

Assessments als middel om te werken aan het juiste ontwikkelingsperspectief



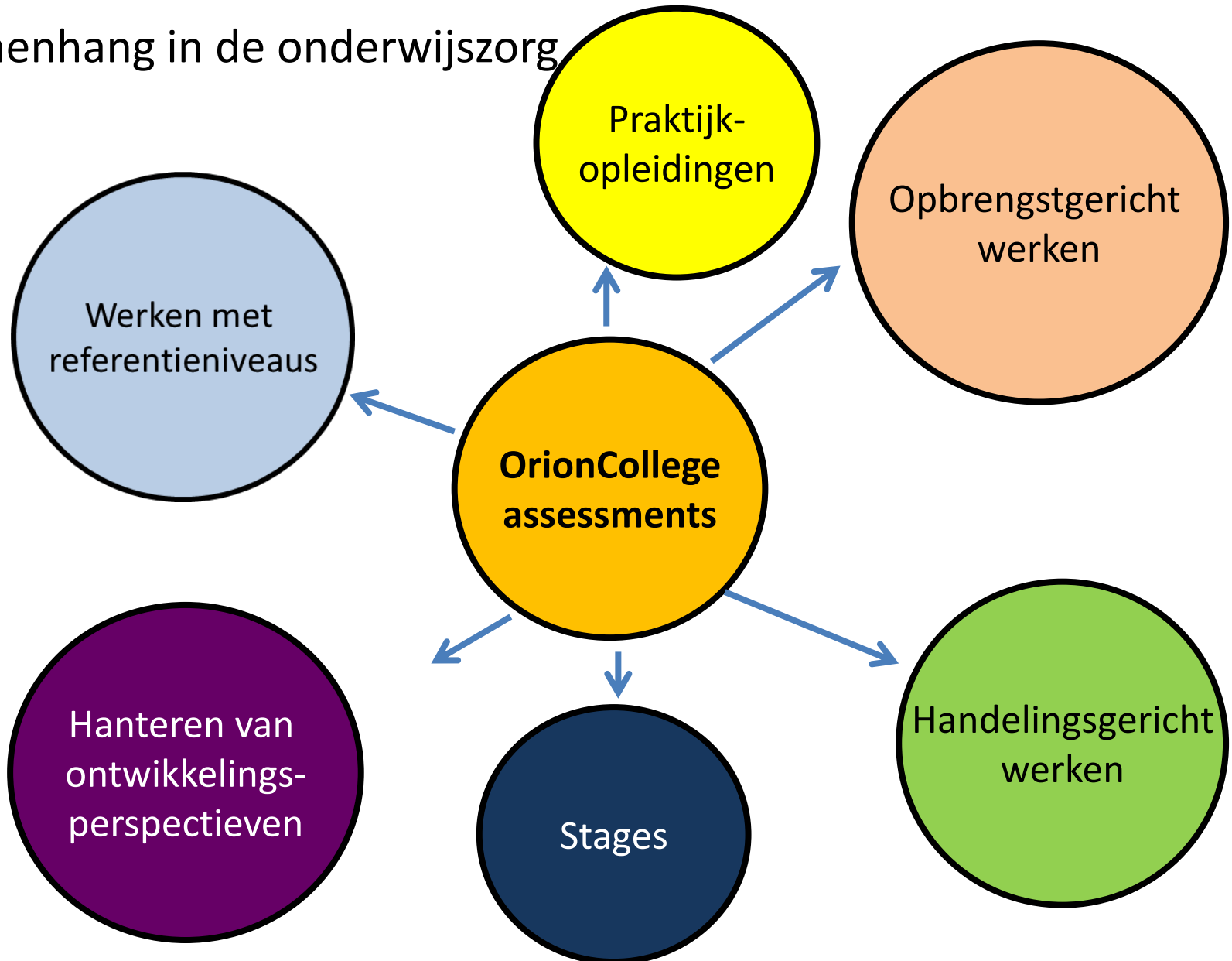
Definities

Assessment is het geheel aan samenhangende activiteiten die er op zijn gericht om op basis van een individueel profiel, het ontwikkelingsperspectief van de leerling in kaart te brengen

