

Begeleidingskunde: korte trajecten en maatwerk

*Voor onderwijsgeevenden en onderwijsondersteuners,
begeleiders, coaches, supervisors en leidinggeevenden*

PROGRAMMAGIDS

Inspiratie voor leren en ontwikkelen in het onderwijs

B E G E L E I D I N G S K U N D E

2010/2011



centrum voor
NASCHOLING
AMSTERDAM

Inhoud

Voorwoord	4
Thematische introducties leerlingbegeleiding	5
Module Ia: Decaan en loopbaanoriëntatie en -begeleiding	5
Module Ib: Vertrouwenspersoon/contactpersoon	6
Module Ic: Begeleider faalangstreductietraining	6
Module Id: Zorgcoördinator	7
Module Ie: Sociale vaardigheden in de school (SOVA-trainer)	8
Module If: Gedragsproblemen in het VO en MBO	8
Korte intensieve trainingen leerlingbegeleiding	10
Opleiding Pedagogische Conciërge 1	10
Opleiding Pedagogische Conciërge 2 (verdiepingscursus)	11
Begeleidings- en coachingsvaardigheden 1 - Mentorvaardigheden	12
Begeleidings- en coachingsvaardigheden 2	12
Ontdek je kwaliteiten – en die van anderen	13
Vitaal lesgeven	14
Effectief oplossen van motivatieproblemen in de klas	15
Counseling in education	16
Maatwerktrajecten (incompany)	18
Spiegeltje, spiegeltje... werken met reflectietools	18
Omgaan met grensoverschrijdend en agressief gedrag	18
Omgaan met rouw en rouwverwerking	18
Omgaan met seksualiteit, intimiteit en seksuele intimidatie	18
Goochelen met aandacht	18
Leerlingmentoring	18
Mediation	19
Ontwikkelen visie op begeleiding	19
Begeleiding en zelfverantwoordelijk leren	19
Begeleiding en competentieleren	19
Pedagogisch handelen OOP	19
Integrale personeelsontwikkeling: individueel of groep/team	20
Coaching	20
Supervisie	20
Intercollegiale Consultatie	21
Intervisie	22
Teamcoaching	23
Teamspirit	23
Lerend samenwerken, samenwerkend leren	24
Energietraining	24
Timemanagement	25
Professionalisering in het kader van de wet BIO	26
Gesprekkencyclus in het kader van Integraal Personeelsbeleid	27
Levensfasegerichte personeelsontwikkeling	28
Vervolgaanbod voor coaches en supervisors	29
Masterclass TWAO Talentenspel	29
Masterclass Video Interactie Begeleiding	30
Teamontwikkeling faciliteren	31
Intervisie volgens Thema Gecentreerde Interactie (TGI)	32
Levensfasegericht coachen	32
Werken met dramatechnieken in supervisie en coaching	34
Masteropleiding Integrale Begeleidingskunde	35
Centrum voor Nascholing Amsterdam	36
Algemene voorwaarden opleidingen en cursussen	37

Voorwoord

Voor u ligt de programmagids *Begeleidingskunde: korte trajecten en maatwerk* van het Centrum voor Nascholing Amsterdam. Deze gids biedt u een overzicht van korte trainingen met open inschrijving en maatwerktrajecten op het terrein van leerlingbegeleiding, coaching en personeelsontwikkeling in de school.

Onze programma's richten zich op alle geledingen in de school: onderwijsgeevenden, onderwijsondersteuners, begeleiders, coaches, supervisors en leidinggeevenden. Centraal in onze programma's staan vaardigheden voor de begeleiding en coaching van leerlingen, deelnemers, cursisten en collega's. In de trainingen maakt u kennis met onze visie op begeleiding: leer de cliënt/leerling zelf fietsen in plaats van deze achterop te nemen. De trainingen zijn praktijkgericht en bieden relevante theorie.

Naast trainingen met open inschrijving verzorgen wij ook begeleiding en consultancy op maat. We bieden een thematisch aanbod in de vorm van trainingen, maar verzorgen daarnaast ook trajecten rondom visieontwikkeling op begeleiding, mentorentoeleningen, begeleiding van leidinggeevenden, ondersteuning van begeleiders, vervolgaanbod voor opgeleide coaches en supervisors en introductie pedagogisch handelen voor onderwijsondersteunend personeel.

Er zijn aparte programmagidsen beschikbaar met informatie over de post-HBO registeropleidingen Begeleider in het onderwijs, Supervisor in het onderwijs, Coach in het onderwijs en Zorgcoördinator. Deze opleidingen zijn competentiegericht en geïntegreerd in de praktijk van de school. Al vele jaren dragen de opleidingen bij aan ontwikkelingen op het terrein van leerlingbegeleiding en personeelsontwikkeling.

Veel scholen zijn u voorgegaan. Neem gerust contact met ons op.

Mieke de Leeuw
Coördinator Integrale Personeelsontwikkeling
T 020 525 1521
E mdeleeuw@cna.uva.nl

Joop van der Sman
Coördinator Begeleider in het onderwijs
T 020 525 1268
E jvandersman@cna.uva.nl

Secretariaat:
Rochelle Kenswiel
T 020 525 1315
E rkenswiel@cna.uva.nl

Thematische introducties

leerlingbegeleiding

De vier thematische introducties zijn los te volgen, maar vormen ook de warming-up van de tweejarige post-HBO registeropleiding Begeleider in het onderwijs. De modules bestaan uit korte theoretische uiteenzettingen gevolgd door praktijkgerichte oefeningen en casussen. U brengt eigen ervaringen in en reflecteert op uw gedrag. Door huiswerkopdrachten past u de stof toe in de eigen schoolpraktijk.

Module 1a: Decaan en loopbaanoriëntatie en -begeleiding

Hoe kan ik als decaan het keuzeproces voor leerlingen bevorderen? Wat zijn de theoretische uitgangspunten voor keuzebegeleiding? Hoe spelen de veranderingen in het onderwijs door in het programma keuzebegeleiding? Hoe geef ik vorm aan Loopbaanoriëntatie en –begeleiding (LOB)? Het zijn vragen die bij veel decanen spelen. In dit traject komen bovengenoemde onderwerpen aan de orde.

5

Omvang	6 dagdelen
Data	dinsdagen 28 september, 5 en 12 oktober 2010 of: dinsdagen 10, 17 en 24 mei 2011
Tijd	14.00 – 21.00 uur
Doelgroep	vo-decanen onderbouw en/of bovenbouw vo-mentoren die zich bezighouden met loopbaanoriëntatie en – begeleiding, bve-decanen, bve-trajectbegeleiders
Kosten	€ 825,-
Inschrijven	online via www.centrumvoornascholing.nl

U verwerft kennis en inzicht over:

- de theoretische concepten die ten grondslag liggen aan het maken van keuzes (matching, ontwikkelingspsychologisch, sociologisch);
- loopbaanontwikkeling in een postindustriële, flexibele, dynamische samenleving en een steeds veranderende arbeidsmarkt;
- kiezen als leerpsychologisch fenomeen: de relatie tussen het leren kiezen en de begeleiding daarvan binnen de schoolcontext;
- de ontwikkeling van loopbaanoriëntatie en –begeleiding (LOB) in de school.

U oefent met:

- het leggen van verbanden tussen diverse beroepskwalificaties en verschillende opleidingstrajecten;
- het screenen van lesmateriaal op het gebied van oriëntatie op studie en beroep;
- het maken van een planning voor LOB en keuzebegeleidingactiviteiten in de diverse leerjaren in de eigen school.

Module 1b: Vertrouwenspersoon/contactpersoon en begeleiding bij (seksuele) intimidatie

Preventie van seksuele intimidatie is onderdeel van het verplichte arbo-beleid in scholen. Een daartoe aangestelde vertrouwenspersoon en/of contactpersoon speelt daarbij in de school een belangrijke rol. Deze begeleidt leerlingen (of ouders) die met klachten komen over seksuele intimidatie in school, zorgt voor opvang en weet de weg naar eventueel verder te ondernemen stappen.

Omvang	6 dagdelen
Data	dinsdagen 28 september, 5 en 12 oktober 2010 of: dinsdagen 10, 17 en 24 mei 2011
Tijd	14.00 – 21.00 uur
Doelgroep	vertrouwenspersonen en contactpersonen in vo, bve en hbo
Kosten	€ 825,-
Inschrijven	online via www.centrumvoornascholing.nl

6

U verwerft kennis en inzicht over:

- de geschiedenis en de theoretische concepten m.b.t. seksuele intimidatie;
- de principes en procedures voor klachtenafhandeling;
- belemmeringen om te klagen en het omgaan met gevoelens van schaamte, schuld en angst;
- de ontwikkeling van (seksuele) identiteit bij jongeren;
- aspecten van trauma bij seksuele intimidatie en seksueel geweld;
- de grenzen van begeleiding en verwijzing naar externe deskundigen;
- de eigen houding en vooroordelen.

U oefent met:

- fasen van begeleiding bij de gevolgen van seksuele intimidatie;
- de eerste opvang en begeleiding van een klagster/klager;
- een bemiddelingsgesprek voeren met een collega;
- het ontwerpen van een stappenplan voor preventief beleid in de eigen school;
- het ontwikkelen van een voorlichtingsplan voor collega's en ouders gericht op preventie van seksuele intimidatie;
- het bespreekbaar maken van thema's rondom seksualiteit en intimiteit in onderwijs en begeleiding.

Module 1c: Begeleider faalangstreductietraining

Hoe kan faalangst veranderen in motivatie voor succes? In deze module leren we te werken met het begeleiden van faalangstige leerlingen. De theoretische achtergronden van faalangst en succesangst worden behandeld: van diagnose naar effectieve aanpak.

Omvang	6 dagdelen
Data	dinsdagen 28 september, 5 en 12 oktober 2010 of: dinsdagen 10, 17 en 24 mei 2011
Tijd	14.00 – 21.00 uur
Doelgroep	docenten, mentoren, counselors uit vo, bve en hbo
Kosten	€ 825,-
Inschrijven	online via www.centrumvoornascholing.nl

U verwerft kennis en inzicht over:

- de theoretische concepten rondom faalangst en succesangst;
- kenmerken van faalangst in relatie tot andere sociale angsten;
- signalerings- en observatiemethoden; diverse testen;
- faalangstbegeleiding buiten klassenverband, individueel en in groepen;
- de opbouw en onderdelen van een faalangstreductietraining in uw school.

U oefent met:

- diagnostische gespreksvoering; indiceren van faalangst;
- observatiemethoden en testen;
- ontspanningstechnieken, aangevuld met oefeningen vanuit Neuro Linguïstisch Programmeren;
- elementen uit de Rationele Emotieve Therapie (RET);
- expressie-oefeningen.

