



COMPETENTIEPROFIEL INTERVISIECOACH



Koninklijke Nederlandse
Beroepsorganisatie
van Accountants

Competentieprofiel

Inhoudsopgave

<u>1.</u>	<u>Inleiding</u>	3
<u>2.</u>	<u>Competentieprofiel intervisiecoach</u>	4
	<u>Beroepsbeschrijving</u>	5
	<u>Beschrijving kerntaak</u>	8
	<u>Overzicht competenties</u>	9

1. Inleiding

Leeswijzer

Het competentieprofiel in dit document beschrijft de rol, kerntaken, competenties en bijbehorende succescriteria voor de intervisiecoach. Bij het lezen van dit competentieprofiel is het van belang rekening te houden met het volgende aandachtspunt:

- het competentieprofiel is voor de intervisiecoach schetst een ideaalbeeld en is een groeimodel.

Het competentieprofiel bestaat uit de volgende onderdelen:

- colofon;
- beroepsbeschrijving: hierin wordt de rol van de intervisiecoach beschreven aan de hand van een aantal onderwerpen: de beroepscontext/werkzaamheden, rol en verantwoordelijkheden, complexiteit en een typerende beroepshouding;
- beschrijving kerntaken: kerntaken geven de essentie aan van wat een intervisiecoach doet. Een kerntaak wordt beschreven aan de hand van de volgende aspecten: proces, rol en verantwoordelijkheden, complexiteit, betrokkenen, (hulp)middelen, kwaliteit van het proces, resultaat, keuzes en dilemma's;
- overzicht competenties: een competentie is een samenhangende set van kennis, vaardigheden, attituden en persoonskenmerken die nodig is voor het adequaat handelen in een bepaalde (beroeps)situatie. De competenties worden beschreven aan de hand van succescriteria in termen van gedrag, waaraan te zien is of de beroepsbeoefenaar de competenties beheerst.

2. Competentieprofiel Intervisiecoach

Colofon

Colofon	
Datum:	December 2017
Ontwikkeld door:	NBA
In opdracht van:	Raad voor de praktijkopleidingen
Verantwoording:	Vastgesteld door: Raad voor de Praktijkopleidingen Op: 12 december 2017 Te: Amsterdam
Bronmaterialen	<ol style="list-style-type: none">1. gesprekken met intervisiecoaches;2. informatiegidsen praktijkopleiding NBA;3. eindtermen van de Commissie Eindtermen Accountantsopleidingen (CEA) voor de theoretische opleidingen en de praktijkopleidingen;4. Verordening op de Praktijkopleidingen AA/RA5. Nadere Voorschriften op de Praktijkopleidingen AA/RA;6. Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA);7. document 'Intervisiegesprekken' van de Raad voor de Praktijkopleidingen (Raad);8. website: www.nba.nl

