

THE JUNIOR JOB COACH PROJECT



TOOLKIT

www.juniorjobcoach.eu

MENTORING

ERVARING

BEGELEIDING

STAGE



Het project Junior Job Coach is gefinancierd met steun van de Europese Commissie, onder ERASMUS+, met het referentienummer 2016-1-NL01-KA202-023026. Deze publicatie geeft uitsluitend de standpunten weer van de auteur en de Commissie kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor enig gebruik dat zou kunnen worden gemaakt van de hierin opgenomen informatie.

Context

Het Junior Job Coach-programma is ontwikkeld met een financiële bijdrage van het Erasmus+-programma, dat wordt gefinancierd door de Europese Unie. Het is een initiatief gericht op vermindering van het aantal voortijdige beëindigingen van stages in het beroepsonderwijs.

De JJC-toolkit geeft werkgevers informatie over het JJC-programma als zij stagiairs accepteren van scholen/colleges voor beroepsonderwijs. De toolkit moet werknemers ondersteunen om het beste uit het JJC-programma te halen en onderdelen van het programma in hun eigen systemen te integreren.

De ontwikkeling van de toolkit was gebaseerd op gestructureerde vragenlijsten en interviews met bedrijven om vast te stellen welke maatregelen voor het ondersteunen van stagiairs zij reeds hebben genomen en het voorstellen van prestatiebevorderende maatregelen.

Inleiding

Deze Toolkit introduceert het Junior Job Coach-programma bij bedrijven die stagiairs in het beroepsonderwijs begeleiden en ondersteunen. Het Junior Job Coach-programma betreft werkgevers bij het programma en informeert hen over de voordelen van ondersteuning door medestudenten als methode van aanvullende supervisie aan stagiairs. Junior jobcoaches zijn zeer ervaren studenten, getraind en gecertificeerd om andere studenten extra ondersteuning te bieden.

Werkgevers die al maatregelen en praktijken hebben ontwikkeld voor de verbetering van interne ondersteuningssystemen kunnen deze verder uitbouwen door deelname aan het JJC-programma. De toolkit biedt ondersteuning bij het integreren van het JJC-programma in uw bestaande systemen, om de prestaties te verbeteren.

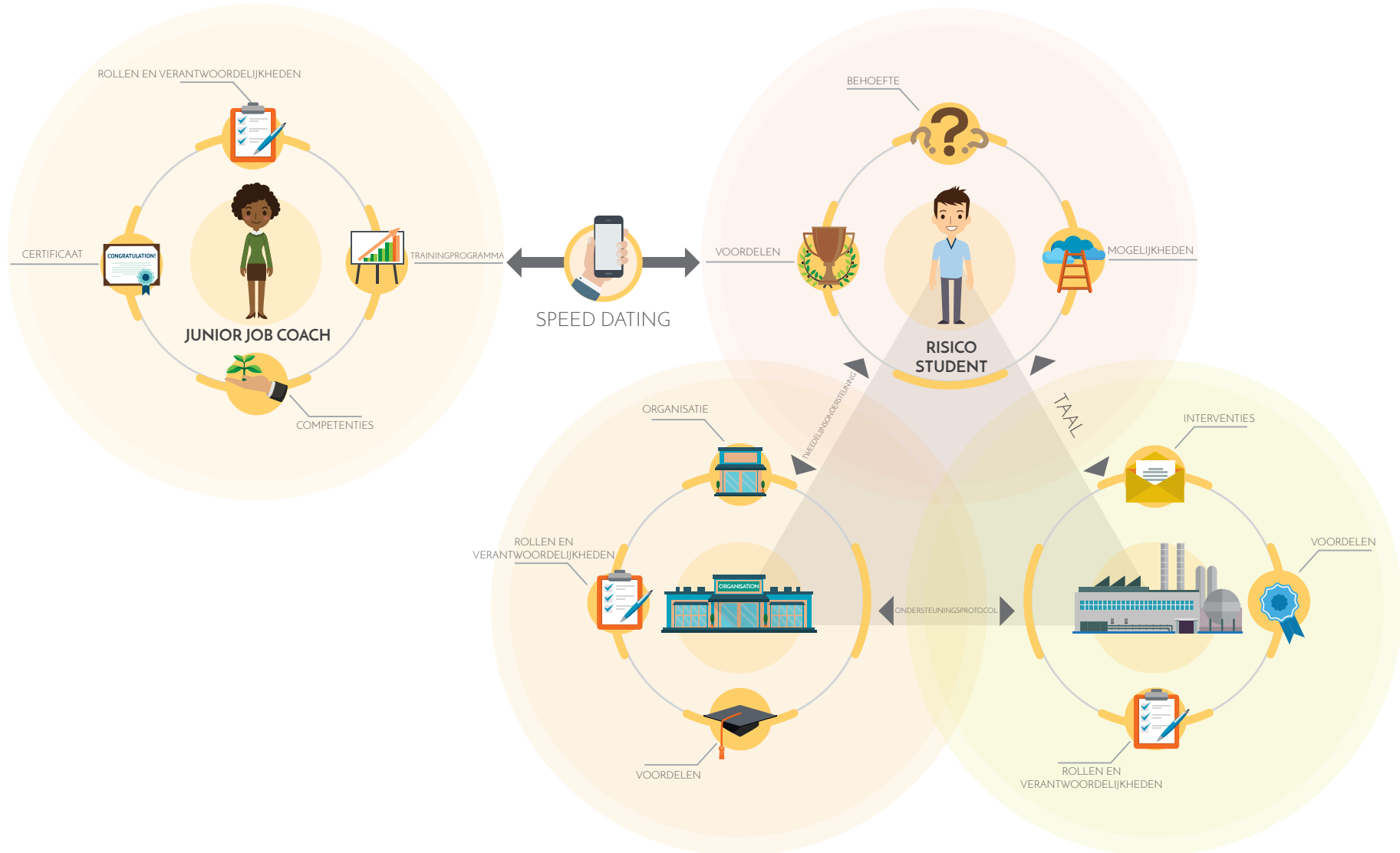
Het JJC-programma werd primair ontwikkeld als extra ondersteuning aan kwetsbare studenten of zogenaamde risicostudenten. Junior jobcoaches bieden snelle en gerichte ondersteuning aan stagiairs die risico lopen op slecht presteren of voortijdig stoppen met de stage.

