

## Taken en verantwoordelijkheden in een duaal leertraject...

Er zijn diverse definities voor rollen, maar er is toch een sterke gelijkgestemdheid over wat een rol juist inhoudt. Deze definitie geeft goed weer wat een rol inhoudt:

*“Een rol is een samenhangend pakket aan taken die door een of meer personen vervuld kan worden, en een duidelijke bijdrage heeft tot het resultaat van een (deel van ) de organisatie. Een rol is een redelijk afgebakend stuk van een proces/taak in het werk dat een team doet.” (loopbaanontwikkeling voor teams LONT)*

Binnen duaal logistiek werken verschillende organisaties over de organisatiegrenzen heen. Toch is het belangrijk om binnen de eigen organisatie na te gaan welke rollen binnen dit leertraject best worden opgenomen. Ook hier zijn het indicatieve rollen die nog verder kunnen gespecificeerd worden per samenwerkingsverband. In de onderstaande tekst sommen we de rollen op die best aanwezig zijn binnen een bedrijf en vervolgens binnen een school.

### Binnen een bedrijf

- **Begeleider** is een productiemedewerker (bv. operator, onderhoudsmecanicien) die zijn specifieke expertise op de werkvloer overbrengt aan de leerlingen. Hij geeft input aan de mentor over het functioneren van de leerling m.b.t. de aangeleerde competentie(s).
- **Mentor** is de medewerker die het individuele duale leertraject van de leerlingen op de werkvloer plant, organiseert en de uitvoering ervan opvolgt. Hij begeleidt en evalueert de leerling en is aanspreekpunt voor de leerkrachten en begeleiders. Hij kan de leerling ook specifieke competenties aanleren.
- **Coördinator duaal bedrijf** plant, organiseert en volgt de globale uitvoering van het duale leertraject op voor alle leerlingen in het bedrijf. Hij heeft het globaal overzicht over wat er gebeurt rond duaal leren in het bedrijf. Hij is het aanspreekpunt voor de directie van het bedrijf en de school.
- **Directie bedrijf** (breed, ook incl. HR bijvoorbeeld)

---

1

### Rollen binnen een school

- **Praktijkleerkracht** : Deze leerkracht leidt de leerling op voor de specifieke vakken van logistiek.
- **Trajectbegeleider duaal**: is degene die het individuele duale leertraject van de leerlingen plant, organiseert en de uitvoering ervan opvolgt. Hij begeleidt de leerling en is het aanspreekpunt voor de leraren, begeleiders en mentoren voor relevante zaken binnen het duale traject.
- **Coördinator duaal school** plant, organiseert en volgt de globale uitvoering van het duale leertraject op voor alle leerlingen. Hij heeft het globaal overzicht over wat er gebeurt rond duaal leren in de school. Hij is het aanspreekpunt voor de directie en leraren van de school en voor het bedrijf.
- **Directie school**

??? = hier moeten we nog iemand voor vinden

Groen = er is hier een duidelijke verantwoordelijke voor

Rood = ik kan hier niemand voor aanduiden, er is nog ondersteuning / professionalisering in ... nodig om dit te kunnen

	BEGELEIDER	MENTOR	COÖRDINATOR DUAAAL BEDRIJF	DIRECTIE BEDRIJF
<b>Informereren over en oriënteren naar duaal leren</b>				
Informereren van de ouders				
Informereren van de jongeren				
Informereren van de leerkrachten				
Informereren van de mentoren				
Informereren van de werkcollega's				
Bedrijven zoeken				
Werkpostfiche opmaken				

--	--	--	--	--


 Sociaal Fonds Transport en Logistiek Sociaal voordelig voor arbeiders en werkgevers				
--	--	--	--	--

			<b>Vragen, bedenkingen, manieren om samen te werken</b>
<b>vakleerkracht</b>	<b>trajectbegeleider</b>	<b>Directie</b>	

??? = hier moeten we nog iemand voor vinden

Groen = er is hier een duidelijke verantwoordelijke voor

Rood = ik kan hier niemand voor aanduiden, er is nog ondersteuning / professionalisering in ... nodig om dit te kunnen


				
	BEGELEIDER	MENTOR	COÖRDINATOR DUAAL BEDRIJF	DIRECTIE BEDRIJF
Screenen van de jongere				
Screening opmaken				
Talenten en groeipunten van de jongere in kaart brengen				
Screeningsopportunities zoeken/zien/creëren				
Groeigericht advies uitbrengen over arbeidsrijpheid en arbeidsbereidheid				
Intakegesprek met de jongere				

