
In dialoog met Don Bosco een opvoedingsproject

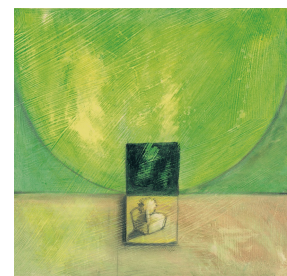
Implementatie op de werkvloer

Salesiaanse stijlkenmerken

Checklist ter evaluatie

Overgenomen uit het 'Referentieraster Salesianiteit van de Jeugdzorg Don Bosco Vlaanderen

**samen
DON BOSCO
zijn plaats
geven**



STIJLKENMERKEN IN HET ALGEMEEN

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

COMMUNICATIEVE STIJL

- De organisatie daagt op geregelde tijdstippen haar teams/medewerkers uit te reflecteren over de mate waarop 'de communicatieve stijl' 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 van een communicatieve stijl te duiden en dit gedrag te bevestigen (good practices).
- Medewerkers spreken op een positieve wijze met elkaar en over elkaar.
- Medewerkers blijven investeren in het contact met de jongeren.
- Medewerkers investeren voldoende in overleg met cliënten.
- Medewerkers hanteren de dialoog als instrument voor groei.

ASSISTERENDE STIJL

- De organisatie daagt op geregelde tijdstippen haar teams/medewerkers uit te reflecteren over de mate waarop de assisterende stijl 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 de waarde van een assisterende stijl te duiden en dit gedrag te bevestigen (good practices).
- Medewerkers drukken hun wil tot nabijheid op een authentieke manier uit.
- Medewerkers zijn geïnteresseerd in de leefwereld van de jongere.
- Medewerkers willen spontaan optrekken met jongeren.
- Medewerkers voelen zich gegrepen door 'het gelaat' van de jongere.
- Medewerkers prikkelen jongeren door hun enthousiasmerende omgangsstijl.
- Medewerkers kiezen er bewust voor om samen met de jongeren hun 'tijd' door te brengen.
- Medewerkers zijn bereikbaar en aanspreekbaar voor de jongeren.

REDELIJKHEID EN HARTELIJKHEID

- De organisatie daagt op geregelde tijdstippen haar teams/medewerkers uit te reflecteren over de mate waarop redelijkheid en nabijheid 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 van redelijkheid en nabijheid te duiden en dit gedrag te bevestigen (good practices).

- Medewerkers willen een voldoende goede vader en moeder zijn.
- Medewerkers kunnen gedrag van jongeren verstaan en een plaats geven.
- Medewerkers stemmen hun verwachtingen t.a.v. jongeren af op hun mogelijkheden.
- Medewerkers bieden jongeren die kansen en mogelijkheden die zij positief kunnen hanteren.
- Medewerkers getuigen door hun contactname van een hartelijke betrokkenheid op de jongeren.
- Medewerkers treden jongeren onbevangen tegemoet.
- De wijze waarop medewerkers met jongeren omgaan getuigt van warmmenselijkheid en nabijheid.

EVANGELISCH BEWOGEN STIJL

- De organisatie daagt op geregelde tijdstippen haar teams/medewerkers uit te reflecteren over de mate waarop een evangelisch bewogen stijl 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 van een evangelisch bewogen stijl te duiden en dit gedrag te bevestigen (good practices).

- Medewerkers getuigen door hun levensstijl van de evangelische waarden.
- Medewerkers laten zich inspireren door het evangelie.
- Medewerkers getuigen over Jezus Christus als inspiratiebron voor hun leven.