Module 1d: Zorgcoördinator

7

Steeds meer wint de gedachte terrein dat alle leerlingen op bepaalde momenten zorg nodig hebben. De één wat meer en eerder dan de ander. Dit is ook de reden voor veel scholen om een zorgcoördinator te benoemen: iemand die het gehele terrein van de zorg overziet, zowel binnen als buiten de school. Deze module is een introductie op het thema Zorgcoördinator in het onderwijs en is bedoeld voor collega's die zich willen oriënteren op het vak van zorgcoördinator, maar nog niet de hele opleiding willen doen!

Omvang	6 dagdelen
Data	dinsdagen 28 september, 5 en 12 oktober 2010 of: dinsdagen 10, 17 en 24 mei 2011
Tijd	14.00 – 21.00 uur
Doelgroep	docenten, mentoren, counselors uit vo, bve en hbo
Kosten	€ 825,-
Inschrijven	online via www.centrumvoornascholing.nl

U verwerft kennis en inzicht over:

- visie op zorg: het zorgbeleidsplan;
- keuzes in de organisatie;
- het gebruik van handelingsplannen;
- efficiënte leerlingbespreking via SMART;
- Zorg Advies Teams en hun functioneren;
- de verschillen in positie van Zoco's.

U oefent met:

- het ontwikkelen van een visie op zorg;
- het opstellen en gebruik van protocollen;
- checklist en quick scan;
- omgaan met weerstand.

Module 1e: Sociale vaardigheden in de school (SOVA-trainer)

Omvang	6 dagdelen
Data	dinsdagen 28 september, 5 en 12 oktober 2010 of: dinsdagen 10, 17 en 24 mei 2011
Tijd	14.00 – 21.00 uur
Doelgroep	docenten, mentoren, counselors uit vo, bve en hbo
Kosten	€ 825,-
Inschrijven	online via www.centrumvoornascholing.nl

We besteden veel aandacht aan de veiligheid op school. Een gebrek aan sociale vaardigheden bij leerlingen leidt vaak tot problemen met anderen. Sommige leerlingen leren dat spelenderwijs, anderen hebben daar hulp bij nodig. Sociale vaardigheid en omgaan met grenzen, cq leren op een gezonde manieren je grenzen te bewaken of je boosheid op een effectieve manier te uiten, is voor veel leerlingen niet makkelijk. Steeds meer scholen bieden leerlingen een extra training aan. Deze training biedt collega's de gelegenheid in een korte tijd inhoud te geven aan zo'n training.

8

U verwerft kennis en inzicht over:

- sociale vaardigheden
- herkennen van sociale vaardigheidstekorten
- cultuurverschillen en hoe ermee om te gaan
- de verschillende methoden van sociale vaardigheidstrainingen
- de opbouw en onderdelen van een sovatraining op school
- verschillende werkvormen te gebruiken in een training

U oefent met:

- sociale vaardigheden
- het opzetten en het geven van een training
- uw rol als trainer
- omgaan met weerstand
- verschillende werkvormen
- het voeren van gesprekken met selectie en evaluatiegesprekken met ouders en leerkrachten

Module 1f: Gedragsproblemen in het VO en MBO

Omvang	6 dagdelen
Data	dinsdagen 28 september, 5 en 12 oktober 2010 of: dinsdagen 10, 17 en 24 mei 2011
Tijd	14.00 – 21.00 uur
Doelgroep	VO-en MBO docenten onderbouw en/of bovenbouw, Al of niet mentor of vakdocent
Kosten	€ 825,-
Inschrijven	online via www.centrumvoornascholing.nl

Anno 2010 lijkt het alsof we in het onderwijs steeds meer te maken krijgen met leerlingen met gedragsproblemen. Of dat de werkelijkheid is laten we hier in het midden, feit is dat steeds meer docenten geconfronteerd worden met hun eigen handelingsverlegenheid als het gaat om "afwijkend gedrag". In deze thematische introductie verkennen we het gebied van gedragsproblemen en onderzoeken we de consequenties voor de leerling (en hun ouders), de docent, de klas en de school.

U verwerft basiskennis en inzicht over:

- herkennen van gedragsproblemen
- gedragsproblemen en gedragsstoornissen
- visie op onderwijs en begeleiding
- de problemen in de adolescentie gerelateerd aan school
- de gevolgen van het veranderende brein bij adolescenten
- onderzoeksmatig werken bij gedragproblemen
- het ecologisch perspectief

U oefent met:

- het in kaart brengen van handelingsverlegenheid binnen uw school
- casussen rondom gedragsproblemen
- het handelingsgericht werken door
- heldere contractering met alle betrokkenen aan de hand van
- een eenvoudig handelingsplan

Korte intensieve trainingen leerlingbegeleiding

Opleiding Pedagogische Conciërge 1

De conciërge is in de school vaak de eerste die wordt aangesproken als er iets is. Door leerlingen die uit de klas zijn gestuurd of zich ziek voelen. Door ouders die boos zijn en iemand willen spreken. Door collega's die rommel vinden in een lokaal en wellicht door de schoolleiding, die van alles geregeld wil zien. Steeds meer scholen benoemen daarom een pedagogische conciërge (PC) met speciale taken rond veiligheid in en om school. De taken van de conciërges zijn divers en worden door verschillende scholen op een eigen manier ingevuld.

Tijdens deze opleiding verwerft de conciërge inzicht en vaardigheden waardoor hij kan voldoen aan de hoge eisen van de functie. Een pedagogische conciërge beschikt over speciale vaardigheden om op een veilige manier met leerlingen en collega's contact te maken en te overleggen. Hij is in staat situaties te herkennen, op hun waarde te schatten en adequaat te reageren. Dit alles vraagt een hoge mate van zelfstandigheid en goede communicatieve vaardigheden. Belangrijk is dat de taken voor de pedagogische conciërge niet stressverhogend zijn en hij het werk niet 'mee naar huis' neemt.

10

Omvang	14 dagdelen (7 hele dagen)
Data herfst	vrijdag 8 en 15 oktober, 5, 12, 19 en 26 november en 3 december 2010
Data winter	vrijdag 7, 14, 21 en 28 januari, 4, 11 en 18 februari 2011
Tijd	09.00 - 16.00 uur
Doelgroep	onderwijsondersteunend personeel PO, VO, BVE en HO Vanwege de sterke nadruk op vaardigheden is er een maximum van 12 deelnemers.
Kosten	€ 1.975,-
Inschrijven	online via www.centrumvoornascholing.nl

U verwerft kennis en inzicht over:

- taken en verantwoordelijkheden PC;
- omgaan met de eigen grenzen;
- schoolregels;
- beheer schoolgebouw: aanspreken leerlingen in de gang tijdens lessen;
- leerlingen die straf hebben en naar de PC gaan;
- het ochtendritueel (telaatkomers), pauzeritueel, lunchritueel etc.;
- kantinesurveillance, pleindienst etc.;
- incidenten;
- contacten met ander personeel;
- contacten buiten de school (politie, ggd, calamiteiten);
- het veiligheidsbeleid van de eigen school in relatie met andere scholen en het werk als PC.

U oefent met:

- basis gespreksvaardigheden;
- feedback geven;
- omgaan met grenzen;
- dramadriehoek/kwaliteitendriehoek;
- contracten;
- omgaan met agressie.

Werkwijze

De praktijkervaringen vormen de kern van de opleiding: deelnemers worden uitgenodigd hun eigen ervaringen te delen met collega's. Tijdens de training worden beperkte theorieonderdelen behandeld. De theorie dient uitsluitend als kader voor de praktijkervaringen die de deelnemers inbrengen. Tussen de bijeenkomsten voeren de deelnemers opdrachten op de eigen werkplek uit. Werkplekbezoek komt tot stand door de opleiding op verschillende scholen uit te voeren, zodat men een kijkje kan nemen in elkaars keuken. Uitwisseling vindt ook plaats doordat de verschillende functieomschrijvingen van de deelnemers worden besproken. Daarnaast wordt er gewerkt met rollenspelen met acteurs. Deze worden op video opgenomen en nabesproken.

Dit programma is ook als incompany training te organiseren. OOP-ers van meerdere locaties van een school kunnen bijvoorbeeld een groep vormen.

Opleiding Pedagogische Conciërge 2 (verdiepingscursus)

Voor alle conciërges die de basiscursus met goed gevolg hebben afgelegd, organiseren we dit jaar voor het eerst een verdiepingscursus. Deelnemers kijken terug op de kennis en vaardigheden uit de eerste cursus en formuleren hun eigen leerdoelen. Daarnaast bieden we een diversiteit aan onderwerpen, zoals Transactionele Analyse, gaan we dieper in op multiculturele communicatie, leert u hoe u vitaal blijft in uw werk, maakt u kennis met begrippen rondom gedragsproblemen en gedragsstoornissen. Deze opleiding zal voor een groot deel maatwerk zijn voor de deelnemers.

11

Omvang	14 dagdelen (7 hele dagen)
Data voorjaar	vrijdag 11, 18 en 25 maart, 1, 8, 22 en 29 april 2011
Tijd	09.00 - 16.00 uur
Doelgroep	onderwijsondersteunend personeel PO, VO, BVE en HO. Vanwege de sterke nadruk op vaardigheden is er een maximum van 12 deelnemers.
Kosten	€ 1.975,-
Inschrijven	online via www.centrumvoornascholing.nl

U verwerft kennis en inzicht over:

- uw eigen leerdoelen – van daaruit maatwerk
- Transactionele analyse (TA)
- multiculturele communicatie
- vitaliteit in uw werk
- conflicthantering en bemiddeling

U oefent met:

- contracten, die met u zelf en met leerlingen en collega's
- de ego posities uit de TA, communicatie patronen
- multiculturele communicatie
- uw eigen vitaliteit
- leerling-bemiddeling
- video-interactie

Begeleidings- en coachingsvaardigheden 1 - Mentorvaardigheden

Lesgeven, begeleiden en coachen gaan hand in hand. Toch vraagt begeleiden en coachen om een andere houding. Maar al te gemakkelijk gaat begeleiden over in adviseren. Adviezen die de leerling niet voor de eerste keer hoort en die meestal weinig effect hebben. Hoe kan begeleiden effectiever? Deze training biedt basisvaardigheden en inzicht om de effectiviteit van het begeleidingswerk van mentoren en docenten te verhogen.

Omvang	6 dagdelen
Data najaar	maandag 1, 8, 15 en 22 november, 6 en 13 december 2010
Data voorjaar	maandag 10, 17, 24 en 31 januari, 7 en 14 februari 2011
Tijd	18.00 – 21.00 uur
Doelgroep	mentoren en docenten die hun begeleidingswerk willen professionaliseren
Kosten	€ 825,-
Inschrijven	online via www.centrumvoornascholing.nl

U verwerft kennis en inzicht over:

- de principes van het begeleidingsgesprek;
- de houding van de begeleider;
- de fasering van een begeleidingscontact;
- het onderscheiden van de eigen ervaringen en die van de ander;
- het signaleren van problemen bij leerlingen;
- de mogelijkheden en beperkingen van de begeleider.

