



Visie

Uniform wil werken vanuit de noden van het werkveld en streeft naar een consensus tussen onderwijsbehoeften en behoeften van de betrokken sector. Wat uitgewerkt wordt moet gedragen zijn en, indien nodig, kunnen bijgestuurd worden. Het gaat om een proces, een ontwikkeling en is dus nooit 'af'.

Missie / doelstellingen

Maximale afstemming van onderwijs en arbeid is de doelstelling. Door samen te werken aan hetzelfde doel en te streven naar objectivering hopen we de kwaliteit in zorg, in de brede zin van het woord, voor het secundair onderwijs (en gelijklopende opleidingen in het volwassenenonderwijs) te ondersteunen en te verhogen.

Het gebruik van de documenten

Visie

Bij de stagebegeleiding gaat Uniform uit van **procesbegeleiding**. De stagebegeleider (van de school) is de 'coach' van de leerling op stage. Hij/zij volgt het proces door te begeleiden op de werkvloer, opdrachten na te lezen, reflectiemomenten vast te leggen, informatie terug te koppelen naar de mentor.... Hij/zij plant momenten in: tussentijds (feed-up/feedback/feed-forward) en op het einde van de stage (competentie al dan niet behaald). De stagebegeleider is verantwoordelijk voor de (eind)beoordeling.

Gebruik van de documenten

Uniform streeft ernaar om de begeleiding vanuit een bepaalde visie uit te voeren. We beschrijven hierbij de ideale situatie, die mogelijk niet altijd volledig haalbaar is.

Werken met de tool

De **voorbereiding** vertrekt bij de **stagiair(e)**.

De stagiair(e) vult het document in. De focus ligt op het gedrag dat de stagiair(e) stelt.

Hij/zij duidt voor zich zelf aan hoe ver hij/zij staat in het groeiproces:

Staat de betrokken competentie nog helemaal in zijn kinderschoenen, dan kruist hij/zij 'beginsituatie' aan? Lukt het al behoorlijk om enkele zaken in de praktijk te brengen? Is de stagiair(e) goed **op weg** naar het behalen van een bepaalde deelcompetentie? Dan kruist hij/zij 'op weg' aan.

Welke competenties zijn er alvast **bereikt** (een kruisje in de kolom 'bereikt' en of het onderlijnen wat overeenstemt) zodat de stagiair(e) ze verder kan **eigen maken en er vlot mee aan de slag kan gaan**? Dan duidt hij/zij de laatste kolom 'vlot' aan.

De stagiair(e) die 'op weg' aanduidt en die ook een deelcompetenties in de kolom 'bereikt' herkent, onderlijnt het gedrag uit de kolom 'bereikt' dat hij reeds uitvoert. Het is nu duidelijk welk gedrag reeds aanwezig is. Nog niet alle deelcompetenties zijn aanwezig; het onderlijnen maakt duidelijk welk gedrag er wel reeds gesteld wordt.

Voorbeelden kunnen hier meer duidelijkheid brengen.

De stagiair(e) krijgt zo een beeld van het eigen functioneren. Uiteraard dient de stagebegeleider doorheen de 3^{de} graad dit proces te begeleiden.

Het gebruik van een verschillende kleur (bv. groene en blauwe kruisjes en waar van toepassing 'lijnen') voor de verschillende feedbackmomenten (tussentijds - en op het einde van de periode) geven op één document duidelijk de evolutie weer. Uiteraard kunnen er steeds meerdere momenten zijn waarop de groei besproken wordt.

| Zorg en zorgrelatie | | mijn groeiproces | | |
|---|----------------|------------------|---|------|
| COMPETENTIE | Begin-situatie | Op weg | Bereikt | Vlot |
| Binnen een cliëntgerichte zorgrelatie professioneel samenwerken met de cliënt en zijn netwerk met aandacht voor -het communiceren -het ondersteunen van psychosociaal welbevinden | | | Ik leef mij in in de situatie van de cliënt en/of zijn netwerk en stem mijn handelen hierop af. (grenzen, afstand – nabijheid). | |
| | x | x | Ik werk belevingsgericht : -ik hou rekening met de wensen en de behoeften van de cliënt - <u>ik zorg voor privacy en comfort</u> -ik informeer de cliënt over hetgeen ik ga doen op een begrijpelijke manier -ik stel de cliënt gerust - <u>ik maak tijd om te luisteren naar de levensgeschiedenis van de cliënt</u> | |
| | xx | | Ik toon begrip voor emoties (verdriet, rouw, woede, verwardheid, angst....) en wisselend en/of onbegrepen gedrag (vanuit het welbevinden, ziektebeeld, situatie ...) | |
| | | | Ik benader de cliënt en/of zijn netwerk zonder vooroordelen. | |
| | | | Ik blijf respectvol in omgang met de cliënt en/of zijn netwerk in elke situatie (ik blijf rustig en beleefd bv. bij klachten, in moeilijke situaties...) | |
| | | | Ik gebruik een gepaste communicatiestijl en pas deze aan aan de situatie. (oa. in taalgebruik bv. verkleinwoordjes...) | |

Bij een geplande tussentijds feedbackmoment, benoemt de stagiair(e) de eigen sterke en groeipunten. Voorstellen om de groeipunten aan te pakken, worden samen besproken.

