

Evaluatie Voorbereidend Competentie-Interview

RAP Noord Oost Brabant 2023

Een coproductie van



Inhoudsopgave

Waarom dit project?	2
Wat hebben we gedaan?	2
Hoe kijken we terug?	3
Wat staat er?	4
Wat is ons advies voor vervolg?	5

Waarom dit project?

Binnen de Regionale Aanpak Personeelstekort helpen de lerarenopleidingen (TU/e, HAN, Fontys, RU), de (academische opleidings)scholen uit de regio Noordoost Brabant en *Stichting Onderwijs in* potentiële overstappers om beter en sneller zicht te krijgen op de vraag: 'Welke competenties zijn noodzakelijk als docent en in hoeverre beschik ik over die competenties?'. Dit doen we als onderdeel van het project assessments en maatwerk. Met een voorbereidend competentie-interview geven we een potentiële overstapper zicht op zijn/haar/hun kwaliteiten en ontwikkelpunten binnen de bekwaamheden van de docent. Daarnaast adviseren we over de sectoren en opleidingsroutes die passend zouden kunnen zijn. Op die manier kan de overstapper een beter onderbouwde keuze maken voor een sector en voor bijvoorbeeld een ZIB, deeltijdopleiding of PDG-traject.

Leeswijzer

In deze evaluatie beschrijven we de opzet, de uitvoer en de evaluatie van de pilot waarbij we eindigen met een aantal adviezen voor vervolg.

Graag bespreken we deze evaluatie om zowel te kijken naar het vervolg, als de wijze waarop we geleerde lessen kunnen delen om uiteindelijk nog meer potentiële overstappers naar het onderwijs te helpen in hun oriëntatiefase.

Wat hebben we gedaan?

Het project is gestart in het voorjaar van 2021 en verlengd in het voorjaar van 2022 met het plan om te werken aan assessments en maatwerk voor de regio Noord Oost Brabant en om potentiële overstappers te helpen in de oriëntatiefase richting het onderwijs. Het plan was om een light-assessment te ontwikkelen (later voorbereidende competentie-interviews genoemd), assessoren te trainen en in overleg met de opleidingen te bepalen welke mate van maatwerk geboden kon worden voor deze doelgroep. De pilots hiervoor hebben positieve resultaten geboekt, inzichten gegeven en geleid tot verbeteringen:

1. In het najaar van 2021 is door de projectgroep met afgevaardigden uit de opleidingen en scholen een gemeenschappelijke taal en gedeeld kader ontwikkeld op basis van de wettelijke bekwaamheidseisen voor hun assessments en hebben we meer eenduidigheid gecreëerd in de geschiktheidsonderzoeken voor zij-instromers bij deze vier opleidingen. Op basis daarvan is een nieuwe assessmentvariant ontwikkeld onder de noemer 'light assessment' en een netwerk van assessoren opgezet in de regio.
2. Voorjaar 2022 zijn twee vormen – een groepsvariant en individuele variant - van dit 'light assessment' uitgevoerd. In de evaluatie vanuit zowel deelnemers als

assessoren bleek dat vooral de individuele variant een erg nuttig bijdrage is in de oriëntatiefase van een overstapper. Daarnaast is op basis van de evaluatie de term 'light assessment' veranderd in de beter passende titel 'voorbereidend competentie-interview' (VCI) om het competentiegerichte karakter van het gesprek te benadrukken.

