

Jong Professional Programma (JPP)

De bouw is volop in beweging. Het bouwvolume zal naar verwachting de komende jaren verder stijgen, waardoor de vraag naar goed personeel verder toe neemt. Om goede talenten aan te kunnen trekken is het bieden van een structuur, waarbinnen talenten door kunnen groeien essentieel. Jonge talenten zoeken de plaatsen waar zij verder kunnen groeien in professionaliteit.

Door het aanbieden van een optimaal ontwikkeltraject zult u de talenten boeien en binden aan uw bedrijf. Daarnaast versnelt het de groei van uw jonge talenten, zodat ze sneller op zelfstandig niveau uit komen.

Uiteindelijk doel is om nieuwe collega's zo snel mogelijk op het niveau te brengen, waarop ze projecten zelfstandig en integraal kunnen begeleiden.

Ons ontwikkeltraject voor werkvoorbereiders en uitvoerders is een programma dat kan bestaan uit 3 jaar. Een ontwikkeltraject, waarin deelnemers constant werken aan eigen ontwikkeling.

Door een groep langdurig te begeleiden kunnen we lesstof en oefeningen afstemmen op de eigen organisatie, de eigen bouwsystematiek en de eigen manier van werkvoorbereiding en uitvoering. Op deze wijze sluit het ontwikkeltraject direct aan bij de praktijk van uw bouwsystematiek en organisatievisie en daarmee de belevingswereld van de deelnemer.

Inhoud

Het gehele ontwikkeltraject bestaat uit 3 jaar.

De eerste 2 jaar bestaan uit 9 lesdagen en twee coachgesprekken per jaar en het laatste jaar volgen de deelnemers de integrale (Post HBO niveau) opleiding INFRA 2.

Deze bestaat uit 12 – 15 lessen afhankelijk van de functie.

Alle lesdagen zijn middag/avond van 13.00 uur tot 20.30 uur

Na het afronden van dit traject hebben de deelnemers:

- Een praktische kennis van producten en producttoepassingen, zodat ze veel meer 'Bouwer' zijn geworden.
- Een goed inzicht in de beheersfactoren GOTIK (geld, organisatie, tijd, informatie en kwaliteit)
- Dit zorgt ervoor dat de deelnemers een project goed leren beheersen en ook kunnen sturen op informatie en organisatie.
- Een goede kennis van planningsproblematiek.
- Een goed inzicht in kostenbewaking en zijn in staat dit te optimaliseren.
- Een goede juridische en contractuele kennis om een project ook vanuit deze aspecten te beheren.
- Kennis om complexe werken te analyseren en te beheren, zowel in de pre-opdrachtfase als in de uitvoeringsfase.
- Voldoende kennis om risico's te analyseren en hiermee het project te managen.
- Een goed inzicht in eigen stijl van communiceren en zijn in staat de bedrijfsbelangen te verdedigen en tevens de werkrelatie in stand te houden. Kortom in staat zijn hun persoonlijke effectiviteit te verbeteren.

Toelatingsvoorwaarden

Instromers beschikken over een hts-opleiding en ongeveer 1 tot 2 jaar werkervaring als werkvoorbereider of (assistent)uitvoerder (of mbo met meerdere jaren ervaring e.e.a. in overleg met

onze opleidingsmanager). Binnen deze periode zijn de deelnemers ingewerkt in procedures, werkmethoediek en bouwsystemen van uw bedrijf en hebben ondersteunende taken uitgevoerd binnen het projectteam.

Voor wie?

Het ontwikkeltraject heeft bij aanvang een sterk instructief karakter. Dit is mede gebaseerd op het feit dat deze relatief jonge mensen, met een beperkte werkervaring, slechts een beperkt ontwikkeld reflectief vermogen hebben. In de loop van het traject (in het tweede jaar) wordt het karakter van de bijeenkomsten veel meer uitdagend, waarbij het 'met en van elkaar leren' centraal komt te staan.

Op deze opleiding is een intakeprocedure van toepassing.