Assessment [diagnostiek] verwijst naar de manier waarop leraren en andere personen die betrokken zijn bij het onderwijs aan leerlingen, systematisch informatie verzamelen en gebruiken over het competentieniveau van de leerling en/of over zijn ontwikkeling voor verschillende deelaspecten van de onderwijservaring [academisch, praktisch, gedragsmatig en sociaal]

Samenhang onderwijs en assessment

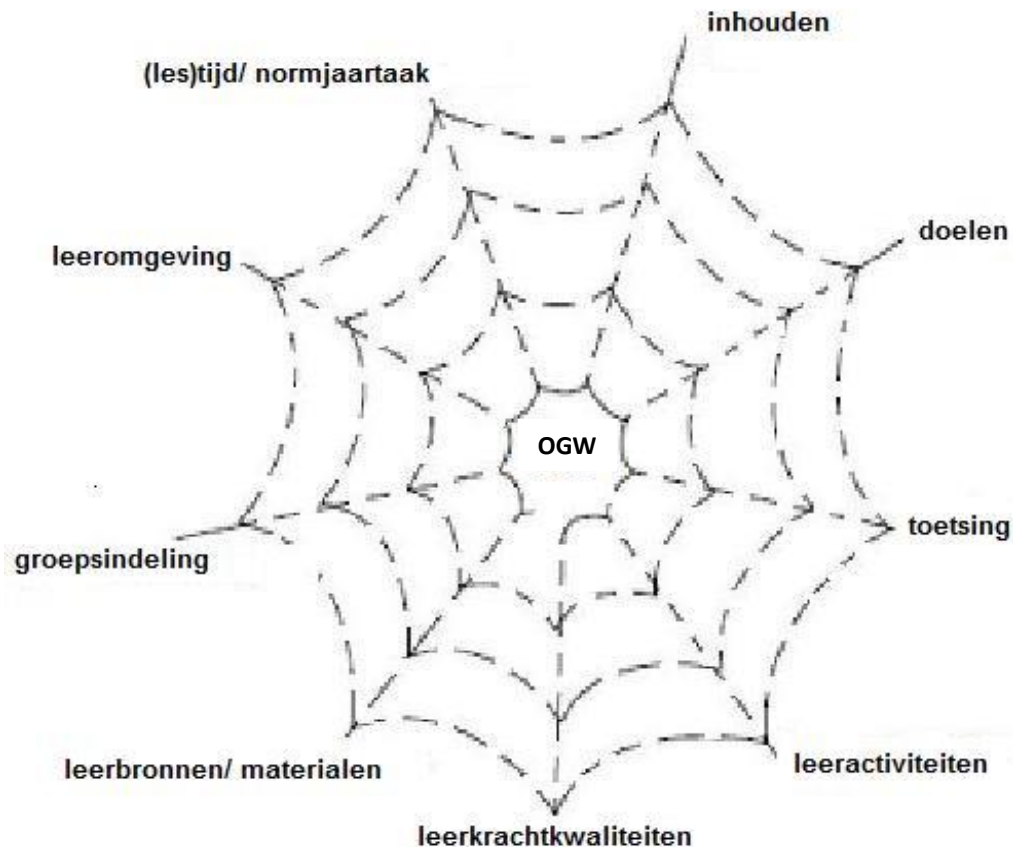
Samenhang in de onderwijszorg



Visie

- Passend onderwijs ontwikkelen
- VSO als onderdeel van VO
- Doorgaande leerlijnen
- Ontzorgen
- Intensieve samenwerking binnen locaties Orioncollege
- Meer tijdelijke plaatsen, onderwijsarrangementen
- Hoog ambitieniveau, ook voor langdurig zieke of laagfunctionerende leerlingen
- Het assessment als ijkpunt in ontwikkeling van leerling
- Assessment als vervanging van Tlv-dossiers ter indicatie en herindicatie