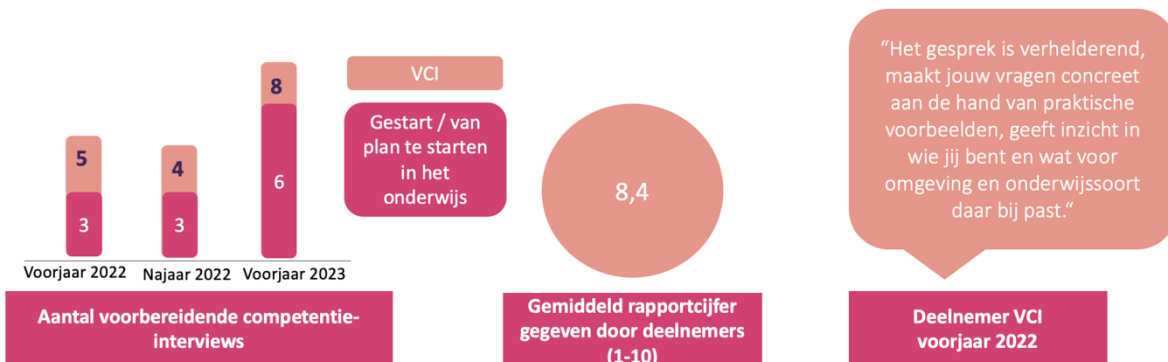
3. Najaar 2022 en voorjaar 2023 hebben er meerdere pilot-rondes plaatsgevonden. Hierbij werd deze mogelijkheid niet alleen in Noordoost Brabant aangeboden, maar kregen ook kandidaten uit Midden Brabant en Zeeland ook de kans om zich via het regioloket aldaar aan te melden. Om zo het bereik van de competentie-interviews te vergroten en de bijbehorende kennis en ervaring te delen over de regio's heen. Kandidaten waren zeer positief over de interviews die hen een duidelijk beeld gaven over zowel de match tussen hun competenties en de onderwijssectoren en nadere oriëntatie- en opleidingsmogelijkheden. Ook de assessoren geven aan dat de interviews een belangrijk middel zijn om een realistisch beeld van het onderwijs te ontwikkelen en de juiste keuze te maken. De regionaal programmaleider Jaco Klink heeft daarom als opdrachtgever aangegeven graag te willen nadenken over hoe we dit vervolg kunnen geven.

Hoe kijken we terug?

We hebben de pilots met VCI geëvalueerd vanuit drie verschillende invalshoeken: de kandidaten, de assessoren en de organisatoren. De uitkomst was bovenal, vanuit zowel deelnemers als assessoren, dat het erg fijn is om dit gesprek te doorlopen en een erg nuttig bijdrage is in de oriëntatiefase van een overstapper. Een gesprek dat we eigenlijk iedere leraar in spé gunnen. Wel zagen we dat er zich een zeer diverse groep van kandidaten aanmeldde die verschilde in achtergrond, profiel, vraagstukken en mate waarin ze gevorderd waren in hun oriëntatie. We gaan hier in het advies over het vervolg dieper op in.

De kandidaten

We hebben deelnemers online een aantal schriftelijke evaluatievragen gesteld na het interview. Deze zijn door alle deelnemers ingevuld. Gemiddeld beoordeelden zij het interview met een 8,4 (schaal 1-10). Daarnaast zouden ze het interview sterk (4,8 op een schaal van 1-5) aanraden aan andere potentiële overstappers naar het onderwijs. Hieruit in combinatie met de mondelinge nabespreking, concluderen we dat de deelnemers zeer enthousiast waren over de voorbereidende competentie-interviews.



De assessoren en organisatoren

De assessoren kijken met plezier en positiviteit terug op de VCI's. Ze vonden het een belangrijke manier om kandidaten:

1. Inzicht te geven in eigen competenties en ervaring en wat ze daarmee kunnen in het onderwijs.
2. Te helpen voor zichzelf de vragen te beantwoorden: in hoeverre passen mijn competenties bij die van docent en in hoeverre zou deze overstap passend zijn voor mij? Dit zelfinzicht vonden kandidaten erg waardevol en hielp hen echt verder bij alle stappen die ze vervolgens namen.
3. Beter beeld te geven bij de sectoren die passen bij hun kwaliteiten en interesses;
4. Persoonlijk te verbinden aan het onderwijs en te laten zien wat je daar kan betekenen;
5. Inzicht te geven in de vervolgstappen voor verdere oriëntatie.

