



# Coach in het onderwijs

## Eenjarige post-HBO registeropleiding

Leren in beweging

Programmagids 2021-2022



# Coach in het onderwijs

# 2021/2022

## Inhoud

De context van de opleiding	3
Profiel van de coach	5
Profiel van de opleiding	7
Opbouw en inhoud van de opleiding	8
Afronding en beoordeling	10
Algemene informatie	12
De opleiders	15
Masterclasses	16
Algemene voorwaarden	17

## De context van de opleiding

Onderwijsinstellingen zijn voortdurend in beweging in antwoord op ontwikkelingen in de samenleving. De dynamiek van verandering zien we terug in het werk van professionals.

Op het gebied van kennisontwikkeling, op pedagogisch-didactisch terrein en ook in de profilering van personeel verschuiven de accenten. Dit geldt ook voor de sociale vraagstukken waar de school zich toe wil verhouden. De schoolorganisatie houdt zich bezig met het leren van leerlingen, maar ook met het leren van de eigen organisatie: hoe wordt er hier geleerd en hoe passen vormen van begeleiding daarin?

Het lerend vermogen van individuen, teams en organisaties kan beschouwd worden als de belangrijkste bron van ontwikkeling en kwaliteitsverbetering. Sleutelbegrippen daarbij zijn reflectie en zelfsturing. Individueel leren en organisatieleren gaan hand in hand. Begeleiding is hierin een belangrijk middel

om te komen tot noodzakelijke en gewenste kwaliteit ten aanzien van het primaire proces van de leerling in de klas. Vanuit deze visie hebben wij een aantal opleidingen in het domein begeleidingskunde ontwikkeld, waaronder de post-HBO erkende opleiding Coach in het onderwijs.

In de opleiding Coach in het onderwijs verbinden we de noodzakelijke professionalisering van docenten met begeleidingsconcepten die deze professionalisering kunnen faciliteren. Het concept coachen staat hierin centraal. De coach is in onze ogen de facilitator van de professionele, persoonlijke ontwikkeling in het kader van de onderwijsvisie van de eigen organisatie. De coach is een schakel tussen het gewenste onderwijsresultaat en de uitvoering in concreet handelen van de collega-professionals. Door met de gecoachten te reflecteren op eigen handelen in bijvoorbeeld de ontwikkeling van de vakdidactische kant van zijn beroep, wordt het mogelijk om samen te werken aan gevraagde en noodzakelijke didactische vernieuwingen. Maar ook bij het concept Opleiden in de school is coaching een krachtig middel om het leren aan de praktijk en het leren op de lerarenopleiding te verbinden. Coaches spelen in onze ogen een faciliterende rol in onderwijsvernieuwing en -verbetering.

Als een school aan de slag gaat met de verschillende vormen voor reflectie, zoals coaching, intervisie en supervisie, ontstaan er lonende vormen van samenwerking.

In de cultuur verandert er iets waardoor het natuurlijk wordt om met en van elkaar te leren. Er ontstaat een gemeenschappelijke taal waarin het vanzelfsprekend is om elkaars professionaliteit te erkennen en te waarderen en voor elkaar de rol van 'critical friend' te vervullen.

Deze ontwikkeling stimuleren we in onze opleiding met behulp van de drie pijlers die wij aanbieden:

- conceptualisering (ontwikkeling van het concept coaching);
- methodieken en vaardigheden (het ambachtelijke van coachen);
- beleid en beleidsadvisering.

Momenteel zien we dat er in veel scholen ook behoefte ontstaat aan procesbegeleidingskwaliteiten om onderwijsontwikkeling te begeleiden op andere wijze dan vanuit de leidinggevende rol. Men wil door ondersteuning op collegiaal niveau stimuleren dat docenten samen leren en samen reflecteren op doelen van het onderwijs en de organisatie.

De hierboven beschreven context en ontwikkelingen maken dat wij ons opleidingsaanbod voortdurend actueel houden, binnen het concept dat wij als basis voor onze opleiding hanteren: coaching als middel om onderwijs in beweging te brengen en te houden.

Dat betekent dat een door ons opgeleide coach kan aansluiten bij en kan meedenken over de ontwikkelingen en vormgeving van kwaliteitszorg in de onderwijsinstelling. De volgende vragen kan de coach zich hierbij stellen:

- Welke doelgroepen zijn er in school om te begeleiden, welke methodieken passen daarbij?
- Welke methodieken sluiten het beste aan bij de cultuur en de onderwijsdoelen van de school?
- Wanneer kan coaching worden ingezet, wanneer supervisie, intervisie en collegiale consultatie? Wat is het onderscheid?
- Hoe bevorderen de genoemde begeleidingsmethodieken de ontwikkeling van competenties?
- Wanneer en met welke doelen (school-, team- en individuele doelen) kunnen de begeleidingsmethodieken het beste worden ingezet?
- Hoe kan coaching als professionaliseringsmiddel een echte, waarneembare werking in de school krijgen?

## Visie op coaching

Onze visie op coaching gaat uit van het model van reflecteren op en bewustwording van achterliggende denkwijzen, aannames in het eigen professionele pedagogisch-didactische handelen. Door de coaching krijgt de professional in ontwikkeling een (her)interpretatie van waar hij in eigen gedrag en motivatie staat, waar hij naar toe wil en hoe dat geconcretiseerd kan worden. Daarbij zijn de eigen organisatievisie op onderwijs en de daaruit voortvloeiende doelen voor de leerlingen altijd het kompas waarmee gewerkt wordt. De gecoachte onderzoekt voortdurend de eigen kansen, potenties, blokkades en ontwikkelpunten in deze context en zet die om in effectief handelen. Deze integrale wijze van coaching is richtinggevend voor onze opleidingsvisie en opbouw.