Opbrengst Gericht Werken



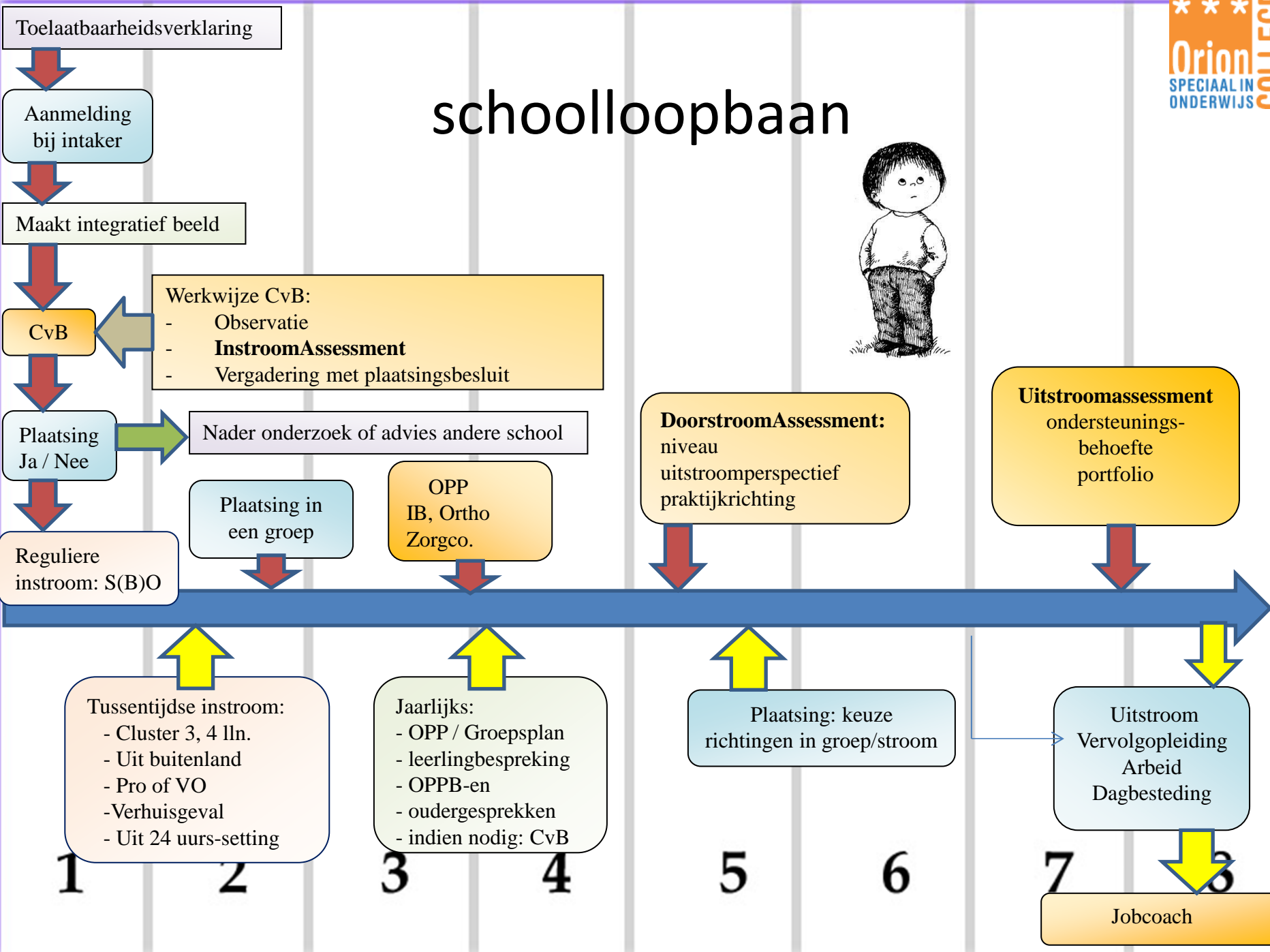
De locatieoverstijgende koers voor de implementatie van de visie