U oefent met:

- de leerling te ondersteunen bij het zoeken naar een oplossing en te stimuleren tot autonomie;
- hoorbaar luisteren en verhelderend vragen;
- observeren en feedback geven;
- stilstaan bij beleving en benoemen van gevoelens;
- contracteren;
- zorgend confronteren;
- het onderscheiden en hanteren van de gespreksfasering.

Werkwijze

De training begint met een kort theoretisch kader, waarna gewerkt wordt met praktijkgerichte oefeningen en casussen. De deelnemers brengen hun eigen ervaringen in en reflecteren op hun gedrag. Tussen de trainingsbijeenkomsten passen de cursisten de vaardigheden en methodieken toe in de eigen schoolpraktijk.

Dit programma is ook als incompanytraining mogelijk.

Begeleidings- en coachingsvaardigheden 2

Een mentor of docent moet over voldoende vaardigheden beschikken om een leerling effectief te begeleiden. Maar in de praktijk blijken de mogelijkheden beperkt en de problemen (te) groot. Het beroep dat op de school en de docenten wordt gedaan voor psychosociale opvang van leerlingen met gedragsproblemen gaat de draagkracht van docenten maar al te vaak te boven. Deze training is gericht op het vinden van aanknopingspunten voor structurele oplossingen.

Omvang	6 dagdelen
Data	maandag 21 en 28 maart, 11 en 18 april, 16 en 30 mei 2011
Tijd	18.00 – 21.00 uur
Doelgroep	mentoren en docenten die een training 'Begeleidings- en coachingsvaardigheden' hebben gevolgd
Kosten	€ 825,-
Inschrijven	online via www.centrumvoornascholing.nl

U verwerft kennis en inzicht over:

- een structurele aanpak voor gesignaleerde problemen;
- grenzen en de kwaliteit van de begeleiding;
- plaats en taak van de mentor in relatie met de formele regels binnen de school;
- concepten uit de counselingtheorie;
- passief gedrag bij leerlingen;
- loyaliteitsproblematiek (ouders en kinderen);
- thema's bij multiculturele begeleiding.

U oefent met:

- specifieke vaardigheden uit de counselingtheorie;
- het omgaan met passief gedrag;
- het omgaan met thema's rondom loyaliteit;
- het begeleiden van leerlingen uit een andere cultuur;
- het aanpakken van knelpunten;
- het toepassen van nieuwe interventies.

13

Werkwijze

Vooraf wordt van u gevraagd casusbeschrijvingen te maken. Het programma wordt op deze wijze maximaal op uw leervragen afgestemd en is gericht op een verdieping van de basis-begeleidingsvaardigheden.

Dit programma is ook als incompanytraining mogelijk.

Ontdek je kwaliteiten – en die van anderen

Aan de slag met het Kernkwadrant © van Daniel Ofman

Als leraar of begeleider in het onderwijs probeer je een leeromgeving te creëren waarin leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen. Zelfkennis en zelfvertrouwen zijn daarbij onontbeerlijk. Als je weet waar je kracht ligt, kun je immers de beste keuzes maken voor je school- en studieloopbaan en verdere carrière. Bovendien kan inzicht in de kwaliteiten en valkuilen van jezelf en van anderen de samenwerking en onderlinge communicatie verbeteren. Het Kernkwadrant geeft richting bij vragen als: wie ben ik, wat wil ik, en hoe ga ik met mensen om?

Omvang	6 dagdelen
Data	1, 8, 15, 29 november, 6, 13 december 2010 10, 17, 24, 31 januari, 7, 14 februari 2011 22, 28 maart, 11, 18 april, 16, 23 mei 2011
Locatie	CNA Amsterdam of incompany
Doelgroep	docenten en begeleiders PO, VO, MBO
Kosten	€ 875,- inclusief materiaal (boek en spel)
Inschrijven	online via www.centrumvoornascholing.nl

Inhoud en werkwijze

In deze cursus krijgt u inzicht in uw eigen kwaliteiten, valkuilen, allergieën en uitdagingen met behulp het Kernkwadrant van Daniel Ofman. Bovendien leert u het instrument in te zetten bij het begeleiden en coachen van leerlingen en collega's. Het instrument kan worden ingezet bij thema's als burgerschapsvorming, diversiteit, studie- en beroepskeuze, meervoudige intelligenties en samenwerkend leren.

U leert in zes dagdelen werken met het Kernkwadrant aan de hand van het kernkwadrantenspel. Voor leerlingen is een aparte methode ontwikkeld: Mission 9 (boek en spel), waarin leerlingen op een spannende manier kennismaken met verschillende persoonlijkheden en hoe verschillende talenten elkaar kunnen versterken. Dit programma kan als mentorprogramma worden ingezet en kan onderdeel worden van deze training.

Bijzonderheden

De trainers van het Centrum voor Nascholing Amsterdam hebben een officiële Core Quality licentie om trainingen te kunnen geven met het Kernkwadrant en Mission 9.

Vitaal lesgeven

Hoe komt het dat de ene docent met zoveel gemak voor de klas staat en de ander met zoveel moeite? We schrijven dat snel toe aan verschillen in karakter. Maar hoe komt dat dan precies in de klas tot uiting? Wat maakt dat de ene docent vitaal en met plezier zijn lessen blijft geven en dat de ander zich bij tijden gesloopt voelt? In deze training kijken we naar twee belangrijke elementen: je lichaamstaal, lichamelijke signalen en je overtuigingen. We laten je lichamelijk gewaar worden hoe je meer in balans met prikkels kan omgaan. Tevens achterhaal je hoe je gedachten en overtuigingen helpend of hinderend kunnen zijn tijdens je lesgeven.

Omvang	6 dagdelen
Data	Maandagavond 1, 8, 15, 22 november, 6 en 13 december 2010 van 18–21 uur Woensdagmiddag 12, 19, 26 januari en 2, 9, 16 februari 2011 van 14–17 uur Vrijdagmiddag 15, 22 april en 13, 20, 27 mei en 3 juni van 13-16 uur
Doelgroep	docenten PO, VO, MBO
Kosten	€ 825,-
Inschrijven	online via www.centrumvoornascholing.nl

Doelstelling

Je staat vitaler voor de klas, want:

- je bent beter in staat om je lichamelijke signalen te ervaren en serieus te nemen tijdens interacties met leerlingen. Je bent je hierbij tevens bewust van je (natuurlijke) neigingen en je daadwerkelijke gedrag.
- je kent je eigen hinderende en helpende overtuigingen met betrekking tot je docentschap en je kunt ze vertalen naar voor jou passend gedrag. Dit impliceert dat je hinderende gedachten kunt omvormen naar helpende gedachten.

Inhoud

- omgaan met de diverse prikkels die je de gehele dag op je af krijgt
- omgaan met allerlei soorten leerlinggedrag en de ruimte om je heen
- omgaan met je lichamelijke signalen tijdens interacties met anderen
- evenwicht bewerkstelligen tussen denken en voelen
- hoe je hinderende opvattingen kan omvormen tot helpende, stimulerende opvattingen die je ondersteunen bij het aangaan van interacties met leerlingen

Werkwijze

Naast werkvormen met reflecties op jouw overtuigingen met betrekking tot docentschap en de relatie met jouw eruit voortvloeiend gedrag wordt er ook veel praktisch gewerkt. Hierbij doen we oefeningen die je op speelse wijze uitnodigen te voelen en ervaren wat er in je leeft. We creëren daarvoor situaties die je uitdagen om jezelf te laten zien en stelling te nemen, net als in het lesgeven. Het uitgangspunt is dat eigen ervaringen en reflecties een belangrijke rol spelen bij het aangaan van vitaliserende interacties. Van hieruit kun je overwegen of je iets wil veranderen aan je benadering of omgang met leerlingen en collega's.

Basisconcepten: Rationeel Emotieve Training (RET) en haptonomie

De Rationeel Emotieve Training is ontwikkeld door Albert Ellis. Hij ontdekte hoe sommige gedachten ons ondersteunen in het leven en andere gedachten het ons juist erg moeilijk maken om objectief te blijven kijken naar de wereld om ons heen. Anders gezegd, sommige soorten gedachten dragen bij aan stress, andere maken het juist mogelijk om adequaat met stress om te gaan. Onze gedachten hebben niet alleen een grote invloed op hoe we ons voelen, maar ook op hoe we ons gedragen.

Binnen de haptonomie staat het voelen en van daaruit contact hebben met jezelf en anderen centraal. In het contact ben je altijd zelf het startpunt en dan vooral met betrekking tot je eigen beleving van, en reactie op, de ander. Vaak gebeurt dat onbewust. In de haptonomie maken we je daar alert op, zodat je inzicht krijgt in wat je beweegt waardoor je je passend kunt opstellen in een goed contact met je leerling. Je lichamelijk gevoelde reacties zijn daarbij net zo richtinggevend als je gedachten.

Effectief oplossen van motivatieproblemen in de klas

Tegenwoordig komen we in het onderwijs steeds meer motivatieproblemen tegen. De leerlingen van tegenwoordig zijn gewend aan enorm veel impulsen: televisie, internet, computerspelletjes. Het is allemaal zo leuk, zo interactief en zo snel dat het moeilijk wordt een kind in de klas nog te boeien en te verrassen.

In combinatie met de trend om leerlingen meer zelfstandigheid te geven, wordt het steeds moeilijker om grip op de leerlingen te houden. Veel docenten hebben de behoefte te focussen op de vakinhoud. Daarnaast moeten zij ook nog eens een veilige leeromgeving creëren met een klassenklimaat waarin talenten van leerlingen zo volledig mogelijk tot hun recht komen. Maar daar is wel werklust en motivatie van de leerlingen voor nodig. Juist het aanboren van die werklust en motivatie lijkt steeds moeilijker en inspannender te worden. En met alles waar je als leerkracht of docent al voor staat, ben je op een gegeven moment aan het eind van je Latijn.

In deze training ga je aan de slag met het verbeteren van je basisvaardigheden in het motiveren van de leerlingen. Zodat je in de praktijk effectief kunt bijdragen aan de motivatie van leerlingen.