Het belangrijkste doel van de toolkit is werkgevers in stagebedrijven vertrouwd maken met het fenomeen risicostudent. De beroepsonderwijssector wil bedrijven die bereid zijn om risicostudenten te accepteren aanmoedigen en biedt daarom ter ondersteuning dit speciale JJC-programma aan. **In het algemeen geldt dat iedere student op elk moment een risicostudent kan worden.**

De focus van het JJC-programma is verbetering van de totale prestatie van de stagiair, wat van groot belang is voor zowel stagiairs als werkgevers.

De toolkit bevat de volgende informatie over het Junior Job Coach-trainingsprogramma.

1. Inleiding in het Junior Job Coach-programma
2. Taken en verantwoordelijkheden voor scholen/instellingen voor beroepsonderwijs en voor bedrijven
3. Voordelen voor bedrijven, stagiairs en junior jobcoaches
4. Beschrijving van de manier waarop de risicostudent kan worden geïdentificeerd en ondersteund
5. Belangrijke procedures zoals beschermings- en coördinatieprotocollen
6. Coördinatieprotocol school-bedrijf
7. Het Junior Job Coach-competentiekader



COACHEN

ERVARING

BEGELEIDING

STAGE

www.juniorjobcoach.eu



Het project Junior Job Coach is gefinancierd met steun van de Europese Commissie, onder ERASMUS+, met het referentienummer 2016-1-NL01-KA202-023026. Deze publicatie geeft uitsluitend de standpunten weer van de auteur en de Commissie kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor enig gebruik dat zou kunnen worden gemaakt van de hierin opgenomen informatie.

1. INLEIDING IN HET JUNIOR JOB COACH-PROGRAMMA

Wat is een junior jobcoach?

Een junior jobcoach is een student in het beroepsonderwijs die is getraind in en gecertificeerd voor het bieden van extra ondersteuning aan medestudenten die risico lopen voortijdig te stoppen met hun stage of werkervaringsplaats. De junior jobcoach is er altijd op gericht om ondersteuning te bieden om uitval te voorkomen en zelfvertrouwen en motivatie te bevorderen.

Wat is de Junior Job Coach-methode?

Junior Job Coach (JJC) is een ondersteuningsmethode door medestudenten voor aanvullende supervisie bij stages en werkervaringsplaatsen. Het doel is om de prestaties te verbeteren of te voorkomen dat studenten de school of de werkplek voortijdig verlaten. De methode matcht jonge mensen die risico lopen bij stages met een student op een hoger niveau (junior jobcoach) die dezelfde beroepsopleiding of hetzelfde beroepsonderwijsprogramma heeft gevolgd.

