**Concept Inhoudelijke Handleiding Competentieset**

**Inleiding**

De competentieset is ontwikkeld vanuit een vraag van het Kennisteam arbeidstoeleiding

“*Wat hebben onze leerlingen nodig als werknemer?*”

“*Waar moet nog (extra) aandacht voor zijn in ons onderwijs in de jaren voor uitstroom naar arbeid?*”

Hoewel de leerlijnen Sociaal emotionele ontwikkeling (LGO) en Voorbereiding op dagbesteding en arbeid wel voor een deel antwoord konden geven op deze vraag, was er nog onvoldoende informatie gericht in de competenties.

De competentieset is een zelf ontwikkelde scoringslijst gebaseerd op de SHL competenties die in het MBO worden gehanteerd en in het werkveld worden herkend. (Het SHL competentiemodel is een consistent, samenhangend en geordend geheel van termen, die worden gebruikt bij het beschrijven van competenties in de kwalificatiedossiers). Deze zijn uitgebreid met competenties die passen bij de leerlingenpopulatie bij leerlingen uit cluster 3 en 4, bijv. op tijd komen; afspraken nakomen.

**Opbouw**

* De competentieset is een onderdeel in MLS. De competentieset is ingedeeld in drie fases (Fase 1, 2, 3). Iedere school kan zelf bepalen hoe lang een fase duurt. De school kan intern de fase een naam geven. In MLS blijven de woorden fase 1, 2 en 3 staan.
* De normering is als volgt:

|  |  |
| --- | --- |
| 0. Nooit | 0% - 9% |
| 1. Zelden | 10% -29% |
| 2. Soms | 30% - 49% |
| 3. Regelmatig | 50% - 69% |
| 4. Vaak | 70% - 89% |
| 5. Altijd | 90% - 100% |
| n.v.t. |  |

Op welke wijze je de normering kunt toepassen wordt later in die document uitgelegd.

* Iedere fase kent een basis- en een keuzelijst. De basislijst bestaat uit 18 competenties verdeeld over de drie fases. De basislijst wordt iedere fase uitgebreid met andere competenties.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Competenties Basislijst** | **Fase 1: leerjaar 1 en 2** | **Fase 2: leerjaar 3 en 4** | **Fase 3: leerjaar 5 en 6** |
|  | 8 competenties | 15 competenties | 18 competenties |
| **Voorbereiding op Dagbesteding en Arbeid (VDA)** | | | |
| **Betrouwbaarheid tonen** | Komt op tijd | Komt op tijd | Komt op tijd |
| Komt afspraken na | Komt afspraken na | Komt afspraken na |
| **Met druk en tegenslag omgaan** | Zet door als werkzaamheden niet gaan zoals gepland | Zet door als werkzaamheden niet gaan zoals gepland | Zet door als werkzaamheden niet gaan zoals gepland |
| **Gedrevenheid en ambitie tonen** | Toont inzet | Toont inzet | Toont inzet |
|  | Toont doorzettingsvermogen | Toont doorzettingsvermogen |
|  |  | Toont initiatief |
| **Kwaliteit leveren** | Werkt taakgericht | Werkt taakgericht | Werkt taakgericht |
| **Samenwerken en overleggen** | Ontvangt feedback | Ontvangt feedback | Ontvangt feedback |
|  | Heeft contact met anderen | Heeft contact met anderen |
| **Ethisch en integer handelen** |  | Past omgangs- en beleefdheidsvormen toe | Past omgangs- en beleefdheidsvormen toe |
| **Met veranderingen omgaan** |  | Gaat om met verschillen in begeleiding | Gaat om met verschillen in begeleiding |
| **Instructies en procedures opvolgen** |  | Begrijpt werkopdrachten en instructies | Begrijpt werkopdrachten en instructies |
| **Leergebiedoverstijgend (LGO)** | | | |
| **Beslissingen en activiteiten initiëren** | Vraagt om hulp | Vraagt om hulp | Vraagt om hulp |
| **Jezelf presenteren** | Ziet er verzorgd en fris uit | Ziet er verzorgd en fris uit | Ziet er verzorgd en fris uit |
| **Leren** |  | Heeft een realistisch zelfbeeld | Heeft een realistisch zelfbeeld |
|  | Stelt vragen | Stelt vragen |
|  |  | Leert van ondersteuning en feedback |
| **Relaties bouwen en netwerken** |  |  | Heeft gevoel voor arbeidsverhoudingen |

De basislijst wordt door alle scholen gebruikt. Daarnaast is er voor iedere school de mogelijkheid competenties te kiezen uit de keuzelijst.

