****

****

**Quick Scan Guide**

Andrea Wisotzki, Gewerkstatt gGmbH

**License: **

**This material is free to use and adapt, while retaining the source and logos Erasmus + and Fast Lane. It can be downloaded from www.fastlane-project.eu**

Inhoud

[Algemene richtlijnen en introductie 4](#_Toc516829492)

[Hoe wordt de “Quick Scan”-methode gebruikt? 5](#_Toc516829493)

[„Quick Scan“-module 6](#_Toc516829494)

[Voorbeeld Quick-Scan-procedure 10](#_Toc516829495)

[Hoe worden de resultaten beschreven? 11](#_Toc516829496)

[BIJLAGE 13](#_Toc516829497)

# Algemene richtlijnen en introductie

De projectpartners formuleren de volgende richtlijnen voor de “Quick Scan”, door de voorbeelden en de ervaringen van alle partnerlanden te vergelijken:

De Quick Scan is derhalve als alomvattende aanpak ontworpen, om de vaardigheden van de doelgroep te herkennen. Er dienen formele en informele vaardigheden en competenties te worden beoordeeld. Voorts dient de scan doelgericht te zijn en moet in passende stimulerende maatregelen worden omgezet om een duurzame betrokkenheid op de arbeidsmarkt te garanderen. Hoe individueler een beroepsmatige oriëntatie en stimulans is, des te succesvoller zal de integratie verlopen.

Een geïntegreerde evaluatieaanpak betekent dat bepaalde criteria op verschillende vlakken worden gegarandeerd.

Wij onderscheiden vier verschillende stappen:

**1. Deelnemer**

* De Quick Scan is voor alle nieuwkomers/vluchtelingen verplicht.
* De Quick Scan dient zo snel mogelijk te worden uitgevoerd, om een snelle hulp en integratie mogelijk te maken.
* Er moeten verschillende scanniveaus (laag, middel, hoog) zijn, zodat er met de uiteenlopende taalniveaus, ervaringen enz. van de deelnemers rekening wordt gehouden.

**2. Opleider/Waarnemer**

* De opleiders dienen interculturele vaardigheden te hebben.
* Achtergrondinformatie van Diversity Management
* Opleider moet worden getraind in observatie

**3. Methoden**

* De Scan dient een mix te zijn van verschillende beproefde methoden die het accent leggen op leersituaties en gerelateerd zijn aan de arbeidswereld.
* Aan het begin dienen er echter biografische interviews te worden uitgevoerd om een eerste indruk van de deelnemer/van de deelneemster en zijn/haar verwachtingen te krijgen. In deze fase kunnen interviews met tolken worden uitgevoerd. Wij adviseren ook een creatieve biografische benadering die door methoden van de kunsttherapie is geïnspireerd. Dit zorgt voor een vriendelijke en veilige sfeer voor de deelnemers. Door deze benadering kun je eveneens zelfreflectie en creativiteit waarnemen en inbrengen.
* Met het oog op de resultaten van het interview dienen ten minste twee beroepen te worden getoetst.
* Er dienen praktijktoetsen te worden uitgevoerd, waarbij de deelnemers de opdrachten oplossen die bij het geprefereerde gebied en tijdens de biografische fase werden uitgewerkt. Wij adviseren ten minste twee beroepen uit te proberen om vanaf het begin een alternatief plan te kunnen uitwerken.
* Om adequate werkgerelateerde leersituaties voor de Quick Scan te kunnen aanbieden, moeten naast de onderwijsinstellingen van de opleidingscentra eveneens ondernemingen worden betrokken.
* Opdrachten dienen visueel te worden beschreven, zodat deelnemers zonder of met erg weinig taalkennis in staat zijn de opdrachten te begrijpen. Met betrekking tot de verschillende niveaus van de Quick Scan en de uiteenlopende taalniveaus van de deelnemers kunnen de opdrachten minimaal worden aangepast.
* Deskundigen en specialisten moeten bijvoorbeeld een competentiekader beschrijven, dat in hun baan getoetst moet worden.

