

Competentieprofiel MZ Opleider

Dit is een verkorte versie van het document dat is vastgesteld door de ledenvergaderingen van BVMP en BVMZ. In de volledige versie zijn enkele bijlagen toegevoegd, deze worden als integraal onderdeel van dit profiel meegenomen in de ontwikkeling van de basisopleiding.

Competentieprofiel voor mz-opleider.

Vooraf

We zien de functie van mz-opleider als een beroep dat specifieke kwalificaties vereist. We omschrijven de kwalificaties en de competenties die de bouwstenen zijn voor een kwaliteitssysteem voor mz-opleiders in het hele werkveld.

Voor organisaties en individuele opleiders blijft voldoende ruimte om eigen stijlen, accenten of opvattingen in het werken te leggen, die onderscheidend zijn van anderen.

Deze competenties moeten omgezet worden naar toetsbare eindtermen, dat is de volgende stap in dit proces.

Aan dit competentieprofiel liggen twee notities ten grondslag. Het ene is een notitie vanuit de werkgroep competenties van de BVMZ getiteld 'Competenties van de OR-docent/trainer/coach/leeradviseur' en een notitie van de BVMP, getiteld 'Voorstel competentieprofiel voor mz-opleider en mz-adviseur' van 27 september 2010. Vanuit de BVMZ en BVMP hebben respectievelijk Dick Onvlee en Albert van Driel samengewerkt om tot dit voorstel te komen.

Inleiding

Het beroep van mz-opleider wordt gekenmerkt door drie aspecten:

1. Iemand is mz-opleider als hij zich vaak, langdurig en diepgaand verdiept heeft in de kennis, vaardigheden en ervaring die nodig zijn om zijn vak uit te oefenen. De uitoefening van het vak vraagt toepassing of invulling van kennis per klant naar de laatste stand van zaken. Een mz-opleider is als professional vernieuwend met zijn vak bezig en identificeert er zich mee.
Een erkende opleiding, certificering en nascholing is van groot belang voor verdere beroepsvorming en kwaliteitsbewaking.
2. Het voldoen aan klantwensen is onderdeel van goede dienstverlening en een gebruikelijk element in discussies rondom kwaliteit. Vakdeskundigheid en professionaliteit zijn hiervoor de basis. Hieraan kan tegemoet gekomen worden door middel van een openbaar digitaal register dat klanten inzicht biedt in beschikbare kennis en deskundigheid van mz-opleiders.
3. Een professional is ook een zelfstandige beroepsbeoefenaar in die zin dat hij vrij is in de uitoefening van zijn vak en daarover zelf standpunten of besluiten (in)neemt in plaats van dat een leidinggevende dat voor hem/haar doet. Dit vraagt om integer en onafhankelijk handelen van de professional. Als dit niet gebeurt moeten er mogelijkheden tot correctie zijn of zo nodig uitzetting uit de beroepsuitoefening. Dit ethisch handelen en mogelijkheden tot correctie verankeren we in opleiding en een systeem van certificering.

Kwalificatie van de MZ-opleider.

Een kwaliteitssysteem vraagt om een toetsbare eindtermen om na te gaan of competenties daadwerkelijk aanwezig zijn, ernaar gehandeld wordt en blijft worden. Pas dan kan van een gecertificeerde trainer gesproken worden.

De vraag is nu welke wegen bewandeld moeten worden om de benodigde competenties (zie onder) te kunnen verwerven en behouden?

We onderscheiden de volgende kwalificatiestappen.

Een mz-opleider moet:

- beschikken over HBO of universitair werk- en denkniveau, zichtbaar in een diploma of ervaringseis.
- beschikken over een erkende opleiding voor trainer, docent of coach met goed gevolg afgelegd te hebben. (vergelijkbare werkervaring)
- laten zien in de praktijk in twee of meer rollen als mz-opleider goed te kunnen functioneren (ervaringsjaren; evaluatie collega's en/of klanten) en/of een aanvullende opleiding hiervoor gevolgd te hebben (SOM).
- zich professioneel (en ethisch) blijven ontwikkelen (nascholing op proces, inhoud en gedrag; intervisie/supervisie, publiceren of congressen bijwonen). In een vorm van na- of bijscholing moeten jaarlijks verdiepingspunten (breedte van het vak) of expertpunten (ingaan op deelgebieden van het vak) behaald gaan worden.

Schema: Kwalificatie MZ-opleiders

4 PE - verdiepingspunten en/of expertpunten

3 Basisopleiding MZ-opleider (som)

2 Erkende trainers / docenten / coachopleiding

1 HBO / Universitair denkniveau / ervaringsniveau

Competenties MZ-opleider

Een mz-opleider is een opleider en professional als andere opleiders en zijn vak heeft een aantal specifieke onderscheidende kenmerken. Hij wordt van andere, algemene, trainers en opleiders onderscheiden door:

- 1) 5 domeinen:
 - De kennis en vaardigheden voor de OR.
 - Organiseren van het leren.
 - De MZ-context
 - De leercontext
 - Ethiek van het vak, integer en onafhankelijk handelen
- 2) competenties om het kernproces –intake – voorbereiding (programma en materiaal)- uitvoering – nazorg – te verzorgen voor mz-organen.