Voor de opleidingen, opleidingsschool en voor zichzelf als opleiders zagen zij als belangrijkste meerwaarde:

1. Vergroting van de toestroom van potentiële overstappers, omdat VCI een persoonlijk manier is om kandidaten in hun oriëntatie enthousiast te maken over het onderwijs en wat ze vanuit hun eigen ervaring kunnen toevoegen;
2. Meer zelfverzekerde kandidaten die weten wat ze aan ervaring kunnen brengen en zekerder zijn over hun overstap;
3. Meer samenwerking en uitwisseling tussen assessoren uit de opleiding en de opleidingsscholen. Waardevol om daarin van elkaar te leren en elkaar beter te leren kennen.

Daarnaast vonden ze het erg prettig om met de collega's van *Onderwijs in* samen te werken, was alles goed georganiseerd, waren er heldere communicatielijnen, voelde ze zich ondersteund en ontzorgd. Vanuit *Onderwijs in* was het zeer waardevol en interessant om samen met assessoren, regio-adviseurs, programmaleiders en partners dit project te op te zetten en uit te voeren. Het leerde ons nog meer over de bekwaamheden die we tegenwoordig van een docent verwachten en de vraagstukken die bij overstappers en opleiders leven, over goede gesprekstechnieken en versterkte de samenwerking met de regionale adviseurs en opleiders. Dankzij deze samenwerking heeft het landelijke Onderwijsloket (als onderdeel van *Onderwijs in*) een nog beter beeld gekregen over de regionale loketten en hoe ervoor te zorgen dat potentiële overstappers zo goed mogelijk in de regio terecht kunnen komen.

Tot slot bespraken we samen de volgende punten ter verbetering voor de toekomst:

1. Het assessorschap werd vervuld door verschillende personen met verschillende achtergronden. Dit vraagt een flinke tijdsinvestering zowel in de voorbereiding als in het gesprek zelf om met eenzelfde doel, blik en intenties het gesprek te voeren. Dit werkte goed om zoveel mogelijk mensen hiermee bekend te maken, maar voor een vervolg is het effectiever om dit routinematiger aan te pakken;

2. De rapportage werd veelal geschreven door de adviseurs die aanwezig waren vanuit *Onderwijs in*. Assessoren gaven aan het lastig te vinden om het gesprek te voeren en tegelijkertijd de rapportage te maken. Bovendien is het schrijven van de rapportage veel werk.
3. De deelname van assessoren in dit project is mogelijk gemaakt door cofinanciering vanuit de scholen en opleidingen, samen met de adviseurs van *Onderwijs in*, die vanwege hun werk voor het Onderwijsloket of het traineeship Trainees in onderwijs bekend zijn met alle routes en opties richting het leraarschap. Daarbij gaven assessoren aan in de praktijk niet altijd de ruimte te hebben om het assessorschap praktisch in hun rooster in te passen.
4. Daar waar alle kandidaten worstelden met de vraag of het docentschap bij hen paste, waren ze juist heel divers in de mate waarin ze zich georiënteerd hadden. Sommigen waren al heel ver en konden in het gesprek refereren aan activiteiten die ze eerder hadden meegemaakt. Maar anderen waren soms nog heel erg startend in hun oriëntatie, omdat ze het nog maar net bedacht hadden, of omdat ze niet veel meer tijd hadden, of niet echt wisten hoe zich te oriënteren. Door al deze verschillen hadden niet alle gesprekken evenveel diepgang. Desondanks kon door de flexibiliteit van de assessoren iedereen een nuttig gesprek geboden worden.

Wat staat er?

Op basis van de VCI-pilots hebben we de volgende resultaten bereikt:

1. Groep van 16 potentiële overstappers die we een stap verder hebben kunnen helpen in hun oriëntatie op het onderwijs en zelfbewustzijn;
2. Gezamenlijk meer zicht op de vraagstukken die leven in de oriëntatiefase bij een zeer diverse doelgroep;
3. Opgeleide (of in opleiding zijnde) groep van 8 assessoren in de regio, 2 assessoren, 2 onderwijsloketadviseurs en 1 coördinator vanuit *Onderwijs in*, | Bijlage I
4. Actieve werkgroep met partners uit de regio die VCI duurzaam willen borgen en die willen nadenken over wat deze doelgroep nog meer aan maatwerk-oriëntatie nodig heeft om daadwerkelijk in het onderwijs te gaan starten | Bijlage I
5. Doorontwikkelde handleiding voor assessoren en kandidaten en rapportageformat voor de kandidaat | Bijlage II
6. Draaiboek voor VCI-dag in huidige vorm incl. opbouw van het gesprek, planning en rolverdeling | Bijlage III
7. Communicatieformats voor contact met deelnemers, assessoren en regio adviseurs en werving van kandidaten | Bijlage III

Wat is ons advies voor vervolg?

