

**Tweejarige post-HBO registeropleiding**

# **Supervisor in het onderwijs**

*LVSC erkend*

**PROGRAMMAGIDS**

*Talenten tot bloei laten komen in een veranderende context*

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

**2010/2011**



centrum voor  
NASCHOLING  
AMSTERDAM



# Inhoud

Inleiding	2
Profiel van de supervisor	2
Ambivalenties, twijfels en onzekerheden hanteren als leermateriaal	2
Vertrouwensrelatie onderhouden	2
Verder kijken dan het hier en nu	3
Werkterreinen	3
Voor wie is de opleiding bestemd?	3
Visie en uitgangspunten	4
De opleiding tot supervisor	5
Uitgangspunten	5
De vier leerlijnen	6
Werkstuk	8
Leersupervisie I en II	8
Werkwijze	9
Doelstellingen	10
Eindtermen	11
Studiebelasting	11
Cursusdata	12
Omvang cursusgroepen	13
Literatuur	13
Afsluiting en certificering	13
Beoordelingsprocedure	14
Beoordelingscriteria	14
Post-HBO registerdiploma	16
Algemene informatie	17
Toelatingsvoorwaarden	17
Voorsupervisie	17
Voorlichtingsbijeenkomsten	17
Toelatingsgesprekken	18
Aanmelding en toelatingsprocedure	18
Locatie	18
Kosten	18
Kwaliteitszorg	19
Veldadviesgroep	19
Examencommissie	19
Bezwaar en beroep	19
Registratie LVSC	20
Meer informatie	20
De opleiders	21
Docenten Supervisiekunde	21
Supervisoren / Leersupervisoren	22
Vervolgaanbod voor supervisoren	23
Alumnidag	23
Overige cursussen en maatwerk	23
Meer informatie	23
Algemene voorwaarden opleidingen en cursussen	24

# Inleiding

De tweejarige opleiding 'Supervisor in het onderwijs' leidt op tot het Post-HBO. Tevens biedt deze opleiding de mogelijkheid om geregistreerd supervisor te worden volgens de eisen van de Landelijke Vereniging voor Supervisie en Coaching (LVSC). Vanaf 2011 biedt het Centrum voor Nascholing Amsterdam mogelijkheden om in te stromen in de tweejarige Masteropleiding Begeleidingskunde.

## Profiel van de supervisor

De supervisor beweegt zich op het snijvlak van scholing en begeleiding, omdat supervisie gericht is op integratie van kennis en kunde in het concrete, actuele handelen. Managers en docenten raken geïnspireerd door actuele ontwikkelingen. Ze willen vormgeven aan nieuw gedrag in hun eigen onderwijspraktijk. Ze hebben daar ook ideeën over, maar deze moeten in de praktijk ingevuld worden.

2

## Ambivalenties, twijfels en onzekerheden hanteren als leermateriaal

De supervisor is er in getraind om samen met de supervisant diens ambivalenties, twijfels, onzekerheden en eventuele angsten te onderkennen, te benoemen en te onderzoeken. In die zin draagt de supervisor bij aan het zich verhouden tot de kwaliteit die de school vraagt. De supervisant komt op het spoor van patronen in zijn denken en handelen. Normen, waarden en ervaringen die een diepe indruk hebben achtergelaten bepalen het huidige handelen. De supervisant kan er bijvoorbeeld achter komen dat hij als beginnende leerkracht steeds het gevoel had op elke vraag van de leerling een antwoord paraat te moeten hebben en dat hij zichzelf nooit de luxe heeft gepermitteerd om door te vragen, waardoor de leerling gedwongen wordt na te denken over zijn eigen vraag en deze meer te specificeren. Een andere leerkracht kan er achter komen dat hij in het begin van zijn loopbaan veel verantwoordelijkheid gaf aan leerlingen en ernstig teleurgesteld is geraakt in de mate waarin leerlingen dat oppakten. Hij zou wel willen geloven in de eigen verantwoordelijkheid van leerlingen, maar hij is er cynisch over geworden en realiseert zich dat hij elk incident gebruikt om zijn vroegere ervaring te onderstrepen.

## Vertrouwensrelatie onderhouden

Het vraagt van supervisanten een grote bereidheid open kaart te spelen om eigen achterliggende motieven en patronen te ontdekken, uit te spreken en nader te onderzoeken. Van de supervisor wordt verwacht dat hij in staat is om een vertrouwensrelatie op te bouwen en te onderhouden, en de juiste vragen op het juiste moment te stellen. Een supervisor voor het onderwijs:

- kent de dilemma's die spelen in het onderwijs van binnenuit en in detail;
- kent de discussies die ten grondslag liggen aan die dilemma's en de nuances daarin;
- spreekt de taal van onderwijsgeevenden;
- kent de beroepssocialisatie van leerkrachten in al zijn complexiteit;
- kent de organisatieculturen in het onderwijs en de ontwikkelingen daarin;
- is op de hoogte van ontwikkelingen in het denken over personeelsbeleid en kwaliteitszorg zoals onder andere verwoord in het landelijk IPB-beleid voor het onderwijsveld.

