

Competentieprofiel Mentor Duaal Leren

<p>COMPETENTIE: Competenties vertellen wat iemand allemaal moet “kunnen” om een beroep of een functie goed te kunnen uitoefenen. Het competentieprofiel van de mentor duaal leren kent 7 competenties die een kwalitatief duaal leertraject van de jongere in de leeronderneming garanderen.</p>	
COMPETENTIE	Vertaling van de competentie naar vaardigheden die vereist zijn voor de functie
Indicatoren	Gedragingen: zichtbare of meetbare aspecten van de competentie De indicatoren zijn relevante en essentiële gedragingen die een mentor in staat stellen succesvol te zijn.
<h3>1 Pedagogische competentie</h3>	
Indicatoren	<p>1.1 Zorgt ervoor dat de jongere geconcentreerd is en actief meewerkt;</p> <p>1.2 Stimuleert ondernemers- en arbeidsattitude bij de jongere: kansen zien en aangrijpen, op eigen benen staan, plannen maken, andere mensen kunnen motiveren, zelf meewerken in een team, graag innoveren;</p> <p>1.3 Straalt liefde voor het vak uit om deze bij de jongere aan te wakkeren;</p> <p>1.4 Informeert zich over de verwachtingen en achtergrond van de jongeren;</p> <p>1.5 Kan zich verplaatsen in de leef- en ervaringswereld van de jongere en hoe zij zich uitdrukken;</p> <p>1.6 Kan flexibel gebruik maken van verschillende activerende werkvormen, door de opleidingsmethode aan te passen aan de leerstijl van de jongere en werkomgeving;</p> <p>1.7 Moedigt de jongere aan om te spreken, te antwoorden, mee te denken, vragen te stellen, te reflecteren over de opleiding en het verloop ervan;</p> <p>1.8 Geeft de jongere de ruimte om zelf initiatief te nemen en stimuleert ondernemingszin bij de jongere;</p> <p>1.9 Stimuleert de positieve arbeidshouding van de jongere (op tijd zijn, leergierig zijn, vragen stellen).</p>

2 Coachende competentie

Indicatoren

- 2.1 Zorgt voor een aangename sfeer op de werkplek waarin communicatie en interactie vlot kan verlopen;
- 2.2 Kan de jongere instructies geven, zodat hij/zij opdrachten juist en goed kan volbrengen;
- 2.3 Luistert actief naar de jongere en kan hem/haar coachen;
- 2.4 Hecht belang aan duidelijke regels en afspraken en treedt consequent op als ze overtreden worden;
- 2.5 Vraagt naar de verwachtingen van de jongere en houdt hiermee ook rekening tijdens het leertraject;
- 2.6 Is een aanspreekpunt voor de jongere en toont begrip en geduld;
- 2.7 Leert de jongere samenwerken, en geeft daarvan zelf het goede voorbeeld;
- 2.8 Toont beroepsmatige en persoonlijke integriteit en draagt dit over op de jongere;
- 2.9 Brengt zijn mening constructief over en zegt open en eerlijk wat hij denkt gekoppeld aan de leerdoelstelling;
- 2.10 Gelooft in de capaciteiten van de jongere en ontwikkelt deze maximaal op de werkplek.

3 Evaluerende competentie

Indicatoren

- 3.1 Kan de jongere evalueren en bijsturen volgens de competentieontwikkeling en het realiseren van de vooropstelde leerdoelstellingen binnen het opleidingsplan;
- 3.2 Registreert de vorderingen van de jongere in de door de opleider aangeleverde formulieren;
- 3.3 Geeft jongere individuele feedback zodat die zich als individu erkend voelt;
- 3.4 Luistert naar de feedback van de jongere om eigen aanpak bij te sturen;
- 3.5 Detecteert leerproblemen bij jongeren en koppelt indien nodig terug naar de trajectbegeleider;
- 3.6 Volgt de opgelegde of afgesproken normen van de opleider voor de tussentijdse en eindevaluaties van de jongere.