De **mentor** bereidt in overleg met het team het gesprek voor. Afhankelijk van de stageplaats gebeurt dit op de printversie of rechtstreeks op de PC. Hij/zij kruist de kolom aan die overeenstemt met het groeiproces van de stagiair(e). Bij een 'op weg' zijn sommige deelcompetenties reeds bereikt. De mentor kan deelcompetentie in de kolom 'bereikt' dan alvast onderlijnen. Zo wordt het concreet welke deelcompetenties er al aanwezig zijn. Waar nodig, geeft de mentor concrete voorbeelden. Het is belangrijk dat de mentor het proces dat de stagiair doormaakt, kent.

Documenten ter ondersteuning van het evaluatiegesprek:

- het **feedbackblad**, dat liefst dagelijks wordt ingevuld, dit kan door de mentor en de stagiair(e) (na mondelinge bespreking met de mentor); de stagebegeleider vult eveneens in wat hij/zij geobserveerd heeft;
- de **activiteitenlijst**; deze geeft aan welke activiteiten de individuele leerling op de betrokken stageplaats kan uitvoeren. *

De stagebegeleider coacht het gesprek. Hij vertrekt hierbij vanuit de reflectie die de stagiair(e) van zichzelf gemaakt heeft. Daar waar nodig stelt de stagebegeleider verdiepings- en concretiseringsvragen om het juiste gedrag duidelijk te maken. Hij kan hierbij steunen op het proces dat hij tot daar toe begeleidde. De bespreking leidt tot het door de drie partijen gezamenlijk benoemen van het gedrag dat de stagiair stelde.

De stagebegeleider noteert de sterke punten en de groeipunten in samenspraak met de stagiair(e).

Een tussentijds- of feedbackgesprek op vaste momenten verloopt bij voorkeur met de 3 betrokken partijen, vertrekt vanuit de leerling en handelt over het proces dat hij/zij doormaakt. Het vormt conclusies die zinvol zijn voor het groeiproces van de leerling.

De eindbespreking verloopt op dezelfde wijze. Een tussentijds gesprek dat grondig werd gevoerd kan de tijdsinvestering bij het eindgesprek sterk inkorten.

De stagiair(e) formuleert de sterke punten en de groeipunten. De stagebegeleider maakt een samenvatting per cluster, zoals bij de tussentijdse beoordeling.

Het eindgesprek leidt tot een 'eindbeoordeling', 'competentie bereikt' of 'competentie niet bereikt'. Indien de school echter kiest voor het werken met cijfers (percentageversie), adviseren we om te focussen op de competentieontwikkeling per cluster. De eigenlijke evaluatie gebeurt in de klassenraad.

Mentoropleidingen:

Het werken met een uniform begeleidingsdocument veronderstelt een '**uniforme**' **aanpak** wil stagebegeleiding kwaliteitsvol zijn.

Daarom worden er opleidingen voor mentoren en stagebegeleiders georganiseerd. Het doel is maximale afstemming tussen onderwijs en arbeid realiseren.

Concreet gaat het in de vorming telkens om:

- gemengde groepen (**onderwijs/werkveld**)
- kleine groepen (max. 20 deelnemers)
- een **praktische en actieve aanpak** (concrete situaties en opdrachten en werken met de documenten van Uniform)
- **procesmatig** werken (verspreiding van 3 halve dagen over 3 maanden)
- **ervaringsgericht** werken met situaties uit de dagelijkse praktijk.

Inschrijven kan via www.uni-form.be

* Elke stagiair heeft een eigen lijst (in het voorziene kader kan genoteerd worden wat specifiek is voor de betrokken stagiair.). Wettelijke bepalingen voorzien het gebruik van dergelijke lijst. Ze dient gezamenlijk te worden opgesteld door de stagebegeleider en de stagementor en moet rekening houden zowel met de genoten schoolse opleiding als met de fysieke en psychische maturiteit van de leerling (SO/2022/09).