
In dialoog met Don Bosco een opvoedingsproject

Implementatie op de werkvloer

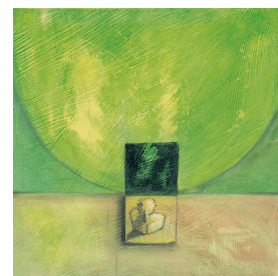
De opvoedingsdoelen

Checklist ter evaluatie

Aanzet tot een evaluatie-instrument rond de opvoedingsdoelen op het niveau van de organisatie en van de medewerkers.

Overgenomen uit het 'Referentieraster Salesianiteit' van de Bijzondere Jeugdzorg.

**samen
DON BOSCO
zijn plaats
geven**



DOELEN IN HET ALGEMEEN

- De organisatie waarborgt dat haar medewerkers de opvoedingsdoelen kennen.
- De organisatie waarborgt dat medewerkers eigen en gemeenschappelijke accenten van de werking kunnen verstaan als vertalingen van deze salesiaanse opvoedingsdoelen.

OPVOEDEN TOT VRIJHEID

- De organisatie daagt op geregelde tijdstippen haar teams/medewerkers uit te reflecteren over de mate waarop 'het opvoeden tot vrijheid' zich in de praktijk vertaalt.
- De organisatie biedt vorming aan bij de hierbij gedetecteerde noden.
- De organisatie neemt voldoende gelegenheden te baat om vanuit positieve ervaringen 'het opvoeden tot vrijheid' te duiden en dit gedrag te bevestigen (good practices).
- Medewerkers respecteren jongeren in hun keuzes.
- Medewerkers geven jongeren voldoende vertrouwen.
- Medewerkers durven grenzen stellen.
- Medewerkers geven jongeren voldoende ruimte om te experimenteren en te leren uit ervaringen.
- Medewerkers getuigen door de eigen wijze van in het leven staan van en gezonde invullen van hun vrijheid.
- Medewerkers getuigen door eigen keuzes van volwassenheid.

OPVOEDEN TOT VERANTWOORDELIJKHEID

- De organisatie daagt op geregelde tijdstippen haar teams/medewerkers uit te reflecteren over de mate waarop 'het opvoeden tot verantwoordelijkheid' zich in de praktijk vertaalt.
- De organisatie biedt vorming aan bij de hierbij gedetecteerde noden.
- De organisatie neemt voldoende gelegenheden te baat om vanuit positieve ervaringen 'het opvoeden tot verantwoordelijkheid' te duiden en dit gedrag te bevestigen (good practices).
- Medewerkers geven jongeren voldoende ruimte om taken te kunnen opnemen.
- Medewerkers stimuleren jongeren om verantwoordelijkheid te dragen in hun concrete leefomgeving.
- Medewerkers hebben voldoende aandacht voor de draagkracht en leeftijd van de jongeren.

OPVOEDEN TOT VERBONDENHEID

- De organisatie daagt op geregelde tijdstippen haar teams/medewerkers uit te reflecteren over de mate waarop 'het opvoeden tot verbondenheid' zich in de praktijk vertaald.
- De organisatie biedt vorming aan bij de hierbij gedetecteerde noden.
- De organisatie neemt voldoende gelegenheden te baat om vanuit positieve ervaringen 'het opvoeden tot verbondenheid' te duiden en dit gedrag te bevestigen (good practices).

- Medewerkers stimuleren jongeren om familiale contacten inhoud te blijven geven.
- Medewerkers begeleiden jongeren in hun relatiebekwaamheid.
- Medewerkers getuigen door eigen omgangsvormen van relatiebekwaamheid.
- Medewerkers dagen jongeren uit na te denken over een transcendentale verbondenheid.

OPVOEDEN TOT ZINGEVING

- De organisatie daagt op geregelde tijdstippen haar teams/medewerkers uit te reflecteren over de mate waarop 'opvoeden tot zingeving' zich in de praktijk vertaald.
- De organisatie biedt vorming aan bij de hierbij gedetecteerde noden.
- De organisatie neemt voldoende gelegenheden te baat om vanuit positieve ervaringen 'het opvoeden tot zingeving' te duiden en dit gedrag te bevestigen (good practices).

- Medewerkers stellen het transcendente aanwezig.
- Medewerkers getuigen op authentieke wijze over hun gelovige manier van in de wereld staan.
- Medewerkers stimuleren jongeren in persoonlijke zoektocht naar zingeving.