

## De Boris zelftest

De Boris zelftest geeft u inzicht in welke mate de school al opereert als werkend leren organisatie en de Borismethode uitvoert. Kruis bij alle tien de vragen de tekst aan die het beste op uw schoolorganisatie van toepassing is. Dat is de beschrijving die het dichtst komt bij de werkelijke situatie van uw school. Beslis op basis van uw eerste ingeving. Niet de door u gewenste situatie is van belang maar de feitelijke situatie.

### 1. Uitstroom Arbeid

- a. De school richt zich op doorstroom naar voortgezet onderwijs en arbeidsmatige dagbesteding. Uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt komt niet voor.
- b. De school richt zich op doorstroom naar voortgezet onderwijs en het MBO.
- c. De school heeft een volwaardige uitstroom naar arbeid die gelijkwaardig is aan de andere uitstromen maar zet voor de leerlingen zo hoog mogelijk in.
- d. De uitstroom naar arbeid is het beste toekomstperspectief voor de hoofdmoot van onze leerlingen en de school specialiseert zich in de organisatie van die uitstroom.

### 2. Bedrijvennetwerk

- a. De school heeft geen contacten met het bedrijfsleven.
- b. De school heeft een beperkt netwerk aan stagebedrijven (< 50). De relatie daarmee wordt onderhouden door de stagedocent.
- c. De school heeft contact met een uitgebreid netwerk aan bedrijven (> 50). De relatie daarmee wordt onderhouden door een speciale stagecoördinator in de school.
- d. De school heeft een netwerk dat een afspiegeling vormt van het regionale bedrijfsleven. De relatie daarmee wordt onderhouden door de directie op strategisch niveau en met het onderwijspersoneel op operationeel niveau.

### 3. Regionale samenwerking

- a. De school is een zelfstandig opererende organisatie zonder verbindingen naar andere scholen of regionale organisaties.
- b. De school is een zelfstandig opererende organisatie maar heeft contacten met andere regionale organisaties over doorstroom, zorgondersteuning, jobcoaching etc.
- c. De school opereert in een netwerk met andere onderwijs- en ondersteuningsorganisaties gericht op uitwisseling en inschakeling van elkaars expertise in het onderwijsproces.
- d. De school participeert in een regionaal netwerk van scholen, gemeente en bedrijfsleven en vervult daarin de specialistische functie toeleiding naar werk. De school functioneert zowel binnen het stelsel van onderwijs als binnen de dienstverlening aan gemeente en bedrijfsleven op het terrein van toeleiding naar arbeid.

#### 4. Schoolorganisatie

- a. De school werkt met vastgestelde roosters en onderwijsprogramma's en vakdocenten. Een stagedocent regelt de stages. Onderwijs en voorbereiding op werk zijn gescheiden trajecten.
- b. De school werkt met vastgestelde onderwijsprogramma's. De leerlingen die uitstromen naar arbeid ontvangen in het laatste stadium van hun opleiding een arbeidsvoorbereidend onderwijsaanbod eventueel in combinatie met een AKA-opleiding.
- c. Het onderwijs is flexibel en richt zich naar de behoefte van de leerling maar de keuze is beperkt door het aantal vakrichtingen op school. De stagecoördinator begeleidt leerling en bedrijf.
- d. Er is een mentor per leerling die het traject voor de leerling ontwerpt en organiseert. Deze onderhoudt ook de relatie met het leerbedrijf en stemt het proces af met de praktijkopleider.

#### 5. Zicht op de regionale arbeidsmarkt

- a. De school heeft geen informatie over de mogelijkheden voor de leerlingen op de regionale arbeidsmarkt.
- b. De school heeft zicht op de regionale arbeidsmarkt via haar eigen stagebedrijven.
- c. De school heeft zicht op de mogelijkheden voor hun leerlingen op de regionale arbeidsmarkt via de gegevens van het UWV.
- d. De school heeft zicht op de mogelijkheden voor hun leerlingen op de regionale arbeidsmarkt via de basiscijfers jeugd van SBB en benut de leerbedrijven van de relevante bedrijfstakken uit stagemarkt in hun regio.

#### 6. Loopbaanoriëntatie

- a. Er vindt loopbaanoriëntatie plaats. De leerling wordt geadviseerd welke opleiding die de school biedt het beste bij hem past en die wordt uitgevoerd.
- b. Alle leerlingen volgen hetzelfde programma voor loopbaanoriëntatie dat hoofdzakelijk gericht is op arbeidsvoorbereiding in algemene zin.
- c. De arbeidsmogelijkheden worden bij elke leerling apart via testen en assessment in beeld gebracht, daarna maakt de leerling een keuze uit de opleidingen die de school biedt.
- d. De arbeidsmogelijkheden van elke leerling wordt apart in beeld gebracht en getoetst aan de regionale arbeidsmogelijkheden. Er wordt een leerbedrijf gezocht in de sector die de voorkeur heeft van de leerling en daarmee wordt een opleidingstraject vastgesteld.

