

dinsdag 20 juli 2010

Aan: Opleidingsfunctionarissen, de praktijkopleiders/ praktijkbegeleiders,
opleidingsadviseurs van de aangesloten organisaties van ZoWijs.
CC: Stuurgroep ZoWijs en Projectteam ZoWijs

Effectief en Efficiënt Competentiegericht beoordelen en examineren

Binnen ZoWijs wordt er hard gewerkt aan een stroomlijning van het competentiegericht begeleiden, beoordelen en examineren van de leerling-werknemers en de stagiaires¹. Bij deze informeer ik u over de ontwikkelingen en de resultaten, zodat u zicht krijgt op wat er gebeurt en wat er komen gaat.

Op 11 maart jl. is de knoop doorgehakt dat er binnen de aangesloten organisaties van *ZoWijs* gewerkt gaat worden met het materiaal van het Consortium. Dit materiaal wordt ook toegepast bij de andere opleidingsrichtingen van de aangesloten ROC's, zo ook bij de meeste ROC's waar u naast het werkverband *ZoWijs* mee te maken heeft.

Vervolgens hebben we binnen de werkgroep *Meet- & Beslismomenten MZ 3 en 4*² een aantal zaken uitgewerkt, die van toepassing zijn op de nieuwe kwalificatiedossiers MMZ niveau 3 en 4 van het cohort 2010-2013. Hieronder volgt een korte samenvatting.

Het Zwemdiploma-model

Zoals afgesproken zal het Consortium-materiaal worden toegepast volgens de principes van het "zwemdiploma-model", in plaats van het huidige "afrij-examenmodel". Dat houdt in dat elke opleidingsfase afgesloten wordt met een summatieve c.q. kwalificerende beoordeling.

Er zijn 3 fases:

1. Oriëntatiefase
2. Beroepsopleidende fase
3. Verdieping en Verbreding

Per opleidingsfase schaft de deelnemer een materialenset met boekjes en formulieren aan van het Consortium. Naast de praktijkopdrachten, bestaat deze set uit diverse instrumenten zoals bijvoorbeeld een Kompas, Beoordelingslijsten, STARRT-Methode en een Competentiewijzer.

Alle praktijkopdrachten c.q. Beroepsprestaties kunnen beoordeeld en afgetekend worden door de werkbegeleider van de deelnemer op de werkplek. Alleen de laatste praktijktoets is kwalificerend van karakter, dus kwalificerend. De praktijktoetsen die daaraan voorafgegaan zijn, zijn dus ontwikkelingsgericht van karakter.

¹ Leerlingenwerknemers (BBL) en stagiaires (BOL) worden in onze documenten verder aangeduid als 'deelnemers'.

² ROC Nijmegen, Trudie Wolf; ROC RijnIjssel, Inge Visscher; Ina Vermeij, Pluryn; Petra Schaeken, SiZa Dorp Groep; coördinatie Marjolen Arissen, ZoWijs

dinsdag 20 juli 2010

Elke opleidingsfase wordt vervolgens afgerond met een Competentiegericht Interview (CGI) om ook de 'zachte competenties' te toetsen die bij de opleidingsfase horen. Dit zijn competenties die wat minder specifiek te meten zijn met een enkele praktijkopdracht. Dit interview wordt gehouden door twee onafhankelijke deskundige beoordelaars, één uit het onderwijs en één uit het werkveld.

In het nieuwe Onderwijs- en Examenregeling (OER) van de MMZ van ROC Nijmegen en ROC RijnIjssel staat ook vermeld hoe lang een deelnemer over elke fase maximaal mag doen.

Voorbeeld van Fasering bij MMZ 3

Fase 1 Informatie verzamelen, Begeleiden in een woonvorm, Ondersteunen bij dagbesteding, Ondersteunen bij basisbehoeften

Fase 2 Omgaan met grensoverschrijdend gedrag, Begeleiden van een groep, Begeleiden van een individuele cliënt, Begeleiden bij wonen en huishouden

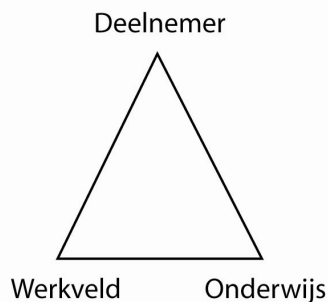
Fase 3 Kwaliteitszorg en deskundigheidsbevordering, Verdiepen in de doelgroep

Niet geschikt voor het vak, einde oefening...