Vanuit deze visie op coaching plaatsen wij coaching tussen werkbegeleiding en supervisie in.

Werkbegeleiding is vooral gericht op de praktische uitvoering van het werk. Het personeelslid krijgt informatie, adviezen en tips van een ervaren collega of van de schoolleiding over het reilen en zeilen binnen de school. Ook krijgt hij gerichte aanwijzingen hoe bepaalde kwesties in de school normaal gesproken worden aangepakt.

Supervisie is gericht op reflectie op de eigen interactie- en communicatiepatronen en de waarden, normen en gevoelens die daaraan ten grondslag liggen. Bij supervisie gaat het om verdere professionalisering van de beroepsbeoefenaar; de persoonlijke beroepsontwikkeling staat centraal.

Er zijn verschillende vormen van coaching:

- A** Individuele begeleidingsgesprekken, gericht op professionele ontwikkeling. In deze gesprekken wordt ingegaan op:
  - concrete aspecten van het functioneren in het primaire proces;
  - persoonlijke ontwikkeling in het kader van de eigen loopbaan;
  - onderwerpen en thema's die te maken hebben met het persoonlijk beleven van het werken in de organisatie.
- B** Les/werkbezoek: de coach bezoekt zelf de les/werkplek of organiseert wederzijds les/werkbezoek van collega's onderling. Daarbij wordt uitgegaan van de leervraag van de gecoachte, geformuleerd in het kader van de organisatiedoelen.
- C** Collegiale consultatie/intervisie: onder begeleiding van een coach leren collega's in een groep van elkaars ervaringen.

Een deelnemer over de opleiding:

“Zelf merk ik dat ik gegroeid ben, omdat ik heel anders naar groepen, mensen en communicatie kijk. Ik probeer te verklaren wat ik zie, wat er aan de hand is. Steeds minder betrap ik mijzelf op impulsieve reacties of het onmiddellijk beklimmen van de inferentieladder (Senge, 2001). Ik ben mij meer bewust van mijn mentale processen en dat is pure winst!”

# Profiel van de coach

Een integraal werkende coach is competent op de volgende drie gebieden:

- 1 Conceptualisering: begripsontwikkeling ten aanzien van begeleidingsvormen
- 2 Uitvoering: het ambacht (= methodiek en vaardigheden)
- 3 Beleidsadvisering

## 1. Conceptualisering

Dit betekent dat de coach reflecteert op het eigen handelen, niet alleen op de directe ervaring met als doel dit handelen te verbeteren, maar zeker ook met gebruikmaking van theorieën en concepten over coaching.

### De coach

- is zich bewust van diverse concepten met betrekking tot begeleiding waarmee professioneel handelen binnen het onderwijs onderzocht en geanalyseerd kan worden;
- bakent coaching duidelijk af van andere begeleidingsmethodieken;
- formuleert helder en eenduidig wat het begrip coaching inhoudt en maakt daarbij gebruik van de informatie hierover uit de literatuur;
- realiseert zich dat de verschillende (sub)culturele achtergronden van gecoachten van invloed zijn op de eigen coachpraktijk;
- gaat indien nodig over tot verwijzing, als hij ervaart dat de grens van de eigen competenties als coach bereikt wordt;
- is zich bewust van de relatie tussen de fase van ontwikkeling van de eigen organisatie en de mogelijkheden voor begeleiding.

## 2. Uitvoering

De coach is de facilitator van de professionele, persoonlijke ontwikkeling, zowel in individuele situaties als in groepsverband. De coach beheerst hiertoe basis gesprekstechnieken en kan gerichte interventies kiezen.

### De coach

- heeft, naast communicatieve vaardigheden, vaardigheden op het gebied van analyseren, feedback en advies geven, observeren en interpreteren;
- gaat in de coaching functioneel om met aspecten als contact- en contractlegging (o.a. leervraag expliciet maken en realistisch beoordelen wat haalbaar is), fasering in het begeleidingsproces, bewaken van

voorwaarden voor de begeleiding, hanteren van de begeleidingsrelatie, zowel in individuele situaties als in groepsverband;

- faciliteert de voortgang van het coachingsproces met daartoe geëigende instrumenten;
- faciliteert de ontwikkeling tot zelfsturing en het nemen van eigen verantwoordelijkheid bij de gecoachte;
- kan inhoud en proces in de coaching onderscheiden;
- kan ontwikkelingsgericht beoordelen van behaalde resultaten van de gecoachte;
- stelt zich professioneel op als coach, laat door voorbeeldgedrag duidelijk blijken wat een goede coach is en doet;
- kan reflecteren op eigen handelen en ontwikkeling als coach;
- kan eigen handelen vanuit theoretisch kader onderbouwen;
- stemt in houding en gedrag af op gecoachte bijvoorbeeld door verschillende leerstijlen te hanteren;
- hanteert kennis van en inzicht in (sub)culturele achtergronden op adequate wijze;
- handelt volgens de basisprincipes van transculturele communicatie;
- organiseert coachingsmomenten die duidelijk en succesvol beantwoorden aan de doelen, structuur en cultuur van de organisatie;
- werkt contextgericht (kan vorm geven aan meervoudige partijdigheid en verbindend communiceren);
- gaat flexibel om met de steeds wijzigende praktijken van begeleiding en begeleidingsvragen en ziet duidelijk de proceskant van de ontwikkeling in de praktijk.