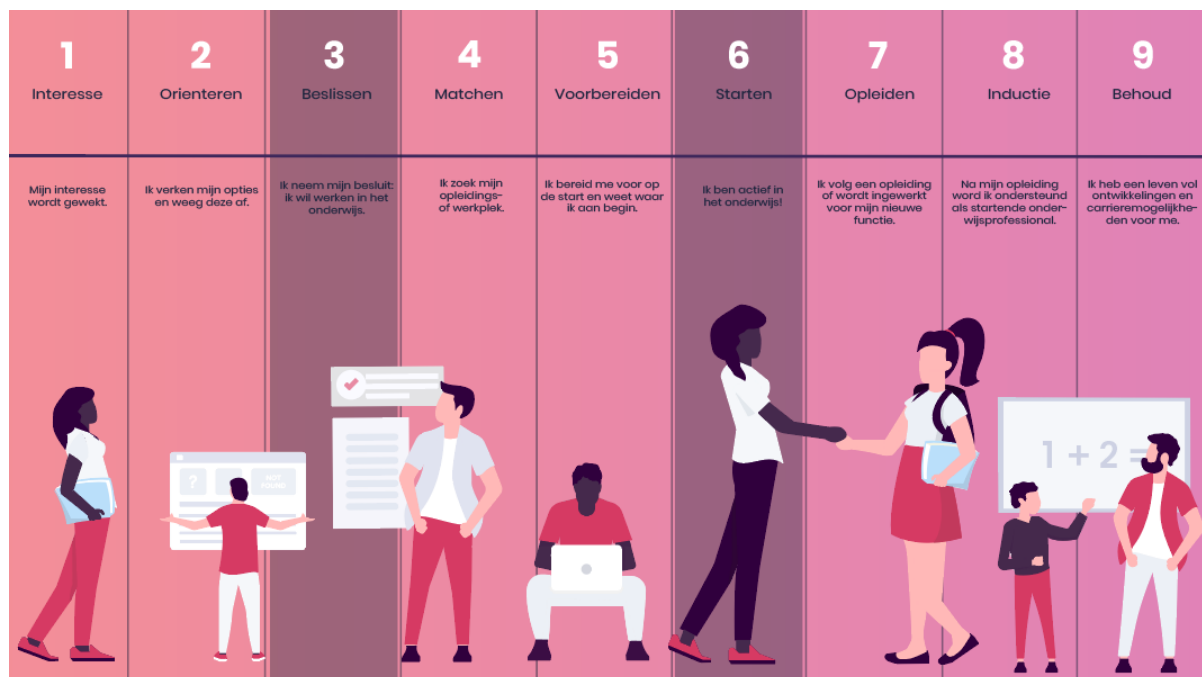
Het project is bijna ten einde. Vooraf hebben we onszelf als doel gesteld om light-assessment te ontwikkelen – die later zijn doorontwikkeld tot voorbereidende competentie-interviews -, assessoren te trainen en in overleg met de opleidingen te bepalen welke mate van maatwerk geboden kan worden voor deze doelgroep. Dat doel is bereikt voor de omvang van het project.

Kandidaten waren zeer positief over de interviews die hen een duidelijk beeld gaven over zowel nadere oriëntatie- en opleidingsmogelijkheden als de match tussen hun competenties en het werk in de onderwijssectoren. Ook de assessoren zijn enthousiast over de interviews als belangrijk middel om een realistisch beeld van het onderwijs te ontwikkelen en de juiste keuze te maken.