Speeddating matcht stagiairs met hun junior jobcoaches, medestudenten met ervaring als stagiair in het vakgebied. Door het afronden van het JJC-trainingsprogramma bezitten de coaches de juiste vaardigheden (zie het competentiekader) om hun stagiair op de werkplek te kunnen ondersteunen.

Het trainingsprogramma is gebaseerd op het Junior Job Coach-competentiekader. Tijdens de stage bij de werkgever ondersteunt de junior jobcoach de stagiar vanuit een andere leer- of werklocatie via social media.

Social media

Social media speelt een belangrijke rol. Via social media kunnen stagiairs op elk moment ondersteuning vragen van hun junior jobcoach, die dan direct reageert. De junior jobcoaches kunnen voor hulp, advies of feedback ook een beroep doen op de projectcoördinator van de school/het college.

Nadat op school de matches zijn gemaakt, komen de junior jobcoaches en hun stagiairs bij elkaar om te beslissen hoe zij het beste samen kunnen werken. Evaluatiebijeenkomsten tijdens de begeleidings-/mentorperiode en een laatste bijeenkomst ronden het Junior Job Coach-programma af.

Rollen en taken van de junior jobcoach

De junior jobcoach

- ▶ is een meer ervaren medestudent die op elk moment kan inspringen als de stagiair zich onzeker voelt
- ▶ is contactpersoon voor eventuele vragen over opdrachten die door de school worden gegeven
- ▶ onderhoudt regelmatig contact, één of twee maal per week
- ▶ geeft feedback over de prestaties en attitude van de stagiair
- ▶ geeft antwoord op praktische vragen over dagelijks werk, elementaire routinezaken en werkomgeving

Taken en verantwoordelijkheden van de school/het college en het bedrijf

Taken en verantwoordelijkheden van de school/het college

Scholen en beroepsonderwijscentra moeten bedrijven voorzien van beleid en procedures. Ze moeten zorgen voor een coördinatieprotocol tussen school en bedrijf, een schoolcontactpersoon aanwijzen en procedures implementeren op het gebied van veiligheid en gezondheid. Beschermingsprocedures zijn vooral van belang voor bedrijven die bereid zijn risicostudenten te accepteren.

De school/het college moet de Junior Job Coach-methode in het bedrijf introduceren. Bedrijven moeten duidelijk zijn over de doelstellingen en procedures van de Junior Job Coach-methode en begrijpen dat de junior jobcoach een ervaren en getrainde medestudent is die werkt vanuit een andere werk- of leerlocatie.

Het is belangrijk dat bedrijven weten dat het programma primair bestemd is voor het ondersteunen van risicostudenten en zich er ook van bewust zijn dat elke stagiair plotseling een risicostagiair kan worden.

De school/het college moet ondersteuning bieden om bedrijven het vertrouwen te geven dat ze nodig hebben om een risicostagiair te accepteren en te ondersteunen. De toolkit is ontwikkeld om deze ondersteuning te bieden en maakt werkgevers vertrouwd met de voorwaarden voor het ondersteunen van risicostagiairs via informatie, instrumenten en procedures. Werkgevers hebben een coördinatieprotocol met de school/het college nodig om maatregelen en sancties te bepalen als dat nodig is.

De taken en verantwoordelijkheden van het bedrijf

Officiële overeenkomst:

Met de bedrijven wordt een ondertekende officiële schriftelijke overeenkomst gesloten waarin de details worden beschreven van de verantwoordelijkheden van het bedrijf, de stagiair en de coach. Het coördinatieprotocol tussen de school/het college en het bedrijf beschrijft de contactpersoon van de school/het college, de procedures op het gebied van veiligheid en gezondheid en een beschermingsprocedure. De meeste bedrijven hebben een soort introductieprogramma voor nieuwe stagiairs en voor mentoren/stagebegeleiders/supervisoren.