				Vragen, bedenkingen, manieren om samen te werken
	VAKLEERKRACHT	TRAJECTBEGELEIDER	DIRECTIE	


?? = hier moeten we nog iemand voor vinden

Groen = er is hier een duidelijke verantwoordelijke voor

Rood = ik kan hier niemand voor aanduiden, er is nog ondersteuning / professionalisering in ... nodig om dit te kunnen

				
	BEGELEIDER	MENTOR	COÖRDINATOR DUAAAL	DIRECTIE BEDRIJF
Matchen				
Contracten opmaken				
Verzekeringen regelen				
Opstartgesprek coördineren				
Groeipad-leerproces uitstippelen voor de jongere				

 Sociaal Fonds Transport en Logistiek Sociaal voordelig voor arbeiders en werkgevers
---


			<b>Vragen, bedenkingen, manieren om samen te werken</b>
VAKLEERKRACHT	TRAJECTBEGELEIDER	DIRECTIE	


Indicatieve lijst van verantwoordelijkheden in een dual traject opgemaakt aan de hand van de RACI matrix van Agoria en de competentieprofielen van Syntra West.

??? = hier moeten we nog iemand voor vinden

Groen = er is hier een duidelijke verantwoordelijke voor


Rood = ik kan hier niemand voor aanduiden, er is nog ondersteuning / professionalisering in ... nodig om dit te kunnen

				
	BEGELEIDER	MENTOR	COÖRDINATOR DUJAAL	DIRECTIE BEDRIJF
<b>Begeleiden</b>				
Communiceren met de school				
Jaarplanning opmaken				
Afstemmen wat op bedrijf aangeleerd wordt en wat op school				
Cursusmateriaal ontwikkelen				
Leerproces coachen				
Leerproces remediëren				
Onthaal van de jongere op de werkvloer				
Integratie van de jongere op de werkvloer				

 Sociaal Fonds Transport en Logistiek Sociaal voordelig voor arbeiders en werkgevers			

			Vragen, bedenkingen, manieren om samen te werken
VAKLEERKRACHT	TRAJECTBEGELEIDER	DIRECTIE	




Indicatieve lijst van verantwoordelijkheden in een dual traject opgemaakt aan de hand van de RACI matrix van Agoria en de competentieprofielen van Syntra West.

				
	BEGELEIDER	MENTOR	COÖRDINATOR DUAAL	DIRECTIE BEDRIJF
<p>??? = hier moeten we nog iemand voor vinden</p> <p>Groen = er is hier een duidelijke verantwoordelijke voor</p> <p>Rood = ik kan hier niemand voor aanduiden, er is nog ondersteuning / professionalisering in ... nodig om dit te kunnen</p>				
Medisch onderzoek van de jongere				
De jongere doen groeien in generieke competenties				
De vooruitgang in de leerdoelen opvolgen				
Leerproblemen detecteren				
Theorie aanleren				
Administratieve verplichtingen omtrent de lesorganisatie nakomen (aanwezigheidslijst, attesten, aanvragen)				

 <p>Sociaal Fonds Transport en Logistiek Sociaal voordelig voor arbeiders en werkgevers</p>
--

				<p>Vragen, bedenkingen, manieren om samen te werken</p>
	VAKLEERKRACHT	TRAJECTBEGELEIDER	DIRECTIE	

Indicatieve lijst van verantwoordelijkheden in een dual traject opgemaakt aan de hand van de RACI matrix van Agoria en de competentieprofielen van Syntra West.

					 Sociaal Fonds Transport en Logistiek Sociaal voordelig voor arbeiders en werkgevers				Vragen, bedenkingen, manieren om samen te werken
	BEGELEIDER	MENTOR	COÖRDINATOR DUAAAL	DIRECTIE BEDRIJF		VAKLEERKRACHT	TRAJECTBEGELEIDER	DIRECTIE	
<p>??? = hier moeten we nog iemand voor vinden</p> <p>Groen = er is hier een duidelijke verantwoordelijke voor</p> <p>Rood = ik kan hier niemand voor aanduiden, er is nog ondersteuning / professionalisering in ... nodig om dit te kunnen</p>									
De <b>problemen</b> die rijzen tijdens de uitvoering van de overeenkomst van alternerende opleiding opvolgen.									
Weten waarvoor en wanneer een jongere mag of moet doorverwezen worden naar het CLB (Centrum voor Leerlingen Begeleiding), de leercoach (remediëring van cursisten), de trajectbegeleider									
Elke <b>wijziging</b> van de beroepsactiviteit of de uitbatingszetel, die gevolgen heeft voor de opleiding van de jongere aan de trajectbegeleider melden									

Indicatieve lijst van verantwoordelijkheden in een dual traject opgemaakt aan de hand van de RACI matrix van Agoria en de competentieprofielen van Syntra West.

