijk ontwikkelingstraject **11**

Bijlage 2: Stroomdiagram intake, screening en inschrijving **12**

1 Inleiding

De noodzaak om jongeren te begeleiden in een traject naar leren, naar tewerkstelling, naar persoonlijke ontwikkeling, … is in systemen van leren en werken erg uitgesproken. Ook in andere onderwijsvormen en –niveaus wordt (een vorm van) trajectbegeleiding georganiseerd, maar dit gebeurt meestal onder een andere benaming en invulling: leertrajectbegeleiding, levensloopbaanbegeleiding, studiekeuzebegeleiding, … Deze tekst geeft invulling aan trajectbegeleiding zoals die in de systemen van leren en werken vorm kan krijgen.

In het recente verleden werden al een aantal teksten geformuleerd voor trajectbegeleiding in systemen van leren en werken:

- Visietekst trajectbegeleiding in DBSO (Vlor, 23 november 2004)
- Instap in de systemen van leren en werken: intake en screening – Samenwerkingsprotocol tussen kabinet, onderwijsverstrekkers, Syntra Vlaanderen, deeltijdse vorming, CLB's, VDAB en DBO (27 augustus 2008)
- Functieprofiel trajectbegeleiding DBSO (onderwijsverstrekkers, 30 maart 2009)
- Functiebeschrijving leertrajectbegeleider Syntra Vlaanderen

Deze visietekst integreert en actualiseert de achterliggende visie uit de voorgaande documenten en wil inspiratie bieden voor de uitwerking van trajectbegeleiding in de systemen van leren en werken.

De Raad Secundair Onderwijs keurde deze visietekst unaniem goed op 9 juni 2011. Er waren 19 leden aanwezig.

2 Systemen van leren en werken[1]

Het decreet betreffende het stelsel van leren en werken van 2008 heeft vier doelstellingen:

- Voltijds engagement realiseren voor zoveel mogelijk jongeren;
- Met behoud van meersporigheid, de afstemming tussen deeltijds beroepssecundair onderwijs, de leertijd en deeltijdse vorming vergroten;
- Een traject op maat van elke jongere bieden;
- Elke jongere een volwaardige kwalificatie aanreiken.

Van elke jongere die kiest voor het stelsel van leren en werken, wordt verwacht dat de component leren en de component werkplekleren gecombineerd wordt en minimum 28 uren per week omvat. Op die manier voldoet de jongere aan de deeltijdse leerplicht.

Aan de component leren wordt voldaan door hetzij deeltijds beroepssecundair onderwijs hetzij de theoretische vorming van de leertijd te volgen. De component werkplekleren kan ingevuld worden door arbeidsdeelname, het volgen van een voortraject of brugproject. Jongeren die kampen met vrij ernstige persoonlijk of sociale problemen en nog niet in staat zijn om de component leren of de component werkplekleren onder één van de beschreven vormen in te vullen, kunnen terecht

[1] Deze paragraaf werd geschreven op basis van het decreet betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap, 10 juli 2008 en de bijhorende memorie van toelichting.

in persoonlijke ontwikkelingstrajecten ingericht door centra voor deeltijdse vorming. In het decreet worden er dus drie opleidingscentra erkend: de centra voor deeltijds beroepssecundair onderwijs (CDO), centra voor vorming van zelfstandigen en kleine en middelgrote ondernemingen (Syntra leertijd) en centra voor deeltijdse vorming (CDV).

3 Uitgangspunten van trajectbegeleiding

3.1 Omschrijving

In art. 3 van het decreet leren en werken vinden we deze definitie:

"Trajectbegeleiding is een continu proces van begeleiding en opvolging van de persoonlijke ontwikkeling en de vorming van jongeren tijdens de component leren en de component werkplekleren en dit in overleg met de betrokken actoren met als ultiem doel de toeleiding naar de arbeidsmarkt."

In art. 63 van hetzelfde decreet wordt de doelstelling van trajectbegeleiding geëxpliciteerd:

"Trajectbegeleiding strekt er steeds toe om de jongere in een aangepast tempo naar de arbeidsdeelname (als ultiem doel) te loodsen, eventueel door één of meer voorafgaande fasen te doorlopen. Onder fasen moet dan worden verstaan: het persoonlijk ontwikkelingstraject (POT), het voortraject en het brugproject."