Ambitie

- Orion als spin in het web binnen het onderwijsveld
- Opbrengst gericht werken
- Professionalisering van teams en individuen
- Tijdelijke onderwijs/zorgarrangementen
- Leerling centraal
- Altijd uitgaan van mogelijkheden
- Contacten met andere scholen intensiveren
- Contacten zorgpartners intensiveren
- Niet loslaten (avondschool)
- Het assessment als volwaardig onderdeel van leerlingenzorg
- Ontwikkeling van de **WERKSTRAAT**

schoolloopbaan



1

2

3

4

5

6

7

8

Functies van het assessment

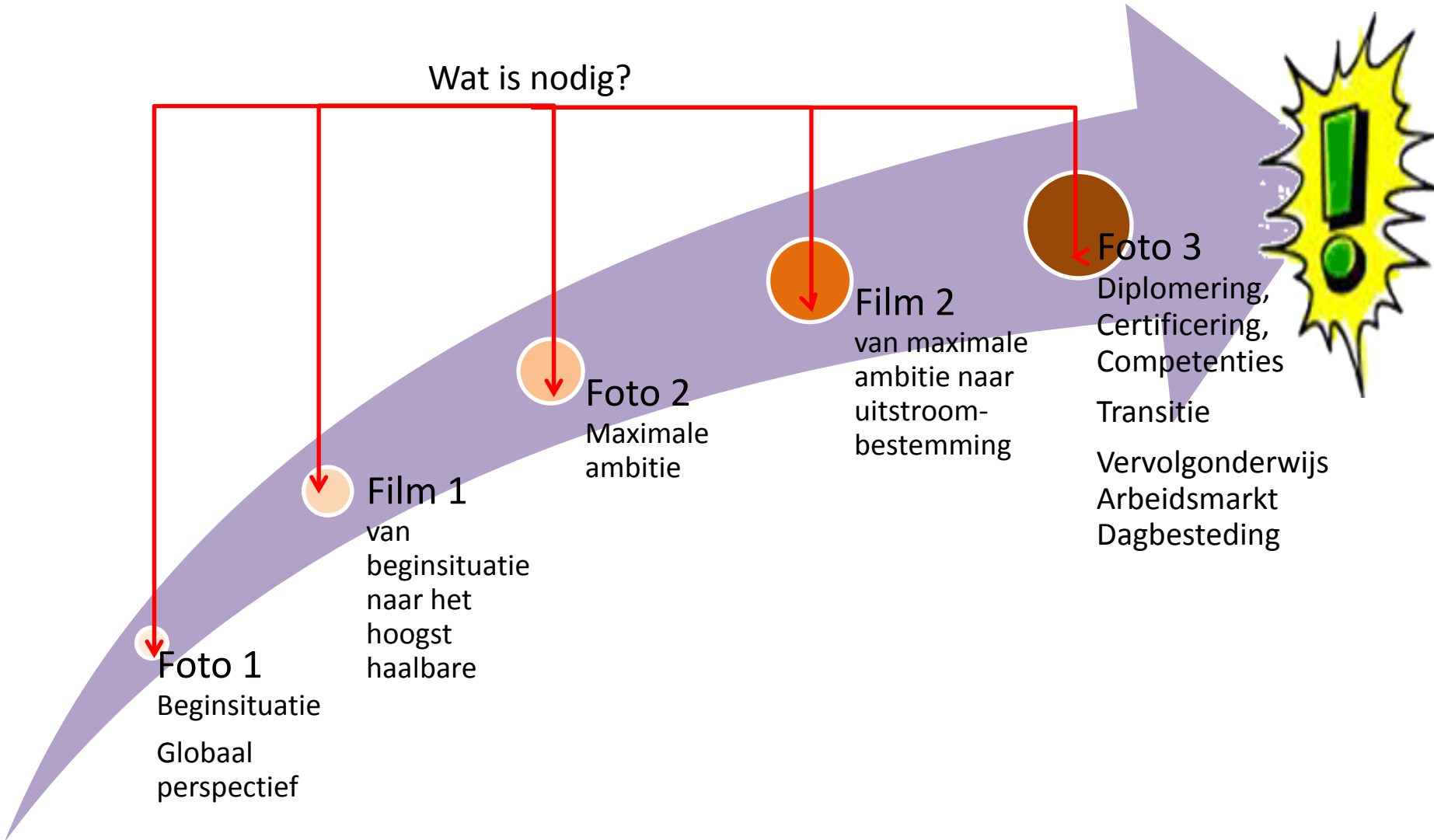
- Aan het assessment kan een aantal functies worden gekoppeld:
- **Profiel van de leerling in kaart te brengen**
- **Ontwikkelingsperspectieven worden geschetst**
- **Ontwerpen van strategieën om ontwikkelingsperspectieven te realiseren**
- **Door leerling ter hand nemen van de eigen ontwikkeling**