Beroepsbeschrijving

Beroepsbeschrijving	
Beroepscontext/ Werkzaamheden	<p>De werkzaamheden van de intervisiecoach worden uitgevoerd binnen de kaders van de wet- en regelgeving die van toepassing zijn op de praktijkopleidingen van de NBA.</p> <p>In het eerste en in het tweede jaar van de praktijkopleiding voert de trainee per praktijkopleidingsjaar twee intervisiegesprekken. Wanneer de praktijkopleiding wordt verlengd met één of meer praktijkopleidingsjaren (en evenredig ook het aantal rapportages toeneemt), voert de trainee jaarlijks twee intervisiegesprekken tot hij met het laatste jaar van de praktijkopleiding is gestart. Wanneer een praktijkopleidingsjaar wordt verlengd, blijft het aantal intervisiegesprekken voor die rapportageperiode met twee intervisiegesprekken ongewijzigd. Het verzorgen van intervisiegesprekken gebeurt door onderwijsinstellingen, stagebureaus en service-organisaties op basis van een mandaat dat aan hen verleend is door de Raad.</p> <p>De eisen die aan de organisatie van de intervisiegroepen en aan de inhoud van de intervisiegesprekken worden gesteld, zijn vastgelegd in het document 'Intervisiegesprekken' van de Raad.</p> <p>Het doel van intervisiebijeenkomsten in de praktijkopleiding is tweeledig op te vatten:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Eigen maken van intervisie, waaronder leren om goede vragen te stellen, het eigen maken van de rollen deelnemer, casusinbrenger en begeleider en het oefenen met verschillende intervisiemethodieken. Hierdoor kunnen trainees na minimaal 4 bijeenkomsten zelfstandig intervisies organiseren, zonder externe begeleiding (creëren van zelfsturende teams);2. Het leren inleven in het werkprobleem van de casusinbrenger en bijdragen aan het verkrijgen van nieuwe inzichten bij de casusinbrenger om de knelpunten beter aan te pakken. <p>De belangrijkste taak van de intervisiecoach is het bieden van begeleiding aan trainees bij het oplossen van knelpunten (=werkproblemen) die de voortgang in de praktijkopleiding en/of de professionele ontwikkeling belemmeren. De begeleiding bestaat onder andere uit het faciliteren van een proces waarbij trainees leren van elkaar, dilemma's tegen elkaar afwegen en reflecteren op het eigen handelen en dat van anderen,</p> <p>De werkzaamheden van de intervisiecoach bestaan uit:</p> <ul style="list-style-type: none">• het bewaken van de procedures en de afspraken. De intervisiecoach organiseert een introductiebijeenkomst waarin uitgelegd wordt wat er van trainees verwacht wordt tijdens de intervisiebijeenkomsten. In de vervolgbijeenkomsten die door de intervisiecoach worden georganiseerd, brengen trainees knelpunten in die de voortgang van de praktijkopleiding belemmeren. De intervisiecoach begeleidt het proces van selectie van de knelpunten die besproken zullen worden en hij begeleidt het gesprek tussen de trainees hierover;• het bewaken van de tijd. Tijdens iedere intervisiebijeenkomst worden minimaal twee werkproblemen besproken;• het bewaken van een (voor zover mogelijk) gelijkwaardige inbreng van de deelnemende trainees;• het creëren en in stand houden van een veilige omgeving;

	<ul style="list-style-type: none"> • het bijsturen (voor zover nodig) en samenvatten van de gesprekken. In de samenvatting worden ook de conclusies en de afspraken meegenomen; • het formuleren van een alternatieve opdracht voor trainees die de intervisiebijeenkomst hebben gemist of die niet voldoende geparticipeerd hebben in de intervisiebijeenkomst. <p>De intervisiecoach is verantwoordelijk voor de begeleiding van de intervisiegesprekken.</p> <p>De intervisiecoach stimuleert het groepsproces waarbij trainees op een positief-kritische wijze spreken over elkaars ingebrachte knelpunten en gezamenlijk nagaan hoe met deze knelpunten kan worden omgegaan.</p> <p>In het groepsproces bewaakt de intervisiecoach, voor zover dat in zijn vermogen ligt, de vertrouwelijkheid van klantgegevens. De intervisiecoach voldoet aan het Protocol Geheimhouding en hij laat alleen trainees toe tot de intervisiegroep die de geheimhoudingsverklaring van de NBA hebben getekend, tenzij de trainees de intervisiegesprekken volgen via een intern stagebureau en de geheimhouding via de werkgever van dat stagebureau is geregeld. De intervisiecoach grijpt in tijdens een intervisiegesprek, wanneer de vertrouwelijkheid van klantgegevens in het geding is.</p> <p>De intervisiecoach begeleidt met enige routine en frequentie. Hierdoor ontwikkelt de intervisiecoach een referentiekader met voldoende vergelijkingsmateriaal. Dit is wenselijk om de kwaliteit van de intervisiebijeenkomsten op peil te houden.</p>
<p>Rol en verantwoordelijkheden</p>	<p>De intervisiecoach vervult de rol van procesbewaker.</p> <p>De intervisiecoach zorgt er voor dat de deelnemende trainees respectvol met elkaar omgaan. Er mag geen sfeer van ‘aanval’ en ‘verdediging’ ontstaan. De intervisiecoach creëert voor trainees een veilige omgeving.</p> <p>Het is zijn verantwoordelijkheid om trainees te begeleiden bij het bespreken van knelpunten. Trainees geven elkaar tijdens de intervisiegesprekken feedback. Door de sturing van de intervisiecoach komen trainees tijdens intervisiegesprekken tot nieuwe inzichten waardoor zij beter in staat zijn knelpunten aan te pakken die de voortgang van de praktijkopleiding belemmeren.</p> <p>De intervisiecoach is verantwoordelijk voor het actueel houden van zijn vakkennis en van zijn kennis van de praktijkopleiding.</p>
<p>Complexiteit¹</p>	<p>De intervisiecoach kiest een passend intervisiemodel en laat de gesprekken op basis van dat model verlopen. De intervisiecoach moet er zorg voor dragen dat de gesprekken zodanig verlopen dat ze een waardevolle bijdrage leveren aan de voortgang van de praktijkopleidingen van de trainees uit de intervisiegroep.</p> <p>De deelnemers worden op de volgende aspecten door de intervisiecoach ondersteund:</p>