In bijgaand schema zijn de domeinen en het kernproces in kaart gebracht:

Schema competenties MZ-opleider



Hieronder beschrijven we de vijf domeinen van competenties van een MZ-opleider.

1. Kennis en vaardigheden voor de OR

Kennis

Een MZ-opleider beschikt over die kennis die ook een OR nodig heeft voor het uitoefenen van zijn taak, het beïnvloeden van beleids- en besluitvormingsprocessen. Dat wil zeggen een MZ-opleider moet minimaal over kennis beschikken één nivo hoger dan waarop de OR leert.

Vaardigheden

Een MZ-opleider beschikt over die vaardigheden die ook een OR nodig heeft voor het uitoefenen van zijn taak, het beïnvloeden van beleids- en besluitvormingsprocessen.

2. Context van de Medezeggenschap

De MZ-opleider moet om kunnen gaan met en leerprocessen organiseren binnen de context van de medezeggenschap.

Een context die gekenmerkt wordt door;

1. de spanning tussen de autonomie van de OR (de mogelijkheid onafhankelijk en in vrijheid een belangen afweging maken) en de vaak weerbarstige alledaagse werkelijkheid als het gaat om de realisatie van deze mogelijkheid.
- de OR opereert op basis van gelijkwaardigheid binnen een hiërarchische en politieke context
 - de OR moet om kunnen gaan met de spanning tussen zijn autonome rol en zijn vertegenwoordigende rol.
 - in de medezeggenschap in altijd sprake van groepsbesluitvormingsprocessen

- het denken in termen van belangen en macht.

3. De leercontext van de OR/MZ

De leercontext van de OR/MZ is specifiek en wordt gekenmerkt door:

- a) OR-(leden) die als lerenden hun leerbehoefte en leernoodzaak zelf bepalen in de rol van opdrachtgever naar de MZ-opleider

De MZ-opleider vertaalt deze leerbehoefte/noodzaak in programma's die rekening houden met :

- b) collectieve en individuele leerprocessen van deelnemers en met
- c) verschillende opleidings-, analyse- en denkniveaus van deelnemers.

Deze context vraagt om competenties in het professioneel handelen: beheersing van de stappen in het kernproces en om competenties qua didactiek, groepsdynamica, begeleiding en resultaatgerichtheid.

4. Organiseren van het leren.

Het organiseren van het leren wordt gekenmerkt door een combinatie van leeractiviteiten.

- het overdragen van kennis (docent),
- het aanleren en oefenen van vaardigheden (trainer),
- het adviseren aan OR'en over aanpak van onderwerpen of processen (leeradviseur) en
- het begeleiden van individuele leden, groepen of processen (coach).

In elk van deze rollen vinden we competenties die nodig zijn om leerprocessen te organiseren die recht doen aan de leercontext en mz-context en zichtbaar worden in het handelen van de MZ-opleider.

Docent

- 1) Systematisch overdragen van **kennis** van de docent op de klant.
Tot overdraagbare proporties terugbrengen van complexe kennisdomeinen.
Doelgericht vergroten van de in de organisatie toepasbare kennis bij de klant. Met als doel verbeteren van het functioneren van de medewerker in de organisatie.
- 2) Nadruk ligt op het **didactisch- en presentatie kundig** overdragen van kennis en inzichten, afgestemd op de behoefte van de klant.

Trainer

- 3) Systematisch en doelgericht leren van **vaardigheden** met het oog op het verbeteren van het (persoonlijk) functioneren. Het ontwikkelen van competenties, of competenties effectiever leren gebruiken. Samenwerking in groepen verbeteren met het oog voor **groepsdynamica en teamprestatie**.
- 4) Nadruk ligt op het bevorderen van effectief handelen in de eigen omgeving/context, d.m.v. ervarend leren, oefenen en reflecteren op ervaringen.

Coach

- 5) **Begeleiding** gebaseerd op gelijkwaardigheid tussen coach en gecoachte, die de (persoonlijke) ontwikkeling stimuleert, met het doel het (persoonlijk) functioneren in de organisatie te verbeteren. Het bevorderen van zelfreflectie en stimuleren van experimenteel gedrag door de gecoachte, is een belangrijk onderdeel van de coachen.
- 6) Bij coachen ligt de nadruk op luisteren, doorvragen, feedback geven, **spiegelen/confronteren**.

Leeradviseur

- 1) Adviseert en geeft nieuwe impulsen bij het systematisch ontwikkelen van leren zoals in bv. **leertrajecten**, maar ook bij de aanpak van onderwerpen om naar **resultaat** toe te werken.

5. Ethiek van het vak

De BVMP heeft een eigen beroepscode, zoals ook verschillende instituten er een hebben. Het is van belang te komen tot een erkende code voor het hele werkveld, waaraan mz-opleiders zich onderwerpen. Gekwalificeerde trainers handelen naar de inhoud en geest van deze code. De ontwikkeling van een klachtenregeling en het instellen van tuchtrecht zijn de volgende stappen.