Assessment beoogt bestaande diagnostische en uitvoeringspraktijken binnen het voortgezet speciaal onderwijs te optimaliseren door ze a: helder te definiëren, b: met elkaar in een natuurlijke verbinding te brengen en c: de juiste instrumenten te kiezen.

- **Assessment** is binnen het onderwijs het startpunt voor het uitvoeren van doelgerichte en cyclische, planmatige activiteiten (pcda-cyclus) die gaandeweg steeds meer worden geconcretiseerd. Assessment heeft in zich om te trechteren van globaal naar specifiek, van abstract naar concreet.
- **Assessment** is er op gericht de leerling geleidelijk en systematisch te brengen naar een einddoel. Tegelijkertijd doet assessment een appèl op de kwaliteit van de leerkracht die assessment permanent hanteert om te beoordelen of de leerling nog 'op koers ligt' om het beoogde einddoel te behalen.

Assessment

Wat is nodig?



Assessments op verschillende momenten van het onderwijsleerproces

- **Instroomassessment**

- Bij start op school
- 12 tot 14 jaar
- Bepaling didactisch niveau en leren leren
- Gericht op bepaling OPP

- **Doorstroomassessment**

- Overgang naar praktijkopleidingen cq bovenbouw
- 15, 16 jaar
- Bepaling didactisch niveau en leren leren/stagegeschiktheid
- Keuze voor praktijkopleidingen, wensen en behoeften
- Herziening van OPP en eventueel uitstroombestemming

- **Uitstroomassessment**

- Voorbereiding van schoolverlaten
- 16, 17 jaar (cluster 4 en 3 LZK), 18,19 jaar (cluster 3 ZML)
- In kaart brengen van ondersteuningsbehoefte
- Definitieve keuze voor werkveld (vrije bedrijf, begeleid werken, dagbesteding)
- Portfolio

Instroomassessment

Het **Instroomassessment** zal worden afgenomen, bij aanmelding van de leerling, door de orthopedagoog (coördinatie), assessor, teamleider en zorgcoördinator. De resultaten zijn binnen 6 weken na plaatsing beschikbaar en worden meegenomen in eerste OPP. Zij maken gebruik van de volgende instrumenten om de resultaten van het Instroomassessment op te kunnen baseren:

Testdomein	Instrument	discipline
Didactische ontwikkeling	Behaald niveau op de leerlijnen en Praktijkondersteunende leerlijnen van het Leerplan (resultaten schoolonderzoek)	IB-er
Leren leren. Ondersteuningsbehoefte op het gebied van arbeid, dagbesteding	Aanmeldingsdossier, Niveau van de LGO-doelen middels INVRA	Orthopedagoog, assessor
Persoonlijheidsstructuur in de vorm van een beschrijving van bedreigende en beschermende factoren	Aanmeldingsdossier, IQ-score, TRF (eventueel CBCL en YSR)	Orthopedagoog, assessor
Sociale anamnese	Oudergesprek over de ontwikkeling van het kind en de situatie in tweede en derde milieu, SCOL.	Zorgcoördinator

De IB-er/teamleider is verantwoordelijk voor het bijeenbrengen van de gegevens van het instroomassessment en het opstellen van doelen voor het OPP. Dit alles binnen zes weken na de start op school van de leerling.

