

Brugerguide

Formål

Målgrupper

Med et stigende antal indvandrere, migrantarbejdere og asylansøgere i Europa, er det blevet afgørende at fremskynde tilpasningen til arbejdsmarkedet. At finde egnede job, eller uddannelse til dem er en krævende opgave. FAST TRACK online quiz blev lavet for at afklare medarbejdernes færdigheder indenfor flg. brancher: Køkkenmedhjælper, Flisemontør og SoSu-hjælper. Testene er ikke-verbale, altså **uden sprog**, da målgruppen har meget få sproglige kompetencer indenfor det sprog, der tales i det nye land. Nogle af dem kan have været uddannet i deres hjemland, men har måske mistet de eksamensbeviser, der beviser det.

Brugere af testene

Mulige brugere af testene er vejledere på følgende steder: jobcentre, arbejdspladser, undervisningsinstitutioner, skoler, HR & rekruttering, frivilligorganisationer – og nye borgere.

Hovedformål – bestået eller ikke?

Hovedformålet med testene/quizzene er at finde ud af om testtageren har den grundlæggende viden, der kræves for et af de ovennævnte job. Men efter at have udført quizen, vil testtageren ikke få et officielt certifikat eller eksamensbevis. Hvis testager tilsyneladende har grundlæggende kendskab til køkkenarbejde, vil en rådgiver sandsynligvis anbefale ham til den slags arbejde eller lede ham til uddannelse indenfor branchen. Hvis testtageren ikke "består", bør han rådes til at prøve en anden branche eller blive uddannet inden for et område af interesse.



Testene kan bruges som en placeringstest eller screening af tidligere erhvervs erfaring; dette ville give ideer til jobintegration eller uddannelse.

Anvendelse af testene som undervisningsmateriale er også muligt.



Ved testtageren, hvordan man klæder en person med en brækket arm på?

Testen kan afdække testtagerens interesse for, og kendskab til bestemte job.

Kort beskrivelse af værktøjet

Hver quiz indeholder ca. 40 spørgsmål, som er opdelt i 4 deltests. Spørgsmålstyperne er: ja / nej spørgsmål, sekvenser og matchning. Der er altid et indrammet "spørgsmålstegn / symbol" først og et spørgsmålstegn ved siden af det. Resultatet (hvor mange rigtige svar) vises, når quizen er færdig.

Flisemontør-testen er udarbejdet i forhold til en faglig uddannelse, mens hjælpere i køkkener og plejehjem generelt anses for at være ufaglærte. Plejehjem er enten private eller offentlige, og det samme kan siges om køkkener. Regler/normer ift. arbejdsprocedurer adskiller sig noget mellem landene, med hensyn til de tre job, der er udvalgt af Fast Track. Vi mener dog, at værktøjet definerer, om en person bør opfordres til at søge et bestemt type arbejde

eller uddannelse i det nye land.

Gennemførelse

Hvad du behøver

Du skal bruge en computer eller tablet og internetadgang for at tage testen. For at få det bedste resultat har du brug for et fredeligt sted og tid til at afprøve og give feedback og anbefalinger. Hvis du vil udlevere resultaterne udskrevet, skal du have en printer. Det er også muligt at sende resultaterne via e-mail.

Kort beskrivelse af testen

Denne prøve er beregnet til at afklare migrantens forudgående faglige færdigheder uden at bruge et sprog. Alle tre tests består af fire eller fem underprøver. Årsagen til at dele testene er, at jobtitlerne er forskellige i forskellige lande. I stedet for titlen er det mere relevant at være opmærksom på deltagerens tidligere arbejdsopgaver og at vælge underprøvningserne på den baggrund

Tidsramme

Der er ingen tidsbegrænsning i testene. På baggrund af vores erfaring er den anslåede tid for SoSu-hjælper og køkkenmedhjælper ca. 30 minutter og til flisemontør, ca. 45 minutter.

Husk at reservere lidt tid til feedback og anbefalinger efter afslutningen af testen.

Hele testen eller relevante dele?