De Vlor is ervan overtuigd dat de doelstelling van de individuele trajectbegeleiding breder gaat dan de decretale opdracht. De klemtoon ligt ook op het leren en de persoonlijke ontwikkeling. Dit veronderstelt maatwerk en resultaatgerichtheid. Voor iedere jongere wordt een individueel, aangepast stappenplan uitgetekend. De jongere dient alle kansen te krijgen om hierin zijn verantwoordelijkheid op te nemen zodat een volwaardige participatie aan de maatschappij en het normaal economisch arbeidscircuit kan gerealiseerd worden. Trajectbegeleiding veronderstelt netwerking en verregaande en gestructureerde vormen van samenwerking met verschillende instanties en/of bedrijven.

3.2 Teamwerk

Trajectbegeleiding garandeert een individuele ondersteuning en opvolging van de jongere en is, binnen het opleidings- en opvoedingsconcept, een opdracht van alle actoren die bij het traject van de jongeren betrokken zijn. De centra werken immers aan de persoonlijkheidsvorming van de jongeren zodat zij zich kritisch-creatief kunnen integreren in de samenleving. Dit betekent dat jongeren in staat zijn om een beroepsleven uit te bouwen, zorgtaken op te nemen en zich maatschappelijk te engageren. De trajectbegeleiding is de verantwoordelijkheid van het volledige team. Daardoor vraagt trajectbegeleiding een voortdurend overleg.

- In het DBSO kan ieder personeelslid met aspecten van trajectbegeleiding belast worden. Omwille van de complexiteit wordt de trajectbegeleiding van de jongeren doorgaans

opgenomen door het team. Een CDO kan ervoor kiezen om bepaalde personeelsleden[2] in te zetten als trajectbegeleider door hen specifieke en gespecialiseerde opdrachten toe te kennen. De grootte en de organisatie van het centrum kan hiertoe aanleiding geven. Dit geeft de betrokken personeelsleden de mogelijkheid om zich een doorgedreven kennis van en kundigheid in een welbepaald aspect van trajectbegeleiding eigen te maken.

- In de leertijd wordt deze taak gedeeld door de leertrajectbegeleider van Syntra Vlaanderen en de leertijdverantwoordelijke in Syntra.
- Voor POT-leerlingen wordt de trajectbegeleiding opgenomen in samenspraak tussen het CDO en het CDV.

3.3 Uitgangspunten

De Vlor vindt het cruciaal dat volgende uitgangspunten worden gehanteerd bij de uitbouw van trajectbegeleiding:

1. Integrale benadering

Trajectbegeleiding vertrekt vanuit een integrale benadering van de persoonlijk situatie van elke individuele jongere en heeft oog voor persoonlijk welzijn, sociale situatie, opleiding, arbeidsrijpheid en arbeidsbereidheid en maatschappelijke participatie.

2. Opleidingskeuze van de jongere

De diversiteit van de instroom maakt het noodzakelijk dat alle aspecten van een jongere in rekening worden gebracht bij de keuze voor een specifieke opleiding of de keuze voor leren en werken *an sich*.

3. Samenwerking in een bredere context

- Interne regie:
  de trajectbegeleiding wordt in elk centrum/regio anders uitgebouwd in functie van de doelgroep, omvang van het centrum/regio, de bestaande samenwerkingsverbanden, het pedagogisch project, …
- Extern netwerk:
  in functie van de integrale benadering van de jongere bouwen de trajectbegeleiders een netwerk uit. Dit veronderstelt sensibilisering van en samenwerking met diverse partners op het vlak van welzijn, gezondheid, onderwijs, tewerkstelling, cultuur, sport, huisvesting, … De trajectbegeleiders nemen daartoe een constructieve houding aan tegenover de missie, de opdrachten en de gedragsregels van de actoren in dit netwerk. De CLB en CDV zijn bevoorrechte partners in het extern netwerk. Daarnaast kunnen de systemen van leren en werken voor trajectbegeleiding een beroep doen op de trajectbegeleiding van de VDAB[3].

---

[2] Er bestaat geen ambt 'trajectbegeleider'. Er kan wel gekozen worden om bepaalde personeelsleden in het ambt van leraar SO met specifieke en gespecialiseerde opdrachten te belasten in het kader van de trajectbegeleiding. Deze leerkrachten worden in het CDO dan als trajectbegeleider beschouwd.