Maten en instrumenten voor het registreren en verbeteren van prestaties:

Prestatiebeoordelingsmaten worden in veel bedrijven gebruikt in de vorm van beoordelingsgesprekken, evaluaties, zelfbeoordelingen en bepaling van doelstellingen. Het gaat daarbij meestal om digitale methoden. Bedrijven moeten bepalen welke maatregelen zij nodig hebben voor het ondersteunen van risicostagiairs en het verbeteren van de prestaties. Supervisie wordt vaak gegeven met enige begeleiding of training, door een supervisor/mentor. Zij weten meestal in welke mate zij alert moeten zijn op de kwetsbaarheden van stagiairs en veranderingen in houding of gedrag. Zij hebben gewoonlijk een introductieprogramma en houden zich alleen bezig met studenten die werkervaring opdoen. Methoden of instrumenten voor het registreren van de voortgang in prestaties van stagiairs en voor het communiceren daarvan aan de stagiair zijn beschikbaar. Persoonlijke beoordelingssessies worden aanbevolen.

Voorwaarden voor het accepteren van een risicostudent:

Werkgevers moeten overwegen onder welke condities zij bereid zouden zijn om risicostudenten te accepteren. Zij kunnen daarbij denken aan risicofactoren zoals belangstelling en motivatie, houding en sociale vaardigheden, persoonlijke problemen of verzuim.

Bedrijven kunnen de school/het college om advies vragen over de beste manier om zich voor te bereiden op het accepteren en ondersteunen van een kwetsbare stagiair. Supervisoren moet worden gevraagd waarmee zij vooral hulp nodig hebben bij het ondersteunen van risicostagiairs. De Junior Job Coach-toolkit is bestemd voor het geven van die ondersteuning.

De meeste bedrijven zijn in staat en bereid om risicostagiairs te accepteren als er goede coördinatie is tussen het bedrijf en de school/het college en de studenten goed voorbereid zijn op de stage of werkervaringsplaats.

2. VOORDELEN VAN JUNIORJOB COACHING

Voortijdig verlaten van een school/college is overal in Europa een groot probleem. Te veel studenten stoppen tijdens hun stage met hun beroepsonderwijsprogramma. Het Junior Job Coach-programma is gericht op prestatieverbetering en behoud van de risicostudent voor de opleiding.

De Junior Job Coach-methode is ontwikkeld om de effectiviteit en het succes van leren in de praktijk te verbeteren en risicostudenten extra ondersteuning te bieden. Het biedt ook leiderschapsmogelijkheden voor studenten op een hoger niveau en gerichte ondersteuning aan werkgevers, met als doel om het beste te halen uit stages en werkervaringsplaatsen.

Stagiairs krijgen extra hulp op kritieke momenten tijdens een stage; junior jobcoaches verbeteren hun cv's en werkmogelijkheden met het JJC-certificaat; werkgevers waarderen de inzet van de JJC's en zijn meer bereid om te zoeken naar nieuwe manieren om werkervaringsplaatsen te behouden en beroepsonderwijscentra en de begeleiding van supervisors te ondersteunen.

Junior jobcoaching vergroot de tevredenheid op het werk en bevordert de loyaliteit van alle partners die betrokken zijn bij de begeleiding van stagiairs.

Dankzij relevante coachingkwaliteiten en vaardigheden en gematcht met een student die stage loopt, wordt de junior jobcoach een zeer effectief middel tegen voortijdig stoppen met een opleiding.

Voordelen voor de risicostudent

- ▶ Houdt het risico op voortijdig stoppen zo klein mogelijk.
- ▶ Bevordert positieve gedragsverandering door middel van rolmodellen en ondersteuning door medestudenten.
- ▶ Verbetert prestaties en competentie.
- ▶ Biedt mogelijkheden om te leren van een medestudent of een rolmodel.
- ▶ Stelt de student in staat om nieuwe vaardigheden te verkrijgen en meer verantwoordelijkheden op zich te nemen en ondersteunt de loopbaanprogressie.
- ▶ Helpt bij het opbouwen van zelfvertrouwen en tevredenheid met het werk.
- ▶ Stelt de student in staat om beter te presteren en zich verantwoordelijker op te stellen.
- ▶ Helpt de student om onafhankelijker te zijn.

Voordelen voor het bedrijf

- ▶ Verbetert de productiviteit en de verzuimcijfers.
- ▶ Bevordert de organisatiecultuur.
- ▶ Bevordert het behoud van medewerkers.
- ▶ Zorgt voor inspirerende werkplekervaringen voor bekwaamere stagiairs.
- ▶ Helpt de instelling voor beroepsonderwijs en het bedrijf bij het trainen en behouden van goed gekwalificeerde medewerkers voor de toekomst.
- ▶ Bevestigt en versterkt relaties tussen collega's en helpt de risicostudent bij het opbouwen van goede sociale relaties gericht op werk in de toekomst.
- ▶ Maakt de werknemers bewust van risicostudenten voordat zij problemen ervaren.
- ▶ Ondersteunt werkgevers bij hun zoektocht naar beter gekwalificeerde stagiairs.