<p>??? = hier moeten we nog iemand voor vinden</p> <p>Groen = er is hier een duidelijke verantwoordelijke voor</p> <p>Rood = ik kan hier niemand voor aanduiden, er is nog ondersteuning / professionalisering in ... nodig om dit te kunnen</p>					
	BEGELEIDER	MENTOR	COÖRDINATOR DUAAAL	DIRECTIE BEDRIJF	
	Verschillende soorten van leeractiviteiten zoeken en inplannen				
	Oprachten voorbereiden waarin de jongere het geleerde meteen kan toepassen, uitproberen, in de vingers krijgen				
	Aan de jongere de nodige hulp, gereedschappen, grondstoffen, werk- en veiligheidskleding ter beschikking stellen				
<b>Pedagogische, morele en sociale begeleiding</b> van de jongere;					

<p>Sociaal Fonds Transport en Logistiek Sociaal voordelig voor arbeiders en werkgevers</p>
--

			<p><b>Vragen, bedenkingen, manieren om samen te werken</b></p>
VAKLEERKRACHT	TRAJECTBEGELEIDER	DIRECTIE	

Indicatieve lijst van verantwoordelijkheden in een dual traject opgemaakt aan de hand van de RACI matrix van Agoria en de competentieprofielen van Syntra West.



<p>??? = hier moeten we nog iemand voor vinden</p> <p>Groen = er is hier een duidelijke verantwoordelijke voor</p> <p>Rood = ik kan hier niemand voor aanduiden, er is nog ondersteuning / professionalisering in ... nodig om dit te kunnen</p>					
	<b>BEGELEIDER</b>	<b>MENTOR</b>	<b>COÖRDINATOR DUAAAL</b>	<b>DIRECTIE BEDRIJF</b>	
	Constant nieuwe didactische werkvormen verzamelen, leeractiviteiten, technieken en middelen om de cursusaanpak permanent te verbeteren;				
	<b>Bemiddelen</b> in geval van geschillen tussen de leeronderneming en de jongere;				
De beschikbare opleidingsinstrumenten (o.a. opleidingsplan, competentietool,...) kennen en toepassen					

<p>Sociaal Fonds Transport en Logistiek Sociaal voordelig voor arbeiders en werkgevers</p>




			<p><b>Vragen, bedenkingen, manieren om samen te werken</b></p>
<b>VAKLEERKRACHT</b>	<b>TRAJECTBEGELEIDER</b>	<b>DIRECTIE</b>	

Indicatieve lijst van verantwoordelijkheden in een dual traject opgemaakt aan de hand van de RACI matrix van Agoria en de competentieprofielen van Syntra West.

??? = hier moeten we nog iemand voor vinden

Groen = er is hier een duidelijke verantwoordelijke voor

Rood = ik kan hier niemand voor aanduiden, er is nog ondersteuning / professionalisering in ... nodig om dit te kunnen