[3] Decreet betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap, 10 juli 2008, artikel 63

4. Kwaliteitsvol werken

Trajectbegeleiding is een dynamisch en cyclisch proces waarbij een systematische aanpak, doel- en actiebepaling, opvolging, evaluatie en bijsturing belangrijke elementen zijn. Naar aanleiding van nieuwe vragen, noden of behoeften kunnen bepaalde stappen of elementen in de trajectbegeleiding bijgestuurd worden. Het team is hiervoor verantwoordelijk.

5. Continuïteit

Trajectbegeleiding waarborgt continuïteit gedurende de ganse trajectbegeleiding van intake tot en met nazorg over de fasen en schooljaren heen. De opgebouwde vertrouwensband tussen team en jongere leidt vaak tot informele nazorg.

6. Professionalisering

Trajectbegeleiding is een complex geheel gerelateerd aan zowel opleiding als vorming en begeleiding van jongeren. Daarom wordt de trajectbegeleiding van de jongeren meestal opgenomen door een team, wat voortdurend overleg en samenspraak vereist. De teamleden moeten de kans krijgen om hun competenties aan te scherpen, te verfijnen of te verdiepen en nieuwe inzichten te verwerven.

De Vlaamse Regering voorziet middelen om deze voortdurende professionalisering te waarborgen[4]. Deze middelen worden toegekend aan de vzw Samenwerkingsverband Netgebonden Pedagogische Begeleidingsdiensten[5]. De partners ontwikkelden hiertoe het navormingsaanbod @TrActief.

4 Intake en screening

Om een traject op maat van iedere jongere uit te bouwen, zijn een kwaliteitsvolle intake en screening van groot belang. Interesses, arbeidsrijpheid, motivatie en competenties worden in kaart gebracht. In de loop van de intake en screening heeft de begeleider actief oog voor de indicatoren uit de knipperlichtenlijst[6]. Dit is een instrument met indicaties voor een POT als mogelijk geschikt traject voor de jongere. Op basis van alle gegevens die bij de intake en screening verzameld worden, wordt een leerweg op maat uitgetekend en worden jongeren toegeleid naar het voor hen meest aangewezen traject.

Wil men een jongere in alle aspecten van zijn persoonsontwikkeling kunnen begeleiden en hem goed toeleiden, dan is er nood aan een brede waaier inlichtingen en relevante gegevens. Doelgericht informatie verzamelen en efficiënt ordenen, optimaliseert de trajectbegeleiding.

Het dossier van de jongere bevat dan ook heel wat persoonlijke gegevens. Voor het opvragen en verwerken van deze gegevens gelden strikte voorwaarden. In dit kader is het belangrijk te wijzen op het onderscheid tussen het beroepsgeheim waaraan de CLB-medewerkers gebonden zijn en het ambtsgeheim/discretieplicht waar de teamleden van de opleidingsverstrekkers aan

[4] Decreet betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap, 10 juli 2008, artikel 97

[5] Decreet betreffende de kwaliteit van het onderwijs, 8 mei 2009, artikel 26, §1, 3°

[6] Opgenomen in bijlage 1

gebonden zijn. Daar waar het beroepsgeheim de plicht oplegt vertrouwelijke gegevens *geheim* te houden, vereist het ambtsgeheim/discretieplicht dat *discreet* wordt omgegaan met dergelijke gegevens. Eén van de uitzonderingen op het verbod tot gegevensuitwisseling is dat aan het schoolpersoneel gegevens mogen doorgegeven worden die nodig zijn om hun taak naar behoren te kunnen vervullen[7]. Bij de informatie-uitwisseling tussen teamleden, tussen CLB en opleidingsverstrekkers, tussen opleidingsverstrekkers onderling, ... geldt steeds het principe dat men enkel die informatie deelt die noodzakelijk is (*need to know*) om de jongere goed te begeleiden. [8]

4.1 Intake

Bij inschrijving van een jongere in het deeltijds beroepssecundair onderwijs, bij instap in de Syntra leertijd of bij rechtstreekse aanmelding in een centrum voor deeltijdse vorming wordt informatie verzameld via de intake. Een intakegesprek met de betrokkene brengt interessante inlichtingen naar boven voor alle betrokkenen. De personeelsleden die inschrijven worden daar op voorbereid. Deze eerste informatie wordt zo snel mogelijk geverifieerd.