## 3. Beleidsadvisering

De coach kan op basis van kennis van de visie, de organisatieontwikkeling, de structuur en cultuur en van zijn inzicht in de invloed vanuit de eigen positie in de organisatie fungeren als gesprekspartner op het gebied van professionalisering alsmede actief de begeleiding van collega's en het beleid daaromtrent vormgeven.

### De coach

- heeft globaal inzicht in het ontwikkelingsproces waarin de eigen school zich bevindt;
- is zich bewust van zijn eigen rol en plek in de organisatie en handelt daarnaar;
- neemt op constructieve wijze deel aan verschillende vormen van overleg over de ontwikkeling van personeelsbeleid;

# Profiel van de coach

---

- ↘ maakt een verbinding tussen de organisatiecultuur en -structuur van de school en de mogelijkheden op het gebied van begeleiding;
- ↘ profileert zich als gesprekspartner van het management bij het ontwikkelen van een professionele begeleidingsstructuur;
- ↘ stelt zich in gesprekken met het management op als professionele begeleider. Heeft oor en oog voor de behoefte van het management aan ondersteuning bij de ontwikkeling van het personeelsbeleid;
- ↘ formuleert voor het begeleidingsbeleid uitgangspunten die voortkomen uit een duidelijke visie op begeleiding.

# Profiel van de opleiding

De post-hbo opleiding Coach in het onderwijs leidt docenten op tot het coachen van collega's. Om de inhoud van de opleiding te kunnen plaatsen volgt eerst een korte toelichting op onze opleidingsvisie.

## Opleidingsvisie

Een professionele houding wordt vooral ontwikkeld door reflectie op eigen ervaringen. Dit uitgangspunt is richtinggevend voor de manier waarop de opleiding is georganiseerd en de manier waarop er gewerkt en geleerd wordt. De deelnemers ervaren al doende wat het betekent te werken en te leren in rol van coach in de schoolorganisatie. De coach is naast docentbegeleider ook gesprekspartner van het management. In deze laatste rol denkt de coach mee over de plaats van professionele personeelsbegeleiding in het kader van het personeelsbeleid.

De coaches in opleiding werken aan hun persoonlijke leerdoelen en leerwegen. De kernthema's in de opleiding zijn gegroepeerd rond de verschillende vormen van coaching. Zij vormen de kaders waarbinnen gewerkt wordt.

Het samen leren in een professionele leergroep is een belangrijk onderdeel van het opleidingsmodel. Er is aandacht voor het groepsproces, zodat de deelnemers met elkaar vertrouwd raken en met eigen onzekerheden en twijfels durven te komen. Als dat lukt, ontstaat een vorm van leren waarbij de deelnemers eigen vanzelfsprekendheden kunnen loslaten en nieuwe mogelijkheden in zichzelf en anderen kunnen ontdekken.

Het principe van zelfsturing is hierbij mede richtinggevend. Door in de bijeenkomsten veel te oefenen met de rol van coach, leren de deelnemers hoe het is om te reflecteren op het eigen handelen. Ze leren feedback te vragen, te geven en te ontvangen. De uitwisseling van onderzoekservaringen vanuit de verschillende schoolorganisaties draagt bij aan de ontwikkeling van een helikopterview. Dit is een voorwaarde om coaching als begeleidingsvorm in te passen in het schoolbeleid, afgestemd op de ontwikkelingen binnen de organisatie.

De opleiders gaan uit van het concept van congruent opleiden. Dit betekent dat zij in hun houding en didactisch handelen een voorbeeld zijn voor het gedrag dat de

deelnemers dienen te ontwikkelen. Zij stimuleren het zoekgedrag, experimenteervermogen en de zelfsturing van de deelnemers.

Deze opleidingsvisie heeft consequenties voor de deelnemers met betrekking tot de toelatingsvoorwaarden. De opleiding leidt op tot coach van collega's en niet tot coachend manager/afdelingsleider. Alleen deelnemers met door de directie erkende of toegekende taken op het gebied van begeleiding van personeel kunnen geplaatst worden. Onder het kopje aanmelding en toelatingsprocedure vindt u de verdere toelatingseisen.

## Didactische uitgangspunten

De volgende didactische uitgangspunten worden gehanteerd.

- Zelfwerkzaamheid: de deelnemer en opleiding nemen samen verantwoordelijkheid voor de vorm en het resultaat van het leerproces.
- Onzekerheidstolerantie: de deelnemer is in staat zich open te stellen voor het leren van nieuwe, nog onbekende inzichten en bekwaamheden en kan daarin tolerant naar zichzelf, gecoachten en de organisatie omgaan met onzekerheden die dat oproept.
- Open verbinding tussen opleiding en eigen werkzaamheden in de praktijk: de deelnemer kiest leeropgaven voortkomend uit zijn praktijk.
- Geven en ontvangen: de deelnemers scheppen met elkaar de voorwaarden waardoor leren van elkaars ervaringen mogelijk wordt en de onderlinge diversiteit voor ieders leerproces zo productief mogelijk gemaakt wordt. De opleider faciliteert dit proces.
- Openbaarmaking: deelnemers geven inzage in de eigen begeleidingspraktijk zodat duidelijk wordt hoe de eigen positie als coach wordt ingevuld en hoe de eigen achtergrond en context daarin doorwerken.
- Onderzoekende houding: deelnemers zijn nieuwsgierig naar achterliggende concepten en aannames in ieders verhaal en plaatsen vraagtekens bij vanzelfsprekendheden. Ze kijken vanuit verschillende perspectieven naar de eigen en elkaars ontwikkeling in het opleidingsjaar.