**4. Procedure**

* De scan dient vaker herhaald te worden. Dit garandeert een individuele stimulering en inschatting van de verbetering van de vaardigheden. Voorts zorgt een regelmatig uitgevoerde scan voor een beter begrip voor de vaardigheden en kennis. Vooral persoonlijke en sociale competenties worden duidelijker zichtbaar, wanneer de deelnemers zich binnen de werksituatie zeker en ontspannen voelen.
* De Quick Scan dient transparant te zijn en de deelnemers een realistische kijk op hun competenties en werkmogelijkheden te geven.
* De scan moet de deelnemers sterk maken; de focus ligt op „Wat kan ik? “ en niet op „Wat ontbreekt? “
* Met de interesses van de deelnemers moet vanaf het begin gelijk rekening worden gehouden. Dit is een belangrijk punt om hun motivatie te verstevigen.
* De resultaten van de scans moeten ook voor het opstellen van een alternatief plan worden gebruikt.
* De Quick Scan dient beroepsmatige, methodische en persoonlijke competenties en ook sociale bekwaamheden te evalueren.

# Hoe wordt de “Quick Scan”-methode gebruikt?

Het Fast Lane project ontwikkelde de volgende Quick Scan voor een vijf-dagen-scenario in een modulair design. Het is hierbij niet van belang de aangegeven volgorde sterk aan te houden. Je kunt de verschillende modules zo gebruiken dat dit best mogelijk in het proces van je institutie past.

Desondanks adviseren wij met het introductiegedeelte van het biografische werk te beginnen, omdat het erg belangrijk is de deelnemers in het begin de afloop en het doel van de maatregelen transparant uit te leggen. Het biografische werk vormt de basis voor de volgende stappen, die voor de deelnemers individueel worden gepland.

Dit omvat verschillende profielen voor de beschrijving van de deelnemers en verschillende toetsen die naargelang de resultaten worden gebruikt. Als volgt beschrijven wij de verschillende modules van de Quick Scan (inhoud en aanpak) en ook de mogelijke profielen van de deelnemers en de resultaten. In de bijlage vind je verschillende en reeds beschikbare toetsen en materiaal om de verschillende gedeeltes van de Quick Scan te kunnen uitvoeren.

## „Quick Scan“-module

Als volgt verklaren wij de afzonderlijke modules en componenten van de Quick Scan, hoe deze zijn opgebouwd en waarop je moet te letten. Daarna geven wij een voorbeeld voor een mogelijk proces ter uitvoering van de scan. De rode modules dienen op een vast tijdstip tijdens de scan te worden uitgevoerd, de blauwe zijn flexibel en kunnen volgens de processen van je institutie worden uitgevoerd.

**Vaste modules**:

**Introductie**

* Verklaar de deelnemers het proces.
* Wat wordt er gedaan? Waarom? Wat is het doel?
* Leg alle stappen uit.
* Zorg ervoor dat de deelnemers weten dat zij niet kunnen zakken - de scan wordt enkel uitgevoerd om een niveau te bepalen.

**Aanbevolen tijdstip: aan het begin**

**Biografisch werk**

* Dit kunnen met tolken uitgevoerde interviews of iets dergelijks zijn.
* Dit kunnen enquêteformulieren zijn die de schoolse en beroepsmatige achtergrond, maar ook de andere werkzaamheden omvatten.
* Vragenlijsten kunnen door de deelnemers worden voorbereid.
* **Je kunt de reeds beproefde methoden uit de bijlage gebruiken**

**Aanbevolen tijdstip: aan het begin**

**Evaluatie**

* Discussieer gemeenschappelijk met de deelnemers de resultaten van de competentie-check.
* Denk eraan dat je je op de sterke kanten concentreert

* Vergelijking van de realiteit met de verwachtingen van de deelnemers
* (inter-)culturele check (hiërarchie, religieuze context, gendercontext, bijv. vrouwelijke leidinggevenden)

**Aanbevolen tijdstip: aan het eind**

**Individueel ondersteunend plan**

* Werk samen met de deelnemers aan een individueel plan ter beroepsoriëntatie en voor een perspectief op de arbeidsmarkt.
* Wat ontbreekt er nog voor een succesvolle integratie?
* Welke cursussen moeten wegvallen?
* Op welk werkgebied kan worden gewerkt?

