

Assessorencompetenties en de subgedragsindicatoren

<p>Competentie 1: Interpersoonlijk</p> <ul style="list-style-type: none">➤ De assessor is in staat om een veilige beoordelingsomgeving te bieden.➤ De assessor is bekend met de principes die noodzakelijk zijn voor het scheppen van een vriendelijke en coöperatieve sfeer.	<ul style="list-style-type: none">• Vooraf aan het assessment checkt de assessor aantoonbaar hoe de kandidaat het assessment beleeft en speelt hier passend op in.• De assessor past de vraagstelling voor de kandidaat aan waar nodig.• De assessor stelt vooraf aan het assessment de kandidaat op zijn gemak.• De assessor heeft een rustige sfeer gecreëerd.• Het assessment is toegelicht.• De kandidaat krijgt de ruimte om verduidelijkende vragen te stellen.• De assessor is tijdens het assessment besluitvaardig en doortastend.• De assessor is tijdens het assessment voldoende zakelijk en tegelijkertijd respectvol.
<p>Competentie 2: Observeren</p> <ul style="list-style-type: none">➤ De assessor is in staat om op adequate wijze de kandidaat te observeren (indien een observatie bij één van de instrumenten/methodieken van de procedure hoort) en aan deze observatie, in relatie met de bekwaamheidseisen, een beoordeling te koppelen.	<ul style="list-style-type: none">• De assessor let scherp op zowel het proces, het gedrag als de houding van de kandidaat in de praktijk.• De assessor houdt rekening met de omstandigheden waarin het assessment plaatsvindt.• De assessor maakt gebruik van de WACKER methode.• De assessor past het onderscheid tussen waarnemen en oordelen toe.

Competentie 3: Interviewen

➤ De assessor is in staat om door middel van het toepassen van vraag- en interviewtechnieken de competenties/kwaliteiten van de kandidaat boven tafel te krijgen en die in het gesprek te vergelijken met de bekwaamheidseisen. De assessor stelt vragen om de waarde van de ervaring (kennis en kunde) te onderzoeken.

- De assessor kan de deelnemer op zijn gemak stellen.
- De assessor kan duidelijk maken wat er precies wordt beoordeeld tijdens het interview, op welke manier dat gebeurt en wat er van de deelnemer verwacht wordt.
- De assessor kan het gesprek structureren. (introductiefase, informatiefase en afrondingsfase).
- De assessor kan de informatiefase volgens de STARR-methode structureren.
- De assessor kan gesprekstechnieken toepassen. (luisteren, samenvatten, doorvragen).
- De assessor stelt voldoende open vragen.
- De assessor kan aan hand van het interview voldoende informatie verzamelen om een uitspraak te kunnen doen over hetgeen beoordeeld wordt n.a.v. het interview.
- De assessor controleert het begrijpen van de boodschap door de ontvanger.

<p>Competentie 4: Beoordelen</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ De assessor is in staat op adequate wijze een beoordeling te geven van de competenties van de kandidaat, aan de hand van de gebruikte assessmentinstrumenten in de assessmentprocedure (bijvoorbeeld portfolio, proeve van bekwaamheid, criteriumgericht interview). ➤ De assessor is in staat gedrag te beoordelen aan de hand van bekwaamheidseisen (<i>vastgelegd in de wet beroepen in het onderwijs</i>), bewijzen en antwoorden van een kandidaat. 	<ul style="list-style-type: none"> • De assessor hanteert het beoordelingsinstrument op de voorgeschreven wijze. • De assessor baseert zijn oordeel op feiten. • De assessor heeft kennis van/hanteert de standaard voor beoordelen. (beoordelingscriteria- en protocol). • De assessor past de beoordelingsprocedure en het beoordelingsprotocol toe volgens afspraak. • De assessor kan gedrag en resultaten van gedrag relateren aan de standaard. • De assessor kan oordelen op basis van feiten, de criteria en het protocol, in plaats van persoonlijke opvattingen en interpretaties.
<p>Competentie 5: Terugkoppelen/ feedback geven</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ De assessor is in staat om de kandidaat op een constructieve, motiverende wijze feedback te geven over het assessment en de uitslag hiervan, passend bij het niveau van de kandidaat. ➤ De assessor kan de beslissingen, die genomen zijn op basis van de beoordeling en die aangeven op welke punten de kandidaat bekwaam is, duidelijk uitleggen en onderbouwen. 	<ul style="list-style-type: none"> • De assessor heeft het oordeel toegelicht na afloop van het assessment op basis van de waargenomen gedragingen en houding c.q. antwoorden. • De assessor kan zijn oordeel en de totstandkoming er van dusdanig verwoorden dat de deelnemer dit begrijpt en accepteert. • De assessor kan bij het geven van feedback de feedbackregels toepassen. • De assessor heeft in het oordeel goed gelet op het welbevinden van de kandidaat.

<p>Competentie 6: Schriftelijk communiceren</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ De assessor is in staat om een duidelijk, gedetailleerd en gestructureerd verslag op te stellen. De assessor beschrijft in zijn verslag de competenties van de kandidaat en niet de persoonskenmerken. 	<ul style="list-style-type: none"> • De assessor rapporteert volgens de procedure van de organisatie. • De assessor rapporteert het verloop van de assessments op een constructieve wijze ten behoeve van evaluatie.
<p>Competentie 7: Inhoudelijke bekwaamheid</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ De assessor is inhoudelijk bekwaam op het gebied van het leraarschap en dient te beschikken over voldoende ervaring en kwalificaties in het beroep. ➤ De assessor kan bewijzen dat hij voldoende inhoudelijk onderlegd is en bereid is op de hoogte te blijven van verdere ontwikkelingen in de sector. ➤ De assessor is bekend met de bekwaamheidseisen en heeft kennis van de arbeidsmarkt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alle materialen zijn aanwezig en de accommodatie is in orde. • Alle onderdelen van het assessment zijn voorbereid. • De assessor heeft kennis over en informatie van de kandidaat paraat. • De assessor herkent voor het vakmanschap kritische aspecten in gedrag en resultaten van gedrag, zodat hij een beoordeling kan onderbouwen.

Competentie 8: Reflecterend en lerend vermogen

- De assessor heeft inzicht in eigen voorkennis en culturele bagage wat betreft het beoordelen van het gedrag van kandidaten op basis van de gestelde criteria.
- De assessor heeft inzicht in eigen vooroordelen en kennis van eigen subjectiviteit.
- De assessor is in staat te reflecteren op eigen gedrag en daarin ontwikkelpunten aan te geven.

- De assessor heeft, op basis van zelfreflectie en feedback, inzicht in het eigen ontwikkelpotentieel.
- De assessor vertaalt dit naar acties en plannen voor voortgaande professionele ontwikkeling.
- De assessor onderzoekt voortdurend methodisch de eigen beroepspraktijk, gebruik makend van meerdere modellen en verschillende bronnen
- De assessor is zich bewust van zijn valkuilen