# Opbouw en inhoud van de opleiding

De opleiding bestaat uit achttien tweewekelijkse bijeenkomsten van een verlengd dagdeel. De tiende bijeenkomst is de tussentijdse evaluatie. In de achttiende bijeenkomst vindt de eindevaluatie en diploma-uitreiking plaats.

## Vier kernthema's

De opleidingsstof is onderverdeeld in vier kernthema's:

Kernthema 1: Begripsbepaling en context waarbinnen coaching plaatsvindt

- kennismaking
- begripsbepaling: coaching en andere begeleidingsvormen
- organisatieontwikkeling en schoolcultuur

Kernthema 2: Individuele begeleidingsgesprekken gericht op:

- concrete aspecten van het functioneren;
- uitbreiden van handelingsalternatieven
- aspecten die te maken hebben met persoonlijk welbevinden in de organisatie;
- mogelijke interne mobiliteit;
- leeftijdsfasebewust personeelsbeleid.

Kernthema 3: Les/werkbezoek

- het voorgesprek in het kader van lesbezoek
- de observatie
- het nagesprek
- coaching on the job

Kernthema 4: Begeleiden van collegiale consultatie/intervisie

- begeleiden van collegiale consultatie/intervisie op basis van eigen casuïstiek

In de bijeenkomsten wordt steeds gewerkt met een specifiek kernthema als focus, waarbij Kernthema 1 als rode draad door alle bijeenkomsten is geweven. De globale verdeling van kernthema's over de bijeenkomsten is als volgt:

1. Kernthema 2: bijeenkomst 2 tot en met 9
2. Kernthema 3: bijeenkomst 11 en 12, 16, 17
3. Kernthema 4: bijeenkomst 13 tot en met 15

## Opzet en werkwijze van de opleidingsbijeenkomsten

Tijdens de opleidingsbijeenkomsten staat het expeditiemodel centraal. Dit betekent dat iedere deelnemer verantwoordelijkheid neemt voor het eigen leren en het leren van de ander faciliteert. Vertrouwen en respect zijn hierbij de basis.

Tijdens elke bijeenkomst komen de volgende onderdelen aan de orde:

1. actualiteiten
2. oefenmomenten
3. casuïstiek
4. literatuur

### 1. Actualiteiten

Bij het onderdeel actualiteiten kunnen de deelnemers eigen coachervaringen inbrengen.

### 2. Oefenmomenten

Er worden oefeningen aangeboden waarin wordt geoefend met de thematiek die aan de orde is.

### 3. Casusinbreng en reflectieverslag

Per bijeenkomst wordt een casus, een eigen werkervaring van een van de deelnemers, besproken. De casuïstiek heeft betrekking op de drie verschillende vormen van coaching die in de opleiding worden aangeboden: individuele begeleidingsgesprekken, les/werkbezoek en het begeleiden van collegiale consultatie. De deelnemer krijgt richtlijnen voor het inbrengen van de casuïstiek en criteria waarmee men zichzelf en elkaar kan evalueren en feedback geven. De opleider gebruikt deze criteria ook als instrument waarmee hij de vorderingen in het leerproces van de deelnemer kan koppelen aan de leerdoelen van de opleiding.

Na afloop schrijft de deelnemer een reflectieverslag waarin hij de opbrengst van de casusbespreking tijdens de bijeenkomst beschrijft.

### 4. Literatuur

In de literatuur worden de diverse theoretische kaders uitgewerkt. Deze worden ook meer systematisch besproken in de diverse bijeenkomsten. Er wordt gewerkt met verplichte literatuur. In de bijeenkomsten wordt de literatuur bewerkt en gekoppeld aan de diverse programma-onderdelen.



# Opbouw en inhoud van de opleiding

## Intervisie en feedbackmomenten

Naast de hierboven beschreven vaste onderdelen van elke opleidingsbijeenkomst maken intervisie en feedbackmomenten, zoals het tussenevaluatie gesprek, het bespreken van de opgenomen fragmenten van coachgesprekken en het eindgesprek essentiële onderdelen uit van de opleiding.

### Intervisie

Tijdens de opleiding gaan de deelnemers ook zelfstandig aan de slag gaan met vormen van leren van en aan elkaar. De deelnemers stellen zelf groepjes van maximaal vier personen samen waarin ze gaan werken met hun persoonlijke leervragen en doelen. Zij plannen waar en wanneer ze de intervisiemomenten willen laten plaatsvinden. Daarnaast hebben de deelnemers een intervisiemoment op de dag van de tussenevaluatie.

### Planningsmomenten:

Tussen bijeenkomst 5 en 6  
Tussen bijeenkomst 9 en 12  
Tijdens bijeenkomst 10  
Tussen bijeenkomst 15 en 16

### Het Startverslag

Onder het kopje 'Opleidingsvisie' is al aangegeven dat er in de opleiding gewerkt wordt vanuit het principe van ervaringsleren en reflectie daarop. Het document betreft een beschrijving van zijn beginsituatie op de drie genoemde pijlers van de opleiding. Hij geeft aan het begin zijn leerdoelen aan per gebied en beschrijft zijn plan van aanpak. Hij doet dit op zelfsturende wijze en neemt hierin eigen leiderschap.

