

Ideaalprofiel

De Intaketest wordt onder meer gebruikt om er achter te komen of een kandidaat geschikt is voor een bepaalde opleiding, zowel op het gebied van de capaciteiten als van de persoonlijkheid van de kandidaat. Om de Intaketest goed te kunnen interpreteren en om te zetten in een goed advies aan de deelnemer of een goede start van het begeleidingstraject, moet van tevoren duidelijk zijn welk resultaat van de test gewenst is:

- Welke capaciteiten spelen een belangrijke rol in de opleiding c.q. het beroep waarvoor de kandidaat heeft gekozen?
- Wat zijn de minimale eisen voor deze capaciteiten?
- Zijn er persoonlijkheidstrekken die relevant zijn in het beroep?
- Is het een dynamisch beroep?
- Zijn er veel hectische situaties waarbij er een beroep wordt gedaan op de stabiliteit van de kandidaat? Etc.

Voor de capaciteiten wordt er een minimum vastgesteld waaraan de kandidaat zou moeten voldoen. Scoort hij daaronder, dan kunnen op tijd maatregelen worden genomen zoals een rekenvaardigheidstraining of een taalvaardigheidstoets.

Zonder een duidelijk beeld van de gewenste uitkomst zal de intaker niet in staat zijn een goed advies te geven en zal de coach niet in staat zijn de juiste begeleiding te geven. Daarom is in de Intaketest het Ideaalprofiel opgenomen. Dit Ideaalprofiel dient twee doelen:

- consensus krijgen binnen het team over de gewenste scores
- snel kunnen controleren middels de volledige rapportage of een deelnemer aan het gewenste profiel voldoet

Werkwijze

In een korte sessie vullen alle, bij de opleiding betrokken docenten / intakers / coaches, het zogenaamde blauwdrukkaartje in (zie voorbeeld hieronder). Een aanzet hiertoe wordt al gegeven in de interpretatietrainingen. Dit blauwdrukkaartje zit in de trainingsmappen en is bovendien via onze [website](#) te downloaden. Op dit kaartje zijn alle belangrijke facetten vermeld die in de volledige rapportage aan de orde komen. Achter de facetten staat dezelfde schaalverdeling zoals die in de rapportages wordt gebruikt (10% - 20% - 40% - 20% - 10%). Bovendien zijn de normgroepen (1 t/m 5) vermeld.

Naam opleiding: _____

	10%	20%	40%	20%	10%
	1	2	3	4	5
Capaciteit					
Numerieke aanleg					
Verbale aanleg					
Redeneer vermogen					
Evaluatie vermogen					
Ruimtelijk inzicht					
Persoonlijkheid / Motivatie					
Inzet					
Conscientieus / ordelijk					
Behoeftes aan begeleiding					
Motivatie / Emotie					
Hoop op succes					
Angst voor falen					
Persoonlijke stimulering					
Motivatie / Gedrag					
Enthusiasme					
Degeïjcktheid					
Persoonlijkheid / Big Five					
Stabiel					
Extravert					
Altruïsme					
Zorgvuldig					
Open					

Stap 1 Persoonlijk Ideaalprofiel

Alle betrokken vullen op het kaartje hun persoonlijke mening in. Dat betekent dat op alle regels een gebied wordt aangegeven waarin volgens de coach / intaker de deelnemer zou moeten scoren. Meestal worden er dus op elke regel meerdere kruisjes gezet. Voor capaciteiten geldt natuurlijk dat er een minimumwaarde is en dat alle scores daarboven ook prima zijn. Hoe hoger de capaciteiten hoe beter. Uitzondering daarop zijn de deelnemers die op alle onderdelen van de capaciteiten ruim hoger scoren dan het gewenste minimum. Bij die deelnemers rijst de vraag of het niveau van de opleiding niet te laag is.