Omvang	6 dagdelen
Data najaar	maandag 1, 8, 15 en 22 november, 6 en 13 december 2010
Data voorjaar	maandag 10, 17, 24 en 31 januari, 7 en 14 februari 2011.
Tijd	18.00 – 21.00 uur
Doelgroep	docenten uit het PO, VO en BVE
Kosten	€ 825,-
Inschrijven	online via www.centrumvoornascholing.nl

Inhoud en werkwijze

Tijdens deze training leer je welke pedagogische en didactische aspecten je kunt aanwenden om motivatie van leerlingen te stimuleren. Ook al is de lesstof niet altijd even leuk, je bent dan toch in staat je leerlingen erbij te houden en zo grip op je klas te houden. Je doet kennis en vaardigheden op, waardoor je de pedagogische en didactische begeleiding van leerlingen meer motiverend maakt. Je bent in staat met relatief weinig moeite je leerlingen te stimuleren in het nemen van verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling.

Dit levert de training je concreet op:

- Nieuwe inzichten op het ontstaan van motivatie en demotivatie
- Visie op de invloed van je eigen houding op het gedrag van de leerlingen
- Kijk op de wisselwerking tussen zelfstandig werken & motivatie.
- Kennis over wat leren écht leuk maakt en datgene wat écht een rol speelt bij motivatie.
- Meer zicht op je eigen motivatie voor het lesgeven.
- Uitbreiding van je arsenaal aan begeleidingsvaardigheden.
- Praktische vaardigheden in het effectiever omgaan met leerlingen.
- Meer gemotiveerde leerlingen

16

De praktijkervaringen vormen de kern van de training. Deelnemers worden uitgenodigd hun eigen ervaringen te delen met collega's in een veilige en stimulerende omgeving. De training bestaat grotendeels uit actieve werkvormen, afgewisseld met korte ondersteunende theorie.

Counseling in education

Since the late seventies of the previous century the number of Dutch secondary schools offering bi-lingual education (TweetaligOnderwijs) has steadily increased. Currently there are over 70 schools offering bi-lingual education for their havo-, vwo and vmbo departments. One of the guidelines of the European Platform, which monitors the efforts of the schools involved, is that in the first three forms (klas 1-3) 50% of the curriculum is covered by lessons in English. Various subjects like History, Biology and Geography lend themselves readily for bi-lingual education, but in order to reach the 50% target many schools include tutorials (mentoruur) in their bi-lingual schedule.

This is where the CNA course *Counseling in education* might prove useful. Of course teachers involved in bi-lingual education have been trained to combine the content of their curriculum with English in CLIL (Content Language Integrated Learning) courses, but tutorials may prove a level too deep for some of them. Counseling in education requires skills that involve individual feelings and emotions. In order to train teachers and counselors at bi-lingual schools in CLIC (Content Learning Integrated Counseling) CNA have decided to design a special course for this purpose.

Teaching and counseling are inseparable. However, counseling requires a different attitude, an extra dimension. Counseling quite easily turns out to be just giving advice. Advice, which pupils have heard (many times) before, but which has hardly any noticeable effect, as it doesn't suit individual pupils. How can you make your counseling more effective? This course offers you the basic skills and awareness to increase the effect of your counseling efforts as teachers and tutors.

Duration	6 meetings
Autumn course	Wednesday November 3, 17 and 24, December 1,8 and 15, 2010
Spring course	Wednesday March 9, 16 and 23, April 6,13 and 20 2011
Time	6:00 – 9:00 PM
For whom	teachers and counselors in bi-lingual secondary schools and counselors in higher education who are involved in guiding foreign students
Course fee	€ 925,-
Application	online via www.centrumvoornascholing.nl

You gain knowledge and awareness of:

- the principles of counseling interviews
- the professional attitude of the counselor
- the various stages of a counseling contract
- separating personal experiences from those of others
- awareness of problems for pupils
- coping with the opportunities and limitations of a counselor

You work on the following skills:

- coaching pupils in the process of finding a solution for a problem and stimulating him or her to become autonomous
- committed listening and eliciting questions
- observations and giving feedback
- reflection on impressions and assessing feelings
- making contracts
- caring confrontations
- awareness and application of the various stages in an interview

17

Method

The training starts with a brief academic framework, then focuses on practical exercises based on case-histories. Participants share their own experience and reflect on their personal responses. In between training sessions participants are expected to practice the skill in their own educational settings. Of course the trainers are all fluent in English.

Maatwerktrajecten (incompany)

Soms heeft u een ondersteuningsvraag die specifiek op uw school van toepassing is. U wilt bijvoorbeeld met een team een zorgsysteem opzetten of u wilt gezamenlijk werken aan duurzame teamontwikkeling. Voor dit soort vragen stelt CNA graag samen met u een maatwerktraject samen, zowel voor onderwijzend personeel (OP) als voor onderwijsondersteunend personeel (OOP). Hieronder treft u voorbeelden aan van maatwerktrainingen waarmee CNA veel ervaring heeft.

Spiegeltje, spiegeltje... werken met reflectietools

Een van de belangrijkste competenties van een onderwijsgevende is het vermogen tot reflectie. Leren van elkaar, met elkaar en door elkaar is een manier van professionele intervisie en persoonlijke ontwikkeling. Inmiddels zijn er verschillende manieren ontwikkeld op het gebied van reflecteren. In deze training worden verschillende modellen onder de loep genomen en geoefend. Vervolgens zijn de deelnemers in staat deze reflectiemodellen op hun eigen school toe te passen.

18

Omgaan met grensoverschrijdend en agressief gedrag

Deze trainingen bieden inzicht en vaardigheden om ongewenst gedrag van leerlingen te hanteren en in te perken. U verwerft kennis en inzicht over uw eigen reactiepatronen en het effect daarvan, manieren om leerlingen effectief aan te spreken, manieren om een halt toe te roepen aan agressief, intimiderend en bedreigend gedrag.

Omgaan met rouw en rouwverwerking

U verwerft kennis en inzicht over thema's die spelen bij verlies en rouw, de fasen van een rouwproces en de functies van de begeleider daarbij, vragen rondom verwarring, schuld en zingeving, vormen van rouw en rouwverwerking, de functie van rituelen, een adequate aanpak van rouw in de school.

Omgaan met seksualiteit, intimiteit en seksuele intimidatie

U verwerft kennis en inzicht over contact maken, intimiteit, seksualiteit, relaties en verliefdheid. Het gaat om het omgaan met eigen grenzen en die van anderen, het begeleiden van slachtoffers van seksueel misbruik en seksuele intimidatie.

Goochelen met aandacht

Aandacht vragen, aandacht trekken, aandacht geven en aandacht krijgen is kenmerkend voor de dagelijkse interactie tussen een leerkracht en een leerling. Goochelen met aandacht is een training die gaat over contact maken en het richten en verplaatsen van aandacht. Op een ook non-verbale manier wordt getraind in het omgaan met grenzen.

Leerlingmentoring

Een training gericht op het invoeren van een methode waarbij leerlingen (mede)verantwoordelijk worden voor de opvang en begeleiding van (jongere) medeleerlingen. Deze methode gaat ervan uit dat leerlingen heel goed in staat zijn om elkaar te helpen bij problemen als het wennen aan een nieuwe school, ruzie en pesten. Door versterking van de schoolbinding kan leerlingmentoring een belangrijke bijdrage leveren aan het realiseren van een veiliger schoolklimaat.

Mediation

Leerlingen bemiddelen in conflicten tussen leerlingen volgens het proces van peer mediation. In deze training beoefenen wij het mediationproces en het invoeren van peer mediation in de school.

Ontwikkelen visie op begeleiding

Veel scholen hebben onder onze coaching trajecten doorlopen om het begeleidingssysteem in de school te analyseren en eventueel te veranderen dan wel te vervolmaken. Het denken in scenario's kan daarin een hulpmiddel zijn, maar ook allerlei vormen van feedback.

Begeleiding en zelfverantwoordelijk leren

De les moet anders ingericht en de docent heeft andere vaardigheden nodig. Deze training biedt het instrumentarium om de verandering van klassikale instructie naar zelfverantwoordelijk leren te realiseren.

Begeleiding en competentieleren

Vanuit het concept van zelfverantwoordelijk leren worden curricula in het onderwijs steeds meer competentiegericht opgebouwd. Competenties kunnen beschreven worden als een cluster van kennis, vaardigheden en inzichten die per opleiding beschreven kunnen worden en vaak verbonden zijn aan een bepaald opleidings- of beroepenprofiel. Competentiegericht opleiden brengt binnen het onderwijskundige bouwwerk van de school talloze veranderingen met zich mee. Docentenrollen veranderen, de school als organisatie zal anders ingericht moeten worden. De rol van het mentoraat zal drastisch veranderen. Leerlingen gaan (digitale) portfolio's aanleggen om bewijzen te verzamelen dat zij competenties hebben verworven. Een belangrijk onderdeel van het portfolio is de door de leerling gemaakte zelfevaluatie en feedback door anderen gegeven over behaalde competenties of ontwikkelingsprocessen. Assessments moeten ontwikkelingen vaststellen en eindbeoordelingen tot stand brengen. Mentoren krijgen een belangrijke taak om de aan hen toevertrouwde leerlingen te ondersteunen bij hun voorbereiding op het assessment. Dit traject confronteert de deelnemers met de voorwaardelijke aspecten die het organiseren van competentiegericht opleiden in de school mogelijk maken. Daarbij komen ook de valkuilen en de noodzakelijke ontwikkelingen die binnen de school in gang moeten worden gezet aan de orde.

Pedagogisch handelen OOP

Onderwijsondersteunend personeel (OOP) krijgt in toenemende mate een grotere verantwoordelijkheid ten aanzien van het omgaan met leerlingen, collega's en ouders. Effectieve communicatie is een belangrijk middel voor deze personeelsleden om hun belangrijke werk zo adequaat mogelijk te doen.

Integrale personeelontwikkeling: individueel of groep/team

Een school is een plek waar geleerd wordt, niet alleen door leerlingen, maar ook door leraren. Hoe kunnen collega's in de school zich optimaal ontwikkelen? Het Centrum voor Nascholing Amsterdam verzorgt maatwerktrajecten in het kader van integrale personeelontwikkeling. CNA faciliteert deze leerprocessen op individueel, team- en organisatieniveau, in verbinding met het integrale personeelsbeleid van de school.

Coaching

Bij coaching reflecteert u kritisch op de eigen werkkuitvoering, in verbinding met de context en doelen van de organisatie waar u werkt. U krijgt zicht op de eigen professionaliteit en krijgt verbinding met de eigen talenten en de gevraagde kwaliteiten in de organisatie. U boekt voortgang in de professionele ontwikkeling in het beroep waarin u werkt. U krijgt verbinding met het eigen gevoel van zingeving aan en in het werk.

20

Doelgroep

Managers, docenten, onderwijsondersteunend personeel. Individueel of in kleine groepjes (maximaal drie deelnemers).