Opleidingsduur

leerjaar 1: 9 lesdagen en 2 individuele coach gesprekken per jaar

leerjaar 2: 9 lesdagen en 2 individuele coach gesprekken per jaar

Leerjaar 3: 10 - 13 lesdagen en 2 individuele coachgesprekken INFRA 2 Uitvoerder of INFRA 2 werkorganisator (post-hbo-niveau)

Achtergrondinformatie

Bij het uitwerken van het ontwikkeltraject is gekozen voor een vorm, die naast inhoudelijke kennisvergroting, tevens de deelnemers een concept aanbiedt dat hen in staat stelt een verdieping aan te brengen in hun functioneren. De deelnemers worden uitgedaagd op een vernieuwende wijze projecten te benaderen. Het traject kenmerkt zich door:

1. Interactieve lessen en praktijkopdrachten
2. Individuele coachgesprekken
3. Project gestuurde lesvorm en herkenbare problematiek
4. Interne Mentor
5. Individuele begeleiding, uitwerking in maatschap
6. Driejarig traject
7. Afsluiting en eindwerkstuk

Ad 1. Interactieve lessen en praktijkopdrachten. Er wordt gekozen voor een groepsgrootte die individuele benadering en inbreng waarborgt. Door te werken met onze ervaren praktijkgerichte docenten die in staat zijn om op zeer interactieve wijze de groep te begeleiden, zullen de deelnemers de relatie tussen de lessen en de praktijk eenvoudig kunnen maken. Dit gecombineerd met de praktijkopdrachten, die de deelnemers op hun eigen projecten uitvoeren, maakt dat de toepassing van opgedane kennis gewaarborgd is.

Ad 2. Individuele coaching gesprekken. Elke deelnemer doorloopt een gezamenlijk, maar tevens een individueel leerproces. Binnen de individuele coachgesprekken zal de volledige aandacht gericht kunnen zijn op deze individuele leerdoelen die vooraf opgesteld worden. Dit kan in overleg met de werkgever. De leerdoelen van de deelnemer staan hierin altijd voorop.

Ad 3. Project gestuurde lesvorm en herkenbare problematiek. In het ontwikkelde opleidingsmodel is de eerste twee jaar gekozen voor aanbieden van inhoudelijke theorie. Aangevuld met opdrachten die betrekking hebben op de eigen projecten. Het derde jaar op basis van een gezamenlijk referentieproject. Alle lesstof wordt gerelateerd aan werkelijke projecten met herkenbare problemen. Gezien het feit dat de deelnemers in de praktijk werken op eigen projecten, die zich elk in een specifieke bouwfase bevinden, is gekozen voor dit referentieproject. Hierdoor kan de synchroniteit

in didactiek worden gecreëerd. Bij de uitwerking van praktijkopdrachten staat het eigen project van de deelnemer natuurlijk wel centraal.

Ad 4. Interne Mentor. Binnen het bedrijf dient elke deelnemer een interne mentor te hebben. De functie van de interne mentor is om ondersteuning te geven bij specifieke procedures en werkafspraken. Hij controleert en stimuleert de deelnemer en fungeert als klankbord. Hij is ook primair aanspreekpunt voor de BOB als de ontwikkeling van een deelnemer niet conform verwachting verloopt.

Ad 5. Individuele begeleiding, uitwerking in maatschap. Elke deelnemer wordt naast de klassikale lessen ook individueel begeleid door de BOB coach en de interne mentor. Een deel van de huiswerkopdrachten wordt in maatschap uitgevoerd. Het creëert tevens een intensievere samenwerking binnen de groep.

Ad 6. Driejarig ontwikkeltraject. Er wordt gekozen voor een driejarig ontwikkeltraject, waardoor de deelnemers doorlopend werken aan hun professionele ontwikkeling. Door de stof actief en gericht toe te passen en op deze wijze te verankeren en een bredere visie op hun functioneren te ontwikkelen, groeien zij gericht naar het gewenste niveau.

Ad 7. Afsluiting en eindwerkstuk. De deelnemer sluit het tweede én laatste jaar van het ontwikkeltraject af met een eindopdracht over het eigen project. Deze worden gepresenteerd aan de examencommissie die deze beoordeelt. Ook de interne mentor zal voor deze presentatie uitgenodigd worden. De inhoud is een reflectie van de gehele leerstof, maar dan vertaald naar de eigen dagelijkse praktijk. Dit zal de vorm van een naslagwerk hebben, dat deelnemers later kunnen gebruiken bij het oplossen van eigen problemen.

Examen

Soort afrondingsdocument

De deelnemer sluit het tweede én laatste jaar van het ontwikkeltraject af met een eindopdracht over het eigen project.

Prijs

Leerjaar 1

9 Lesdagen en 2 individuele coach gesprekken per jaar.

Prijs: € 3.850,- exclusief btw.

Leerjaar 2

9 Lesdagen en 2 individuele coach gesprekken per jaar.

Prijs: € 3.850,- exclusief btw.

Leerjaar 3

In overleg instroom in de Infra 2 opleiding afhankelijk van de functie.

10 – 13 Lesdagen en 2 individuele coachgesprekken.

Prijs in overleg en afhankelijk van de keuze.

Image not found or type unknown

Logo not found or type unknown