## **Verder kijken dan het hier en nu**

Een goede supervisor kan de eigen school en de eigen schoolcultuur relativieren. Hij kan verder kijken dan zijn neus lang is en kan de supervisiemethodiek plaatsen binnen een samenhangend begeleidingssysteem. Dit betekent dat alleen docenten die al wat langer werkzaam zijn in het onderwijs en bij voorkeur meer dan één school of onderwijssoort van binnenuit kennen, geschikt zijn voor deze functie. Idealiter heeft een supervisor ervaring met en zicht op onderwijsveranderingen en -vernieuwingen. Hij is zowel bereid om begeleiding te krijgen als te geven en hij beschikt over goede communicatieve en sociale vaardigheden. Omdat hij eveneens beschikt over een arsenaal aan begeleidingsvaardigheden en –ervaringen, kan hij goed aangeven welke behoeften en mogelijkheden er op dat gebied liggen. Ook heeft hij doorleefde kennis van de voorwaarden waaraan een doeltreffend begeleidingssysteem moet voldoen. Hij kan zelf verschillende begeleidingsmethodieken hanteren.

## **Werkterreinen**

Supervisie wordt toegepast op vele momenten in een loopbaan als leerkracht: bij de start, bij momenten van herbezinning op de eigen loopbaan, bij het aangaan van een nieuwe functie of nieuwe taken, bij algemene onvrede over het eigen functioneren, bij re-integratie na ziekte en bij vrijwillige of gedwongen mobiliteit.

Steeds staat het eigen functioneren in de schijnwerpers. Dit betekent dat een supervisant naar zichzelf moet durven en kunnen kijken vanuit professionele standaarden en de ontwikkelingen daarin. De methodiek is er op gericht om deze zelfreflectie maximaal te stimuleren.

Docenten die een lange staat van dienst hebben, maar onder invloed van nieuwe ontwikkelingen hun beroepsbeeld moeten herzien, kunnen door supervisie onderzoeken wat hun het meest parten speelt en hoe ze hun zelfrespect kunnen hervinden in een nieuwe beroepsidentiteit.

Jonge docenten kunnen zich door supervisie gesteund voelen in het ontwikkelen van een eigen stijl van lesgeven die past bij hun persoonlijke mogelijkheden en opvattingen, en die tevens recht doet aan het schoolbeleid.

Onderwijsmanagers kunnen door supervisie hun leidinggevend vermogen versterken of opnieuw invulling geven. Sinds de dualisering van de lerarenopleidingen is op een aantal opleidingsinstellingen supervisie ingevoerd als verplicht of keuze programmaonderdeel voor leraren-in-opleiding.

3

## **Voor wie is de opleiding bestemd?**

Uit het profiel van de supervisor blijkt dat kandidaten brede ervaring met onderwijs en begeleiding moeten hebben. Zij zijn communicatief en sociaal vaardig en kunnen reflecteren op hun eigen functioneren. Zij zijn bereid gebleken om zelf begeleiding te ontvangen en weten wat het is om in de rol van supervisant te verkeren. Zij zijn in staat een bijdrage te leveren aan het denken over personeelsbeleid in de eigen instelling en/of over de plaats van reflectie op het eigen beroepsmatig handelen in de lerarenopleidingen. Deze kwaliteiten kunnen zij vertalen naar andere beroepenvelden.

Potentiële deelnemers voeren een toelatingsgesprek over bovengenoemde criteria. Op basis van dit gesprek wordt beslist over plaatsing.

De opleiding richt zich vooral op docenten en staffunctionarissen in het beroepenveld onderwijs en educatie. Het betreft medewerkers met een didactische bevoegdheid voor het reguliere onderwijs of het beroepsonderwijs en volwasseneneducatie, en lerarenopleiders en nascholers die diensten aan het onderwijsveld verlenen.

## Visie en uitgangspunten

We gaan uit van de eigen methodische kracht van de deelnemers en moedigen ze aan hun eigen mogelijkheden verder te ontwikkelen en hun eigen inspiratie te onderzoeken en te verdiepen. Dit betekent dat we in onze methodische handreikingen eclecticisch zijn en er vanuit gaan dat er meerdere wegen zijn om het supervisorische leren tot stand te brengen, in afstemming op de supervisor en vanuit de eigen mogelijkheden en context.