Inhoud en werkwijze

De coach stimuleert uw kritische reflectie op eigen handelen, aan de hand van concrete situaties die u inbrengt. Er zijn drie mogelijkheden:

1. U komt naar de coach, op een plek los van uw eigen werk.
2. Coaching on the job: de coach komt naar u toe op de werkplek om u te observeren op onderzochte ontwikkelpunten en u daarop feedback te geven.
3. Intercollegiale coaching, de coach ondersteunt u en een collega in het samenwerkend leren in de vorm van peercoaching: u leert dan in een tweetal wat het betekent om elkaar te coachen en hoe u dat het beste kan doen.

Informatie

Mieke de Leeuw • E mdeleeuw@cna.uva.nl • T 020 525 1521

Supervisie

Supervisie is een methode om de eigen drijfveren en eventuele blokkades in de beroepsuitoefening te onderzoeken. Dit kan vooral interessant zijn wanneer u een nieuwe functie of nieuwe taken op u neemt. Ook wanneer de context waarin u werkt zodanig is veranderd dat uw eigen handelen daarin niet meer voldoet, kan supervisie uitkomst bieden.

Doelgroep

Leidinggevenden, staffunctionarissen en ervaren leerkrachten die zich willen bezinnen op de effectiviteit van het eigen professionele handelen. Individueel of in kleine groepjes (max. 3 deelnemers).

Inhoud en werkwijze

Gedurende een traject van 10 tot 15 zittingen bezint u zich per keer op een ervaring waarover u van gedachten wilt wisselen met de supervisor. Daarbij gaat het vooral om de eigen interactie- en communicatiepatronen en de eigen waardenoriëntaties. Deze bezinning mondt uit in gedragsvoornemens en persoonlijke leerdoelen met betrekking tot het werk. Samen met de supervisor blikt u terug op het al dan niet slagen van de uitvoering van uw gedragsvoornemens en het verder ontwikkelen van uw effectiviteit. De inhoud van het supervisietraject is vertrouwelijk.

Informatie

Adrie Beljaars • E abeljaars@cna.uva.nl • T 020 525 1366

Loopbaanbegeleiding

Veel onderwijsprofessionals bezinnen zich regelmatig op hun loopbaan; vrijwillig of gedwongen door veranderingen in de organisatie. Een andere aanleiding kan zijn dat uw functie verandert door nieuwe onderwijsconcepten. Integraal personeelbeleid biedt kansen om uw loopbaan nieuwe impulsen te geven. Met behulp van loopbaanbegeleiding (individueel, in een groep of in het eigen team) kunt u zich oriënteren op uw loopbaanontwikkeling en maakt u een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP).

21

Doelgroep

Onderwijsgeevenden, ondersteunend personeel en leidinggeevenden uit alle onderwijssectoren.

Inhoud en werkwijze

De loopbaanbegeleiding maakt gebruik van drie vragen: 'wie ben ik?', 'wat kan ik?' en 'wat wil ik?'. U leert meer zelfsturend te zijn en uw loopbaan in de onderwijsorganisatie vorm te geven, binnen of buiten de kaders die de organisatie stelt.

Voor begeleiding bij loopbaanontwikkeling zijn er verschillende mogelijkheden:

- individueel traject, inclusief POP
- individueel of groepstraject specifiek voor senioren
- loopbaanbegeleiding in een groep of team (studiedagen), inclusief POP
- loopbaanbegeleiding bij reïntegratie
- loopbaanbegeleiding op maat
- workshop netwerken
- sollicitatietraining

Informatie

Claar Spierdijk • E cspierdijk@cna.uva.nl • T 020 525 1521

Jozien Kreulen • E jkreulen@cna.uva.nl • T 020 525 1465

Intercollegiale Consultatie

Intercollegiale consultatie is minder persoonlijk dan intervisie en meer gericht op de praktische oplossing van problemen. Deze vorm van uitwisseling vindt meestal plaats wanneer een nieuwe didactische aanpak of andere veranderingen plaatsvinden.

Doelgroep

Een groep van minimaal zes en maximaal twaalf medewerkers die te maken krijgt met verandering van werkwijzen.

Doel

Praktische oplossingen vinden voor problemen die ontstaan bij verandering van werkwijze.

Werkwijze

Gerezen problemen inventariseren en komen tot probleemoplossing met behulp van diverse adviesvaardigheden. Daarbij kunnen verschillende werkvormen gehanteerd worden.

Duur

Intercollegiale consultatie kan met enige regelmaat plaatsvinden zolang een verandering nog niet geheel voltooid is. Training in intercollegiale consultatie zal drie tot vier dagdelen in beslag nemen. Deze dagdelen kunnen aaneengesloten verzorgd worden of met tussenpozen.

Informatie

Mieke de Leeuw • E mdeleeuw@cna.uva.nl • T 020 525 1521

Intervisie

Nadenken over de effectiviteit van de eigen interactie en communicatie in het werk aan de hand van ervaringen en casussen die vragen oproepen of de medewerker voor dilemma's plaatsen. Komen tot een acceptabele aanpak door afweging van alternatieven en eigen mogelijkheden binnen de gegeven context.

Doelgroep

Intervisie kan plaats vinden onder leidinggevend en onder medewerkers die zich willen bezinnen op hun werkkuitvoering. Binnen een intervisiegroep mogen geen hiërarchische verschillen voorkomen en niet te grote belangenverstrengeling bestaan. Een groep bestaat minimaal uit zes en maximaal uit 12 deelnemers.

Doel

Optimaliseren van de kwaliteit van het professionele handelen

Werkwijze

Uitwisseling en bespreking van ervaringen tussen min of meer ervaren en (relatief) autonome medewerkers op basis van vrijwilligheid, wederkerigheid, veiligheid en vertrouwen. Hierbij kunnen verschillende werkvormen gehanteerd worden.

Duur

Een intervisiegroep kan een jaar of zelfs meerdere jaren bestaan. Een training of begeleiding om de intervisiegroep op weg te helpen zal meestal drie tot zes dagdelen beslaan. Deze kunnen meer of minder aaneengesloten plaatsvinden.

Informatie

Mieke de Leeuw • E mdeleeuw@cna.uva.nl • T 020 525 1521

Teamcoaching

Teams bestaan uit mensen die samen een (geformuleerde) taak vormgeven. In teamcoaching gaat het allereerst om reflectie op en bewustwording van effectieve en niet-effectieve patronen in het samen werken aan die taak. De stap daarna is het experimenteren met nieuw en of ander gedrag om de samenwerking (weer) creatief, inspirerend en effectief te kunnen laten zijn.

Doelgroep

Management teams, kernteams, vakgroepen: teams die met een eigen taak- en doelstelling aan het werk zijn.

Doel

Bewustwording van effectieve en niet-effectieve patronen in de samenwerking. Stimulering en ontwikkeling van het zelflerend vermogen van het team, waardoor de taakstelling van het team zo optimaal mogelijk kan worden behaald.

Werkwijze

We verkennen de wensen en behoeften van het team en de leiding. Ons eerste aandachtspunt betreft het commitment om aan de slag te gaan. De verlangens en concerns van het team bepalen mede de invulling van het programma.

De teamcoach maakt in de manier van werken geregeld de verbinding met de organisatiedoelen en context en faciliteert het proces van teamleren op verschillende manieren.

Duur

Een traject van teamcoaching beslaat minimaal zes dagdelen

Informatie

Mieke de Leeuw • E mdeleeuw@cna.uva.nl • T 020 525 1521

Teamspirit

Veel scholen zien het nut in van kleinere organisatie-eenheden waarin mensen zich meer met elkaar kunnen verbinden aan hun gezamenlijke taak. Toch hebben veel docenten ook aarzelingen om zich in deze nieuwe structuur te begeven en zijn ze nog niet gewend aan functionele samenwerking. De teamontwikkelingsplannen en teamactieplannen gaan in dat geval nog niet echt leven. De teamleider heeft het gevoel er min of meer alleen voor te staan. Dit aanbod is ontwikkeld om van een team een thuisbasis te maken.

Doelgroep

Teamleiders (8-12 deelnemers).

Doel

De teamleider verbindt zich meer persoonlijk met zijn team en zijn taak en is zo beter in staat het team te inspireren.

Inhoud en werkwijze

Verbinding en inspiratie kunt u soms beter op het spoor komen langs de weg van de verbeelding dan langs analytische weg. Daarom werken we veel met verhalen en met metaforen in deze

training. Wel zal alles wat we doen direct verband houden met de eigen werksituatie en de ervaringen die ieder daarin als teamleider opdoet.

We werken vanuit de principes van de themagecentreerde interactie. Deze principes helpen u als deelnemer te verbinden met uzelf, met elkaar, met het thema en met de context waarin ieder werkt. Door zo te werken bieden we u oefening en ervaring in een manier van interactie en communicatie die u zelf weer in uw eigen team kunt benutten.

Informatie

Mieke de Leeuw • E mdeleeuw@cna.uva.nl • T 020 525 1521

Lerend samenwerken, samenwerkend leren: duurzame teamontwikkeling met TGI

Steeds vaker wordt er in scholen gekozen voor een organisatie in teams. Op het moment dat teamontwikkeling in een pas gestart team niet van de grond komt, of in een al langer bestaand team stagneert, zijn scholen gebaat bij een methodiek om het moeizame functioneren van het team bespreekbaar te maken aan de hand van concrete ervaringen die mensen in de samenwerking opdoen om daarvan te leren en tot verbetering te komen. Themagecentreerde Interactie (TGI) biedt daarvoor een kader en de nodige handvatten.

24

Doelgroep

Dit maatwerktraject is mogelijk voor teams op alle niveaus van de organisatie.

Werkwijze

Met behulp van het vierfactorenmodel worden de teamleden uitgenodigd hun binding met de taak waar het team voor staat te onderzoeken als individueel teamlid, maar ook als club collega's die meer en minder boodschap aan elkaar hebben.

De inhoud van het maatwerktraject is afhankelijk van de fase van schoolontwikkeling en de cultuur van de organisatie. Steeds zal een trainer/adviseur van het Centrum voor Nascholing Amsterdam samen met degene die het team aanstuurt of coördineert onderzoeken wat een kansrijke volgende stap in het proces kan zijn.

Informatie

Mieke de Leeuw • E mdeleeuw@cna.uva.nl • T 020 525 1521

Energietraining

“Pluk de dag, met plezier aan de slag! Allemaal vitaal!”

Als teamleider / leidinggevende plant u studiedagen. De deelnemers ervaren dat vaak als belasting. Hoe kan dat anders? U kunt naast doelgerichte activiteiten ook andere activiteiten gericht op bezinning en flow inplannen als onderdeel van de teamstudiedag(en) volgens onderstaand idee. Natuurlijk kunt u ook de totale beschikbare tijd hieraan besteden. Over de inhoud is overleg vanzelfsprekend.