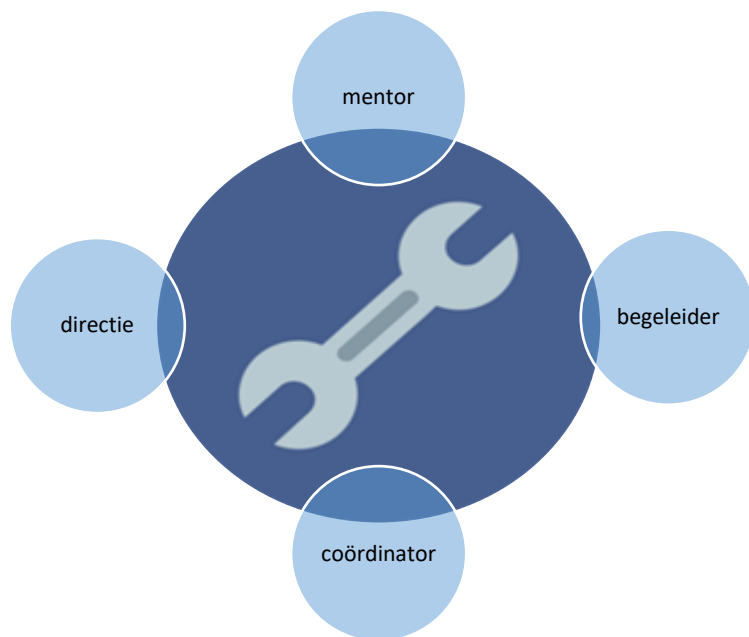
					 Sociaal Fonds Transport en Logistiek Sociaal voordelig voor arbeiders en werkgevers				Vragen, bedenkingen, manieren om samen te werken
	BEGELEIDER	MENTOR	COÖRDINATOR DUAAAL BEDRIJF	DIRECTIE BEDRIJF		VAKLEERKRACHT	TRAJECTBEGELEIDER	DIRECTIE	
<b>Evalueren</b>									
Evaluatiecriteria bepalen									
Evaluatiemethodiek bepalen									
Feedback geven									
Evalueren									
Klassenraad bijwonen									
Evaluatiegesprekken doen									
Motiveren									
Attitudes evalueren									
Technische competenties evalueren									

Indicatieve lijst van verantwoordelijkheden in een dual traject opgemaakt aan de hand van de RACI matrix van Agoria en de competentieprofielen van Syntra West.

## 1. HOE ZIT HET NU IN ONZE SAMENWERKING ?

*Wie is wie?* (noteer de naam bij de rol die elke persoon zou kunnen hebben)

*Wie doet wat?* (noteer een aantal kerntaken uit de lijsten die je net doorlopen hebt) Wie is het nauwst betrokken bij het leerproces van de jongere?



## 2. Wat betekent arbeidsrijp zijn en arbeidsbereid zijn?

Competent om te participeren op de werkvloer		Competent om te leren op de werkvloer		'RIJPHEID'
Betrouwbaar en stipt handelen	Afspraken rond aanwezigheid naleven	Plannen	Afspraken rond leerdoelen naleven	
	Afspraken rond uitvoeren taken naleven		Initiatief nemen om relevante informatie te verzamelen	
	Eerlijk en discreet zijn		Belangrijke informatie 'vastleggen'	
	Respect tonen voor mensen en materiaal	Monitoren	Eigen vooruitgang opvolgen	
Voor zichzelf opkomen	Communiceren over barrières voor leren			
Respectvol en beleefd communiceren	Flexibel omspringen met wijzigingen in leertraject			
Open staan voor feedback van anderen	Volhouden indien zich barrières opwerpen			
Gepast communiceren	Communiceren over afwijken van afspraken	Evalueren	Reflecteren over sterke en zwakke punten	
	Werk afwerken, kwaliteitsvol werken		Open staan voor feedback van anderen	
	Doseren van inspanning, volhouden			
Zelfstandig werken	Werk zien, initiatief nemen			

Gemotiveerd om te leren en participeren op de werkvloer		'BEREIDHEID'
Positieve leeroriëntatie	Bereid zijn om te leren, leergierig zijn	
	Bereid zijn om een extra inspanning te leveren	
Positieve keuze voor beroep	Affiniteit met het gekozen beroep hebben	
	Inzicht hebben in werkomstandigheden	
	In staat zijn te reflecteren over de beroepskeuze	
Zelfeffectiviteit	Geloven in de eigen kwaliteiten en capaciteiten om te leren en functioneren op de werkvloer	

Figuur 6. 'Dimensies 4.0' (dimensies 2.0 aangepast o.b.v. onderzoekslijnen 3, 4 en 5 en na input van de 'member check').

Bron : Dimensies 4.0 en kwaliteitskader screening uit onderzoek Universiteit Antwerpen "Inschatten van arbeidsrijpheid en arbeidsbereidheid in duaal leren". Eindrapport juni 2017