Als opleiders leven we het volgende voor:

- met verwondering in de ontmoeting zijn
- jezelf laten raken in het onderscheid met de ander
- rust beleven in de ervaring
- de ervaring verbeelden
- faciliteren van talent
- mensen een eigen vorm laten vinden
- waar je vertrouwen in hebt dat laat je

---

4

Supervisie is een vorm van *Slow Learning*. De methode is niet gericht op het creëren van snelle inzichten en dito gedragsverandering, maar op groeiend en soms pijnlijk inzicht in de eigen patronen van interactie en communicatie die ten grondslag liggen aan het praktisch handelen en de effectiviteit daarvan. Persoonlijk professioneel leren vraagt om het opbouwen en in stand houden van een vertrouwensrelatie met behoud en versterking van autonomie in verbondenheid.

# De opleiding tot supervisor

In de onderstaande tekst worden eerst de *uitgangspunten* van de opleiding 'Supervisor in het onderwijs' uiteengezet. Daarna worden de vier *programmaliijnen*, die door de twee jaar heen zichtbaar zijn, toegelicht. Ten slotte worden de *thema's* per bijeenkomst benoemd.

## Uitgangspunten

### **Integraal karakter**

Methodische begeleiding vraagt afstemming, congruentie, consistentie en authenticiteit. Begeleiders kunnen verschillende lagen in een begeleidingsproces onderscheiden en er mee werken. Dit vraagt erkennen en herkennen van eigen patronen en valkuilen. Deelnemers leren dan ook hun eigen denken, voelen en handelen te onderzoeken en met elkaar te verbinden ten behoeve van effectieve professionele begeleiding. Themagecentreerde interactie wordt gebruikt om steeds de verbinding te onderzoeken tussen individu, groep en taak in de context van de opleiding.

### **Practicumkarakter**

Het practicumkarakter van de opleiding komt voort uit het integrale karakter ervan. De verdeling theorie-praktijk is 50%-50%. Steeds wordt gezocht naar integratie van het geleerde in het handelen door casuïstiekbespreking, oefeningen, leerverslagen, intervisie en supervisie over concrete begeleidingstrajecten en onderzoekspraktijken.

### **Werken in thema's**

Het werken in thema's is een didactische vorm om het integrale karakter van de opleiding te bewaken. De thema's zijn ontleend aan de praktijk en worden gevoed door te lezen literatuur. Ook worden oefeningen gebruikt die integratie van theorie en praktijk bevorderen.

### **Expeditiemodel**

Dit uitgangspunt betekent dat de opleidingsgroep zich verantwoordelijk voelt voor het leerklimaat van elke deelnemer en dat iedereen zich realiseert dat het leerproces van de ander een spiegel vormt voor het eigen leerproces en voor de eigen bekwaamheid om leerprocessen te stimuleren. Het is een oefening in vertrouwen in het proces dat je met elkaar vorm geeft.

### **Responsieve methodologie**

We richten ons bij het opleiden tot supervisor in het onderwijs op de beginselen van het doen van kwalitatief praktijkonderzoek met het concept van de responsieve methodologie.

Deze benaderingslutaanbij onze opvattingen over een procesbenadering van onderwijsontwikkeling en bij het stimuleren van een onderzoekende cultuur in de school. Daarnaast sluit zij aan bij de visie van waaruit wij supervisors opleiden in termen van een subject-subject benadering op basis van een constructivistische wetenschapsopvatting en de daaruit voortkomende narratieve dialoog en de keuze voor themagecentreerde interactie.

### **Modulaire opbouw**

Per jaar kunnen deelnemers kiezen om de opleiding voort te zetten of te stoppen. Zij schrijven zich per jaar in. We zien de opbouw van de twee opleidingsjaren als een proces van rijping. Soms heeft een deelnemer meer tijd nodig om dit proces in voldoende mate ruimte te geven. In dat geval kan een jaar praktijk onder supervisie uiteindelijk tot beter resultaat leiden dan door direct de opleiding te vervolgen.

De opleiding bestaat uit de modules:

- Supervisiekunde I
- Supervisiekunde II
- Werkstuk
- Leersupervisie I
- Leersupervisie II

De opleiding bestaat uit een aantal modules die op verschillende tijdstippen doorlopen kunnen worden. De start is altijd de opleiding Supervisiekunde I. Meestal doen deelnemers Supervisiekunde II er direct achteraan. Dit hoeft echter niet.

Over het totaal van de modules mag volgens de registratie-eisen van de LVSC maximaal vier jaar worden gedaan.

## **De vier leerlijnen**

Het profiel van een supervisor is opgebouwd uit vier pijlers:

1. methodische begeleiding
2. contextgevoeligheid
3. onderzoeksmatig werken
4. procesmatig werken, procesadvisering

Deze pijlers leiden gezamenlijk en integraal tot vier leerlijnen door de twee studie jaren heen, namelijk:

1. de methodische lijn
2. de inhoudelijke lijn
3. de onderzoekslijn
4. de reflectielijn

Wanneer bijvoorbeeld in de methodische lijn bepaalde concepten (inhouden) worden aangereikt, worden deze altijd onderzocht (onderzoekslijn) in relatie tot context en in relatie tot eigen competenties (reflectielijn).