4 Beroepsgerichte competentie

Indicatoren

4.1 Beheerst de vaktechnische competenties van het beroepsprofiel (vakkennis, technische werkwijzen...);

4.2 Leert de jongere wat de motivering is van de veiligheids- en milieureglementering van het beroep en ze ook consequent na te leven;

4.3 Bereid jongere voor op hun toekomst als "ondernemer" of "werknemer" in dit specifieke beroep.

5 Organisatorische competentie

<p>Indicatoren</p>	<p>5.1 Verzorgt de intake (eerste kennismaking en verkenning) van de jongere;</p> <p>5.2 Zorgt voor een stimulerend onthaal en een motiverende werksfeer in de zaak;</p> <p>5.3 Zorgt ervoor dat de jongere stapsgewijs de vereiste competenties van het beroep aanleert op de werkplek volgens het opleidingsplan:</p> <p>5.4 Kent de rollen en verantwoordelijkheden van mentor, trajectbegeleider, praktijkdocent en opleider binnen het duale leertraject;</p> <p>5.5 Zorgt ervoor dat de jongere zich houden aan het arbeidsreglement;</p> <p>5.6 Kent en gebruikt de beschikbare opleidingsinstrumenten (o.a. opleidingsplan, competentietool van de opleider,...);</p> <p>5.7 Zorgt ervoor dat de jongere gedurende het werk de veiligheids- en gezondheidsregels in acht neemt, en leeft die regels ook zelf ook na.</p>
---------------------------	--

6 Team-competentie

Indicatoren

6.1 Doet de opleiding inpassen in de werking van de leeronderneming door te coördineren en te plannen;

6.2 Zorgt voor een veilige leeromgeving en voor de nodige inter- en supervisie van de jongere;

6.3 Communiceert en werkt samen met de diverse betrokkenen in het duaal leersysteem (leertrajectbegeleiders, docenten, ...).

7 Levenslang leren

Indicatoren	<p>7.1 Blijft op de hoogte van de evoluties en veranderingen in het beroep (tijdschriften, weblog, fora, nieuwsgroepen, ...);</p> <p>7.2 Kan eigen werkpunten inschatten en beroep doen op bijscholing, collega's, ...;</p> <p>7.3 Volgt de vakspecifieke bronnen over de evolutie in het beroep nauwgezet op (vaktijdschriften, beurzen, bezoeken, bijscholingsprogramma's....);</p> <p>7.4 Leert de jongere hoe zelfstandig te kunnen blijven leren en blijven groeien</p>
--------------------	--

Verantwoordelijkheden Mentor

De mentor heeft de volgende verantwoordelijkheden in het duaal leren:

- Leert de jongere de **competenties** van de opleiding aan op een werkplek volgens het opleidingsplan;
- Zorgt ervoor dat de jongere de lessen die noodzakelijk zijn voor de opleiding kan volgen bij de **opleider**;
- Waakt over het verloop van het **opleidingstraject** en volgt de vorderingen van de jongere op overeenkomstig de richtlijnen van de opleider;
- Geeft aan de **trajectbegeleider** alle nodige **informatie** over het verloop van de opleiding en de vorderingen van de jongere;
- Zorgt er als een **goed huisvader** voor dat de opleiding op de werkplek plaatsvindt in behoorlijke omstandigheden met betrekking tot de veiligheid en de gezondheid van de jongere overeenkomstig de voorschriften van de wetgeving over welzijn op het werk;
- Stelt aan de jongere de nodige hulp, gereedschappen, grondstoffen, werk- en veiligheidskleding ter beschikking;
- Besteedt de nodige aandacht aan het **onthaal, de opvang en de integratie** van de jongere op de werkplek;
- Laat de jongere geen **taken** verrichten die niets te maken hebben met het opleidingsplan, die gevaarlijk of schadelijk kunnen zijn of die krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen verboden zijn;
- Meldt elke **wijziging** van de beroepsactiviteit of de uitbatingszetel, die gevolgen heeft voor de opleiding van de jongere, binnen tien kalenderdagen aan de trajectbegeleider;
- Legt de **problemen** die rijzen tijdens de uitvoering van de overeenkomst van alternerende opleiding onmiddellijk voor aan de **trajectbegeleider**.
- **Evalueert** en quoteert het leerproces van de jongere in de leeronderneming voor 20% van de score, door middel van permanente evaluatie