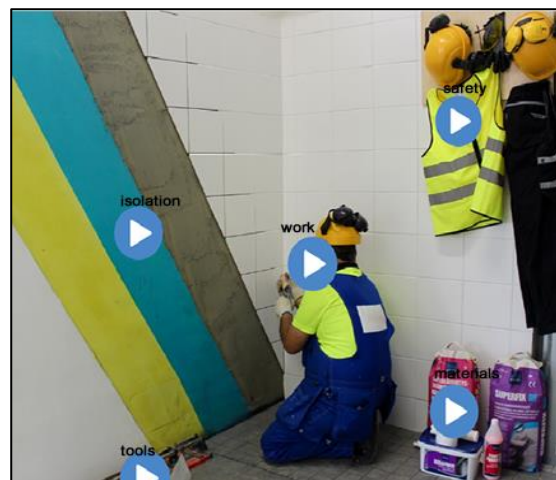
Det er muligt at afslutte alle delprøverne eller kun nogle af dem afhængigt af deltagerens baggrund samt formålet med testen.

Hvis deltageren gennemgår testen for **SoSu-hjælper**, er delprøverne: *medicin, forflytning, ernæring og hygiejne*.

Hvis deltageren gennemfører testen for **Flisemontør**, består delprøverne af: *værktøjer materialer, sikkerhed, isolering og arbejde*.

Hvis deltageren gennemfører testen for **Køkkenmedhjælper**, består delprøverne af: *ergonomi, hygiejne, generelle kompetencer og produktion*.

På billedet nedenfor ses flisemontør-testen og dens deltests. Ved at klikke på pilen åbnes testens startside.



Hvordan kan resultaterne bruges bagefter

Eksempler

Testene giver et groft skøn af en persons faglige færdigheder i et bestemt erhverv eller felt. Resultater kan bruges på arbejdspladser i rekrutteringsprocessen, i introduktionen på den nye arbejdsplads, og fx ved at definere arbejdstagernes uddannelsesmæssige behov. Erhvervsskoler eller sprogudbydere kan bruge resultaterne som vejledning og rådgivningsværktøj, i valideringsprocessen, i erhvervsuddannelse mv. Derudover kan forskellige interessenter, der arbejder med indvandrere, også drage fordel af testene.

Værktøjerne kan bruges af forskellige personer og til forskellige formål:

Baseret på pilottests, og værdifuld feedback og input fra projektets interessenter er evalueringsværktøjerne specifikt designet og efterprøvet af forskellige arbejdsmarkedsparter. De kan anvendes på forskellige niveauer, af forskellige målgrupper og til forskellige formål.

Nedenfor kan du hente inspiration i nogle få cases / eksempler, der kan vise sig nyttige, når der overvejes om kompetencer skal afdækkes ved hjælp af disse værktøjer, når du begynder at teste og begynder at udvikle nye værktøjer:

1. Af den kommunale sagsbehandler på Jobcenteret (eller Jobkonsulent, karrierevejleder, rekrutteringsagent, HR-medarbejder), der forsøger at matche arbejdsplads med jobsøger):

Linda, jobkonsulent på et Jobcenter i Danmark

'Jeg har brugt værktøjet i dialog med mine borgere, når vi laver deres jobplaner: når man matcher CV med jobåbninger; forsøger at afdække de færdigheder, der er nødvendige for ham / hende for at få fodfæste på en arbejdsplads og for at fastslå om (eller hvilken type) passende faglig uddannelse, og hurtigere vej i arbejde, der er nødvendigt for ham / hende.

Jeg synes, at værktøjet er hurtigt og validt. Specielt, som i mit tilfælde, som ingen forudgående kendskab har til de faglige færdigheder, der bliver testet af udlændingen, fordi jeg kommer fra et andet erhverv. Og også fordi jeg kan få et godt indtryk af hans færdigheder, selv om hans dansk er begrænset'.

2. Arbejdspladser, som søger medarbejdere, hvis færdigheder svarer til de eksisterende behov for arbejdskraft. Disse arbejdspladser kan have sagt ja til have praktikanter og derfor har ønske om at teste den nye medarbejder ved hjælp af værktøjet.

Katarina, leder af et større ældrecenter i Tyskland

'På vores institution har vi mange jobsøgende og praktikanter, som er' ansat 'i praktikophold og andre karriereforløb, normalt formidlet gennem Jobcenteret. Målet er at finde ud af, om de passer til denne type arbejde.

Jeg har derfor brugt redskaberne til at vurdere jobsøgerens egentlige færdigheder og har fundet det meget nyttigt, når man skal afgøre om den nye praktikant skal opdateres, modtage ekstra eller forberedende erhvervsuddannelse eller gennemgå on- the – job træning på vores arbejdsplads'

3. Lærere og undervisningsinstitutioner (også interessenter i projektet), har brugt værktøjerne, når de forsøger at tilbyde mere effektiv vejledning og bedre skræddersyede træningsprogrammer og individuelle træningsveje.