Voordelen voor de junior jobcoach

- ▶ Ontwikkelt leiderschapsvaardigheden als onderdeel van zijn/haar kwalificatie en persoonlijke ontwikkeling.
- ▶ Krijgt een certificaat als bewijs voor verkregen vaardigheden die van onschatbare waarde zijn bij het zoeken naar werk.
- ▶ Helpt bij het verbeteren van zijn/haar curriculum vitae.
- ▶ Vergroot zelfvertrouwen en zelfwaardering.
- ▶ Geeft hen een hogere status tijdens een stage en bevordert hun motivatie.

3. WAT IS EEN RISICOSTUDENT?

Wat is een risicostudent?

- ▶ Een risicostudent presteert onder zijn niveau of breekt zijn stage voortijdig af.
- ▶ Risicofactoren kunnen zijn familie- en relatieproblemen, financiële problemen, problemen met gezondheid en woonsituatie.
- ▶ Elke student kan een risicostudent worden.

Welke prestaties of gedragsproblemen kunnen worden verwacht?

Profiel van	risicostudent
Leren en informatieverwerking	Reageert op aanmoediging en succeservaringen.
	Heeft duidelijkheid en structuur nodig.
	Heeft een korte aandachtsspanne en wordt gemakkelijk afgeleid.
	Heeft te veel vertrouwen in zijn/haar vaardigheden en informatieverwerking.
	Is praktisch ingesteld.
	Is zeer direct in het communiceren van feedback; zowel mondeling als fysiek.

Beijaard, D., Meijer, P. C., & Verloop, N. (2004). Reconsidering research on teachers' professional identity. *Teaching and teacher education*, 20(2), 107-128.

²Groeneveld, M.J. & Steensel, K. van (2009). Kenmerken mbo: een vergelijkend onderzoek naar de kenmerken van mbo, vmbo-leerlingen en de generatie Einstein. Hilversum: Hitteq, Aetos i.s.m. Kenteq, Platform Betatechniek,

Profiel van	risicostudent
Persoonlijk en beroepsbeeld	Beperkt tot gemiddeld inzicht in zijn/haar eigen capaciteiten
	Laag zelfbeeld en perspectief wat betreft mogelijkheden/werk
	Als gevolg van houding of achtergrond beperkt/minder realistisch beeld van carrièremogelijkheden
	Reacties gebaseerd op persoonlijkheidstrekken in plaats van op kennis
	Heeft feedback nodig op zijn/haar eigen gedrag en hoe dit successen kan verstoren.

4. HOE KUNNEN RISICOSTUDENTEN WORDEN ONDERSTEUND: WAT HEBBEN ZE NODIG?

Introductie: studenten erbij betrekken en de waarde van persoonlijke aandacht

De ondersteuning verleend aan werkgevers bij het omgaan met kwetsbare jonge mensen moet meer zijn dan die van een uitzendbureau dat één keer in de week belt. In plaats daarvan hebben de jonge stagiairs ondersteuning, counseling en mentoring nodig en de werkgevers ondersteuning bij het herkennen van de problemen waarmee kwetsbare jonge mensen worden geconfronteerd en de manier waarop daarmee tijdig en effectief moet worden omgegaan.

Risicostudenten hebben meestal een combinatie van leerproblemen, persoonlijke problemen en/of gedragsproblemen. De beste manier om positieve resultaten te bereiken is zorgen voor een goede relatie en hen de juiste aandacht geven. Wat coaching betreft, gaat het over het motiveren van de stagiairs en het stimuleren van hun zelfvertrouwen en gevoel van veiligheid. Dit heeft een positieve invloed hebben op hun gedrag en op wat ze bereiken. **Opbouwen van een persoonlijke relatie is daarom zeer belangrijk bij het ondersteunen van risicostudenten.** De instructeur binnen het bedrijf zou idealiter een pedagogische aanpak moeten toepassen tegenover de risicostagiair.

Het opbouwen van een persoonlijke relatie met de stagiair vereist individuele aandacht die geen extra tijd zou moeten kosten. Waar het om gaat is het gebruik van een persoonlijke benadering. Risicostudenten hebben meer profijt van persoonlijke relaties met stagebegeleiders of collega's. Het commitment van de instructeur en de belangstelling voor de progressie van de stagiair hebben een positieve invloed op het leren. Deze positieve relatie leidt tot een gezonde leeromgeving, waarin positief gedrag en verbeterde prestaties van stagiairs het belangrijkste zijn. Het is belangrijk dat de stage een plezierige ervaring is voor zowel stagiair als bedrijf.