Bij de facetten van de persoonlijkheid geldt bovenstaande niet. Daar is het veelal geen kwestie van goed of fout, maar van: 'past het resultaat bij het gekozen beroep?'. Een lage score op een facet kan heel goed passen in een beroep terwijl een hoge score dat soms niet doet. Een lage score op extraversie is geen probleem als je programmeur wilt worden, maar roept wel vraagtekens op als je de opleiding tot verzorgende start. Een lage score op dynamiek is niet wat we in gedachten hebben bij de opleiding Sport- en Bewegingsbegeleider, maar vormt nauwelijks een belemmering in de werkprocessen van het beroep boekhouder.

In het algemeen zal iemand die al een tijdje bij een opleiding betrokken is, of zelf uit de branche komt, een duidelijke mening hebben over de facetten die in de Intaketest aan de orde komen. Hij / zij zal er dan ook niet veel moeite mee hebben dit blauwdrukkaartje in te vullen en daarmee een persoonlijk Ideaalprofiel op te stellen. Als richtlijn De eerste stap moet binnen 10 minuten kunnen worden uitgevoerd. Uiteraard kunnen in dit proces ook de mensen uit de praktijk betrokken worden en de mensen die de deelnemers begeleiden tijdens hun stage of werk. Aangezien deze personen meestal geen interpretatietraining hebben gehad, zullen ze wel eerst een toelichting op de begrippen en de werkwijze moeten krijgen.

Stap 2 Schoolprofiel

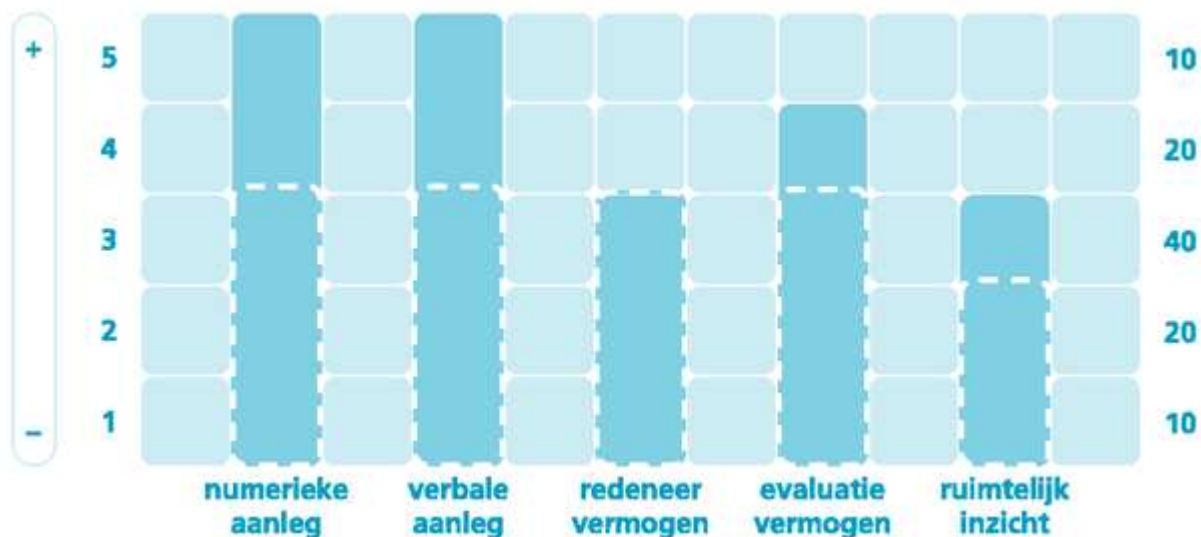
In de volgende stap worden de persoonlijke Ideaalprofielen naast elkaar gelegd en gecombineerd tot een teamprofiel (schoolprofiel). In de praktijk zal er weliswaar een grote overeenkomst tussen de persoonlijke profielen zijn maar zal er ook een aantal verschillen zijn. Voordat de gesprekken met de kandidaat plaats gaan vinden (voor de intake of de begeleiding) zal er eerst overeenstemming moeten zijn over een gezamenlijk profiel. Het kan niet zo zijn dat het advies aan de deelnemer afhankelijk is van de intaker of coach met wie hij het gesprek voert. Over de gewenste resultaten moet consensus zijn.