### De tussenevaluatie:

Halverwege de opleiding vindt de tussenevaluatie plaats in de vorm van een gesprek waarbij de zelfevaluatie van de deelnemer centraal staat.

De deelnemer schrijft op grond van zijn startverslag een zelfevaluatie waarin hij zijn ontwikkeling binnen de drie pijlers beschrijft en tevens aangeeft wat en hoe hij de tweede helft van de opleiding wil leren. In dit document geeft de deelnemer aan hoe hij de koppeling legt tussen de theoretische kaders, de eigen praktijkervaringen en de casuïstiek inbreng in de opleiding en zijn eigen proces in bewustwording, inzichten en vaardigheden.

Deze zelfevaluatie is onderwerp van feedback in de bespreking met (drie) andere deelnemers en de opleider. De opleider geeft vanuit de eigen verantwoordelijkheid feedback en toetst of de ontwikkeling van dien aard is dat de eindstreep haalbaar is.

### Beeldverslag

Feedback op opname (van fragmenten) van coachgesprekken Op twee verschillende momenten in de opleiding nl. op de 3<sup>e</sup>, 8<sup>e</sup> en de 12<sup>e</sup> bijeenkomst wordt in groepjes de opname van (fragmenten van) coachgesprekken van de deelnemers besproken.

De richtlijnen waaraan deze opnamen moeten voldoen en de wijze waarop deze worden besproken staan op digitale leeromgeving. De coach in opleiding schrijft vervolgens een product- en procesgericht reflectieverslag.

## Supervisie op coaching

De coaches in opleiding kunnen op vrijwillige basis gedurende de opleiding een supervisietraject volgen. Tijdens supervisie staat het eigen functioneren van de coach in de schijnwerpers. Dit betekent dat je als supervisor naar jezelf moet durven en kunnen kijken vanuit professionele standaarden en de ontwikkelingen daarin. De methodiek is erop gericht om deze zelfreflectie maximaal te stimuleren. Een supervisietraject op de eigen coachpraktijk geeft een bijzonder verdiepend leereffect. Het supervisietraject bestaat uit 10 bijeenkomsten van 1 uur (individuele supervisie) 1,5 uur (triadische supervisie) of 2 uur (groepssupervisie)

Aanbevolen literatuur bij het volgen van een supervisietraject:

Jagt N, Supervisie praktisch gezien, kritisch bekeken, uitgeverij Bohn Stafleu Van Loghum, Houten, 4e druk, ISBN 9789031347278

NB Coaches die overwegen om aansluitend een supervisie opleiding te gaan volgen voldoen met dit supervisietraject aan de verplichte voorsupervisie.

# Afronding en beoordeling

## Afronding

Aan de opleiding is door het Centrum voor Post Initieel Onderwijs Nederland (CPION) het predicaat Post-HBO registeropleiding verleend. De opleiding is eveneens door de Landelijke Vereniging voor Supervisie en Coaching (LVSC) erkend. Een deelnemer ontvangt het diploma eenjarige post-HBO registeropleiding 'Coach in het onderwijs', indien hij aan de volgende formele eisen voldoet:

- ten minste 80 % aanwezigheid op de opleidingsbijeenkomsten;
- inbrengen van een casus en begeleiden van een casusbespreking en het schrijven van een reflectieverslag met betrekking tot de opbrengst van beide activiteiten ;
- het opnemen van fragment(en) van coachgesprek(ken), bespreken van de opname in groepje van mededeelnemers en het schrijven van een proces- en productgericht reflectieverslag;
- het maken van een startverslag en tussenevaluatie
- het voeren van een tussenevaluatiegesprek
- het schrijven van een eindwerkstuk dat als voldoende beoordeeld moet worden;
- het voeren van het eindgesprek
- deelname aan de invulling en uitvoering van een door de opleidingsgroep te organiseren interactieve middag die onderdeel uitmaakt van de diplomeringbijeenkomst.

## Beoordeling

De opleiding heeft beoordelingscriteria vastgesteld die gerelateerd zijn aan het "profiel van de coach". De opleiding hanteert het principe van zelfevaluatie bij de beoordeling. Is de deelnemer in staat te reflecteren op het eigen handelen, op een manier die zichtbaar maakt hoe de deelnemer in de opleiding heeft gewerkt aan de doelen en competenties en wat hem dat heeft opgeleverd? De opleider beoordeelt of dit proces van zelfreflectie en evaluatie op effectieve wijze heeft plaatsgehad.

## Het eindwerkstuk

De opleiding wordt afgesloten met een eindwerkstuk. In dit eindwerkstuk geeft de deelnemer blijk van de verworven competenties op het gebied van conceptualisering, uitvoering en beleidsadviesing. De richtlijnen voor het maken van dit eindwerkstuk staan in de digitale omgeving. De definitieve versie wordt uiterlijk twee weken van tevoren ingeleverd bij de opleider.

Uiterlijk een week voorafgaand aan de laatste reguliere opleidingsbijeenkomst horen de deelnemers of hun werkstuk aan de eisen voldoet.