Doelgroep

Medewerkers uit het onderwijsveld: (aspirant)leidinggevenden, leraren, onderwijs-assistenten, ondersteunend personeel. Medewerkers uit andere branches. Medewerkers die optimaal willen genieten van werk en leven en bereid zijn om in een groep aan zelfonderzoek te doen.

Inhoud en werkwijze

Druk, druk, druk!... Heeft u ook wel eens het gevoel dat de tijd door uw handen glipt? Gaat u met plezier naar uw werk? Wat heeft u daarvoor nodig? Wilt u meer genieten van uw leven? Dan biedt deze energietraining u de kans om uw zelfbewustzijn en zelfmanagement te vergroten en uw energiegevers meer te benutten! U onderzoekt samen met uw teamgenoten uw inspiratiebronnen, waarden, uw aannames en uw energiegevers en energienemers. U bedenkt uw eigen aanpak om optimaal te genieten van wat 'is'. Dit mondt uit in een persoonlijk stappenplan. Zelfonderzoek, oefening en theorie wisselen elkaar op soms speelse wijze af. U leert uw teamgenoten op een andere manier kennen!

Resultaat

U heeft inzicht in:

- uw inspiratiebronnen.
- uw waarden.
- uw aannames.
- de achtergronden van (werk)stress.
- uw energiegevers en energienemers.
- uw manier van aanpak om optimaal te genieten van werk en leven.
- u heeft een persoonlijk actie(stappen)plan geformuleerd.

25

Meer informatie

drs. Claar Spierdijk • E cspierdijk@cna.uva.nl • T 020 525 1521

Timemanagement

Vraagt u zich wel eens af: "Wat heb ik nu eigenlijk gedaan vandaag?" De hele dag door wordt er een beroep op u gedaan. Het lijkt wel of de informatie die over u uitgestort wordt en de informatie die van u gevraagd wordt nooit ophoudt. Alles is even belangrijk en wordt ook als zodanig gebracht en door de ontvanger opgevat. Het kost u (te) veel energie. Drie ingrediënten staan gratis tot uw beschikking: tijd, energie en denkkracht. Tijdens deze training onderzoekt u hoe u zo goed mogelijk met deze ingrediënten wil en kan omgaan. Dat leidt tot inzicht en tot een persoonlijke aanpak waarmee u aan de slag kunt om optimaler te genieten van uw werk en leven.

Doelgroep

Onderwijsgevenden, ondersteunend personeel en leidinggevenden uit alle onderwijs sectoren en andere branches. De training wordt in groeps- of teamverband gegeven.

Doel

Inzicht in uw werkbeleving en zelfmanagement (persoonlijke energiebalans en timemanagement).

Werkwijze

U onderzoekt samen met uw groeps- of teamgenoten (uw energie in) uw levensfase, uw energiegevers en energienemers, uw persoonlijke wijze van omgaan met de factor tijd (beschikbare tijd, prioritering, tijdverslinders) en de invloed van gedachten op uw functioneren. U bedenkt concrete aandachtspunten waarmee u experimenteert. De inhoud van de training kan op maat gemaakt worden.

Mogelijkheden

Timemanagementtraining tijdens (een deel van) teamstudiedagen, een meerdaagse timemanagementtraining op maat en individuele coaching met betrekking tot dit onderwerp.

Resultaat

U heeft inzicht in:

- Uw tijdbeleving en manier van omgaan met de beschikbare tijd.
- Uw energiebalans en stresshanteringsstijl.
- Uw krachten, ontwikkelpunten en zelfsturing.
- De invloed die uw gedachten op uw functioneren kunnen hebben.
- Uw persoonlijke aanpak om optimaler te genieten van werk en leven.

Meer informatie

drs. Claar Spierdijk • E cspierdijk@cna.uva.nl • T 020 525 1521

Professionalisering in het kader van de wet BIO

26

Nu de wet BIO is ingevoerd, moeten scholen hun professionaliseringsbeleid daar op afstemmen. Dit betekent allereerst dat de docenten de betekenis van deze wet gaan ervaren en gaan begrijpen. Zij zullen hun talenten, wensen, ambities en omstandigheden (kortweg TWAO) in dit licht gaan bezien. De schoolleiding kan dit proces stimuleren en versterken.

Doelgroep

Leidinggevenden en staffunctionarissen die betrokken zijn bij personeelsbeleid en personeelsbegeleiding.

Doel

Vormgeven van een professionaliseringsbeleid waar medewerkers zich in kunnen vinden.

Werkwijze

Het denken achter de wet BIO wordt in kaart gebracht en verbonden met het denken in de school. Samen met het MT onderzoeken we welke stappen nodig zijn in organisatie, beleid en begeleiding om de wet BIO in de eigen school ten uitvoer te brengen.

Duur

De duur van deze ondersteuning kan variëren van een hele studiedag tot een studiedag met een aantal vervolggesprekken.

Informatie

Mieke de Leeuw • E mdeleeuw@cna.uva.nl • T 020 525 1521

Gesprekkencyclus in het kader van Integraal Personeelsbeleid

In het kader Integraal Personeelsbeleid wordt in diverse cao's gesproken over een verplichte gesprekkencyclus van: 1. doelstellingengesprek, 2. functioneringsgesprekken, 3. beoordelingsgesprek. Hoewel de meeste leidinggevendenden wel al trainingen hebben gevolgd op het gebied van functioneringsgesprekken, vinden zij het vaak nog lastig deze gesprekken te voeren in het kader van de genoemde gesprekkencyclus. Ook hebben zij soms behoefte om te oefenen met het voeren van doelstellingengesprekken en beoordelingsgesprekken. Zij hebben daarnaast behoefte aan inzicht in de samenhang van e.e.a.

Doelgroep

Leidinggevendenden

Doel

- a. Inzicht in de gesprekkencyclus in het kader van integraal personeelsbeleid
- b. Gespreksvaardigheden ontwikkelen m.b.t. de gesprekkencyclus

Werkwijze

Afhankelijk van de vraag van de school zal een startpunt gekozen worden waarbij

- a. Het bredere kader van de gesprekkencyclus geschetst wordt
- b. Bepaalde gesprekken geoefend worden aan de hand van eigen ingebrachte casuïstiek.

Duur

Minimaal twee dagdelen, maar ook zes dagdelen is mogelijk, afhankelijk van wat de school al eerder gedaan heeft. Soms kiest men voor een verschillend aantal dagdelen voor verschillende doelgroepen in de organisatie.

Informatie

Mieke de Leeuw • E mdeleeuw@cna.uva.nl • T 020 525 1521

Levensfasegerichte personeelsontwikkeling

Vergrijzing, ontgroening, doorwerken tot 67-jarige leeftijd en andere maatschappelijke ontwikkelingen maken het noodzakelijk om nog zorgvuldiger om te gaan met personeel. Het is belangrijk dat grote groepen ouderen langer blijven doorwerken nu er minder jongeren op de arbeidsmarkt beschikbaar zijn. Het is van belang jonge docenten voor het leraarsberoep te behouden. Met levensfasegerichte personeelsontwikkeling geef je vorm aan zorgvuldig personeelsbeleid.

Doelgroep

Schoolleiders, bestuursleden, personeelsfunctionarissen, die een start willen maken met Levensfasegerichte personeelsontwikkeling.

Levensfasegericht personeelsbeleid (LFGP)

LFGP richt zich specifiek op de verschillende levensfasen van de werkende mens. Het zorgt ervoor dat medewerkers met hun specifieke behoeften flexibeler inzetbaar zijn en blijven en zo langer kunnen participeren in het arbeidsproces. Met andere woorden: 'Fit tot het einde van de rit.' Langere inzetbaarheid impliceert een nieuwe aanpak en een veranderende mentaliteit van alle betrokken partijen in de schoolorganisatie. Levensfase gerichte personeelsontwikkeling is een kwaliteitscriterium voor het Integraal Personeels Beleid, waarin de zorg voor mensen in alle leeftijdsfasen en de intergenerationele samenwerking de noodzakelijke aandacht krijgen.

28

Werkwijze

Begeleidingskundigen van het Centrum voor Nascholing Amsterdam kunnen uw school begeleiden door samen met een projectgroep te werken aan levensfasegerichte personeelsontwikkeling. De inhoud van het maatwerktraject is afhankelijk van de fase van schoolontwikkeling en de cultuur van de organisatie. Het analyseren van het huidige integrale personeelsbeleid (inclusief de personeelsinstrumenten) is uitgangspunt.

Kennis over het onderwerp, ondersteuning en begeleiding kunnen onderdeel zijn bij het verkennen van de mogelijkheden en de implementatie van LFGP. Het verder ontwikkelen van de gesprekscyclus (gericht op de specifieke interventiemogelijkheden per levensfase) kan hierbij een aandachtspunt zijn.

Informatie

Claar Spierdijk • E cspierdijk@cna.uva.nl • T 020 525 1521

Vervolgaanbod voor coaches en supervisors

Voor cursisten die bij CNA de opleiding Coach in het onderwijs of Supervisor in het onderwijs hebben afgerond (of een vergelijkbare opleiding hebben gevolgd), heeft CNA diverse vervolgcursussen ontwikkeld met open inschrijving. Deze cursussen kunnen desgewenst ook incompany worden verzorgd.

Masterclass TWAO-Talentenspel

De CNA-opleiders willen een ander geluid laten horen op het vaak ééndimensionale competentiedenken in organisaties. Daarom ontwikkelden ze het TWAO-Talentenspel. TWAO staat voor: talenten, wensen, ambities en omstandigheden van personeelsleden. Het TWAO-Talentenspel kan een hulpmiddel zijn medewerkers te stimuleren tot actief nadenken over hun loopbaanontwikkeling.

29

Omvang	1 dagdeel
Data	maandag 17 mei 2010 of in overleg met de opleiders
Tijd	14.00 – 17.00 uur
Doelgroep	ervaren coaches en supervisors en andere personeelsbegeleiders
Opleider	Claar Spierdijk of Mieke de Leeuw
Locatie	CNA Amsterdam of incompany
Kosten	€ 150,- inclusief TWAO-Talentenspel; € 130,- exclusief het spel
Inschrijven	online via www.centrumvoornascholing.nl

Inhoud en werkwijze

In de visie van CNA zijn de talenten van personeelsleden het uitgangspunt: talenten die als begaafdheid, als een kwaliteit door alle gedrag zichtbaar wordt. Inzicht in talenten, wensen, ambities en omstandigheden vormt een integrale basis om richting te geven aan persoonlijke en professionele groei. Het TWAO-Talentenspel kan een hulpmiddel zijn om medewerkers te stimuleren tot actief nadenken over hun loopbaanontwikkeling. Het spel kan gebruikt worden in het kader van Integraal Personeelsbeleid, mobiliteit, competentiegericht leren, bij het voorbereiden op het maken van een Persoonlijk ontwikkelingsplan, bij teambuilding, reorganisaties en bij re-integratiebegeleiding.