Indien er verschillen zijn tussen de persoonlijke Ideaalprofielen ontstaat er uiteraard discussie. Om tot een overeenkomst te komen zijn er eenvoudige spelregels.

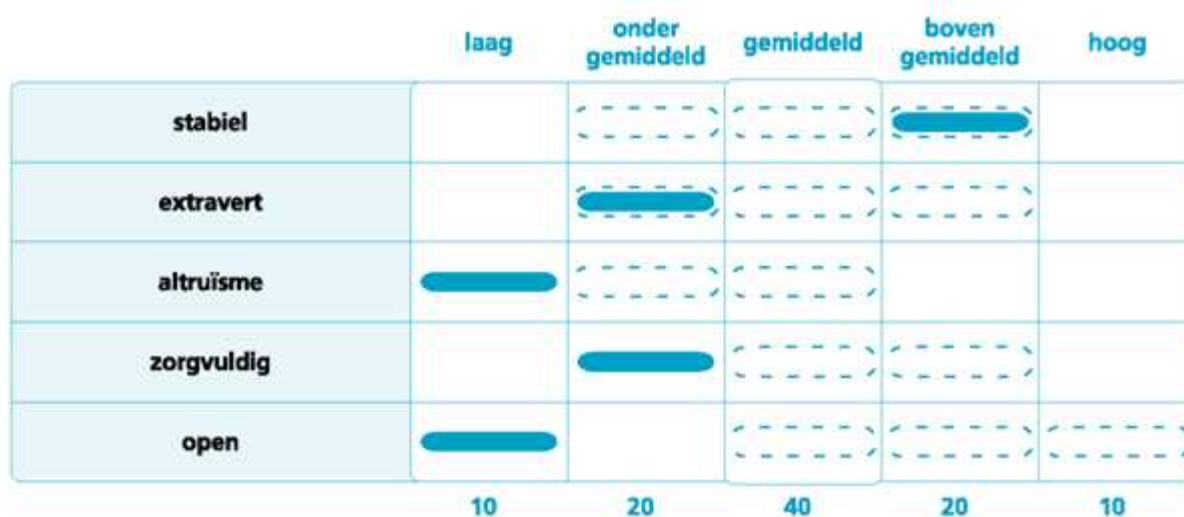
- Als eerste wordt uit de afzonderlijke Ideaalprofielen een gecombineerd Ideaalprofiel gemaakt. Daarbij worden de laagste (capaciteiten) of breedste (persoonlijkheid) waarden gebruikt.
- Met dit resultaat zal niet iedereen het eens zijn, er zal discussie volgen. Als er iemand een overtuigend argument kan geven waarom een resultaat scherper moet zijn (hoger bij capaciteiten of smaller bij persoonlijkheid) wel of niet gewenst is, en de rest van het team stemt daar meteen mee in, dan is het natuurlijk duidelijk. De betreffende score wordt dan verwijderd.
- Leidt de discussie niet snel tot overeenstemming, dreigt er een langere discussie te ontstaan en vliegen de voorbeelden en tegenvoorbeelden over tafel, dan blijft het lagere (capaciteiten) of bredere (persoonlijkheid) profiel in eerste instantie staan. Kennelijk is het belang van het betreffende facet voor het beroep niet helemaal duidelijk of hangt het bijvoorbeeld af van de omgeving waarin het beroep wordt uitgeoefend.

Stap 3 Ideaalprofiel koppelen aan opleiding

Om het Ideaalprofiel te kunnen toevoegen aan een opleiding moet je rechten hebben voor het gebruik van de database. Niet elke gebruiker van een database heeft deze rechten. Alleen een zogenaamde applicatiebeheerder kan deze actie uitvoeren. Elke database (school, sector, locatie, ...) heeft een applicatiebeheerder. Wie dat is of waar die zich bevindt verschilt per school, meestal is het iemand van de deelnemersadministratie. Mocht niet duidelijk zijn wie de applicatiebeheerder van je database is, neem dan contact op met onze helpdesk (helpdesk@amn.nl).