### Beoordelingscriteria

1. De deelnemer heeft alle geformuleerde aandachtspunten uit de richtlijnen uitgewerkt in het eindwerkstuk.
2. De deelnemer heeft er blijk van gegeven in toenemende mate de inhoud van de opleiding te hebben verbonden aan de eigen praktijk.
3. De deelnemer kan reflecteren op het eigen handelen doordat

- de deelnemer inzage geeft in het eigen handelen als coach, zonder daarbij de ogen te sluiten voor inconsistenties, onzekerheden en ambivalenties;
- de deelnemer er blijk van geeft constructief om te kunnen gaan met feedback die op zijn handelen is gegeven;
- de deelnemer zelfsturend vermogen toont met betrekking tot het eigen leerproces.

### Herkansing

De deelnemer mag tot uiterlijk één week voor de laatste reguliere opleidingsbijeenkomst aanvulling geven op het eindwerkstuk tot het aan de criteria voldoet.

### Uitstel

Indien de deelnemer niet in staat is om vóór de gestelde einddatum het eindwerkstuk aan de beoordelingscriteria te laten voldoen dan krijgt de deelnemer maximaal 6 maanden uitstel om het werkstuk alsnog af te ronden. Indien de deelnemer meer tijd nodig heeft of als de deelnemer begeleiding nodig heeft, dan neemt hij contact op met de coördinator van de opleiding. Deze zal in overleg met de opleider van de betreffende deelnemer medelen of uitstel dan wel begeleiding mogelijk is. Hieraan zijn extra kosten verbonden die schriftelijk aan de cursist worden meegedeeld.

# Afronding en beoordeling

## Het eindgesprek

In de laatste reguliere bijeenkomst voeren de deelnemers met elkaar onder leiding van de opleider in kleine groepjes een gesprek over het eigen eindwerkstuk. Ze laten in dat gesprek zien dat ze hun verworven coachcompetenties ook in deze context faciliterend naar elkaar kunnen inzetten. De deelnemers tonen enerzijds aan dat ze hun collega-coaches uit de opleidingsgroep in reflectie kunnen brengen en anderzijds dat ze zelf in staat zijn te reflecteren op de in hun werkstuk aangegeven vragen, twijfels en dilemma's als coach. De opleider faciliteert deze laatste fase van het leerproces.

## Presentatie op de diplomeringsbijeenkomst

Tijdens de laatste bijeenkomst tonen de deelnemers aan dat zij als procesbegeleider een coachende rol kunnen innemen bij de invulling en uitvoering van een door henzelf te organiseren interactieve middag. Voor deze middag nodigen de deelnemers hun schoolleiders en collega-coaches uit. Zij bedenken een reflectieve werkwijze waarmee zij de gasten uitnodigen tot reflectie en uitwisseling rond coaching in het kader van IPB en onderwijsontwikkeling. De deelnemers begeleiden de genodigden bij deze reflectieactiviteit.

## Diploma en registratie

Bij afronding met goed gevolg ontvangt de deelnemer het Post HBO-diploma "Coach in het onderwijs" en kan de deelnemer zich registreren als aspirant coach bij de LVSC (<https://www.lvsc.eu/aspirant-registercoach>).

# Algemene informatie

## Studiebelasting

De totale studiebelasting van de opleiding is 375 uur (15 EC).

Dit is als volgt opgebouwd:

<b>Bijeenkomsten</b>	100 uur
<b>Vorbereiding:</b> literatuur, casuïstiek, reflectieverslag	100 uur
<b>Intervisie</b> tussen bijeenkomsten door	20 uur
<b>Opdrachten:</b> Reflectie casus, beeldverslag, tussen- en eindevaluatie	75 uur
<b>Binnen de eigen school/praktijk:</b> 2 coachtrajecten, intervisie/collegialeconsultatie in de school, gesprekspartner beleid	80 uur

## Opleidingsdata

De opleiding wordt aangeboden op de **woensdagmiddag** in Amsterdam.

De bijeenkomsten duren van 13.30-18.30 uur, behalve de eerste, tiende en de laatste bijeenkomst. Deze hebben afwijkende tijden, zie het data- en tijdenoverzicht.

## Data bijeenkomsten PHBO Coach in het Onderwijs 2021-2022

	Woensdagen	Tijden
<b>2021</b>		
1.	15 september	10.00 – 18.00 uur*
2.	29 september	13.30 – 18.30 uur
3.	13 oktober	13.30 – 18.30 uur
4.	3 november	13.30 – 18.30 uur
5.	17 november	13.30 – 18.30 uur
6.	1 december	13.30 – 18.30 uur
7.	15 december	13.30 – 18.30 uur
<b>2022</b>		
8.	12 januari	13.30 – 18.30 uur
9.	26 januari	13.30 – 18.30 uur
10.	09 februari	10.00 – 18.00 uur*
11.	09 maart	13.30 – 18.30 uur
12.	23 maart	13.30 – 18.30 uur
13.	06 april	13.30 - 18.30 uur
14.	20 april	13.30 – 18.30 uur
15.	11 mei	13.30 – 18.30 uur
16.	25 mei	13.30 – 18.30 uur
17.	08 juni	13.30 – 18.30 uur
18.	22 juni	10.00 – 18.00 uur*

# Algemene informatie

\*) afwijkende tijden: kennismakingsbijeenkomst, tussentijdse evaluatie, eindgesprek en diploma-uitreiking

# Algemene informatie

## Omvang opleidingsgroepen

Een groep bestaat uit maximaal 15 deelnemers. Bij minder dan 12 deelnemers gaat de opleidingsgroep niet door.