¹ De complexiteit van beroepshandelingen wordt bepaald door de aard en inhoud van het werk zoals diversiteit van werkzaamheden of het uitvoeren van werkzaamheden waarvoor standaardwerkwijzen gelden, de context waarin het werk wordt gedaan en de keuzes en dilemma's waarvoor de beroepsbeoefenaar tijdens de uitoefening van de kerntaken uit het beroep al dan niet wordt geplaagd (Bron: Protocol beroepsprofielonderzoek, Colo).

	<ol style="list-style-type: none"> 1. het formuleren van knelpunten die de voortgang van de praktijkopleiding en/of de professionele ontwikkeling belemmeren (werkproblemen signaleren en benoemen); 2. het selecteren van knelpunten, het voeren van gesprekken (gesprekstechnieken) en het samenvatten van gesprekken over deze knelpunten (inclusief conclusies en afspraken); 3. het structureren van een intervisiegesprek (introductie, selecteren knelpunt, analyseren knelpunt, bewustwording knelpunt, bespreken van het groepsthema, evaluatie van het knelpunt, conclusies trekken en vervolgafspraken maken). <p>De intervisiecoach moet in staat zijn om van het intervisiegesprek binnen een groep een individueel leerproces te maken, waar alle deelnemers afzonderlijk in meer of mindere mate hun voordeel mee kunnen doen.</p>
Typerende beroepshouding	<p>Voor een professionele taakuitoefening beschikt de intervisiecoach over de volgende persoonskenmerken, vaardigheden en houdingsaspecten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. professioneel kritische instelling; 2. helikopterview; 3. analytisch; 4. sociaal-communicatief; 5. objectief; 6. affiniteit met het onderwijs en/of de praktijkopleiding; 7. ruime ervaring met het voeren van intervisiegesprekken en bij voorkeur opgeleid en getraind voor het voeren van die gesprekken.

Beschrijving kerntaak

Kerntaak Intervisiegroepen begeleiden
Proces
<p>De intervisiecoach begeleidt intervisiegroepen. In minimaal twee intervisiegesprekken per jaar leert de trainee onder begeleiding van de intervisiecoach om te gaan met knelpunten die de voortgang in zijn praktijkopleiding belemmeren. Hij zorgt ervoor dat trainees gezamenlijk nadenken over het oplossen van benoemde knelpunten en daar met elkaar nadere afspraken over maken.</p> <p>Tijdens de intervisiebijeenkomsten bewaakt de intervisiecoach de vertrouwelijkheid van de klantgegevens.</p> <p>De intervisiecoach is verantwoordelijk voor de registratie van de aanwezigheid van trainees en vormt zich tijdens de intervisiebijeenkomsten een oordeel over de mate van participatie van de trainees. Wanneer een trainee niet of onvoldoende geparticipeerd heeft in de intervisiegroep, verstrekt de intervisiecoach geen bewijs van deelname. De intervisiecoach kan aan een trainee die de intervisiebijeenkomst heeft gemist of op onvoldoende wijze heeft deelgenomen aan de intervisiebijeenkomst een vervangende opdracht verstrekken die minimaal qua omvang, diepgang en belasting gelijkwaardig is aan de deelname aan de intervisiebijeenkomst. De intervisiecoach beoordeelt het resultaat van de vervangende opdracht en verstrekt een bewijs van deelname als de vervangende opdracht door de trainee op voldoende wijze is uitgevoerd.</p>
Rol en verantwoordelijkheden
Zie beroepsbeschrijving.
Complexiteit
Zie beroepsbeschrijving.
Kwaliteit van proces en resultaat
Een gesprek waarbij de deelnemende trainees inzichten hebben opgedaan over de wijze waarop zij knelpunten kunnen oplossen, dan wel er beter mee om kunnen gaan, waardoor er belemmeringen in de voortgang van de praktijkopleidingen zijn weggenomen.
Keuzes en dilemma's
<ol style="list-style-type: none">1. wel / niet interveniëren in een gesprek;2. wel / niet aan een vervangende opdracht mee laten doen wegens verzuim of gebrek aan participatie