We willen daarom graag gezamenlijk de VCI's vervolg geven en de ontwikkelde processen, tools en expertise duurzaam borgen. We zien dat er een aantal dingen nodig zijn om VCI in de regio goed te kunnen verduurzamen. Hiervoor geven we hieronder een drietal adviezen:

1. Inhoudelijke focus van VCI

Om de positionering en focus van het VCI goed aan te pakken is het aan te raden om naar het totale proces van een overstapper te kijken. Iedere geïnteresseerde toekomstige onderwijsprofessional, doorloopt een aantal fases vanaf het moment dat hij of zij interesse heeft in werken in het onderwijs totdat men er eventueel uiteindelijk daadwerkelijk in werkt. In onderstaande afbeelding is dat weergegeven.



Figuur 1 De verschillende fases in de klantreis

Met het project assessments en maatwerk richten we ons in eerste instantie op de fase van oriëntatie (fase 2), met bij het stukje maatwerk eventueel een lijntje richting 3, 4, 5, 6 en 7.

In de oriëntatiefase zitten verschillende subthema's verwerkt waar een overstapper zich op oriënteert. In ieder thema zitten weer verschillende vragen verborgen, waar een overstapper een beeld bij probeert te krijgen. Dit alles om een zo goed mogelijke keuze te maken over een vervolgstap en de keuze voor het wel of niet naar het onderwijs overstappen. Deze zijn weergegeven in figuur 2.

Aa Subfases, binnen oriëntatie	Vragen in deze fase	Soort/categorie
I. Oriëntatie op het onderwijs	a. wat is het onderwijs?	= feitelijk
	b. hoe is werken in het onderwijs?	= ervaren
	c. past het bij mij?	= oriëntatie in relatie tot zichzelf
II. Oriëntatie op het beroep	a. wat doet een ... ?	= feitelijk
	b. wat zijn taken van een ...?	= feitelijk (kan ook via ervaren)
	c. hoe ziet zijn of haar dag eruit?	= feitelijk (en kan ook via ervaren)
	d. past het bij mij?	= oriëntatie in relatie tot zichzelf
III. Oriëntatie op de sector	a. welke sectoren zijn er?	= feitelijk
	b. hoe is het om in deze sector te werken?	= ervaren
	c. past het bij mij?	= oriëntatie in relatie tot zichzelf
IV. Oriëntatie op de route	a. hoe kom ik bij dit beroep in deze sector?	= feitelijk, maar specifieke info over een route
	b. wat zijn mijn opties?	= advies (maar zou je ook feitelijk kunnen noemen)
	c. wat zijn voor- en nadelen van de verschillende opties?	= feitelijk, combi met advies
	d. wat past er bij mij?	= oriëntatie in relatie tot zichzelf
V. Oriëntatie op praktische zaken	a. wat kost de opleiding?	= feitelijk
	b. wat verdient een ...?	= feitelijk
	c. is er een subsidie voor mij?	= feitelijk, combi met advies
	d. wanneer zou ik kunnen starten?	= feitelijk, combi met advies
+ Wat is een goede vervolgstap	→ naar wie of wat moet ik toe?	In de vervolgfase: Beslissen, beslist de kandidaat of hij het gaat doen, en wat dan precies. wat past er bij hem/haar?

Figuur 2 De verschillende subfases binnen de oriëntatie en de vragen die daarin spelen

We merkten dat we met de VCI's een erg groot deel van deze vragen voor een zeer diverse groep van kandidaten wilden beantwoorden. Deze diversiteit aan vragen in combinatie met de grote verscheidenheid aan kandidaten maakten het een zeer complexe opgave om op te lossen met één oriëntatie-activiteit. Daarom is het belangrijk om het competentie-interview in de toekomst meer focus te geven.

Waar de kandidaten die we afgelopen 1,5 jaar hebben gesproken in de competentie-interviews in overeenkomen is dat ze:

1. Worstelen met de vraag; is dit nou een passende keuze voor mij? Wat is het onderwijs en pas ik daar?
2. Geen tijd hebben/niet goed in staat zijn/zoekend zijn om hun oriëntatie goed en volledig vorm te geven. Kandidaten geven zich dan op voor een VCI omdat ze het fijn vinden daarin geholpen te worden en een spiegel voor te krijgen. Dit tweede punt geeft aanleiding om de interviews meer te richten en (nog meer) aanvullend aanbod hier omheen te ontwikkelen in de regio.