Op werken gebaseerd leren is een belangrijke component van beroepsonderwijs voor risicostudenten, omdat dit aansluit bij hun onderwijs- en persoonlijke behoeften. Succesvolle stages zijn daarom een absolute voorwaarde voor het bereiken van kwalificaties en het verzekeren van werk.

5. HOE KAN WORDEN BEPAALD WIE EEN RISICOSTUDENT IS: HOE KAN GEDRAG WORDEN HERKEND WAARDOOR DINGEN NIET GOED GAAN?

Probleem	Mogelijke oplossingen
Gebrek aan interesse/motivatie	<p>Maak ruimte om een persoonlijke relatie met de JJC te ontwikkelen.</p> <p>Check het inzicht bij de stagiair in de noodzaak om verbeteringsmaatregelen te nemen; laat de stagiair zijn/haar inzicht in de redenen voor het gebrek aan interesse herformuleren.</p> <p>Maak concrete afspraken over wat er beter moet en hoe betere progressie kan worden gemaakt. *NB: zeg niet "Je gedrag moet veranderen" maar "Als ik iets</p>
Verwachte verbeteringen voor de gecoachte blijven uit	<p>Spreek over het bedrijf en de gedragscode van het bedrijf, vraag naar de mening en de verwachtingen van de stagiair over het bedrijf.</p> <p>Beloon binnen elke evaluatieperiode positief succes of positief gedrag altijd/vaak.</p> <p>Neem de juiste maatregelen als de stagiair de overeengekomen gedragslijn niet volgt; vraag naar de oorzaak.</p>
Gebrek aan persoonlijke relatie tussen instructeur en stagiair	<p>Een goede persoonlijke relatie maakt de herkenning van gedragsveranderingen mogelijk.</p> <p>Maak indien nodig ruimte voor sociale processen.</p>
Verzuim	<p>Geef zoveel mogelijk feedback over het gedrag van de stagiair.</p> <p>Spreek over het bedrijf en de gedragscode van het bedrijf en vraag naar de mening en de verwachtingen van de stagiair over het bedrijf.</p>
Gedragsveranderingen (persoonlijke problemen)	<p>Neem de tijd om te vragen naar de thuissituatie en naar hoe hij/zij zijn/haar vrije tijd doorbrengt.</p>

6. WAT MOET U DOEN ALS U ZICH ONGERUST MAAKT OVER HET WELZIJN VAN UW STAGIAIR/LEERLING:

1 Beschermingsprocedures

Bescherming verwijst naar de acties die een bedrijf onderneemt om jonge mensen te beschermen tegen risico op aanzienlijke schade als gevolg van hun contact met bedrijfsfactoren, bedrijfspartners, producten of diensten. Bescherming is het ondernemen van actie om misbruik te voorkomen en te verzekeren dat de veiligheid van de medewerker niet in gevaar komt.

Lichamelijk misbruik kan inhouden dat een medewerker van het bedrijf een jeugdige stagiar slaat om discipline of controle te krijgen.

Seksueel misbruik omvat seksuele activiteit met een persoon onder de 18 jaar. Hieronder kan ook vallen een medewerker die minderjarige medewerkers vraagt om seks of het downloaden op een computer van beelden van seksueel misbruik van kinderen.

Commerciële exploitatie omvat medewerkers die zich bezighouden met commerciële seksuele exploitatie van jonge mensen, waaronder het gebruik van jonge mensen als onbetaalde medewerkers of promotors van commerciële content.

Onlinemisbruik omvat online grooming of pesten, blootstelling aan ongepaste content of contact door middel van online chatrooms of videogames, of ontoereikende gegevensbescherming.

Emotioneel misbruik of slechte behandeling omvat het herhaaldelijk overtuigen van een jong iemand dat hij/zij waardeloos of inadequaat is. Hieronder valt het door een medewerker maken van kwetsende of discriminerende opmerkingen tegenover een jong iemand.

Verwaarlozing omvat ontoereikende zorg of supervisie, zoals een bedrijfsbeleid op het gebied van werkgelegenheid dat er onbedoeld toe leidt dat jonge mensen te weinig aandacht krijgen.

