

Checklist voor de ontwikkeling van een Competentiematrix

1. Toepassingsgebied van de Competentiematrix

- Is het toepassingsgebied van de Competentiematrix duidelijk voor wat betreft:
 - de sector;
 - het beroepsveld;
 - de professional profiles die opgenomen moeten zijn en de segmenten van het kwalificatiesysteem waarvoor de matrix gebruikt zal worden?

2. Competence areas, kerntaken

- Zijn de relevante competence areas en steps of competence development opgenomen in de Competentiematrix?
- Zijn de competence areas consistent geformuleerd in relatie tot het werkproces; zijn deze steeds afgestemd op de kerntaken binnen de context van het beroepsveld (in plaats van het gebruik van leervakken van het studieprogramma voor de structurering van de Competentiematrix)?
- Zijn de kerntaken empirisch afgeleid?
- Is de afbakening tussen competence areas duidelijk gebaseerd op de respectievelijke werkprocessen/kerntaken binnen de context van het beroepsveld?

3. Beschrijving van competenties in relatie tot de werkcontext tijdens verschillende stadia van het proces van competentieontwikkeling

- Worden er volledige zinnen gebruikt (bijvoorbeeld: ‘Hij/zij kan standaard testprocedures en diagnostische methoden uitvoeren waarbij gebruikgemaakt wordt van schakelschema’s en testinstrumenten en hij/zij kan eenvoudige reparaties uitvoeren op elektrotechnische en/of elektronische systemen [bijvoorbeeld vermogensmeting, niveaumeting].’)?
- Zijn de details en precisie (‘granulariteit’) van de beschrijvingen geschikt?
- Laten de beschrijvingen van de steps of competence development een duidelijke vooruitgang op horizontaal niveau zien?
- Zijn de verschillen tussen de steps of competence development met betrekking tot elke competence area voldoende tot uitdrukking gebracht (bijvoorbeeld door te verwijzen naar dimensies zoals de mate van onafhankelijkheid, de beoordeling van de complexiteit van een taak of de dynamiek van een situatie)?
- Is de omvang van de afzonderlijke steps of the competence development te breed of te smal?
- Zijn de competenties consistent geformuleerd in relatie tot met het werkproces en in lijn met de kerntaken binnen de context van het beroepsveld?
- Zijn analytische formuleringen van competenties die niet binnen de werkcontext geïdentificeerd kunnen worden, vermeden?
- Kan men zich holistische beroepscompetenties voorstellen door de beschrijvingen van de steps of competence development en niet alleen ‘geïsoleerde functiebeschrijvingen’?
- Omvatten de beschrijvingen in voldoende mate werkgerelateerde categorieën zoals contextkenmerken, bijvoorbeeld objecten (inhoud of processen), instrumenten, methoden, organisaties of vereisten van vakwerk?
- Omvatten de beschrijvingen in voldoende mate voorbeelden die de informatie bieden die nodig is om de werkcontext te kenmerken (mate van behoefte aan een werktaak) en de verschillende competentieniveaus (om deze werktaak te vervullen)?
- Past de Competentiematrix op één (maximaal twee) pagina(s)?

4. Methoden en bronnen voor de ontwikkeling van een Competentiematrix

- Zijn geschikte bronnen gebruikt voor de identificatie van kerntaken?
- Zijn relevante deskundigen betrokken geweest?

5. Toepassing van de Competentiematrix

Bepaalde zaken om te bepalen of de Competentiematrix een nuttig instrument is om de duidelijkheid te vergroten:

- De overdracht van beroepscompetenties die verworven zijn in het buitenland (mobiliteit in MBO):
 - Zijn opleidingsinstellingen in staat om Competentieprofielen van opleidingsprogramma's te vormen, d.w.z. zijn opleidingsinstellingen in staat om de competenties van hun studenten of afgestudeerden te identificeren?
 - Zijn opleidingsinstellingen in verschillende landen in staat om gemeenschappelijke en verschillende delen van hun opleidingsprogramma's te identificeren?
 - Zijn opleidingsinstellingen in staat om de competentieontwikkeling te identificeren die de kern van de mobiliteitsperiode zou moeten vormen?
- De overdracht en erkenning van competenties die verworven zijn binnen het officiële MBO-systeem alsook competenties die behaald zijn door niet-formele of informele opleidingen:
 - Wordt de erkenning van competenties die verworven zijn in andere leercontexten op nationaal niveau ondersteund?
- Ontwikkeling van kwalificaties:
 - Kan het gebruikt worden als basis voor de identificatie van modulen en/of bouwblokken die het structureren van het studie- of opleidingsprogramma kunnen ondersteunen?
- Opstelling van functieprofielen alsook persoonlijke (human resources) planning:
 - Kan het gebruikt worden voor de identificatie van functieprofielen in bedrijven, voor het in kaart brengen van de Competentieprofielen van personeelsleden met deze profielen of voor besluitvorming aangaande Competentieprofielen van nieuwe werknemers?
- Verwijzing van kwalificaties naar kwalificatiekaders:
 - Bevorderen de werkgerelateerde beschrijvingen in het concept van de Competentiematrix de afstemming van Competentieprofielen op EQF- of NQF-niveau?
- Vergroting van transparantie tussen MBO en HBO:
 - Is het voor MBO- en HBO-aanbieders mogelijk om overlap te identificeren tussen (gedeelten van) MBO- en HBO-opleidingsprogramma's?

- Is het voor HBO-aanbieders mogelijk om leerresultaten vanuit MBO in HBO te herkennen?
- Kan de Competentiematrix gebruikt worden als uitgangspunt voor de vestiging van nieuwe partnerschappen tussen MBO- en HBO-aanbieders? (Bijvoorbeeld voor een gemeenschappelijke definitie van Competentieprofielen voor de toelating tot opleidingsprogramma's/cursussen bij HBO, voor afstemming of aanpassing van opleidingsprogramma's/cursussen in MBO en HBO zodat deze meer compatibel zijn, voor het bereiken van een overeenkomst over de mogelijkheid studiepunten te geven voor reeds verworven leerresultaten die mee zullen tellen voor een HBO-diploma.)

Voor meer informatie: www.vocationalqualification.net