## Literatuur

De opleiding verbindt in zijn opleidingsvisie het organisatieleren en de organisatiecontext aan het concept van begeleiden. Wij hebben ervoor gekozen de literatuur vanuit verschillende invalshoeken m.b.t. deze concepten aan te bieden. De door ons gekozen artikelen zijn te vinden in digitale omgeving.. Deze zijn bij de prijs inbegrepen.

Daarnaast dienen de deelnemers voor aanvang van de cursus in ieder geval de volgende literatuur aan te schaffen:

- De Groot, A en Nobel, G 'Intervisie in het onderwijs, een goudmijn'  
Ten Brink Uitgevers Meppel 2017  
ISBN 978 90 77 866 443
  - Slooter, M, 'Het geheim van een goede coach',  
CPS, Amersfoort, 2010 ISBN 978-90-6508-633-4
- NB: Er kunnen nog 2 titels toegevoegd worden, hierover ontvangt u informatie bij het toelatingsgesprek.

## Locatie

De opleiding wordt in Amsterdam aangeboden op een nader vast te stellen locatie.

De definitieve gegevens van de locatie staan in de uitnodigingsbrief, die de deelnemers voor aanvang van de opleiding wordt toegestuurd.

## Informatie

Indien u belangstelling heeft voor deze opleiding en u heeft behoefte aan meer informatie, dan kunt u een mail sturen aan [info@coachinhetonderwijs.com](mailto:info@coachinhetonderwijs.com). Wij nemen dan contact met u op.

Mocht u meerdere belangstellenden binnen één organisatie hebben, dan kunnen wij eventueel langskomen voor een informatiebijeenkomst in company.

## Kosten

Het cursusgeld wordt jaarlijks vastgesteld en bedraagt voor het studiejaar 2021-2022 € 4975,- Daarnaast moet gerekend worden op een bedrag van ongeveer € 150,- voor boeken. Het verdient aanbeveling bij het schoolbestuur naar tegemoetkoming in de studiekosten te informeren.

## Aanmelding en toelatingsprocedure

Aanmelding geschiedt via een digitaal aanmeldingsformulier op de website <https://www.coachinhetonderwijs.com/in-schrijfformulier/>

In juni worden toelatingsgesprekken gevoerd. Daarin wordt gecheckt of de deelnemer aan de toelatingsvoorwaarden voldoet. Voor de zomervakantie ontvangt u bericht van plaatsing. Uw plaatsing is definitief zodra u een plaatsingsbrief heeft ontvangen. Indien er begin september nog plaatsen vrij zijn dan kunt u zich daarvoor nog inschrijven. Zie ook de algemene voorwaarden achter in deze gids met betrekking tot inschrijving, betaling en annulering.

## Toelatingsvoorwaarden

Deelnemers:

- a. zijn ten minste vijf jaar werkzaam in het onderwijsveld;
- b. zijn in het bezit van een onderwijsbevoegdheid;
- c. hebben door de directie erkende of toegekende taken (minimaal 70 uur) op het gebied van begeleiding van collega's en moeten die daadwerkelijk binnen de organisatie begeleiden. De begeleiding bestaat uit minimaal 2 coachtrajecten (40 uur) en een begeleide intervisie (30 uur).NB begeleiding niet in een lijnfunctie;
- d. zijn communicatief vaardig, ze hebben meerdere scholingen of trainingen gevolgd op het gebied van gespreksvaardigheden;
- e. moeten een positief oordeel over toelating hebben gekregen na een gesprek met twee aan de opleiding verbonden opleiders

# Algemene informatie

## Kwaliteitszorg

De kwaliteit van de opleiding wordt op verschillende manieren bevorderd. Elk jaar vindt evaluatie van de cursussen plaats door een onafhankelijke evaluatieservice. De uitkomsten daarvan worden, voorzien van commentaar door de opleiders, voorgelegd aan de veldadviescommissie die op basis van dit geheel met de opleiders van gedachten wisselt over verbeteringen die mogelijk en wenselijk zijn. Halverwege vindt er een tussenevaluatie in de opleidingsgroepen plaats. Jaarlijks beoordeelt het CPION of de opleiding nog aan de Post-HBO criteria voldoet.

## Bezwaar en beroep

Indien een deelnemer het niet eens is met inhoudelijke of procedurele aspecten van de beoordeling van zijn werk door een docent van de opleiding kan hij schriftelijk bezwaar maken bij de klachtencommissie. Klachten worden zorgvuldig behandeld. De klachtenregeling is gepubliceerd op de website:

<https://coachinhetonderwijs.com/wp-content/uploads/2019/04/Klachtenreglement-post-hbo-Coach-in-het-Onderwijs-april-2019.pdf>

Deelnemers kunnen bij de klachtencommissie niet in beroep gaan tegen (negatieve) besluiten omtrent toelating tot de opleiding. Op het moment van de toelatingsprocedure heeft post- hbo Coach in het Onderwijs namelijk nog geen contractrelatie met de deelnemer.

## Meer informatie

Deze opleiding bieden we ook aan als incompany opleiding. Dat betekent dat we op basis van de specifieke wensen van de organisatie een maatwerk opleidingstraject kunnen aanbieden. Richtinggevend is hierbij het in deze programmagids beschreven profiel.