Advies voor duurzaam vervolg | Breng meer inhoudelijke focus aan in het VCI bijvoorbeeld door het gesprek te richten op de vraag 'past het bij mij?' en aanvullend aanbod, regionaal of landelijk, te ontwikkelen om tegemoet te komen aan de andere

vraagstukken die leven, want ook die hebben een plek nodig. Zie ook figuur 2 voor de verschillende categorieën. Afhankelijk van de rest van het aanbod in de regio, kan het competentie-interview meer coachend of juist meer assessend ingestoken worden. Op die manier kan er meer diepgang en inzicht ontstaan bij de kandidaat.

Vervolgactie | Om deze focus te kunnen aanbrengen, adviseren we om samen met meerdere medewerkers van de regionale loketten die betrokken zijn geweest bij de pilot:

1. De verschillende vragen van de potentiële overstapper te plotten in de klantreis;
2. Te analyseren welk (regionaal) aanbod antwoord geeft op welke vraag;
3. Advies uit te brengen aan de regio over de inzet van VCI en eventuele ontwikkeling van ander aanbod. Hierin nemen we nadrukkelijk ook de volgordelijkheid mee. Bijvoorbeeld dat een kandidaat zich eerst meer in het onderwijs verdiept (verschillende scholen of meeloopdagen etc.) voordat hij zich kan aanmelden voor een VCI of dat een persoon zonder deze oriëntatie een ander gesprek krijgt. Ook kijken we naar de rol van de rapportage. Welke vormen van rapportage zijn mogelijk en wie geeft deze rapportage vorm? Bij een meer coachend gesprek zou bijvoorbeeld ook de kandidaat zelf aantekeningen kunnen maken en is een rapportage mogelijk niet altijd noodzakelijk.

2. Betrokken groep van assessoren

Bij de start van het project had een grote groep van 15 assessoren uit de regio zich aangemeld voor de training en uitvoering van de VCI's. Van deze groep zijn er uiteindelijk acht assessoren die VCI's hebben afgenomen. Andere assessoren hebben door gebrek aan tijd nog geen VCI's afgenomen of hun deelname moeten stopzetten in verband met andere werkzaamheden. De acht assessoren vinden de VCI's zowel voor de kandidaat als voor hun eigen ontwikkeling en netwerk in de regio belangrijk.

Advies | Borg en train een betrokken en ervaren groep van assessoren:

1. Uitgaand van 24 VCI's per jaar / 6 VCI's per kwartaal in de regio. Bestaat de groep assessoren idealiter uit minimaal 6 tot maximaal 8 assessoren om de VCI's over meerdere personen te kunnen te verdelen en tegelijkertijd een compact team te vormen dat elkaar kent en een lerend netwerk vormt. Voorkeur gaat hierbij uit naar minimaal 1-2 leden die ook tijdens de pilots VCI's hebben afgenomen.
2. Is de groep afkomstig uit zowel de opleidingen als de opleidingsscholen.
3. Beschikt de groep over PO, VO en MBO ervaring.
4. Beschikt de groep, afhankelijk van de inhoudelijke focus van de VCI's, over meer coachende danwel meer formatief assessende ervaring.
5. Heeft de assessor voldoende tijd beschikbaar om deze VCI's uit te voeren en daarnaast ook voldoende flexibiliteit in de werkweek om de VCI's daadwerkelijk praktisch in te passen.

Actie | Vanuit de regio is door Elles Fouchier al proactief het verzoek voor assessoren benoemd in het RAP P&O overleg. Hiervoor heeft *Stichting Onderwijs in* een concept

profiel opgesteld. Dit profiel wordt uitgezet bij de verschillende P&O-ers. (en is toegevoegd in bijlage IV). Het is hiervoor waardevol eerst samen met de regioadviseurs VCI meer focus te geven, zodat we het profiel daarop kunnen aanscherpen.