Doorstroomassessment

Het **Doorstroomassessment** zal worden afgenomen, bij overgang naar de bovenbouw, op 15 jarige leeftijd, door de assessor en zij maken gebruik van de volgende instrumenten om het advies van het Doorstroomassessment op te kunnen baseren:

Testdomein	Instrument	Discipline
Didactische ontwikkeling	Behaalde niveau op de leerlijnen en Praktijkondersteunde leerlijnen van het Leerplan (resultaten schoolonderzoek) IVIO en/of TOA	IB-er
Arbeidsattitude, werknemersvaardigheden	Stagelijnniveau, niveau LGO-doelen. “Werkbelangstellingstest” (WBT) “Algemene Werkinteresse Test” (AWIT)	Assessor
Leren leren. Ondersteuningsbehoefte op het gebied van Arbeid, Dagbesteding	INVRA-arbeid	Assessor, leerkracht
Persoonlijkheidsstructuur in de vorm van een beschrijving van bedreigende en beschermende factoren	IQ-test of beschrijving van stabiel kindkenmerk. “Wensen en behoeftengesprek” “Wat vind ik van school vragenlijst”	Orthopedagoog Assessor

De assessor is verantwoordelijk voor de planning, afname van en het bijeenbrengen van de gegevens van het doorstroomassessment. De IB-er/teamleider is verantwoordelijk voor het opstellen van doelen voor het OPP en eventuele aanpassing van de uitstroombestemming.

Uitstroombassessment

Het **Uitstroombassessment** zal worden vormgegeven door verschillende disciplines (assessor, orthopedagoog, uitstroomcoördinator, stagebegeleiders, mentor) die ieder een eigen stuk van de complete puzzel zullen leggen. :

Testdomein	Instrument	Discipline
Didactische ontwikkeling	Niveau op leerlijnen. Behaalde certificaten en diploma's	Mentor
Niveau burgerschap??	Overzicht van niveaus op desbetreffende leerlijnen	Mentor
Arbeidsprestatie niveau	Beoordelingen van de stageplekken	Uitstroomcoördinator
Arbeidsattitude	Niveau LGO-doelen. Stagelijn niveau	Uitstroomcoördinator
Leren leren. Ondersteuningsbehoefte op het gebied van Arbeid	INVRA-Arbeid	Orthopedagoog, assessor
Meting van ontwikkelingsniveau	WAIS-III (intelligentiemeting)	Orthopedagoog
Overgangsdokument	Herhaald IQ-onderzoek, aanvraag DVO/SW/jobcoach	Uitstroomcoördinator

De uitstroomcoördinator is verantwoordelijk voor de coördinatie en in samenwerking met de mentor alles samen te brengen in een Portfolio

INVRA-Arbeid 1

- **INVRA-Arbeid**
- Bij het samenstellen van de onderwerpen voor de INVRA-Arbeid is steeds het uitgangspunt geweest: Welke competenties vinden werkgevers belangrijk op een bepaalde werkplek en een bepaald werkniveau? (empirisch onderzoek) Welke competenties willen zij bij hun werknemers waarnemen, mede in relatie tot de arbeidsproductie, de werkcultuur of het merk wat een bedrijf of een arbeidsplaats wil uitstralen? Om dit te onderzoeken is op drie werkniveaus geïnterviewd wat de meeste werkgevers (werkbegeleiders) belangrijk vinden.
- De drie werkniveaus zijn:
- Beschermd werken (protected employment), dat wil zeggen arbeidsprojecten in dagactiviteitencentra.
- Beschut werken (sheltered employment), waarmee wordt bedoeld gesubsidieerde banen of werk met behoud van uitkering.
- Vrij bedrijf met ondersteuning (supported employment), dat wil zeggen betaalde of gedeeltelijk betaalde banen.