### **Ad 1. Methodische lijn**

De methodische lijn bestaat uit het zich eigen maken van de competenties zoals genoemd in het LVSC profiel dat aan het eind van studiejaar 2 bereikt moet zijn.

In het onderstaande geven we beknopt weer welke studieonderdelen met name bijdragen aan een bepaalde lijn. Daarbij moet worden aangetekend dat het integrale karakter met zich meebrengt dat een studieonderdeel nooit uitsluitend bij één lijn aan de orde komt.

<b>1<sup>e</sup> jaar Supervisor in het onderwijs</b>	<b>totaal 267 uur</b>
Practicum	35 uur
Casusinbreng	10 uur
Leersupervisie	162 uur
Leerverslag	40 uur
Bespreken leerverslag	20 uur

**2<sup>e</sup> jaar Supervisor in het onderwijs**                      **totaal 270 uur**

Practicum	35 uur
Casusinbreng	10 uur
Leersupervisie	133 uur
Eindwerkstuk	60 uur
Bespreking eindwerkstuk	32 uur

**Ad 2. Inhoudelijke lijn**

In deze lijn worden de concepten aangebracht op het vlak van methodisch handelen en op het vlak van begeleidingscontext. De thema's van de bijeenkomsten worden per studiejaar in onderstaand schema genoemd:

**Studiejaar I**

1. Inleiding in begeleidingskunde, een plaatsbepaling
2. Contact en contract
3. Leren aan ervaring
4. Taakgerichte interactie
5. Intervisie
6. Reflecteren en interveniëren
7. Begeleidingscontext: de school
8. Opleidingssupervisie/ leerlingebegeleiding: beroepsopgaven voor de leerkracht
9. Wetenschapstheoretische en filosofische overwegingen; begeleidingsconcepten
10. Evalueren, beoordelen en afronden
11. Bespreking van de werkstukken en afronding van het studiejaar

7

**Studiejaar 2**

1. Competentiegericht opleiden
2. Het begeleidingscontextmodel
3. Integraal personeelsbeleid
4. Machtsbalans in supervisie/ begeleidingsrelaties
5. Gevoelens in supervisie/ begeleidingsrelaties
6. Beroepssocialisatie bij docenten; integratief, pro-actief, preventief en curatief beleid
7. Groepssupervisie en opleidingssupervisie/ begeleiding in groepen/ begeleiden bij schoolloopbaan
8. Presentie in supervisie/ begeleiding
9. Diversiteit in supervisie/ begeleiding
10. Ethiek, code en profiel
11. Bespreking eindwerkstukken en afronding opleidingsjaar

Onderstaand wordt aangegeven hoe de inhoudelijke lijn wordt behartigd. De college tijd wordt voor 50% besteed aan theorie. Daarnaast is er per bijeenkomst tijd voor inhoudelijke voorbereiding.

**1<sup>e</sup> jaar Supervisor in het onderwijs**                      **totaal 95 uur**

50 % colleges	35 uur
Literatuur lezen	60 uur

**2<sup>e</sup> jaar Supervisor in het onderwijs**                      **totaal 95 uur**

50 % colleges	35 uur
Literatuur lezen	60 uur

### **Ad 3. Onderzoekslijn**

Deze lijn speelt door alle twee de studie jaren heen. Steeds worden daarbij de concepten gebruikt die in de inhoudelijke lijn zijn aangebracht. In het eerste jaar gaat het vooral om observeren en interviewen van een collega begeleider in zijn context. In het tweede jaar gaat het om het nadenken over en formuleren van een zinvolle stap binnen de begeleidingscontext waarin de deelnemer zich bevindt. Daartoe moet hij de begeleidingscontext in kaart brengen aan de hand van documenten en gesprekken met betrokkenen. Het is te beschouwen als een vorm van vooronderzoek waarbij gebruik gemaakt wordt van verschillende bronnen binnen de organisatie.

<b>1<sup>e</sup> jaar Supervisor in het onderwijs</b>	<b>totaal 100 uur</b>
Portret van een professional	100 uur

<b>2<sup>e</sup> jaar Supervisor in het onderwijs</b>	<b>totaal 100 uur</b>
Projectontwikkeling	100 uur

### **Ad 4. Reflectielijn**

De reflectielijn staat vooral in het teken van het zich eigen maken van begeleidingsmethodieken en uitgangspunten en zich daartoe verhouden. Het leerverslag en eindwerkstuk staat gedeeltelijk onder deze noemer vermeld, naast de vermelding in de methodische lijn, omdat reflectie hierin tot uitdrukking moet komen.