### 3. Wat betekent afstemming?

Tabel 8: Vertaalslag en ideaalbeeld leerlingkenmerken

LEERLINGKENMERK	VERTAALSLAG: MATCH		IDEALE
	MEER	MINDER	
Motivatie			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Goede begeleiding</li> <li>- Voldoende tijd en ruimte</li> <li>- Adviseren</li> <li>- Ondersteunen</li> <li>- Feedback</li> <li>- Inspelen op verwachtingen</li> <li>- Focussen op wat jongeren kunnen</li> <li>- Motiverende taken aanreiken</li> </ul>
Jobbetrokkenheid			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Betrokkenheid bij leerproces</li> <li>- Open sfeer</li> <li>- Begeleiding</li> <li>- Tijd en ruimte</li> </ul>
Proactieve leerhouding	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veel ruimte bieden</li> <li>- Verantwoordelijkheid bieden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stap voor stap opbouwen d.m.v vragen stellen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Betrokken mentor</li> <li>- Vertrouwensband tussen mentor en leerling</li> </ul>
Zelfeffectiviteit		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Voldoende ondersteuning en aanmoediging</li> <li>- Vertrouwen in de jongere hebben</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gerichte taken aanbieden</li> <li>- Steeds een tweede kans aanbieden</li> </ul>
Competenties	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veel ruimte bieden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Duidelijke richtlijnen geven</li> <li>- Extra begeleiding voorzien</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rekening houden met de verwachtingen van de school</li> <li>- Competente mentor</li> </ul>
Coöperatie			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Openheid</li> <li>- Gehoord en gezien worden</li> <li>- Kunnen samenwerken</li> </ul>
Transformatief leren			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inzicht hebben in voorschoolse kennis en competenties van de jongere</li> <li>- Correct positioneren van de jongere op de werkplek</li> <li>- Gerichte taken aanreiken</li> </ul>

*Voorbeeld 1 : De leerling moet een proactieve leerhouding hebben..*

De ideale leerling heeft een proactieve leerhouding en de ideale werkplek een betrokken mentor die er in slaagt een vertrouwensband met de jongere op te bouwen.

Leerlingen hebben echter in meer of mindere mate een pro actieve leerhouding en zullen pas echt tot de volle ontplooiing komen van deze proactieve leerhouding als ze bezig zijn in hun leertraject op de werkvloer.

Indien de jongere nog geen proactieve leerhouding aanneemt, is het belangrijk dit stap voor stap op te bouwen. Jongeren met een ingetogen karakter vinden het vaak moeilijk om uit zichzelf vragen te stellen. Het is hierbij belangrijk dat de mentor hem/haar hierin op weg helpt. Jongeren die reeds een proactieve leerhouding aannemen zullen eerder meer gestimuleerd moeten worden om zelf dingen op te nemen en kan de mentor hen een grotere verantwoordelijkheid geven.

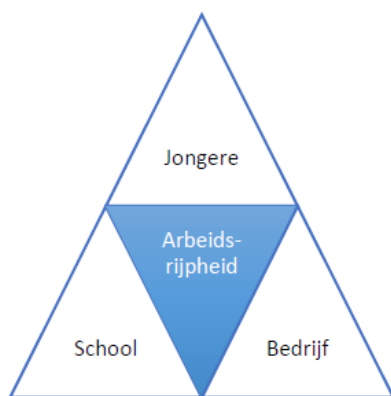
Tabel 9: Vertaalslag en ideaalbeeld werkplekkenmerken

WERKPLEKKENMERK	VERTAALSLAG: MATCH		IDEALE
	MEER	MINDER	
Ondersteuning	- Minder zelfsturing	- Meer zelfsturing	- Open houding
Richtlijnen geven	- Minder zelfstandig - Minder voorkennis - Onzekere jongere	- Meer zelfstandig - Meer voorkennis	- Aandachtige luisterhouding
Feedback			- Open houding - Aandachtige luisterhouding - Motivatie
Betrokkenheid			- Motivatie - Openstaan voor nieuwe contacten - Openstaan om samen te werken - Betrokkenheid aanvaarden
Adviseren	- Minder zelfstandig	- Meer zelfstandig	- Open houding - Aandachtige luisterhouding - Motivatie
Opportunititeit om te leren	- Meer leergierige jongere	- Minder leergierige jongere	- Motivatie
Coöperatie			- Sociale vaardigheden - Communicatieve vaardigheden

*Voorbeeld 2 : De mentor moet veel ondersteuning bieden ...*

De ideale mentor geeft duidelijke richtlijnen om een taak uit te voeren. Dit hangt echter samen met een ideale leerling die een heel aandachtige luisterhouding heeft. Een goede luisterhouding is dus een voorwaarde om 'richtlijnen geven' te doen slagen. Echter jongeren met veel voorkennis hebben vaak minder richtlijnen nodig en zullen taken al snel als vanzelfsprekend zien en de taak liever zelfstandig doen. Ze kunnen het geven van richtlijnen zien als storend en minder actief luistergedrag vertonen. Onzekere jongeren zullen dan weer nood hebben aan meer richtlijnen, vooral ter bevestiging.