## 7. Werken met leerbedrijven

- a. Het onderwijs wordt georganiseerd op de school. Stages hebben een oriënterend karakter. Het bedrijf wordt niet ingeschakeld in het onderwijsproces.
- b. Het onderwijs vindt in hoofdzaak plaats op school. De stages maken daar deel van uit maar er is geen overleg met het bedrijf welke meetbare doelen daarin moeten worden bereikt.
- c. Het onderwijs vindt deels op school en deels in het bedrijf plaats. Er wordt kritisch gekeken welk deel daarvan in het bedrijf kan worden gerealiseerd.
- d. Het onderwijs vindt in hoofdzaak plaats bij het leerbedrijf. Het programma is vastgesteld in overleg met het bedrijf en de toekomstige taken zijn daarin leidend. School en bedrijf gaan er van uit dat de leerling na de opleiding bij het bedrijf in dienst komt.

## 8. Ondersteuning bedrijven

- a. Omdat de leerlingen doorstromen naar MBO of naar beschermde arbeid is er geen behoefte aan ondersteuning van bedrijven in de omgang met de leerling.
- b. De stagebegeleider instrueert het bedrijf over de omgang met de leerling.
- c. De ondersteuning van het stagebedrijf wordt verzorgd door een externe jobcoach.
- d. Met het bedrijf samen worden de voorwaarden in beeld gebracht die bij het bedrijf en bij de leerling moeten worden vervuld om het werken tot een succes te maken. Die voorwaarden worden vervuld voordat de leerling wordt geplaatst.

## 9. Certificering

- a. De leerling ontvangt geen (branche)certificaat bij uitstroom.
- b. Bij uitstroom naar arbeid gaan we voor een AKA-diploma.
- c. Waar mogelijk zetten we in op een branchecertificaat.
- d. De leerling ontvangt een certificaat waarop de werkprocessen uit de kwalificatiestructuur van het mbo vermeld staan die de leerling beheerst. Dat certificaat draagt het stempel van de betreffende branche-organisatie.

## 10. Nazorg na diplomering

- a. Nazorg wordt niet georganiseerd door de school.
- b. De leerling wordt nog enige tijd gevolgd en er wordt bijgehouden of de leerling aan het werk blijft of uitvalt.
- c. De school zorgt ervoor dat na de schoolperiode de risico's op uitval bij de leerling en bij het bedrijf zoveel mogelijk zijn beperkt.
- d. De school volgt de leerling en het bedrijf na diplomering actief en ondersteunen bedrijf en leerling bij het verkleinen van afbreukrisico en bij het realiseren van nieuwe ontwikkelingsmogelijkheden.

## Scoring

Voor ieder antwoord dat u heeft gegeven krijgt u het volgende aantal punten:

- a. 1 punt
- b. 2 punten
- c. 3 punten
- d. 4 punten

## Puntenoverzicht

Het totaal aantal punten vermeld u in onderstaande overzicht en telt u bij elkaar op.

Nr.	Onderwerp	Punten
1.	Uitstroom arbeid	
2.	Bedrijvennetwerk	
3.	Regionale samenwerking	
4.	Schoolorganisatie	
5.	Zicht op de regionale arbeidsmarkt	
6.	Loopbaanoriëntatie	
7.	Werken met leerbedrijven	
8.	Ondersteuning bedrijven	
9.	Certificering	
10.	Nazorg na diplomering	
<b>Totaal aantal punten</b>		

## **Uitkomsten Boris Zelftest**

### **Van 10 tot 20 punten**

De school is sterk gericht op de organisatie van het interne proces. Werkend leren komt in uw school niet gestructureerd voor. Er is weinig ruimte voor het faciliteren van de individuele ontwikkelingsmogelijkheden van de leerling en bij doorstroom naar werk is het afbreukrisico hoog. De school is overigens meer ingesteld op doorstroom naar de volgende (zorg)omgeving voor de leerling dan op uitstroom naar betaald werk. Voor de omschakeling naar een werkend leren organisatie heeft de school een intensief trainings- en coachingsprogramma nodig op alle onderdelen van het scholingsaanbod

### **Van 20 tot 30 punten**

De school heeft het individuele resultaat van de leerling voor ogen maar heeft nog onvoldoende mogelijkheden om dat goed te organiseren. De school zoekt de oplossing daarvoor teveel bij zichzelf en kan in de samenwerking met anderen een groter resultaat bereiken. Er moet meer ruimte komen om de onderwijsgeevenden zelf te laten beslissen wat goed is voor de leerlingen maar dan moeten ze daarin wel professioneel kunnen handelen. Zowel het management als het onderwijsgevend personeel hebben veel baat bij een opener onderwijsproces; samen met anderen en met een professionele relatie met de bedrijven. De mogelijkheden van bedrijven als onderwijspartner van de school kunnen beter worden benut. Besteed bij de scholing en coaching aandacht aan zowel management als onderwijsgevend personeel en stel die goed af

### **Van 30 tot 40 punten**

De school richt zich op de arbeidsmogelijkheden van de leerling en probeert die zo ver mogelijk te ontwikkelen en benut de leerplaats in het bedrijf daarbij goed. Al in een vroeg stadium wordt de oriëntatie op de regionale arbeidsmogelijkheden ingezet en samen met een bedrijf omgezet in een programma gericht op productieve vaardigheden. De ontwikkelingsmogelijkheden op de werkplek worden goed benut en er is veel vertrouwen in de praktijkopleider. Het bedrijf wordt ondersteund in het managen van het afbreukrisico en kan dit na diplomering zelfstandig. Scholing op onderdelen van het proces kan het rendement verder versterken.