**Aanbevolen tijdstip: aan het eind**

**Flexibele modules:**

**Taaltoets**

* Voer een algemene taaltoets onder inachtneming van het gemeenschappelijk Europees referentiekader voor talen uit.

Met het oog op het gekozen beroep voor de praktijktoets raden wij eveneens een toets over vaktaal aan.

* **Je kunt de reeds beproefde methoden uit de bijlage gebruiken**

**Praktijktoets (wbl-tasks)**

* Voer voor ten minste twee beroepen de toets uit.
* Voer de praktijktoetsen op ten minste een afzonderlijke werkdag uit.
* Ontwerp de toets voor drie verschillende moeilijkheidsgraden.
* Je kunt het door ons ontworpen formaat gebruiken om opdrachten voor jouw directe beroepsveld te ontwikkelen.
* Om opdrachten te verwerken kun je je aan de volgende stappen oriënteren:
* Definieer het werkgebied.
* Bepaal de opbouw en de inhoud volgens het bestaande

opleidingskader van je land.

* Daaruit afgeleid beschrijf je de werkzaamheden.
* Ontwikkel de opdrachten voor bepaalde beroepsmatige situaties.
* Definieer de beproefde en benodigde vaardigheden voor de opdracht.
* **Je vindt het format en enkele voorbeelden in de bijlage.**

**Creatieve biografische benadering**

* De creatieve biografische benadering is een bijzonder module om de verwachtingen van de deelnemers en hun levenspad door een creatieve methode uit te werken.
* De benadering leidt tot zelfreflectie en baseert niet op taal, zodat er deelnemers zonder of met enkel minimale taalkennis kunnen deelnemen.
* Je kunt letten op creativiteit, teamwork en fijne motoriek.
* De resultaten worden door de deelnemers gepresenteerd, waardoor hun vaardigheden worden verbeterd.
* De benadering biedt de deelnemers een beschermde omgeving, waar zij de tijd en de ruimte hebben om te reflecteren.
* **Een beschrijving van de methode vind je in de bijlage**

**Controle van de diploma´s**

* Heeft de deelnemer/deelneemster een school, universiteit of een dergelijke opleiding afgesloten?
* Heeft hij/zij diploma’s/rapporten mee?
* Eventueel certificeringsdiensten contacteren en de procedure daarvoor starten.
* Toets ook de validiteitsmogelijkheden van de opgedane werkervaring.

**Leervermogenstoets**

* Aan de hand van de Quick-Scan-resultaten, de controle van de diploma’s of de opleidingsgraad van de deelnemers kan een verdere toets met betrekking tot het leervermogen gunstig zijn om vast te leggen of er verdere hulp nodig is.

**Let op!**

* Met het oog op de resultaten van de afzonderlijke modules moeten de volgende stappen of opdrachten worden aangepast.
* Op welk werkgebied ziet de deelnemer/deelneemster zijn/haar toekomst?
* Maak een realistisch overzicht over de kansen en werkmogelijkheden.
* Geef de deelnemers moed om over een alternatief plan na te denken en hiervoor ook open te zijn.