Een intakegesprek vindt plaats in een sfeer van vertrouwen en respect waardoor de ouders[9] en de jongere ervaren dat de inschrijving meer is dan een administratieve formaliteit. Zo een gesprek biedt meer kans dat de jongere zich sneller thuis voelt en dat de ouders bereid zijn informatie door te geven. Dit legt de basis voor een actieve samenwerking waarbij het belangrijk is om de wensen en de verwachtingen van de jongere voor ogen te houden.

Mogelijke onderwerpen die deel kunnen uitmaken van het intakegesprek worden hieronder besproken.

4.1.1 De vroegere schoolloopbaan en verworven competenties

Elementen die aan bod kunnen komen zijn de inventarisering van de schoolloopbaan, schoolwijzigingen, behaalde attesten, dossier problematische afwezigheden, interesses en opleidingsvoorkeur, opgedane werkervaring, mobiliteit, vrijetijdsbesteding, leerstoornissen, ...

Deze elementen zijn aanknopingspunten om te peilen naar de motivatie, interesse en verwachtingen van de jongere. Tijdens het gesprek kunnen ook leerstoornissen ter sprake komen. De begeleider speelt daarop in: werd de jongere daarvoor reeds extra begeleid? Wat verwachten de ouders(jongere) op dit vlak? Kan het team hierop inspelen?

Er wordt over gewaakt dat problematische aspecten niet het hele intakegesprek beheersen. Ingaan op de elementen waar de jongere goed in is en belangstelling voor heeft, zal het zelfvertrouwen doen groeien.

---

[7] Ankaert, E. en J. Put (2007) *Advies: Beroepsgeheim en ambtsgeheim in het onderwijs*.

[8] Departement Onderwijs en Vorming (2007) *Nota rondetafel: beroepsgeheim en ambtsgeheim in onderwijs*.

[9] In het verdere verloop van de tekst wordt onder 'ouders' ook elke wettelijke vertegenwoordiger van de ouders verstaan.

4.1.2 Medische en psychosociale gegevens

De begeleider polst naar: informatie over de persoonlijkheid van de jongere, zijn aanleg, gegevens over de socio-economische en familiale achtergrond, aspiraties van ouders en jongere en eventuele persoonlijke moeilijkheden en successen, psychische en fysieke gezondheid, …

Belangrijk is ook hier de vraag wat men kan doen, welke de verwachtingen zijn ten aanzien van het team. We denken hier aan mogelijke afspraken in verband met het persoonlijk contact met ouders of begeleiders. Dit betekent niet dat men een analyse dient te maken van de gezinssituatie. Wenst men de naam en het telefoonnummer door te geven van de (huis)arts, hulpverleners, begeleidende instanties, … ? Werd of wordt de jongere voor een bepaalde problematiek begeleid?

Voor het opvragen en verwerken van deze gegevens gelden strikte voorwaarden en moet de privacywetgeving gerespecteerd worden.

4.1.3 Gegevens van het CLB

CLB kan over bepaalde jongeren relevante extra informatie aanreiken om meer duidelijkheid te bekomen in functie van de trajectbegeleiding.

Voor jongeren die instromen vanuit het BuSo, voor anderstaligen of jongeren in een multiproblem-situatie is het aangewezen dat CLB actief betrokken wordt. Dit kan o.a. door een gesprek met jongere en/of ouders, contact met de verwijsinstelling, …

Bij elke heroriëntering, indien het ingeschaalde traject niet haalbaar blijkt of problematisch verloopt, kan het CLB de trajectbegeleiding in het centrum ondersteunen en/of een CLB-begeleiding van de jongere opstarten. Het CLB verzorgt vanuit zijn draaischijffunctie de contacten met externe hulpverleningsdiensten.

Bij de opstart en bij het verdere verloop van de trajectbegeleiding van jongeren in een POT is het CLB altijd een actieve actor. De toeleiding naar een POT kan enkel op basis van een gemotiveerd CLB-verslag.

4.2 Screening

Screening is een methodiek om de jongere in te schalen in hetzij arbeidsdeelname, hetzij het brugproject, hetzij het voortraject, hetzij een POT. De screening gebeurt aan de hand van een gevalideerd screeningsinstrument dat bestaat uit een stellingentest en een criteriumgericht interview mogelijk aangevuld met andere screeningsmethoden en -technieken.