Het gezamenlijke profiel kan worden afgegeven aan de applicatiebeheerder. Deze kan op eenvoudige wijze dit profiel verwerken in de database. In het systeem is een groot aantal helpfiles opgenomen. Een van deze helpfiles beschrijft gedetailleerd hoe het Ideaalprofiel aan een opleiding kan worden gekoppeld. Meer dan een paar minuten neemt dit echter niet in beslag. Ook hier kan onze helpdesk desgewenst ondersteunen.



Uiteraard kan het Ideaalprofiel op elk gewenst moment worden aangepast. Indien er ten behoeve van het nieuwe schooljaar een nieuw cohort in onze database wordt aangemaakt worden niet alleen alle bestaande opleidingen gekopieerd maar ook de aanwezige Ideaalprofielen.

In de rapportage zie je nu dat het Ideaalprofiel is ingevuld en kun je het resultaat van de deelnemer

makkelijk daarmee vergelijken. Dat helpt de intaker of begeleider ook een rapportage snel te analyseren.

Stap 4 Bijstellen Ideaalprofiel

Een van de belangrijke rapportages van de Intaketest is de zogenaamde Managementrapportage. Deze geeft een overzicht van alle kandidaten van (naar keuze) een opleiding, een sector of zelfs een hele school, afhankelijk van de inrichting van de database. Deze rapportage kan alleen door een applicatiebeheerder worden gegenereerd en afgedrukt.

Met behulp van de Managementrapportage kun je vervolgens zogenaamd longitudinaal onderzoek doen. Ofwel, je kunt gaan onderzoeken hoe de deelnemers het in de opleiding gedaan hebben en deze resultaten vergelijken met de scores op verschillende facetten van de Intaketest. Daartoe verdeel je de deelnemers van een vorig schooljaar in drie groepen: deelnemers die het goed hebben gedaan (+), gemiddeld hebben gedaan (0), niet goed hebben gedaan of zelfs al de opleiding hebben gestaakt (-). De resultaten (+, 0, -) kun je in een aparte kolom in de Managementrapportage weergeven waarop je vervolgens kunt sorteren.

Je kunt nu de goede groep en de minder goede groep met elkaar vergelijken. Zijn er facetten waarop de twee groepen duidelijk van elkaar afwijken? Dat levert succesfactoren op (hoge score op Enthousiasme bij Verpleegkundigen) of faalfactoren (lage Verbale aanleg bij Juridisch Secretaresses). Vervolgens kun je op basis van deze gegevens het Ideaalprofiel uit Stap 2 wat gaan bijstellen. Soms zullen bepaalde facetten wat scherper moeten worden gezet, maar het kan ook gebeuren dat er geen correlatie is tussen bepaalde facetten en het resultaat van de deelnemers in de opleiding. In dat geval betreft het wat minder relevante facetten die kennelijk voor het behalen van een goed resultaat in de opleiding van minder belang zijn. Het profiel op dat facet kan dat wat breder blijven of misschien nog breder worden gezet.

Stap 5 Landelijk Ideaalprofiel

AMN heeft een applicatie ontwikkeld waarmee alle databases op de aanwezigheid van de Ideaalprofielen gecontroleerd kunnen worden. Het resultaat is een groot overzicht van al die profielen. Daarmee zijn wij in staat om te onderzoeken of er van een opleiding meerdere Ideaalprofielen zijn ingevuld door verschillende scholen. Als dat voldoende is gebeurd kunnen wij uit de diverse schoolprofielen een landelijk Ideaalprofiel voor een opleiding genereren. Deze landelijke Ideaalprofielen stellen wij vervolgens weer via onze website beschikbaar voor de scholen. Deze hebben dan de keuze: hun eigen Ideaalprofiel laten staan of het landelijke Ideaalprofiel overnemen.

Op dit moment zijn er per opleiding over het algemeen nog te weinig Ideaalprofielen ingevuld om een representatief gemiddelde te berekenen. Daarom hebben wij de voorpagina van de Volledige Rapportage aangepast. Indien er een rapportage wordt afgedrukt voor een opleiding waarvan nog geen Ideaalprofiel is ingevuld, verschijnt er op de voorpagina een waarschuwing met een verwijzing naar onze website. Wij verwachten dat daardoor het Ideaalprofiel breder gebruikt gaat worden en dat we de resultaten voor de landelijke Ideaalprofielen via onze website kunnen publiceren.