<b>1<sup>e</sup> jaar Supervisor in het onderwijs</b>	<b>totaal 136 uur</b>
Persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)	40 uur
Tussenevaluatie	10 uur
Eindevaluatie	10 uur
Intervisie	36 uur
Leerverslag	40 uur

<b>2<sup>e</sup> jaar Supervisor in het onderwijs</b>	<b>totaal 156 uur</b>
Intervisie	36 uur
POP	40 uur
Tussenevaluatie	10 uur
Eindevaluatie	10 uur
Eindwerkstuk	100 uur

## **Werkstuk**

In Supervisiekunde II is het maken van een werkstuk voor de LVSC-registratie inbegrepen. Voor kandidaten die geen cursus Supervisiekunde II bij ons volgen maar een werkstuk willen schrijven voor LVSC-registratie, is begeleiding mogelijk.

## **Leersupervisie I en II**

Om een bij de LVSC geregistreerde supervisor te kunnen worden, dient men twee keer een leersupervisie over de eigen supervisiepraktijk te nemen. Een leersupervisie houdt in dat u supervisie ontvangt over de supervisies die u geeft. U kunt pas met een leersupervisie starten wanneer u zelf twee supervisietrajecten geeft. Per leersupervisie dienen twee supervisietrajecten van ten minste vijftien zittingen door de supervisor in opleiding (SIO) te worden ingebracht, van

de start tot de afronding. Deze in totaal vier trajecten moeten ten minste één groepssupervisie c.q. één individuele supervisie betreffen.

Wij raden deelnemers aan om tegelijk met of aansluitend op de cursus Supervisiekunde II, een leersupervisie over de eigen supervisiepraktijk te nemen. Leersupervisie wordt veelal ervaren als een extra leerjaar waarin al datgene dat in de opleiding aangereikt is, geïntegreerd raakt in het eigen handelen. Het met goed gevolg hebben afgerond van een tweede leersupervisie is de toegang tot registratie bij de LVSC.

Het staat mensen natuurlijk vrij eerder leersupervisie te nemen wanneer zij daarvoor de ruimte voelen binnen hun takenpakket. Er zijn, bij voldoende belangstelling, mogelijkheden voor leersupervisie individueel, in een drietal of in een tweetal. De Katholieke Pabo Zwolle en de Universitaire Lerarenopleiding te Amsterdam bieden stageplaatsen aan in ruil voor leersupervisie in een drietal. Ook de Haagse Hogeschool doet dit.

Leersupervisie is pas mogelijk wanneer de voorsupervisie is afgerond.

## **Werkwijze**

9

### ***Wat wordt geleerd?***

In het eerste jaar maken cursisten zich de grondbeginselen van de methodiek supervisie eigen. In het tweede jaar ontwikkelen zij hun methodisch handelen verder en wordt tijd besteed aan de context waarin supervisie wordt aangewend.

Cursisten leren verschillende begeleidingsmethodieken onderscheiden en deze te plaatsen binnen de beroepsopleidingen en het personeelsbeleid van diverse (school)organisaties. Zij worden getraind in het voeren van begeleidingsgesprekken waarbij de gesprekspartner maximaal gestimuleerd wordt het eigen handelen te onderzoeken in relatie tot de eisen die het beroep stelt. Zij leren gesprekken systematisch op te bouwen en een breed scala van interventies in te zetten. Ze oefenen in het creëren van een sfeer waarin relevante informatie over gevoelige en moeilijke zaken kan worden besproken in relatie tot de eigen positie, opvattingen en normen en waarden.

### ***Hoe wordt geleerd?***

Tijdens de cursussen wordt steeds verband gelegd tussen theorie en praktijk. De deelnemers brengen eigen ervaringen met supervisanten in. Ook dragen de opleiders oefeningen en casuïstiek aan die illustratief zijn voor verschillende fasen in het supervisieproces en de bijbehorende valkuilen en vaardigheden.

Er wordt geoefend in rollenspelen die ontleend zijn aan de praktijk van de deelnemers en opleiders. De ervaringen die zo worden opgedaan, worden besproken met behulp van theoretische modellen en kaders, zodat de deelnemers zich bewust worden van de methodische aspecten van hun handelen.

Naast de bijeenkomsten onder leiding van een vaste docent zijn er regelmatig intervisiebijeenkomsten waarin de deelnemers onderling reflecteren op hun ervaringen.

De deelnemers worden steeds in situaties geplaatst waarin anderen over hun schouders meekijken en feedback geven bij hun professionele handelen. Ook geven de deelnemers zelf feedback aan anderen. Zo wordt in de cursussen gepraktiseerd wat in opleidingen en in de begeleiding in organisaties ook gevraagd wordt.

### **Persoonlijk Ontwikkelingsplan**

In de opleiding worden deelnemers gestimuleerd een persoonlijk ontwikkelingsplan op te stellen en met regelmaat te evalueren. Daarin reflecteren zij op het profiel van de supervisor zoals dat door de LVSC is opgesteld. Zij stellen hun persoonlijke leerdoelen per periode, in relatie tot dit profiel en tot de eindtermen van de opleiding. Met behulp van vragenlijsten bepalen zij hun plek in de groep en hun manier om zich in een groep te begeven, daar deel van uit te maken en daarvan te leren. Halfjaarlijks bespreken zij een samenvatting van hun POP met medecursisten. Ook doen zij verslag van hun vorderingen aan de opleider.