Overzicht competenties

1. Competentie	Groepsproces bevorderen
Omschrijving	De intervisiecoach is in staat om met een groep trainees een groepsproces tot stand te brengen waarbij trainees van elkaar leren
Succescriteria	
Proces	<ol style="list-style-type: none"> 1. is in staat om voor trainees een 'veilige omgeving' te creëren waarin trainees zich durven te uiten; 2. toont de vaardigheid om trainees kritisch naar elkaar te laten luisteren; 3. toont de vaardigheid om trainees kritische vragen aan elkaar te laten stellen; 4. is in staat om een groepsproces op gang te brengen op het moment dat trainees terughoudend zijn ten aanzien van de groepsparticipatie; 5. beschikt over begeleidende vaardigheden en is besluitvaardig.
Resultaat	De trainee die deelneemt aan een intervisiegroep leert van de inbrengen die de andere deelnemers aan de intervisiegroep leveren met betrekking tot de besproken knelpunten, reflecteert naar aanleiding van die inbrengen op de eigen werksituatie en ontwikkelt nieuwe inzichten die de voortgang van zijn praktijkopleiding bevorderen.

2. Competentie	Structuur bewaken
Omschrijving	De intervisiecoach is in staat om de structuur van het intervisiegesprek binnen de intervisiegroep te bewaken.
Succescriteria	
proces	<ol style="list-style-type: none"> 1. bereidt de intervisiebijeenkomsten goed voor en hanteert voor de intervisiegesprekken een vooraf gekozen intervisiegespreksmodel. Op basis van dat model wordt voor iedere bijeenkomst binnen de intervisiegroep een taakverdeling afgesproken (voorzittersrol, tijdbewaking, verslaglegging (geanonimiseerd), etc...). 2. licht het gekozen intervisiegespreksmodel vooraf toe aan de deelnemers van de intervisiegroep en bewaakt dat het gesprek conform de bijbehorende opzet van het gespreksmodel verloopt; 3. bewaakt dat alle trainees actief (kunnen) deelnemen aan het intervisiegesprek; 4. vat het intervisiegesprek samen en benoemt de conclusies en de afspraken die tijdens het intervisiegesprek gemaakt zijn.
Resultaat	De trainee heeft deelgenomen aan een goed gestructureerd intervisiegesprek dat wordt afgerond met een samenvatting met duidelijke conclusies en afspraken.

3. Competentie	Reflecteren en professionaliseren
Omschrijving	De intervisiecoach is in staat om op adequate wijze te reflecteren op zijn eigen rol en functioneren en werkt aan de verdere ontwikkeling van zijn professionaliteit.
Succescriteria	
Proces	<ol style="list-style-type: none"> 1. volgt de (onderwijskundige) ontwikkelingen op het gebied van intervisiegesprekken, waardoor hij op de hoogte is van de nieuwste gesprekstechnieken en –methoden; 2. houdt zijn vakkennis actueel; 3. herkent en erkent eigen kwaliteiten en mogelijkheden en houdt deze op peil; 4. is op de hoogte van de wijze waarop de praktijkopleidingen zijn georganiseerd en heeft zich op basis daarvan een beeld gevormd van potentiële knelpunten (werkproblemen) en potentiële aanpakken van deze knelpunten; 5. werkt aantoonbaar aan zijn ontwikkeling als professioneel intervisiecoach door het volgen van trainingen, workshops, studiebijeenkomsten, etc..
Resultaat	De professionaliteit van de intervisiecoach wordt bevorderd en is geborgd door het toezicht vanuit de Raad. De Raad vraagt de organiserende organisaties hierover periodiek te rapporteren.