Resultaat

Indien het Ideaalprofiel is ingevuld in de database, verschijnt in de volledige rapportage extra informatie. De gewenste scores verschijnen in de diverse grafieken op de achtergrond waardoor de score van de deelnemer eenvoudig en snel vergeleken kan worden met het gewenste resultaat.

Dat levert drie groepen deelnemers op:

- De resultaten van de deelnemer vallen (nagenoeg) geheel **binnen het profiel**. In eerste instantie lijken er geen bijzonderheden te zijn die een goed resultaat tijdens de opleiding in de weg staan. Er kan worden volstaan met een kort kennismakingsgesprek. Sommige scholen nodigen deze deelnemers als groep uit voor een algemeen welkom gesprek. In een enkel geval wordt de deelnemer zelfs per post de deelnemerrapportage gestuurd met een korte toelichting. In die toelichting dient in ieder geval te staan dat de resultaten in het begin van de opleiding door de mentor met de deelnemer alsnog besproken worden. Een deelnemer die de Intaketest heeft gemaakt dient altijd feedback te krijgen over de resultaten!
- De tijd die er bij bovenstaande deelnemers wordt bespaard kan effectiever besteed worden aan de andere deelnemers. Bijvoorbeeld de deelnemers die **in grote lijnen** wel aan het profiel voldoen, maar daar op een aantal facetten toch (sterk) van afwijken. In principe zullen deze deelnemers een positief advies krijgen voor de opleiding maar “onder voorwaarden”. Er zullen met deze deelnemers aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, nog voordat er met de opleiding wordt begonnen. Die afspraken kunnen gaan over capaciteiten (aanvullend rekenvaardigheidonderzoek, plaatsing in een klas met meer taallessen in het rooster etc.) maar ook over zaken rondom de persoonlijkheid (faalangstraining, nader onderzoek naar autisme etc.). Belangrijk is dat je er op tijd bij bent en dat je doelgericht tot actie kunt overgaan.
- Tenslotte zijn er de deelnemers van wie de resultaten van de Intaketest zover **afwijken** van het Ideaalprofiel dat de vraag naar boven komt of deze opleiding nu wel zo’n verstandige keuze is. Zeker bij deze deelnemers moet gecontroleerd worden of het beroepsbeeld wel klopt. Voor veel beroepen heeft AMN daarvoor een Beroepsbeeldtest ontwikkeld. De deelnemer moet een spiegel worden voorgehouden en met argumenten, voorbeelden uit de praktijk overtuigd worden dat het verstandig is voor een andere opleiding te kiezen. Niet alle deelnemers zullen overtuigd raken of een negatief advies opvolgen. In dat geval kan er in ieder geval een notitie worden gemaakt in het portfolio van de deelnemer waar naar verwezen kan worden zo gauw de eerste signalen komen dat het niet goed gaat met de deelnemer. Sommige scholen werken in deze gevallen ook wel met een ‘voorwaardelijke toelating’. Wat daarbij de voorwaarden zijn is niet altijd even duidelijk, het heeft in ieder geval een signaalfunctie.

Voor de deelnemers die een negatief advies krijgen en zich daarin kunnen vinden is het heel belangrijk dat ze vervolgens niet aan hun lot worden overgelaten. Op tijd moet een Loopbaancentrum worden ingeschakeld om deze deelnemer te begeleiden naar een opleiding die passend is, zowel qua capaciteiten als passend bij zijn / haar persoonlijkheid. Binnenkort . In de Competentiesleutel is het mogelijk om te zoeken naar opleidingen waarvan de Dossieranalyses goed aansluit bij de Competentiesleutel van de deelnemer. Naast plaatsing- en adviesinstrument en Begeleidingsinstrument is de Intaketest dus ook een Beroepskeuze-instrument.