Richtlijnen voor het schrijven van een POP worden aan het begin van de opleiding uitgereikt.

### **Persoonlijk Portret van een professional**

In het eerste jaar gaat het vooral om systematisch observeren en interviewen van een collega begeleider in zijn context. De deelnemers worden zo gestimuleerd om kennis te maken met en te oefenen met een onderzoeksmatige houding. Deze benadering sluit aan bij onze opvatting over een procesbenadering van onderwijsontwikkeling en het stimuleren van een onderzoekende cultuur in de school

### **Blackboard als leeromgeving**

Studenten van de opleiding hebben toegang tot blackboard van de Universiteit van Amsterdam. Op blackboard staat niet alleen cursusinformatie, maar is er ook de mogelijkheid informatie uit te wisselen en te discussiëren met deelnemers binnen een cursusgroep.

## **Doelstellingen**

De doelstellingen van de opleiding tot supervisor kunnen vertaald worden in competenties zoals zijn ontwikkeld in opdracht van de LVSC. Deze competenties zijn voor de deelnemers beschikbaar op Blackboard en uiteraard op [www.lvsc.eu](http://www.lvsc.eu). Het beroep van onderwijsgevende wordt exemplarisch behandeld en gegeneraliseerd naar andere beroepsgroepen.

*Deskundigheid op het gebied van de professionalisering van beroepen waarbij persoonlijke interactie een kernegegeven is:*

- gereflecteerde kennis van de beroepsopgaven;
- inzicht in de veranderende beroepsidentiteit;
- inzicht in de veranderende werksituatie;
- kennis van de veranderingen in opleidingen;
- kennis van de ontwikkelingsfasen in de beroepsidentiteit.

*Deskundigheid op het gebied van de methodiek van supervisie geven:*

- inzicht in de kenmerken, het doel en de basiscondities van supervisie en zichzelf hierin kunnen plaatsen;
- inzicht in de onderscheiden aspecten van opleidings-, instellings- en particuliere supervisie;
- inzicht in de fasen in een supervisieproces en in de eigen opgaven voor de supervisor in elk van de fasen;
- inzicht in de specifieke kenmerken van leren van ervaring;
- kennis van de verschillende vormen van supervisie: individueel, triade en groep;
- kennis van de mogelijke invloed van culturele en subculturele elementen in de interactie en de communicatie bij de beroepsuitoefening en in de supervisie.

*Methodische bekwaamheid:*

- het leerproces gericht houden op het doel van supervisie;

- bevorderen dat de supervisant eigen ervaringen bewerkt in de richting van relevante leerthema's in zijn beroepsontwikkeling;
- omgaan met verschillende vormen van leergedrag van een supervisant;
- kennen van ethische uitgangspunten c.q. de beroepsethiek als supervisor;
- aanbieden van condities die de supervisant helpen te komen tot supervisorisch leren.

*Inzicht in en het vermogen tot het organiseren van supervisie en inzicht in het functioneren als supervisor in een organisatie:*

- ontwikkelen van beleid voor supervisie en het verantwoorden daarvan;
- reflecteren over zichzelf als supervisor en werker in beroepenvelden.

## Eindtermen

*De cursist ontwikkelt:*

- inzicht in supervisie als te onderscheiden methodieken opzichte van andere begeleidingsvormen zoals werkbegeleiding, coaching, consultatie en intervisie;
- inzicht in de verschillen tussen leer- en werkculturen van de functie van supervisor en die van het eigen primaire beroep;
- kennis over de eigen houding, de hantering van eigen gevoelens en handelingsvaardigheden bij het geven van supervisie;
- bekwaamheid in het hanteren van zichzelf in de supervisiesituatie, van de eigen persoon, het eigen beroep en van het organisatorisch kader van waaruit hij als supervisor optreedt;
- bekwaamheid in het organiseren en structureren van supervisie en het ontwikkelen van een eigen supervisiestijl.

11

## Studiebelasting

De bijeenkomsten Supervisiekunde duren 6,5 uur. Hiervan is een half uur pauze. Er wordt uitgegaan van honderd procent aanwezigheid. Er kunnen, vanwege het practicumkarakter van de opleiding, maximaal twee plenaire bijeenkomsten gemist worden. Intervisiebijeenkomsten dienen zoveel mogelijk met de eigen intervisiegroep ingehaald of anders gepland te worden.

Er zijn elf begeleide bijeenkomsten en zes onbegeleide intervisiebijeenkomsten.

Per begeleide bijeenkomst geldt gemiddeld zes uur voorbereidingstijd. Daarnaast wordt de deelnemer geacht ten minste één, bij voorkeur twee supervisanten te hebben tijdens elke opleidingsperiode.