Kaisa, studievejleder på en teknisk skole i Finland

'Vi har testet værktøjerne og sammenlignet det med læseplanerne for vores egne elever og uddannelsesprogrammer. Selv om vores studerende skal gennemgå en egentlig uddannelse med (teoretiske) normer og standarder, synes vi alligevel at afklaringsværktøjet er anvendeligt, og validt, ift. at afdække de færdigheder der er nødvendige på de faktiske arbejdspladser. Nogle gange udfører vi realkompetenceafklaring på efterspørgsel fra jobcentret af en udlænding med forudgående uddannelses- og arbejdskompetencer,

så vi kan også matche de færdigheder, der er afdækket i testene, med praktiske test i vores værksteder.

4. Migrantarbejderen, der i øjeblikket er indskrevet på sprogundervisning, og som også leder efter job, har taget testen og brugt resultaterne mhp. yderligere karriereplanlægning.

**Murat, migrantarbejder fra Tyrkiet,
med uddannelse som flisemontør, og
bosat i Island**

»Jeg har arbejdet indenfor byggebranchen i mange år i Tyrkiet, og jeg er selvfølgelig meget nysgerrig ift. de tekniske standarder og kravene fra arbejdspladser her på Island. Jeg er også nysgerrig over de kompetencer, der er nødvendige for mig for at få et job, og også at finde ud af, hvilke kompetencer jeg mangler. Jeg håber, at lærere og karrierevejledere på min skole kan informere mig om, hvordan og hvor jeg kan opdatere mine kvalifikationer '.

Fortolkning

Generelt har disse tre færdighedsvurderinger to hovedmål.

Det første formål er at give oplysninger om deltagernes faglige færdigheder inden for et bestemt erhverv eller felt (anerkendelse af forudgående læring).

Det andet mål er at øge deltagernes kendskab til krav, færdigheder og kompetencer, der kræves for at komme ind i arbejdslivet indenfor eget erhverv eller felt, i et nyt land.

Resultater af kompetence-afdækningen

Spørgsmålenes gyldighed og fortolkningen af resultaterne er blevet evalueret gennem pilotforsøg. Evalueringen af pilottestene indikerer om spørgsmålene er for vanskelige eller for lette. Resultatet af kompetencevurderingen er stadig ikke en absolut nøjagtig vurdering af en persons faglige færdigheder i et bestemt erhverv. Resultatet kan ses som en måde at gøre deltagerens færdigheder og kompetencer synlige ved hjælp af et billedbaseret ikke-sprogligt værktøj. Resultatet giver kendskab til nogle af deltagernes aktuelle kompetencer, og nogle retningslinjer ift. færdigheder, der skal forbedres, før han kan komme ind på arbejdsmarkedet.

At foretage observationer under testen er vigtigt: Er deltageren sikker på svarene, mens han laver testen eller gætter han/hun? Efter vores erfaring siger testtageren ofte til vejleder/tester, hvis han ikke er bekendt med et emne, der bliver stillet i testen. Hvis testtageren har et fælles sprog med vejleder/tester, er det også muligt at spørge, om han har arbejdet med den slags opgaver før.

Der kan være forskellige måder at fortolke testresultater på. Det er muligt at overveje eller diskutere resultaterne ift. ét spørgsmål af gangen; ift. en delprøve, eller et erhverv som helhed; det afhænger af formålet med testen. Det er også muligt at se på resultaterne sammen med deltageren og give feedback i en testsituation efter hvert spørgsmål, en delprøve eller efter hele testen. Det er dog vigtigt, at hver person får feedback i form af resultater eller anbefalinger.

Resultatet kan påvirkes af forskellige ting som fx: testtagerens evner til at kunne læse (afkode) billeder og måske lave niveau af grundlæggende computerfærdigheder, hele situationen omkring det at tage en test og blive vurderet, hvordan man håndterer nervøsitet i stressfulde testsituationer, træthed osv. Disse forhold er relevante ved fortolkning af resultaterne. Det er vigtigt at huske, at testerne altid skal fortolke resultater fra et positivt synspunkt: hvad en person **kan** gøre og hvilke kompetencer han/hun **har** og ikke hvad han / hun ikke kan. Det betyder ikke, at testerne – og testudviklerne skal ignorere de færdigheder, der mangler, men det er vigtigt at styrke deltageren og lægge vægt på færdigheder og kompetencer, som deltageren har erhvervet.

Fast Track Partnerne:



FASTTRACK