Tijdens de masterclass van een dagdeel wordt het spel toegelicht. U speelt het spel als deelnemer en als begeleider. Verder onderzoeken deelnemers toepassingen voor het gebruik van het spel in de organisatie.

Resultaat

- u weet hoe u het spel kunt inzetten binnen Integraal Personeelsbeleid, mobiliteit, competentiegericht leren
- u kunt het spel gebruiken als voorbereiding op het maken van een Persoonlijk ontwikkelingsplan, bij teambuilding, reorganisatie en re-integratiebegeleiding

Masterclass Video Interactie Begeleiding

Deze Masterclass is bedoeld voor professionele begeleiders in het onderwijs die zich willen verdiepen in de methodiek van video interactie begeleiding. U maakt kennis met een vorm van coaching waarbij u gebruik leert maken van zelf gemaakte videobeelden in de onderwijspraktijk. Uw begeleidingsvaardigheden leert u op een specifieke manier te hanteren.

Omvang	5 dagdelen
Data 2010	dinsdag 28 september, 12 oktober, 9 november, 23 november, 7 december
Data 2011	donderdag 13 januari, 27 januari, 10 februari, 3 maart, 24 maart
Tijd	13.00 – 16.30 uur
Doelgroep	coaches, supervisors, lerarenopleiders, stagebegeleiders en leraren met een feitelijke begeleidende functie
Groepsgrootte	5-10 deelnemers
Opleider	Adrie Beljaars
Locatie	CNA Amsterdam
Kosten	€ 1.249,-
Inschrijven	online via www.centrumvoornascholing.nl

30

Inhoud en werkwijze

De Masterclass bestaat uit vijf bijeenkomsten van een dagdeel. Tijdens de bijeenkomsten zullen de uitgangspunten, theorie en praktijk van video interactie worden besproken, waarbij steeds verbinding wordt gelegd met eerder verkregen ervaring als coach/supervisor in het onderwijs en eigen gemaakte video-opname uit de onderwijspraktijk. Er wordt veel aandacht besteed aan het daadwerkelijk oefenen met zelf ingebracht beeldmateriaal: het bekijken van het beeldmateriaal, het analyseren en selecteren van fragmenten, het hanteren van het bijbehorende begrippenkader van de basiscommunicatie, het helpen ontwikkelen van leervragen en het voeren van een activerend video interactie feedbackgesprek. De casuïstiek behelst zowel beeldmateriaal gemaakt tijdens lesbezoeken als ook de gevoerde feedbackgesprekken.

Er wordt van de deelnemers verwacht dat zij continue kunnen beschikken over een digitale videocamera, een computer/laptop met video bewerkingssoftware + DVD speler.

Resultaat

- U beheerst de technische en ethische aspecten van het filmen.
- U bent in staat de basiscommunicatie principes te hanteren.
- U bent in staat om leerwensen te helpen ontwikkelen n.a.v. e en intakegesprek en/of een feedbackgesprek.
- U bent in staat om een activerend feedbackgesprek te voeren waarin het beeldverhaal, uw geselecteerde fragmenten, sturend zal zijn.
- U heeft meer zicht gekregen op de context waarbinnen de video interactie begeleiding een plaats kan krijgen bij u in de organisatie.
- U leert heel precies waar te nemen en deze waarnemingen in te zetten t.b.v. de leervraag van de gecoachte.
- U bent bekend met het begrippenkader van de video interactie begeleiding.

Teamontwikkeling faciliteren

Als ervaren coach of supervisor kunt u de taak krijgen om als procesbegeleider bepaalde ontwikkelingsprocessen in teams of groepen te begeleiden. Doelstelling van die begeleiding is vaak dat de teamtaak effectief en kwalitatief goed wordt uitgevoerd. Het kan hier gaan om het begeleiden van bestaande teams en/of van tijdelijk samengestelde teams gericht op een duidelijk afgebakende taak. Het nut van procesbegeleiding wordt steeds meer erkend als effectief begeleidingsinstrument voor lonende vormen van samenwerking. In deze cursus staat verdere ontwikkeling van uw professionele procesbegeleiderskwaliteiten centraal.

Omvang	8 dagdelen
Data	Donderdag 11 november, 2 december en 16 december 2010. 20 januari, 3 en 17 februari, 10 en 31 maart 2011.
Tijd	14.00 - 17.00 uur
Doelgroep	Coaches en supervisoren met een erkende opleiding coach/supervisor, die op het moment van de cursus werkzaam zijn in de rol van procesbegeleider
Groeps grootte	10 - 14 deelnemers
Opleider	Heleen Florusse en Adrie Beljaars
Locatie	CNA Amsterdam, bij voldoende deelnemers evt. ook in Utrecht
Kosten	€ 1.395,-
Inschrijven	online via www.centrumvoornascholing.nl

31

Resultaat

U bent in staat teamontwikkeling zodanig te faciliteren en begeleiden dat er een evenwicht ontstaat tussen het samenwerkingsproces in het team en de persoonlijke eigenschappen en arbeidswelzijn van de individuele leden, gericht op het realiseren van de teamtaak binnen de context van het team en de organisatie.

Inhoud en werkwijze

Tijdens de cursus komen de volgende onderwerpen aan bod:

- omgaan met meervoudige partijdigheid en diversiteit;
- signaleren en bespreekbaar maken van onderliggende patronen in communicatie;
- ongeschreven wetten en regels van de groepen aan de oppervlakte laten komen;
- werkvormen die lonende samenwerking en ontwikkeling genereren, functioneel kunnen inzetten en toepassen;
- 'plekken der moeite' in het groepsproces kunnen gebruiken als leermateriaal;
- afstemmen met teamleider/management, de eigen rol afbakenen.

Tijdens de bijeenkomsten bespreken we de uitgangspunten, theorie en praktijk van teamontwikkeling. U legt steeds de verbinding met uw ervaring via eigen casuïstiek. De cursusgroep is onze oefengroep en staat model voor een team.

Maatwerk

Deze cursus kan op aanvraag van een organisatie in company worden verzorgd op locatie.

Intervisie volgens Thema Gecentreerde Interactie (TGI)

Bent u coach of supervisor en wilt u zich verder bekwamen in het begeleiden van samen leren aan casuïstiek in een intervisiegroep of collegiale consultatiegroep? In deze vervolgcursus werken we vanuit het kader van Thema Gecentreerde Interactie (TGI) om het samen leren vorm te geven. Omdat het ervaringsgericht leren betreft, is het een voorwaarde dat de deelnemers aan deze cursus zelf daadwerkelijk een intervisiegroep of collegiale consultatiegroep in de eigen organisatie begeleiden.

Omvang	8 bijeenkomsten
Data	woensdag 22 september, 6 oktober, 3 en 17 november, 1 en 15 december 2010 en 12 en 26 januari 2011
Tijd	14.00 – 17.00 uur
Doelgroep	opgeleide coaches en supervisors
Groeps grootte	10-12 deelnemers
Opleider	Anke Fabels
Locatie	Amsterdam, Den Bosch of eventueel Utrecht
Kosten	€ 1.099,-
Inschrijven	online via www.centrumvoornascholing.nl

32

Inhoud en werkwijze

In deze cursus wordt met de groep deelnemers stap voor stap en expliciet het proces doorlopen dat de deelnemers als professioneel begeleider met een intervisiegroep of collegiale consultatiegroep in de school doorlopen. Dit levert het materiaal waarmee we in het kader van TGI werken. Dit betekent dat we ervaringsgericht werken en daarop reflecteren. Aspecten van TGI kunnen door de deelnemers vervolgens weer worden toegepast in hun werk in de school.

In de Thema Gecentreerde Interactie staat het *vierfactorenmodel* centraal: hiermee wordt de complexe werkelijkheid van intervisiegroepen inzichtelijk en daardoor hanteerbaar gemaakt voor begeleiders en voor deelnemers aan intervisie. TGI is gericht op het stimuleren van zelfsturing; er wordt geoefend met *participierend leiderschap* en gestuurd op *eigen leiderschap*.

Door met elkaar onder deskundige leiding de verbindingen te onderzoeken tussen de punten van de driehoek in de bol wordt een kader geschapen waarin men elkaar op een ander niveau kan leren kennen en kan ondersteunen in het leren begeleiden van intervisiegroepen of collegiale consultatiegroepen. Plekken der moeite worden opgezocht, en in de ontmoeting leren de deelnemers om te gaan met wat hen bindt en waarin ze verschillen. Diversiteit is hierbij een bron van inspiratie.

Levensfasegericht coachen

In de coachpraktijk kom je als coach of supervisor verschillende vragen tegen zoals:

- “Ik ben onzeker of ik het vak van docent wel aankan.” (jong volwassene)
- “Hoe combineer ik mijn werk met mijn privé-leven? Ik wil ook een kind.” (spitsuurfase)
- “Is dit alles? Wat wil ik nog in mijn werk?” (rijpings-, stabilisatiefase)
- “Ik wil misschien nog een loopbaan stap maken. Hoe doe ik dat?” (deskundigenfase)
- “Hoe houd ik mijn werk de laatste 7 jaar van mijn loopbaan plezierig?” (seniorfase)

Deze vragen zijn te herleiden naar bepaalde thema's die zich in de verschillende levensfasen van coachees kunnen aandienen. In deze cursus specialiseert u zich in deze thema's.

Omvang	10 bijeenkomsten
Data	woensdagmiddag 15 en 29 september, 13 oktober, 3 en 17 november, 1 en 15 december 2010, 12 en 26 januari, 16 februari 2011.
Tijd	13.30 – 17.00 uur
Doelgroep	afgestudeerde coaches en supervisors met een feitelijke begeleidende functie die gesprekspartner zijn van het management
Groepsgrootte	10-14 deelnemers
Opleider	Claar Spierdijk
Locatie	Amsterdam of Utrecht
Kosten	€ 1.595,-
Inschrijven	online via www.centrumvoornascholing.nl

Inhoud

De inhoud van het aanbod is vormgegeven conform de drie pijlers uit de post-HBO registeropleiding Coach in het onderwijs (conceptualisering, methodieken voor uitvoering en beleid) vanwege de integrale benadering. De inhoud is toegespitst op het levensfasegericht coachen:

- coachen gerelateerd aan levensfasen: loopbaankeuze, arbeidsvreugde, omgaan met veranderingen, energiebeheer, timemanagement;
- coachen gerelateerd aan loopbaanfasen, talentontwikkeling, ontwikkelingsfasen in de organisatie;
- generaties, trends, maatschappelijke ontwikkelingen;
- specifieke loopbaanvraagstukken: positie en loopbaanbarrières voor vrouwen, vrouwen en hogere functies, twee carrièregezinnen, relatie loopbaan, gezin, verlies van werk;
- actief Levensfasegericht personeelsbeleid (noodzaak en mogelijkheden).