Iedere jongere in leren en werken wordt gescreend door de trajectbegeleiding van het CDO of de leertrajectbegeleider van Syntra Vlaanderen. Meldt de jongere zich aan in een CDV, dan wordt hij door dat CDV gescreend. Een trajectbegeleider van het CDO waar de jongere zich inschrijft en een afgevaardigde van het CLB zijn dan medeverantwoordelijk voor die screening.

De screening vindt zo spoedig mogelijk plaats en uiterlijk op 14 september van het schooljaar waarop de inschrijving betrekking heeft dan wel, in geval van laattijdige inschrijving, binnen 14 kalenderdagen na de inschrijving.[10]

De screening is niet verplicht indien het een jongere betreft die al gescreend werd in het kader van een eerdere inschrijving in een ander centrum of in hetzelfde centrum. In dat geval blijft het resultaat van de vorige screening gelden.

4.2.1 Gevalideerd screeningsinstrument: stellingentest en criteriumgericht interview

De VDAB valideerde een screeningsinstrument met het oog op de decretaal gevraagde kwaliteitsborging[11]. Het instrument werd ontwikkeld op basis van een zorgvuldige vergelijking van bestaande modellen en maakt gebruik van tien criteria die gericht zijn op werkbereidheid, stiptheid, aanvaarden van gezag, inzet en volhouden, aandacht en concentratie, omgaan met kritiek, samenwerken en functioneren in team, flexibiliteit, initiatief nemen en sociale vaardigheden.

Dit verplichte screeningsinstrument laat toe de arbeidsrijpheid van de jongeren in kaart te brengen, maar geeft geen indicaties voor toeleiding naar een POT. Het screeningsinstrument bestaat uit een stellingentest en een criteriumgericht interview.

De resultaten van de stellingentest reiken de begeleider aanknopingspunten voor het criteriumgericht interview aan. Het interview is geen nabespreking van de test, maar een essentiële stap in de procedure van de screening. Pas dan formuleert de begeleider aanbevelingen over de inschaling. De persoonlijke context van een jongere kan ervoor zorgen dat de jongere wordt toegeleid naar een POT (zie knipperlichtenlijst).

4.2.2 Aanvullende screeningsmethoden en –technieken

Het team kan eveneens aanvullende instrumenten, methodieken of observatiegegevens gebruiken om de screening te verfijnen of te optimaliseren.

4.3 Resultaat van intake en screening

4.3.1 Advies

Als laatste stap in het proces wordt een trajectadvies neergeschreven met betrekking tot de toewijzing aan een fase. Dit advies houdt rekening met de relevante elementen uit het intakegesprek, de resultaten van de screening en bijkomende elementen aangereikt door het team.

Het resultaat van de screening, dat voor de betrokken personen bindend is, is een inschaling van de jongere in[12] :

---

[10] Decreet betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap, 10 juli 2008, artikel 64

[11] Decreet betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap, 10 juli 2008, artikel 62

[12] Omzendbrief SO/2008/08

- hetzij de arbeidsdeelname, d.i. de fase van volwaardige arbeidsparticipatie van jongeren in het reguliere economische circuit of daaraan gelijkwaardige activiteiten;
- hetzij het brugproject, d.i. een vorm van arbeidsparticipatie, gericht op jongeren die arbeidsbereid zijn, maar hun arbeidsgerichte attitudes en vaardigheden nog verder moeten ontwikkelen;
- hetzij het voortraject, d.i. een specifieke opleidings- en begeleidingsmodule, gericht op jongeren met ontoereikende attitudes en vaardigheden die nog geen duidelijk loopbaanperspectief hebben, en dat als traject altijd past in een arbeidsgerichte context;
- hetzij het persoonlijk ontwikkelingstraject. Voor inschaling in het persoonlijk ontwikkelingstraject is een gemotiveerd verslag van het CLB vereist.

Afhankelijk van het resultaat wordt de jongere onmiddellijk in de arbeidsdeelname, het brugproject, het voortraject of het persoonlijk ontwikkelingstraject ingeschaald (er wordt dus niet gewacht op het trajectbegeleidingsplan). Uit de screening kan ook volgen dat de jongere, met betrekking tot de component leren, een andere opleiding of onderwijsvorm wordt aanbevolen. De inschaling en de opeenvolgende fasen die de jongeren in zijn traject doorloopt, worden opgenomen in een trajectvolgsysteem van VDAB[13].