INVRA-Arbeid 2

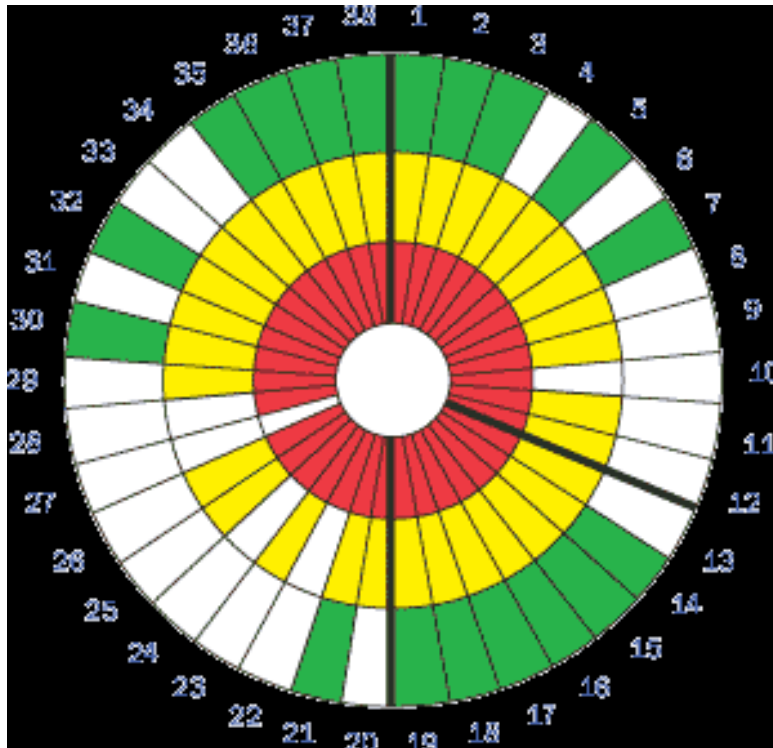
- De 38 competenties die met behulp van de INVRA-Arbeid in kaart worden gebracht, zijn verdeeld over drie categorieën:
 - 01 - 12 Arbeidsprestaties: competenties die direct van invloed zijn op het product dat gemaakt wordt of de dienst die geleverd wordt.
 - 13 - 19 Motorische competenties: competenties die in verband staan met lichamelijke aspecten en met het automatiseren van handelingen.
 - 20 - 38 Arbeidshouding: Competenties en gedragingen op de werkplek en in de omgang met anderen.
 - **INVRA** is een instrument dat voor iedereen te gebruiken is en dat kan bijdragen om het zelfinzicht te vergroten zonder dat daar een oordeel of mening over wordt gegeven. Het overzicht van INVRA geeft inzicht in de competenties die op dat moment door de persoon worden toegepast. Het is aan de persoon zelf om daar een oordeel of een mening over te vormen als hij zijn eigen 'spiegelbeeld' ziet.
-
- **Toepassingen van INVRA-Arbeid**
 - INVRA-Arbeid heeft de volgende toepassingen:
 - Reflectie/Observatie instrument
 - Communicatie.
 - Motivatie.
 - Indicatie.
 - Evaluatie.
 - Kwalificatie.