### Studiejaar I

Plenaire bijeenkomsten	11 x 6,5 uur	71 uur
Intervisiebijeenkomsten	6 x 6 uur	36 uur
Bestuderen literatuur	10 x 6 uur	60 uur
Vorbereiden casusinbreng		10 uur
Persoonlijk ontwikkelingsplan bijhouden en evalueren		60 uur
PEP		100 uur
Schrijven persoonlijk leerverslag		40 uur
Vorbereiding bespreking eindwerkstukken		20 uur
Leersupervisie vanaf januari		183 uur

### Totaal Supervisiekunde I

**560 uur**

## Studiejaar II

Plenaire bijeenkomsten	11 x 6,5 uur	71 uur
Intervisiebijeenkomsten	6 x 6 uur	36 uur
Bestuderen literatuur	10 x 6 uur	60 uur
Voorbereiden casusinbreng		10 uur
Persoonlijk ontwikkelingsplan bijhouden en evalueren		60 uur
Interview + verslag begeleidingscontextmodel		100 uur
Schrijven organisatieplan		60 uur
Schrijven eindwerkstuk		60 uur
Voorbereiding bespreking eindwerkstukken		32 uur
Leersupervisie tot december		111 uur

### Totaal Supervisiekunde II

560 uur

### Totaal Supervisiekunde I en II

1120 uur

### Totaal aantal ECT

40 ECT

## Leersupervisie

1 groepsleersupervisie	15 x 2 uur	30 uur
2 groepssupervisietrajecten	15 x 2 x 2 uur	60 uur
Voorbereiding leersupervisie	15 x 4 uur	60 uur
Voorbereiden supervisietrajecten	15 x 2 x 4 uur	120 uur
Schrijven evaluatieverslagen (klik-evaluatie, tussentijdse evaluatie, eindevaluatie)	3 x 8 uur	24 uur

### Totaal leersupervisie

294 uur

## Cursusdata

De opleiding vindt op woensdagen in Amsterdam plaats en op donderdagen in 's-Hertogenbosch. Tijd van de bijeenkomsten: 14.00 – 20.30 uur.

		1e jaar Amsterdam	2e jaar Amsterdam	1e jaar 's-Hertogenbosch	2e jaar 's-Hertogenbosch
		data woensdag	data woensdag	data donderdag	data woensdag
plenair	I	22-sep 2010	29-sep 2010	9-sep 2010	29-sep 2010
plenair	2	6-okt	13-okt	23-sep	13-okt
plenair	3	3-nov	10-nov	7-okt	10-nov
plenair	4	17-nov	24-nov	28-okt	24-nov
plenair	5	1-dec	8-dec	11-nov	8-dec
intervisie	I	15-dec	5-jan 2011	25-nov	22-dec
plenair	6	12-jan 2011	19-jan	9-dec	19-jan 2011
intervisie	II	26-jan	2-feb	23-dec	2-feb
plenair	7	9-feb	16-feb	27-jan 2011	16-feb
intervisie	III	2-mrt	9-mrt	10-feb	2-mrt
plenair	8	16-mrt	23-mrt	10-mrt	23-mrt
intervisie	IV	30-mrt	6-apr	24-mrt	6-apr
plenair	9	13-apr	20-apr	7-apr	20-apr
plenair	10	27-apr	11-mei	21-apr	11-mei
intervisie	V	18-mei	25-mei	19-mei	25-mei
intervisie	VI	1-jun	8-jun	9-jun	8-jun
plenair	11	22-jun	29-jun	23-jun	29-jun

## Omvang cursusgroepen

Een groep bestaat uit maximaal 15 deelnemers. Bij minder dan 11 deelnemers gaat een cursus niet door.

## Literatuur

De cursisten dienen te beschikken over de volgende boeken:

*Banning H en M. Banning-Mul*, Narratieve Begeleidingskunde (2005). Nelissen, Soest. ISBN 90244 17112

*Coenen B. en S Meijers*, Begeleidingskunde (2003) Nelissen, Soest. ISBN 90 244 0965 9 (indien niet meer verkrijgbaar, worden enkele hoofdstukken door CNA op cd-rom geleverd)

*Jagt, N. e.a.* (1995) Supervisie praktisch gezien, kritisch bekeken, Bohn, Stafleu, Van Loghum, Houten, 3<sup>e</sup> druk. ISBN 903 13 19 236

*Praag, Ph. P. van, en H. van Praag-van Asperen* (2003) Handboek Supervisie en Intervisie in de psychotherapie. Uitgeverij De Tijdstroom, 3<sup>e</sup> druk. ISBN 905 89 80 022

*Ruijters M.* Liefde voor Leren (2006). Kluwer ISBN 90 13040683

*Schein E.H.* (2000). Uitgeverij Nieuwezijds. ISBN 90 5712071 2

*Siegers, F.* Handboek Supervisie (2002) Bohn, Stafleu, Van Loghum, Houten. ISBN 903 13 19 627

*Wierdsma A.F.M. en J.Swieringa*, Lerend Organiseren (2002). Wolters-Noordhoff, Groningen/Houten ISBN 978-90-2007-3099 9

*Bolhuis Sanneke*, Leren veranderen 2009, 3de gewijzigde druk, uitgeverij: Coutinho. ISBN 9789046901083

Daarnaast wordt per jaar een syllabus uitgereikt die bij de prijs is inbegrepen, evenals het collectief abonnement op het Tijdschrift voor Supervisie en Coaching.