Bron : Eindrapport Projectonderwijs Arbeidspedagogiek "Matchen binnen duaal leren", KU Leuven, coördinator Eva Kyndt p. 70-71



Figuur 8. Arbeidsrijpheid in context

Het duidelijk in kaart brengen van competenties van jongere en mogelijke begeleiding van de mentor behoort tot de afstemming. Dit is een gedeelde verantwoordelijkheid tussen school, jongere en bedrijf en elke partij kan zich hier op voorbereiden. De jongere door in een screeningsproces/loopbaanbegeleiding op zoek te gaan naar zijn dimensies van arbeidsrijpheid en motivatie, uiteraard onder de professionele begeleiding van de school. Ook het bedrijf kan samen met de mentor in kaart gaan brengen welke ondersteuning een mentor kan/wil geven, en waarin hij of zij nood heeft aan begeleiding/ondersteuning ... om hierin te groeien.

Bron : Dimensies 4.0 en kwaliteitskader screening uit onderzoek Universiteit Antwerpen "Inschatten van arbeidsrijpheid en arbeidsbereidheid in duaal leren". Eindrapport juni 2017

#### 4. WAT IS ER NODIG OM DEZE BEGELEIDING OP TE KUNNEN NEMEN?

(inspiratievragen)

**Als bedrijf heb ik nodig**

kennis van .....

vaardigheden om .....

ondersteuning tijdens .....

materialen waarmee .....

een begeleider die .....

'meer handen op de werkvloer' in de vorm van .....

ouders die .....

een trajectbegeleider van de school die .....

een praktijkleerkracht van de school die .....

**Ondersteun mij als mentor door ...**

- samen met mij leerlingmateriaal te analyseren met als vraag ...

- mee te denken en van gedachten te wisselen over ...

- praktijkvoorbeelden te laten zien van ...

- uitleg te geven over ... zodat ik kan reflecteren op mijn aanpak van ...

- schriftelijke informatie te geven over ...

- samen een planning te maken gericht op ...

- de gelegenheid om bij een collega op bezoek te gaan om te zien hoe hij ...

- een collega/leerkracht/begeleider bij mij op de werkvloer te laten komen om voor te doen hoe zij ...

- bij mij te komen observeren hoe ik ... en me daar feedback op te geven

- mij te herinneren aan ...

- mij te coachen op ...

Bron : Eindrapport Projectonderwijs Arbeidspedagogiek "Matchen binnen duaal leren", KU Leuven, coördinator Eva Kyndt p. 70-71

ARBEIDSINHOUD (o.a.: soort taken, competenties)

ARBEIDSVOORWAARDEN (o.a.: vergoeding, contract, werktijd, opleidingsbeleid, loopbaanbeleid)

**PASPOORT  
VAN DE  
WERKPLEK**

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN (o.a.: soort bedrijf, omgeving, lichamelijke condities, werkmiddelen)

ARBEIDSVERHOUDINGEN (o.a.: werkgever/leidinggevende/collega's, bedrijfscultuur, organisatiestructuur)

ALS MENTOR HEB IK NODIG...

Een leerling die ...

Begeleiding bij ...

Een contactpersoon van de school die ...

Vaardigheden om ... kennis over ...

Lesmateriaal dat ...



## 5. Hulpbronnen

### - Officiële informatie

[www.werkplekduaal.be](http://www.werkplekduaal.be)

- Erkenningaanvragen
- downloadfiches over : financiële incentives, mogelijke overeenkomsten, de leervergoeding, sociale verplichtingen voor je bedrijf, belastingen en fiscaliteit, arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval, vakantieregelingen, beëindiging van de overeenkomst, leerlingen met een buitenlandse nationaliteit, studentenarbeid, opleidingsverstrekkers,
- voorwaarden voor de mentoren
- ...

### - Mentoropleiding 16.10 / 23.10 / 06.11

### - Mentorcoaching op de werkvloer

Mogelijke thema's:

- o Informatie (duaal leren, deeltijds, stagiair, ...)
- o Afstemming met de school (opleidingsplan, feedbackagenda, evalueren, communicatie, ...)
- o Interne communicatie (tussen directie, HR, mentor)
- o Begeleiding op de werkvloer: onthaal van de leerling, attitude, feedback geven, ...
- o Leren op de werkvloer: instructies geven, opleidingsplan, competenties aanleren, ...
- o Evalueren (van de leerling en in overleg met de school)