33

Levensfasegericht personeelsbeleid (LFGP)

LFPB is een kwaliteitscriterium voor het totale integrale personeelsbeleid en anticipeert op externe trends en ontwikkelingen. Het is een op een aantal onderscheiden levensfasen gericht personeelsbeleid dat op pro-actieve wijze ontwikkeld en geïmplementeerd wordt. Het doel hiervan is de talenten, kennis en kunde van iedere medewerker maximaal te ontplooiën en aan te wenden om hem zo lang en zinvol mogelijk aan het arbeidsproces te laten deelnemen tot tevredenheid van de medewerker, zijn collega's en de schoolleiding.

Werkwijze

In deze vervolgcursus worden de thema's met betrekking tot de levensfasen uitgediept aan de hand van theorie en de begeleidingspraktijk van de cursisten. Per bijeenkomst staat een levensfase met bijbehorende vraagstukken en individuele casuïstiek van de cursisten met betrekking tot de behoeften van hun coachees centraal. U onderzoekt op welke wijze er in hun organisatie gewerkt wordt aan levensfasegericht personeelsbeleid. Door gezamenlijke reflectie ontstaan er suggesties om dit beleid (verder) te ontwikkelen.

Resultaat

Na deze cursus bent u:

- zich bewust van thema's die zich in de verschillende levensfasen kunnen aandienen;
- in staat om de vraag/behoefte van de coachee op deze thematiek te signaleren en diagnosticeren met behulp van theorieën en concepten;
- in staat om de relatie te leggen met de (on)mogelijkheden van het begeleidingsconcept van de organisatie;
- in staat een begeleidingsaanpak te bedenken en uit te voeren en te reflecteren op dit geheel.

U rondt uw eigen proces van ontwikkeling gedurende deze cursus af met een verslag waarin u een weerslag geeft van al datgene dat u ontdekt en bewerkt hebt, inclusief aanbevelingen voor de organisatie.

Werken met dramatechnieken in supervisie en coaching

Deze masterclass is bedoeld voor ervaren supervisors en coaches die dramawerkvormen en technieken willen gebruiken in hun begeleiding. Drama in supervisie en coaching betekent actie, neerzetten, ervaren en experimenteren met nieuw gedrag. In de masterclass kunt u ervaren wat dit inhoudt en op welke wijze en welke momenten u dit kunt gebruiken in uw eigen begeleidingstrajecten als supervisor of coach.

Omvang	4 bijeenkomsten
Data	23 september, 7 oktober, 4 november en 18 november 2010
Tijd	13.00 – 16.30 uur
Doelgroep	ervaren coaches en supervisors in alle onderwijssectoren
Groepsgrootte	8-12 deelnemers
Opleider	Heleen Florusse
Locatie	Amsterdam
Kosten	€ 700,-
Inschrijven	online via www.centrumvoornascholing.nl

34

Inhoud en werkwijze

In deze masterclass maakt u kennis met een aantal werkvormen, zoals levens- en carrièrelijn, monodrama, werken met polariteiten en technieken vanuit gedragsdrama zoals inrollen, spiegelen, modelleren en insceneren. De masterclass bestaat uit 4 bijeenkomsten en is opgebouwd rond drie fasen in een begeleidingstraject:

- kennismaking en startfase (bijeenkomst 1)
- verdieping en onderzoeken van de essentiële aspecten (bijeenkomst 2)
- afronding en afscheid (bijeenkomst 3).
-

De laatste bijeenkomst is nog open en afhankelijk van uw behoefte aan verdieping, herhaling en/of nog eens oefenen of experimenteren.

Werken met drama is actie, werken vanuit en met eigen ervaringen en de masterclass is daarin modelmatig: u gaat aan de slag met de werkvormen en vervolgens onderzoeken we, vanuit uw eigen ervaring, hoe en waar de werkvorm toepasbaar is in uw eigen praktijk.

Resultaat

- U kent de werking van een aantal basiswerkvormen en technieken
- U beheerst een aantal dramawerkvormen die te gebruiken zijn in de verschillende fasen in een begeleidingstraject
- U weet welke u zelf kunt en wilt inzetten in uw werk als supervisor of coach

Masteropleiding Integrale Begeleidingskunde

Onderzoeken van begeleidings- en professionaliseringsvragen vanuit een helikopterview

In de Master Integrale Begeleidingskunde leren ervaren begeleiders en supervisors op een onderzoeksmatige manier met begeleidingsvraagstukken om te gaan. Afgestudeerde coaches kunnen deze tweejarige opleiding zien als een vervolg op hun post-HBO register kwalificatie. Voor afgestudeerde supervisors is er, onder bepaalde voorwaarden, de mogelijkheid halverwege de masteropleiding in te stappen.

Voor wie?

De masteropleiding is een tweejarige opleiding, bedoeld voor mensen die al eerder een opleiding op het gebied van begeleidingsmethodieken met succes hebben afgerond.

Toelating vindt plaats door middel van een uitgebereid CV, een motivatiebrief en een intakeprocedure. Op basis van een portfolio-assessment kan worden vastgesteld of aanvullende scholing nodig en/of mogelijk is om te kunnen worden toegelaten.

Inhoud en werkwijze

In de opleiding ligt het accent op het onderzoeken van begeleidingspraktijken en de toepassing van methodieken binnen de context van de eigen instelling. Uitgangspunt hierbij is praktijkonderzoek op basis van de uitgangspunten van de Responsieve Methodologie. Deze uitgangspunten worden ook gehanteerd in de vormgeving en werkwijzen van de opleiding. Dit betekent dat er een sterke nadruk ligt op procesbegeleiding en procesadvisering als deelnemers binnen een professionele leergemeenschap. De werkwijze in de opleiding sluit aan bij die in onze post-HBO registeropleidingen en is ere en vervolg op.

35

Resultaat

Een begeleidingskundige is een professional op het gebied van begeleidingsmethodieken, professionaliseringsbeleid en professionaliseringsstructuur. Dit betekent dat hij/zij:

een diversiteit aan leerprocessen voor leerkrachten en teams kan vormgeven en begeleiden
een begeleidingsbeleid en – structuur kan ontwikkelen afgestemd op de specifieke instellingscontext en de daarin gehanteerde sturingsconcepten en veranderingsconcepten.

probleemsignalerend en evaluerend onderzoek kan doen ten behoeve van optimalisering van het professionaliseringsbeleid in al zijn facetten.

Bijzonderheden

De opleiding is nog niet geaccrediteerd en start, in afwachting van erkenning door de NVAO, per september 2011. Bij het met goed gevolg doorlopen van de opleiding mag de afgestudeerde zich Master Integrale Begeleidingskunde noemen.

Meer informatie

Meer informatie over de master vindt u t.z.t. op de website www.centrumvoornascholing.nl

Centrum voor Nascholing Amsterdam

Het Centrum voor Nascholing Amsterdam (CNA) is een samenwerkingsinstituut van de Universiteit van Amsterdam (UvA) en de Hogeschool van Amsterdam (HvA). Directe samenwerkingspartners van CNA binnen de HvA en de UvA zijn:

- de Hogeschool van Amsterdam Onderwijs en Opvoeding
- het Instituut voor de Lerarenopleiding (UvA)
- het Onderwijsinstituut voor Pedagogiek en Onderwijskunde (UvA)
- het Kohnstamm Instituut (UvA)

Diensten

CNA verzorgt in alle sectoren van het onderwijs professionaliseringsactiviteiten voor docenten, management en onderwijsondersteunend personeel. De dienstverlening bestaat uit opleidingen, trainingen en maatwerkprogramma's in drie inhoudelijke domeinen:

- (Vak)didactische en onderwijskundige vormgeving
- Begeleiding en coaching
- Leiderschap en organisatieontwikkeling

36

Visie en werkwijze

CNA beschouwt vergroting van het lerend vermogen van individuen, teams en organisaties als de belangrijkste bron van ontwikkeling en kwaliteitsverbetering. Sleutelbegrippen daarbij zijn reflectie, zelfsturing en een onderzoeksmatige houding: het leren onderzoeken van de eigen professionele praktijk vormt een duurzame basis voor innovatie.

De trainers/adviseurs en opleiders van CNA zijn allen ervaren specialisten op hun terrein. Zij werken samen in (zelfsturende) teams en geven hoge prioriteit aan vergroting van de eigen deskundigheid. CNA werkt niet alleen in opdracht van onderwijsinstellingen in PO, VO, MBO en HO, maar ook van besturenorganisaties, het Ministerie van OCW, gemeentes en andere onderwijsgerelateerde instellingen.

CNA werkt zowel proces- als resultaatgericht, vanuit een directe betrokkenheid bij de vragen van personen en organisaties. Uitgangspunt is altijd de eigen onderwijspraktijk en de eigen visie op verandering. Gedegen evaluaties dragen bij aan de flexibiliteit en de kwaliteit van de dienstverlening. CNA heeft het CEDEO keurmerk klanttevredenheid voor alle programma's (open inschrijving en maatwerk), een Post-HBO accreditatie voor diverse opleidingen en een NVAO accreditatie voor de Masteropleiding Integraal Leiderschap.

Contactinformatie

Centrum voor Nascholing Amsterdam
Postbus 2009
1000 CA AMSTERDAM
T 020 525 1241
F 020 525 1236
E nascholing@cna.uva.nl
I www.centrumvoornascholing.nl

Bezoekadres:
Gebouw KroonState
H.J.E.Wenckebachweg 144-148
1096 AR AMSTERDAM

Algemene voorwaarden opleidingen en cursussen

Open inschrijving

1. Inschrijving

Inschrijving dient altijd schriftelijk te geschieden door middel van een volledig ingevuld en ondertekend aanmeldingsformulier. Plaatsing geschiedt op volgorde van binnenkomst. Pas na schriftelijke bevestiging van het secretariaat is uw inschrijving definitief.

2. Betaling

In principe ontvangt u vóór aanvang van de opleiding of cursus een nota. De kosten dienen te worden voldaan binnen de gestelde betalingstermijn van 30 dagen.

3. Annulering door het Centrum voor Nascholing Amsterdam

Bij onvoldoende inschrijvingen of overmacht behoudt het Centrum voor Nascholing Amsterdam 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 € 59,50 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.

Maatwerk

Voorwaarden van toepassing op maatwerk zijn op aanvraag verkrijgbaar bij het secretariaat van CNA en worden standaard meegeleverd met de offerte.