Het advies wordt in het leerlingendossier/trajectbegeleidingsdossier opgenomen. De resultaten van de intake en screening kunnen echter ook aangewend worden voor andere doeleinden die gerelateerd zijn aan het totaal concept van trajectbegeleiding. Het komt het team toe om zelf te bepalen voor welke doeleinden ze dit aanwenden.

4.3.2 Trajectbegeleidingsplan

Het opstellen van het trajectbegeleidingsplan vindt zo spoedig mogelijk en uiterlijk een maand na de screening plaats.

Na inschaling in hetzij de arbeidsdeelname, hetzij het brugproject, hetzij het voortraject, wordt een trajectbegeleidingsplan opgesteld door de trajectbegeleider in overleg met de actoren die betrokken zijn bij de invulling van de component leren en de component werkplekleren.

Bij inschaling in het persoonlijk ontwikkelingstraject wordt er door het CDV en de trajectbegeleider een trajectbegeleidingsplan opgesteld, in overleg met de actoren die betrokken zijn bij de invulling van de component leren en de component werkplekleren.

Minimaal om de 2 maanden is er een overleg tussen de trajectbegeleider van het CDO, het CLB, zonodig de VDAB, en in voorkomend geval het CDV, om het trajectbegeleidingsplan eventueel bij te sturen. Voor een jongere in een persoonlijk ontwikkelingstraject valt dit overleg samen met het case-overleg.

[13] Voor de leertijd geldt dit enkel voor de jongeren in een voortraject.

5 Samenwerking VDAB

Voor de systemen van leren en werken is de VDAB een belangrijke partner. Enerzijds biedt de VDAB vraaggestuurde en maatgerichte ondersteuning bij competentieversterking, toeleiding naar tewerkstelling, taalcoaching op de werkvloer, … Anderzijds worden alle jongeren ingeschreven bij VDAB[14]. Op het ogenblik dat de jongere volledig beschikbaar wordt voor de arbeidsmarkt, zorgen de inschrijving bij de VDAB en het overleg met de betrokken partners voor een warme overdracht.

6 Aspecten van trajectbegeleiding

In nauw overleg met de jongere, ouders, verantwoordelijken, collega's, CLB-medewerkers, begeleiders van de werkcomponent, … is het de bedoeling om de jongere een optimale begeleiding te garanderen met het oog op:

- Verhogen van kansen op maatschappelijke integratie met inbegrip van de arbeidsmarkt
- Verhogen van het persoonlijk welzijn
- Preventie van spijbelen
- Preventie van schoolse uitval
- Bijdragen tot een vlotte werking van het centrum

Deze begeleiding omvat verschillende aspecten:

- Begeleiding van de leercomponent;
- Opvolging van de tewerkstelling;
- Opvolging van het brugproject;
- Opvolging van het voortraject;
- Opvolging van het POT;
- Individuele begeleiding van de jongeren;
- Administratie;
- Coördinatie.

Johan Van Ransbeek
secretaris Raad Secundair Onderwijs

Patrick Weyn
voorzitter Raad Secundair Onderwijs

[14] Voor de leertijd geldt dat de jongeren die hun leertijd beëindigen en de jongeren die vroegtijdig hun traject beëindigen en niet-leerplichtig zijn, ingeschreven worden.

Bijlage 1: Knipperlichtenlijst persoonlijk ontwikkelingstraject

Schoolloopbaan

- Veelvuldige schoolveranderingen
- Meerdere opleidingsveranderingen
- Ernstige spijbelproblematiek
- Onderbroken schoolloopbaan
- Negatieve beleving van opleiding/school
- Verstoorde relatie met school/leerkrachten
- …

Sociale situatie

- Psychosociale problemen
  - pesten (dader/slachtoffer)
  - agressie
  - moeilijk functioneren in groep
  - verslaving aan…
  - …
- Probleemrelaties
  - Complexe thuissituatie
  - Opvoedingsonmacht van ouders
  - Zelfstandig wonen
  - Niet begeleide minderjarige
  - …