## Voorbeeld Quick-Scan-procedure

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Dag 1 | Dag 2 | Dag 3 | Dag 4 | Dag 5 |
| Introductie | **Taaltoets** | **Praktijkgericht leren:**  **Praktijktoets in beroep 1**  **Zullen we een derde beroep uitproberen?** | **Praktijkgericht leren:**  **Praktijktoets in beroep 2** | **Leervermogenstoets** |
| Biografisch werk | **Creatieve biografische benadering** |  |  | **Evaluatie** |
| Controle diploma‘s  **Eerste beoordeling.**  **De volgende stappen plannen.**  **Beroepsveld voor praktijktoets kiezen.** |  |  |  | **Individueel ondersteunend plan** |
|  |  |  | \***Documenteer de resultaten en een individueel plan voor elke deelnemer. \*Spreek doelen af.**  **\*Geef het logboek af (zie curriculum)** |  |
|  |  |  |  |  |

## Hoe worden de resultaten beschreven?

De resultaten van de Quick Scan zijn erg belangrijk.

Voor een transparante documentatie die voor alle betrokkene partijen (deelnemers, opleiders, leraren enz.) vanzelfsprekend is, oriënteren wij ons aan de ECVET-benadering. Deze benadering is ook vertaalbaar naar het Fast Lane project, omdat het competenties beschrijft, door in de vaststellingsprocedure de focus op het gebruik van leermodules te leggen (bijv. de bijzondere praktijkopdrachten).

Daardoor worden de actuele status van de deelnemers en ook hun vaardigheden duidelijker en een individueel ondersteunend plan kan worden vastgelegd. Op deze manier kunnen transparante leerovereenkomsten met de deelnemers worden gesloten.

De evaluatielijst voor de praktijktoetsen moeten de activiteiten beschrijven, waartoe de deelnemers in staat zijn om uit te voeren c.q. in welke omvang zij deze opdrachten kunnen oplossen. In het Fast Lane project werd een lijst voor de registratie van de gevraagde competenties en evaluatiecriteria d.m.v. een concrete opdracht beschrijft. In de bijlage vind je een evaluatielijst met als voorbeeld een keukenopdracht. Elk instituut dat de Quick Scan wil uitvoeren kan de evaluatielijst in overeenstemming met het beroepsveld, de gewenste competenties en ook aan de door hen verstrekte praktijkopdrachten aanpassen.

Na de uitvoering van de Quick Scan kunnen drie types van profielen van de deelnemers en vier soorten beroepsmatching worden beschreven, als zichtbaar in de volgende tabellen.

**Deelnemer profielen**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Profiel 1  (functioneel) analfabeet, geen of alleen weinig opleiding | Profiel 2  geringe of middelmatige opleiding | Profiel 3  Middelmatige of opleiding |
| Voorbeeld  deelnemer |  |  |  |

**Matching categorieën**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Nakoming  praktijkopdrachten | Vakkennis | Taalkennis | Leervermogen | Match met  beroepsbeeld | Volgende stappen |
| Deelnemer 1 | Niet in staat de basiseisen van de opdracht uit te voeren | Vervult de beroepsmatige basiseisen niet en is niet in staat deze in de nabije toekomst te bereiken | Vervult de taalkundige basis niet en zal deze in de nabije toekomst niet bereiken | Niet in staat de nodige vaardigheden snel te verwerven | **Geen match** |  |
| Deelnemer 2 | Vervult gedeelten van de gevraagde opdracht | Vervult wezenlijke beroepsmatige vaardigheden | Heeft de gevraagde taalkennis niet |  | **Gedeeltelijke match** | Verdere trainingen, kan momenteel alleen helpende werkzaamheden uitvoeren |
| Deelneemster 3 | Vervult de gevraagde opdrachten | Voldoet aan de gevraagde eisen | Vervult de gevraagde taalkennis niet | Niet duidelijk of het hoogste niveau kan worden bereikt | **Bijna volledige match** |  |
| Deelneemster 4 | Vervult de gevraagde opdrachten | Voldoet aan de gevraagde vaardigheden | Vervult de vereiste taalkennis niet volledig | Is in staat het taalniveau snel te halen | **Volledige match** | Focus op de taal |
|  |  |  |  |  |  |  |

# BIJLAGE

Creatieve biografische benadering

Voorbeeld voor een praktijktoets

Verzameling van praktijktoetsen

Evaluatielijst