(Bron: UNICEF, 2018)

Melden van beschermingsproblemen – stroomdiagram voor werkgevers



(Bron: UNICEF, 2018)

(Source: UNICEF, 2018)

7. COÖRDINATIEPROTOCOL JUNIOR JOBCOACH

	Verantwoordelijkheden van de student	Verantwoordelijkheden van de school	Verantwoordelijkheden van het bedrijf	Opmerkingen/afspraken
Matching en voorbereiding	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Zoekt naar informatie over de stage ▶ Oriënteert zich op het gebied van stage en bedrijven en leermogelijkheden ▶ Is gemotiveerd ▶ Introduceert zichzelf op de juiste wijze bij de stage 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Bereidt de student praktisch voor op de stage ▶ Ondersteunt de student bij het zoeken naar een stage, helpt bij het vinden van een passende stage ▶ Biedt richting, presentatie- en sollicitatievaardigheden ▶ Geeft informatie over verantwoordelijkheden en verplichtingen van het stagebedrijf en de school aan het begin van de stageperiode ▶ Maakt concrete afspraken met het bedrijf over de vorm en de inhoud van de stage, de manier en frequentie van begeleiding door de school door middel van een contract ▶ Geeft inzicht in de vereiste kerntaken, stages en methode van evaluatie en beoordeling ▶ Verzekert gelijkwaardige samenwerking met het bedrijf 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Observeert of de verwachtingen van de student en het bedrijf op dezelfde lijn liggen ▶ Zorgt voor concrete regelingen met de school en de student over vorm, inhoud en beoordeling van het contract ▶ Bevestigt de afspraken in het contract dat de school aanlevert ▶ Werkt als gelijkwaardige partner met de school samen 	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
Begeleiding	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Is goed voorbereid en gemotiveerd om te beginnen met de stage ▶ Houdt zich aan de in de praktijkovereenkomst gemaakte afspraken ▶ Volgt de door de stagebegeleider gegeven instructies ▶ Koppelt terug naar de verantwoordelijke supervisor van de school 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Verzekert dat de student en de stagebegeleider weten wie hun contactpersoon bij de school is en wanneer deze beschikbaar is ▶ Verzekert dat de Junior Job Coach-projectcoördinator bekend is bij het stagebedrijf van de risicostudent ▶ Verzekert dat de junior jobcoach van de student wordt geïntroduceerd bij het bedrijf ▶ Geeft voldoende begeleiding in overeenstemming met de afspraken in het contract ▶ Monitort de progressie en de aansluiting van de leerdoelstellingen van de student met de leermogelijkheden in het bedrijf ▶ Zorgt voor een bekwame en toegewijde stagesupervisor 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Verzekert de dagelijkse supervisie en training van de student op de werkvloer ▶ Zorgt voor een gekwalificeerde, gemotiveerde en toegankelijke stagebegeleider ▶ Houdt gesprekken over begeleiding en progressie met de student en met de stagebegeleider van de school ▶ Zet zich in voor de begeleiding van de risicostudent 	<p>Contactpersoon bij de school: Telefoonnummer:..... Bereikbaar op.....</p> <p>Contactpersoon bij het bedrijf: Telefoonnummer:..... Bereikbaar op.....</p> <p>Projectcoördinator junior jobcoach: Telefoonnummer Bereikbaar op.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
Beoordeling	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Zorgt dat alle onderdelen van het stageprogramma worden afgerond en ingeleverd 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Verzekert objectieve beoordeling van de student ▶ Verzekert dat stagebedrijven up-to-date zijn met de beoordelingsmethoden van de stage en neemt het initiatief om de stageperiode te evalueren ▶ Betrekt het oordeel van het bedrijf over de student bij de beoordeling ▶ Geeft het bedrijf feedback over de beoordeling 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beoordeelt de student aan het eind van de stageperiode op basis van de afspraken in het contract ▶ Heeft contact met de school over de beoordeling van de student 	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

8. HET JUNIOR JOB COACH-COMPETENTIEKADER

COMPETENTIEGEBIED WERKPROCES

SLOTFASE ONTWIKKELING

BETROKKENHEID

Het vermogen om bereidheid te demonstreren & initiatief te nemen richting leeractiviteiten binnen professionele omstandigheden om het volgende uit te voeren:

- ▶ De vaardigheid om onbevooroordeeld te zijn.
- ▶ De vaardigheid om een ander te motiveren.
- ▶ De vaardigheid om een sterke band te bouwen met de trainee/ stagiaire.