* Voordat de competentielijst wordt ingevuld worden kiest de invuller uit de onderstaande optie Ondersteuningsbehoefte. Je vult de lijst in met in je achterhoofd: de leerling functioneert goed met die mate van begeleiding. de mate van ondersteuning. Op deze manier kan een leerling toch goed scoren. Ook kun je als een leerling heel goed scoort, bespreken of de leerling met minder begeleiding hetzelfde resultaat kan behalen.

|  |  |
| --- | --- |
| **Uitstroombestemming** | |
| Taakgerichte of  Activerende  dagbesteding | **Doelgroep 2**:  Leerling in de nieuwe Wajong dagbesteding**.** Leerlingen ontvangen een uitkering, maar zijn verplicht daarvoor taken voor de samenleving te verrichten. |
| **Ondersteuningsbehoefte: intensief**  De leerling is passief en/of reactief; onderneemt alleen actie op uitnodiging of na aanmoediging |
| **Laat de competentie zien** (kijkwijzer criteria)   * in minimaal 10 dezelfde situaties * bij één of twee vaste begeleider(s) * na individuele instructie * in een bekende, rustige, gestructureerde omgeving   bij een vast dagprogramma |
| Beschut werk | **Doelgroep 3**:  Leerling in de nieuwe Wajong, beschut werk. Leerlingen ontvangen een uitkering, maar zijn verplicht daarvoor taken voor de samenleving te verrichten |
| **Ondersteuningsbehoefte: voortdurend**  De leerling laat het gedrag zien in een voor hem bekende, vertrouwde, veilige omgeving of bij bekende activiteiten |
| **Laat de competentie zien** (kijkwijzer criteria)   * in minimaal 10 verschillende situaties (stage, speelplaats, tijdens de pauze enz.) * bij maximaal drie tot vier verschillende begeleiders * instructie in een klein groepje   in een gestructureerde omgeving, maar is minder afhankelijk van een vast dagritme |
| Arbeid | **Doelgroep 4:**  leerlingen in Arbeid met loon, kostensubsidie v/d gemeenten en evt. jobcoaching. Leerlingen komen in aanmerking voor de indicatie banenafspraak |
| **Ondersteuningsbehoefte regelmatig;**  De leerling laat het gedrag pro-actief zien, in een verschillende bekende situatie of omgeving. |
| **Laat de competentie zien** (kijkwijzer criteria)   * in minimaal 10 verschillende situaties over een langere periode (paar maanden) * niet afhankelijk van uitsluitend bekende begeleiders * na groepsinstructie of opdracht * niet afhankelijk van omgevingsfactoren; in onvoorspelbare of stresssituaties is het (negatief)gedrag niet zichtbaar   vanuit zichzelf |
| Arbeid met certificaten/ MBO entree | **Doelgroep 5**:  Leerling in Arbeid met certificaten, MBO/entree. Met evt. met korte ondersteuning is de leerling in staat om uiteindelijk het minimum loon te verdienen. Loonwaarde: 70/80 - 100% |
| **Ondersteuningsbehoefte incidenteel**  De leerling laat het gedrag pro-actief zien, in willekeurig welke situatie of omgeving |
| **Laat de competentie zien** (kijkwijzer criteria)   * in minimaal 10 verschillende situaties over een langere periode (paar maanden) * niet afhankelijk van bekende begeleiders * na groepsinstructie of opdracht * niet afhankelijk van omgevingsfactoren; in onvoorspelbare of stresssituaties is het (negatief)gedrag niet zichtbaar * vanuit zichzelf |

* Meerdere medewerkers (leraren, praktijk- en onderwijsondersteuners, stagebegeleiders) kunnen de competentielijst invullen. Er is een keuzemenu waar je kunt kiezen uit welke functie en welk praktijkvak of stage.
* Na het invullen van de competentielijst kan er een toelichting geschreven worden.

Daarin kun je o.a. beschrijven welk soort (praktijk)vak/stage de leerling, aan welke voorwaarden voldaan is om tot een bepaalde scoring van de competenties te komen.

* De gegevens zijn op individueel-, groeps- en schoolniveau zichtbaar.

**Normering**

De competenties worden per fase uitgebreid. Welk percentage dient behaald te worden bij iedere fase? Een aantal competenties worden in de drie fases aangeboden. Je kunt dan niet verwachten dat de leerling in fase 1 meer dan 75% van de competenties voldoende gescoord heeft.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Beheersing Fase 1 | Beheersing Fase 2 | Beheersing Fase 3 |
| Praktijkvak/BIS | Doelen fase 1: 50% |  |  |
| BES |  | Doelen Fase 1: 50-75%  Doelen Fase 2: 50% |  |
| ZES |  |  | Doelen Fase 1: >75%  Doelen Fase 2: > 75%  Doelen fase 3: 50-75% |

**Afnemen competentielijst**

Het is wenselijk dat de competentielijsten minimaal twee keer per jaar worden ingevuld vanaf het eerste leerjaar. Wordt dit consequent gedaan, kun je de vorderingen goed volgen. De eerste afname kun je zien als een 0-meting.

Een tip bij stage: Vaak duurt een stage meerdere maanden. De eerst maanden werkt de leerling aan de competenties. De laatste vier weken observeert de begeleider hoe vaak de leerling de competenties laat zien.

**De leerling:**

Als de competentielijst is afgenomen, is het belangrijk dat de begeleider samen met de leerling een plan maakt hoe hij/zij aan de competenties gaat werken.