3. Organisatorische kracht in de regio

De afgelopen periode heeft *Stichting Onderwijs in* de VCI's en de assessorenbijeenkomsten georganiseerd en de communicatie met deelnemers en assessoren verzorgd. Alle ontwikkelde materialen hiervoor zijn opgenomen in de bijlagen.

Voordeel van de organisatie door *Onderwijs in* was dat het centraal georganiseerd werd, door een (voor de regio) externe partij, die dit snel en goed kan doen. Het nadeel was dat de deelnemer hierdoor te maken kreeg met verschillende contactpersonen, namelijk:

1. eerst de regio-adviseur waar de deelnemer zich had opgegeven en oriënterend mee had gesproken;
2. daarna de *Onderwijs in* collega waar de deelnemer informatie en nadien rapportages van ontving over de VCI's;
3. de assessoren waarmee ze het gesprek voerden;
4. vervolgens weer de regio-adviseur om de verdere oriëntatie vorm te geven.

Voor een verduurzaming van de VCI's is het aan te raden dat de VCI's regionaal georganiseerd kunnen worden en het aanspreekpunt voor de kandidaat zo helder mogelijk blijft. Dit ook omdat de kracht van *Stichting Onderwijs in* zit in het ontwikkelen, aanjagen, opstarten van dingen die nodig zijn, en ze daarna begeleid overdragen naar de regio voor verduurzaming en inbedding.

Advies | Zorg voor organiserende kracht in de regio. Bijvoorbeeld in de vorm van extra uren voor regio-adviseurs of extra ondersteuning in het regioteam. In de overdracht van de organiserende taken kan *Stichting Onderwijs in* een begeleidende rol vervullen.

Voor het organiseren van de assessoren trainingen / intervisie zou *Stichting Onderwijs in* de groep van assessoren kunnen begeleiden om dit op termijn samen vorm te geven.

Conclusie

"Ik heb het gesprek vorige week als heel waardevol ervaren en het heeft me die extra bevestiging gegeven die ik nodig had om de knoop door te hakken dat ik het ga doen"

- Deelnemer VCI juni 2023 -

Graag helpen we ook in de toekomst potentiële overstappers te in hun oriëntatiefase met de vraag: *'Past werken in het onderwijs als leraar bij mij, en pas ik ook bij dit beroep en het onderwijs?* Daarvoor is het belangrijk om gezamenlijk de oriëntatiefase en het aanbod hiervoor nader uit te werken: wat bieden we aan in de regio of elders

(landelijk, buurregio, straks in de onderwijsregio) en hoe kunnen we daarbinnen VCI zo gericht mogelijk inzetten?

Na deze keuze en de integrale inbedding ontstaat beter zicht op de focus van het VCI kunnen we gezamenlijk in die richting verduurzamen.

**Bijlage I Huidige leden van de werkgroep en assessorengroep

**Bijlage II Voorbereidend competentie interview opbouw

**Bijlage III Draaiboek incl. mails aan deelnemers, assessoren en werkgroep, voorbeeldplanning en voorbeeldflyer. Zie hiervoor het apart bijgevoegde document.

**Bijlage IV Profiel assessor

.

Bijlage I Huidige leden van de werkgroep en assessorengroep

Werkgroep

Organisatie

RAP NO-Brabant
VO Veghel
AOS-Oost Brabant
TU Eindhoven
HAN
Radboud Universiteit
Stichting Onderwijs in

Werkgroepleden

Jaco Klink
Mieke van Dijk
Corry Kocken
Ruurd Taconis
Sonja de Bruin – tijdelijk vervangen door Carola Doumen
Jaap Rohof
Wolf Weymiens
Michelle Veugelers

Organisatie

RAP NO-Brabant
VO Veghel
AOS-Oost Brabant
TU Eindhoven
HAN
Fontys
Eckart College
Stichting Onderwijs in

Assessoren

Carla Reijnierse (gestopt juni 2023)
Mieke van Dijk
Corry Kocken
Ruurd Taconis
Sonja de Bruin (tijdelijk afwezig)
Marianne Vossenbergh (vervangster Sonja)
Ben Strik
John van der Kant
Wolf Weymiens
Sanne van Kempen
Laurens Roorda
Sarah Salhany