Het voorwaardelijk beoordelen op de beroepshouding is als een rode draad door het hele curriculum heen geweven. Ook dit staat allemaal beschreven in het in het nieuwe OER van de MMZ 3 en 4 van de beide betrokken ROC's.

Naast dat het afwerken van de praktijkopdrachten en deelname aan het lesprogramma op het ROC, wordt iedere deelnemer ieder half jaar opnieuw beoordeeld of hij of zij geschikt is voor het vak qua beroepshouding. Het gaat om leercompetenties en goed werknemer/ student zijn. Zo komt het vanzelf boven water wat er aan schort als er te weinig schot in zit. Ook kan het meteen bespreekbaar gemaakt worden als de deelnemer zich niet goed houdt aan afspraken, of dat hij of zij niet goed kan samenwerken of te weinig rekening houdt met de ander.

Deze vaste punten waarop de deelnemer getoetst wordt zijn gebaseerd op werkprocessen en competenties uit *Leren, Loopbaan en Burgerschap*.



Deze worden aan de hand van een vaste scorelijst gemeten door de werkbegeleider en de (studie)loopbaanbegeleider van de deelnemer. Bij deelnemers die het goed doen op betreffende punten, kan de energie verder volledig gericht blijven op de verder ontwikkeling richting beginnende beroepsbeoefenaar. Alleen als deze metingen aanleiding geeft tot ongerustheid, volgt er een 3-gesprek tussen de deelnemer, werkbegeleider³ en (stage)loopbaanbegeleider van school.

³ I.p.v. door de werkbegeleider kan het werkveld bij het 3-gesprek ook vertegenwoordigd worden door de praktijkopleider/praktijkbegeleider of de teamleider.

dinsdag 20 juli 2010

De afspraken die in dit gesprek worden gemaakt worden vastgelegd en ondertekend in een overeenkomst tussen deze vertegenwoordigers van de 3 partijen.

Dit zijn afspraken over:

- De tijdsspanne waarbinnen de deelnemer kans krijgt te verbeteren op de punten die onvoldoende gescoord zijn
- De eventuele randvoorwaarden waaraan voldaan wordt om de deelnemer de kans te geven om te verbeteren.

Lukt het de deelnemer niet om zich te verbeteren binnen de gestelde voorwaarden, dan wordt de BeroepsPraktijkOvereenkomst (POK of BPV-O) ontbonden. In het geval van een BBL-deelnemer beëindigt daarmee tevens de leerarbeidsovereenkomst.

Het ROC moet vervolgens met betreffende deelnemer aan de slag met een heroriëntatie op de loopbaan van betreffende deelnemer, met een bindend studieadvies, want die is dan niet geschikt bevonden om een MMZ-diploma te halen.

Afspraken over scholing van de werkbegeleiders

Door Joke van Alten is bij de aangesloten organisaties uit het werkveld een overzicht gemaakt hoeveel werkbegeleiders en praktijkopleiders dit komend schooljaar geïnstrueerd en geschoold moeten worden in het werken met de nieuwe afspraken, procedures en instrumenten.

Organisatie	Contactpersoon	Aantal werkbegeleiders	Opmerkingen
Dichterbij			
Driestroom	Anneke Oxener	15-20	
Pluryn	Carolien Kersten	6 tot 8, na februari 15 tot 20	3 praktijkopleiders. Pluryn heeft behoefte aan train-detainer model zodat de PO zelf de WB kunnen trainen.
Siza	Karin Volkers	10 tot 15	

(Alleen de gegevens van Dichterbij zijn nog niet bekend.)

Tot zover,

Met vriendelijke groet,

Marjolein Arissen

Implementatiecoach Pluryn