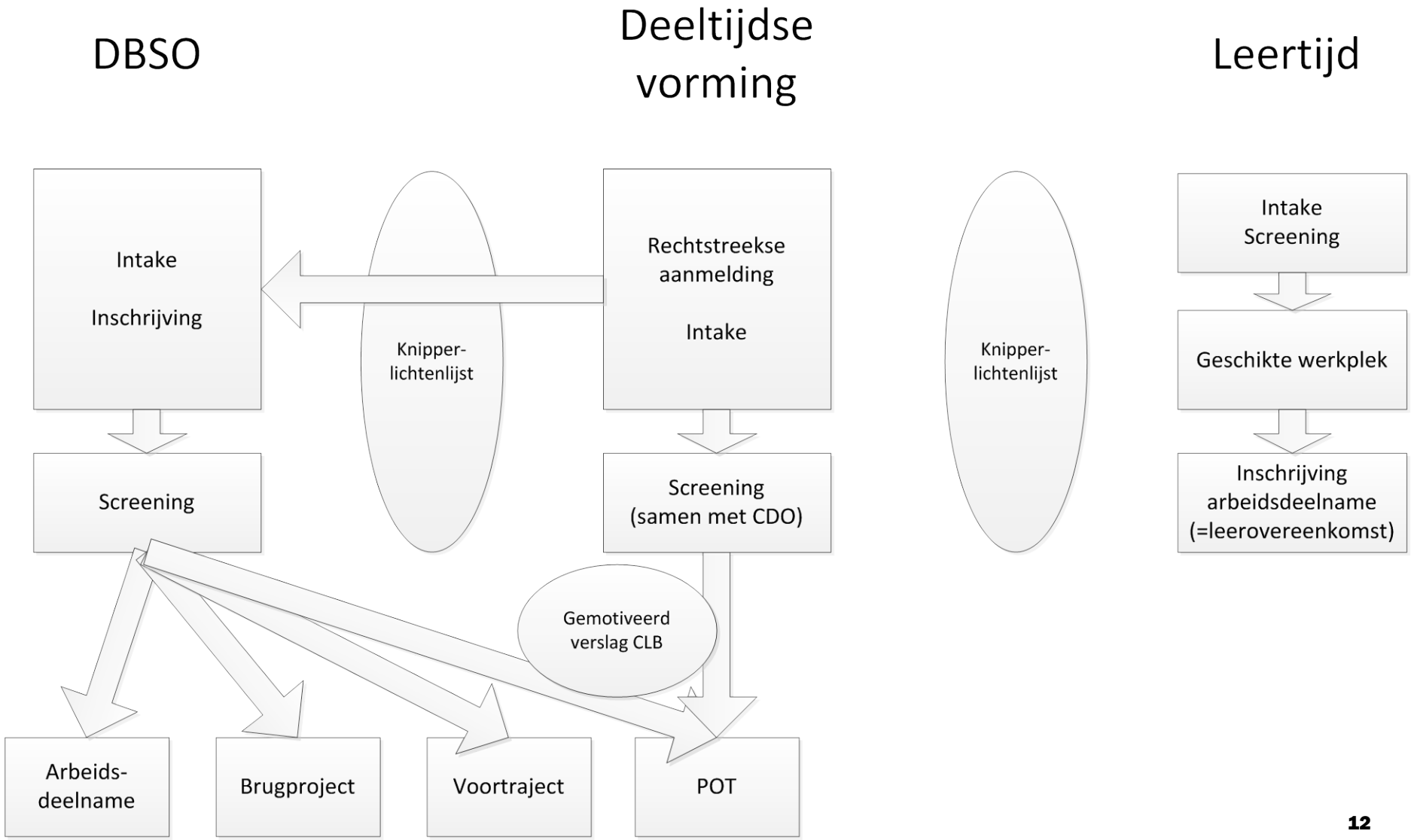
Medische antecedenten

- Veelvuldig medicatie gebruik
- Psychiatrische opnames
- Autisme
- ADHD
- CVS
- Gilles de la Tourette
- …

Hulpverleningshistoriek

- OCMW
- CAW
- Jeugdpsychiatrie
- Politie
- CBJ
- Jeugdrechtbank
- …

Leren en werken

- Groeimogelijkheden
- Motivatie
- Werkattitudes
- …

Bijlage 2: Stroomdiagram intake, screening en inschrijving