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met de Opleiders:

Heleen Florusse

T 0631055835

Mieke de Leeuw

T 0620961187

E: [info@coachinhetonderwijs.com](mailto:info@coachinhetonderwijs.com)

KvK-nummer: 74242725

# De opleiders

## **Mw. Drs. H. M. Florusse**

Mijn naam is Heleen Florusse ik ben supervisor en coach(opleider), trainer en trainingsacteur. Ik heb een ruime ervaring als begeleider en nascholer binnen het onderwijs; eerst bij het Centrum voor Nascholing en nu binnen de HvA-Academie en bij mijn eigen bedrijf ([www.heleenflorusse.nl](http://www.heleenflorusse.nl)). Ik ben sinds 2008 verbonden als opleider aan de post-hbo opleiding "Coach in het onderwijs". Ik werk graag ervaringsgericht en combineer diverse methoden en technieken vanuit theater en gedrags- psychodrama en voice dialogue in mijn werk.

In de post-hbo coach in het onderwijs verzorg ik ook de masterclass "Voice Dialogue", "Levensfasegericht coachen" en "Intervisiewerkvormen".

*Ik ben toegankelijk en werk graag ontregelend.*

## **Mw. M.I. de Leeuw MBK (Master Begeleidingskunde)**

Mijn naam is Mieke de Leeuw en ik ben van oorsprong docent Frans. Ik heb ruime ervaring in het voortgezet onderwijs. Sinds 2007 ben ik werkzaam als supervisor, coach en als opleider aan de Post-HBO opleiding 'Coach in het onderwijs' en binnen mijn eigen bedrijf. ([www.mieke-de-leeuw.nl](http://www.mieke-de-leeuw.nl))

Mijn specifieke deskundigheid ligt op het gebied van advisering en uitvoering van professionele begeleiding op individueel, team- en organisatieniveau.

In mijn begeleidingstrajecten, trainingen en in de opleidingsbijeenvakkomsten zet ik graag werkvormen uit systemisch werk in. Ook verzorg ik een masterclass 'Systemisch Coachen' *Ik stem goed af en sluit aan bij de ander om van daaruit een stap te zetten in de gewenste richting.*



# Masterclasses

---

Voor ervaren coaches bieden wij de volgende masterclasses aan:

- Intervisie/Collegiale consultatie begeleiden: organiseren en diverse werkvormen
- Levensfasebewust begeleiden
- Werken vanuit voice dialogue.
- Werken vanuit systemisch coachen

## Meer informatie

<https://www.coachinhetonderwijs.com/verder-aanbod/>

# Algemene voorwaarden

## 1. Inschrijving

Inschrijving geschiedt via een digitaal aanmeldingsformulier op de website. Plaatsing geschiedt op volgorde van binnenkomst. Pas na schriftelijke bevestiging van het secretariaat is uw inschrijving definitief.

Na inschrijving ontvangt u een uitnodiging voor een toelatingsgesprek. Indien u toelaatbaar bent wordt u dat meteen na afloop van het gesprek meegedeeld. U heeft daarna zelf nog 14 dagen bedenktijd. Indien u niet reageert binnen die 14 dagen gaan wij ervan uit dat uw inschrijving definitief is.

## 2. Betaling

Vóór aanvang van de opleiding of cursus ontvangt u (of uw werkgever) een nota. De kosten dienen te worden voldaan binnen de gestelde betalingstermijn van 30 dagen. De kosten zijn vrij van btw aangezien het om scholingsactiviteiten gaat.

## 3. Annulering

Bij onvoldoende inschrijvingen of overmacht behoudt Stichting IRIS zich het recht voor de opleiding of cursus te annuleren. De eventueel betaalde kosten worden volledig gerestitueerd.

## 4. Annulering door de deelnemer

Mocht u door omstandigheden verhinderd zijn deel te nemen aan de opleiding of cursus waarvoor u zich heeft ingeschreven, dan dient u dit schriftelijk kenbaar te maken.

- ↪ Bij annulering langer dan twee maanden voor aanvang van de opleiding of cursus wordt € 60,50 administratiekosten in rekening gebracht.
- ↪ Bij annulering korter dan twee maanden, maar langer dan één (1) maand voor aanvang van de opleiding of cursus wordt 50% van de kosten in rekening gebracht.
- ↪ Bij annulering korter dan één maand voor aanvang van de opleiding of cursus worden de volledige kosten van de opleiding of cursus in rekening gebracht.

## 5. Gedeeltelijke deelname of tussentijdse beëindiging

Bij gedeeltelijke deelname of tussentijdse beëindiging door de deelnemer vindt geen restitutie van de cursus- of opleidingskosten plaats. Voortijdig stoppen met de opleiding of cursus dient schriftelijk te worden gemeld aan het secretariaat.

## 6. Geheimhouding/vertrouwelijkheid

Alle gegevens die door de deelnemers en hun instanties worden verstrekt, zullen vertrouwelijk worden behandeld conform de wet AVG. Dit is verwoord in ons privacystatement.

<https://coachinhetonderwijs.com/wp-content/uploads/2019/03/Privacy-statement-post-hbo-Coach-in-het-Onderwijs-april-2019.pdf>

Bovendien zijn de opleiders van wege hun lidmaatschap van de beroepsvereniging LVSC verplicht tot geheimhouding.

(<https://www.lvsc.eu/sites/lvsc/files/content/Gedrag%20LVSC%20def.%202016.pdf>)