INVRA-Arbeid 3

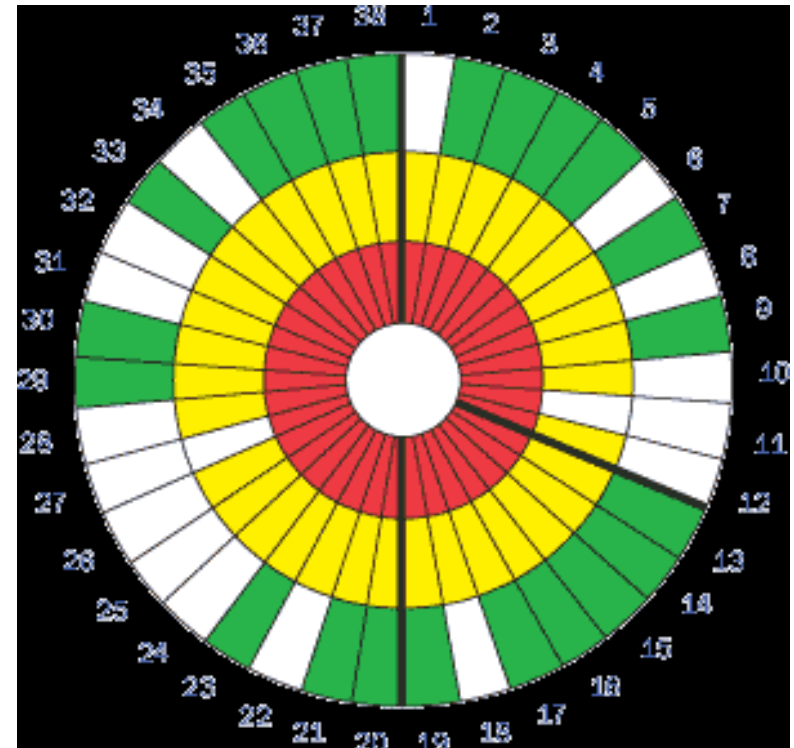
- **INVRA-Arbeid als persoonsprofiel én werkplekprofiel**
- INVRA-Arbeid is in eerste plaats ontwikkeld om een competentieprofiel van de persoon te maken, maar ook om een profiel van de werkplek te maken. Wanneer het profiel van de persoon naast het profiel van de werkplek wordt gelegd is gemakkelijk te zien of er een goede match gemaakt kan worden
- Als de match niet 100% is, kan zorgvuldig worden bekeken en afgewogen in hoeverre de persoon zich beter kan kwalificeren voor de betreffende functie. Maar ook kan zorgvuldig worden afgewogen of de eisen voor de functie kunnen worden bijgesteld. Uit ervaring blijkt dat veel teleurstelling wordt voorkomen als van tevoren bekend is wat men van elkaar kan verwachten en wat er wordt geëist.

Onderstaand zien we het persoonsprofiel van Achmed en een werkplekprofiel van de functie 'horeca-assistent'. Wanneer het persoonsprofiel en het werkplekprofiel naast elkaar worden gelegd, kan gemakkelijk worden afgelezen waar de verschillen zitten.

Persoonsprofiel Achmed



Werkplekprofiel Horeca-assistent



Als gebruiker van INVRA-Arbeid krijg je de beschikking over een portfolio. Dit is een voorberekt digitaal formulier dat je gemakkelijk in kunt vullen. Deze portfolio kan onderdeel uitmaken van een ontwikkelplan. Bij het werkplekprofiel is de mogelijkheid om een functieprofiel in te vullen.

Naar een gemeenschappelijke agenda

	Inhoudelijk blikveld	Procedureel blikveld	Relationeel blikveld	Emotioneel blikveld
1 Verkennen	Wat is de uitdaging.	Hoe krijg ik zicht op de partijen.	Wat is de kwaliteit van de onderlinge relaties.	Hoe worden noodzaak en urgentie ervaren.
2 Betrekken	Wie wil aan tafel hebben.	Hoe maak ik contact.	Hoe krijg ik ze zo ver om mee te doen.	Hoe maak ik ze enthousiast. Hoe om te gaan met weerstanden.
3 Ontwikkelen	Wat is onze visie op assessment	Welke stappen naar een gedeelde visie	Wat is ons gemeenschappelijk toekomstperspectief	Wat doe ik om motivatie hoog te houden
4 Arrangeren	Welke zaken werken we uit. Hoe ziet het assessment er uit?	Wat is onze werkagenda? Verdeling van taken, bevoegdheden e.d.	Wie mag de regie voeren. Welke mandaten geven we elkaar?	Wat doe ik ervoor dat ieder zich recht gedaan voelt? Verkoop naar achterban.
5 Activeren	Aan de slag met werkagenda.	Organisatie van werkagenda. Bewaken van voortgang.	Houden aan afspraken. Oplossen van onderlinge conflicten.	Omgaan met weerstanden. Hoe zorgen we voor acceptatie

In publicaties van de CED-Groep staat:

“Elke leerling is uniek, maar dat betekent niet dat elke leerling een eigen onderwijsprogramma volgt”



Het assessment vormt het ijkpunt om te bepalen of de leerling op de juiste weg is en waar in het onderwijsprogramma ondersteuning nodig is