De JJC kan internationale zakelijke doelen bepalen, ontwerpen en behalen door middel van consistent gebruik van online netwerken en sociale media websites. De JJC kan daarnaast ook:

- ▶ Professioneel te werk gaan.
- ▶ Rekening houden met bredere zakelijke omstandigheden en het impact daarvan op de vereisten van cliënten.
- ▶ Kennis demonstreren van nieuwe mogelijkheden die naar boven komen binnen zakelijke omstandigheden door aanpassingen.
- ▶ Werkwijzen ontwikkelen, vertoont zelfvertrouwen en initiatief in het behalen van doelen met enthousiasme, energie en doelgerichtheid.
- ▶ Reflecteren op het eigen werk.

BETROUWBAARHEID EN VERTROUWELIJKHEID

De vaardigheid om consistent, professioneel en nauw om te gang met werkgerelateerde zaken & collega's of studenten ondersteunen.

De vaardigheid om betrouwbaar, begripvol en met zorg om te gaan met andere mensen.

Kan individueel:

- ▶ Activiteiten identificeren die een positieve invloed hebben op de ontwikkeling van de stagiaire, terwijl professionaliteit en onafhankelijkheid behouden worden.
- ▶ Mogelijkheden herkennen die zich voordoen wegens veranderingen richting het behalen van het wederzijdse doelen van de betrokken partijen.
- ▶ Kan zijdelings omgaan met verzamelde onderzoek, om het vervolgens toe te kunnen passen in beroepsgerichte context.

PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

De vaardigheid om bewustzijn van verschillende normen, overtuigingen, waarden en gedragingen te vertonen. De vaardigheid om deze zelf-bewustzijn toe te passen om effectief verschillende doelen te behalen.

Kan individueel:

- ▶ Tot nieuwe inzichten komen door middel van theoretische, praktische en persoonlijke onderzoeksresultaten.
- ▶ Reflecteren over de interacties en de begeleidingen die hij/zij heeft voorzien.
- ▶ Kritisch nadenken over verschillende kijkpunten en hun impact op het begeleiding.

COMMUNICATIE

De vaardigheid om zowel geschreven als verbaal gerelateerde feedback en informatie te herkennen, en toepassen om situaties op te lossen.

Kan individueel:

- ▶ Complexe informatie van zowel interne als externe partijen accepteren, analyseren en toepassen, om veranderingen te communiceren naar relevante partijen, zodat:
 - ▶ Problemen oplossen.
 - ▶ In staat om benodigde vaardigheden en producten te voorspellen binnen eigen beroepsgebied. Kan eigen leerplanning aanpassen ten opzichte van werkgerelateerde veranderingen.
 - ▶ Kan individueel innovatieve oplossingen verzinnen.

GERUSTSTELLING EN BEVESTIGING

De vaardigheid om collega's / trainees / stagiaires comfortabel te laten voelen in uitdagende situaties.

Kan individueel:

- ▶ Collega's en leeftijdsgenoten de ruimte geven en in staat stellen om aanpakken te ontwikkelen die passen binnen de formele omgeving (werkgerelateerde plekken).
- ▶ Collega's en leeftijdsgenoten de ruimte geven om weerstand op te bouwen om te kunnen gaan met veranderingen binnen de werkplek.

ANALYSE- EN PROBLEEMOPLOSSEND VERMOGEN

De vaardigheid om structuren te identificeren en interpreteren, om (mogelijke) oplossingen en keuzes te kunnen maken tijdens onduidelijke en lastige situaties.

Kan individueel:

- ▶ Barrières in de context van taal, cultuur, en gedragingen overbruggen analytische- en probleemoplossend vermogen.



ROC Midden Nederland

Brandenburchdreef 20
3562 CS Utrecht, The Netherlands
info@rocmn.nl



Kent & McGill

Bowling Green House
Fox Street Great Gransden
Cambridgeshire, SG19 3AA, UK
iainstrath@aol.com



Cambridge Regional College

Kings Hedges Road
Cambridge CB4 2QT, UK



Gobierno de Navarra

Departamento de Educacion
C/ Santo Domingo nº 8
31001 Pamplona, Spain
fpeuropa@navarra.es



Berufsförderungsinstitut Oberösterreich

Muldenstraße 5
4020 Linz, Austria
service@bfi-ooe.at



Centrul Pentru Promovarea Invatarii Permanente

Aleea Inului no.2 et.4, ap 13
Timisoara- 300415, Romania
contact@cpip.ro