Bijlage II Voorbereidend competentie interview incl. opbouw, handleidingen en rapportageformulier

In een voorbereidend competentie-interview heeft een potentiële overstapper een gesprek met twee assessoren uit de school en/of opleiding aan de hand van casussen die passen bij de bekwaamheden van een docent (didactisch, pedagogisch, organisatorisch en 'professional in de school'). In de VCI's van de afgelopen jaren hebben we gewerkt met een gesprek van drie kwartier. Dit gesprek is verkennend van karakter. Het is geen assessment of geschiktheidsonderzoek, maar een ontwikkelgesprek voor de kandidaat op zijn/haar/hun bekwaamheden en de (motivatie voor een) eventuele overstap. De kandidaat ontvangt een rapportage van het gesprek dat hij zou kunnen benutten in zijn portfolio.

Aan de hand van een VCI krijgt een kandidaat zicht op:

- Wat zijn kwaliteiten en ontwikkelpunten zijn binnen de bekwaamheden van de docent;
- Wat het inhoudt om docent te zijn;
- Welk specifiek appel de verschillende onderwijssectoren doen op de docentcompetenties;
- Hoe hij zijn oriëntatie zou kunnen vervolgen in de richting van het onderwijs;
- Welke routes er mogelijk zijn voor hem om te komen bij het beroep en de sector van zijn/haar keuze.

Bijlage IV Profiel assessor

De kandidaten die deelnemen aan een voorbereidend competentie-interview zijn zeer divers in hun achtergrond, kwaliteiten, fase van oriëntatie en motivatie. Het is een kunde om als assessor in de voorbereiding en tijdens het gesprek de kandidaat te bevragen op en een beeld te vormen over zijn competenties en motivatie en daarnaast samen te onderzoeken welke sector en route voor hem het meest passend zijn. Dit vereist de volgende ervaring en kwaliteiten:

Ervaring / kwalificaties

Als assessor:

- Heb je relevante en brede praktijkervaring en expertise in het primair, voortgezet of middelbaar beroepsonderwijs.
- Ben je werkzaam in de opleiding, onderwijsregio of in de beroepspraktijk (po, vo of mbo).
- Ken je de wettelijke bekwaamheden van een docent (po, vo of mbo).
- Heb je ruime ervaring met het opleiden en/of begeleiden van docenten. Pré: specifieke ervaring met het opleiden en/of begeleiden van zij-instromers/overstappers.
- Pré: heb je eerder soortgelijke formatieve ontwikkelgesprekken of assessments afgenomen.

Kwaliteiten

Als assessor ben je in staat:

- Een veilige en prettige sfeer te creëren in het gesprek.
- Een beeld te geven van het docentschap in een specifieke onderwijssector.
- Competenties en motivatie van de kandidaat te achterhalen door middel van passende vraag- en gesprekstechnieken.
- Relevante ervaring en reflectie te koppelen aan de competenties van een docent.
- Onderbouwde feedback te geven over waar de kandidaat staat in zijn ontwikkeling tot docent en dit op opbouwende wijze te communiceren.
- Feedback op heldere, compacte en aansprekende wijze vast te leggen in de rapportage.

Tijdsinvestering

Als assessor ben je twee keer per jaar actief in de VCI's. Dat houdt in dat je de gesprekken voorbereidt, afstemt met de mede-assessor op de dag zelf, het gesprek voert, samen met de mede-assessor voor de rapportage zorgt en input geeft voor verbetering van het concept van de voorbereidende competentie interviews.

Daarnaast neem je een aantal keer per jaar deel aan een korte intervisie / training samen met andere assessoren van opleidingsscholen en lerarenopleidingen, om je eigen expertise en vaardigheden te blijven verbeteren en te helpen die van anderen te ontwikkelen. Bijvoorbeeld over gesprekstechnieken en het maken van de rapportage. In totaal vraagt het assessorschap ongeveer 4 dagen per jaar.