13

## Afsluiting en certificering

In beide studiejaar worden twee werkstukken geproduceerd.

### Supervisiekunde I

Halverwege het eerste studiejaar wordt een eerste werkstuk geproduceerd met als thema 'Portret van een Professional'. Dit werkstuk heeft de vorm van een presentatie van een systematisch portret van een medestudent met betrekking tot zijn functie als begeleider. Het Portret dient ingeleverd te worden tijdens bijeenkomst 8 en wordt gepresenteerd tijdens bijeenkomst 9. Het tweede werkstuk betreft een leerverslag ter afsluiting van het eerste studiejaar. Iedere cursist schrijft een reflectieverslag over een supervisie die hij/zij heeft gedaan in de rol van supervisor. Hier betreft hij/zij ten minste drie artikelen of hoofdstukken uit de literatuur die van toepassing zijn op de betreffende supervisie en het specifieke verloop daarvan. Voor beide werkstukken krijgen de deelnemers een handleiding bij de start van de opleiding.

### Supervisiekunde II

In jaar twee worden twee werkstukken geproduceerd:

#### 1. Werkstuk Samenhangend Systeem van Begeleiding voor Personeel in de Eigen Organisatie

Het werkstuk heeft de vorm van een rapportage van de begeleidingspraktijk van een collega supervisor aan de hand van het begeleidingscontextmodel. In de uit te reiken instructie staan de criteria voor voldoende beoordeling vermeld.

#### 2. Eindwerkstuk

Iedere cursist schrijft een werkstuk of artikel (te publiceren of gepubliceerd) over een thema uit de supervisiekunde, waarin de te registreren supervisor er blijk van geeft de eigen praktijk en de theorie met elkaar te kunnen verbinden.

Bij aanwezigheid van tenminste 80 % op de plenaire en intervisiebijeenkomsten en na goedkeuring van het leerverslag, respectievelijk eindwerkstuk door de opleider, ontvangt de deelnemer per opleidingsjaar een nascholingscertificaat.

## **Beoordelingsprocedure**

### ***Supervisiekunde I***

Het totale werkstuk beslaat ongeveer 5000 woorden. Het werkstuk wordt vervolgens uiterlijk drie weken voor de slotbijeenkomst ingeleverd bij de opleider en één of twee, van tevoren gekozen, medecursisten. Met deze cursisten wordt het werkstuk besproken. De bespreking maakt deel uit van de beoordeling en duurt twintig minuten per persoon. De opleider is eindbeoordelaar.

### ***Supervisiekunde II***

Het eerste werkstuk dient ingeleverd te worden tijdens bijeenkomst 8 en wordt besproken in bijeenkomst 9.

Het eindwerkstuk beslaat minimaal 5000 en maximaal 6000 woorden, inclusief toelichtingen en bijlagen. Het wordt besproken in een groepje bestaande uit de cursist en een of twee van tevoren gekozen medecursisten en de opleider. De bespreking maakt deel uit van de beoordeling en duurt een half uur per persoon. De opleider is eindbeoordelaar.

De opzet van het eindwerkstuk wordt twee maanden voor de slotbijeenkomst bij de opleider ingeleverd ter beoordeling. De opleider geeft hierop uiterlijk twee weken later commentaar. Drie weken voor de slotbijeenkomst wordt het definitieve eindwerkstuk ingeleverd bij alle betrokkenen.

Bij een onvoldoende beoordeeld eindwerkstuk wordt afhankelijk van de mate waarin het niet voldoet de mogelijkheid geboden tot:

- het schrijven van een aanvulling;
- het schrijven van een nieuw eindwerkstuk, voorafgegaan door het volgen van een leersupervisie volgens LVSC normen.

### ***Uitstel van het schrijven van het leerverslag of eindwerkstuk***

Beoordeling voor beide jaren kan alleen geschieden als gereflecteerd kan worden op een supervisie die gestart is vóór de zesde plenaire bijeenkomst en vanaf dat moment zonder haperen verloopt. Wanneer de te geven supervisie later start, dan wordt het betreffende leerverslag of eindwerkstuk later ingeleverd en besproken. Ook de certificering vindt dan later plaats.

Voor het eerste jaar geldt: inleveren van het leerverslag uiterlijk één maand voor de start van Supervisiekunde II, bespreking uiterlijk twee weken voor de start van het tweede jaar. Voor het tweede jaar geldt: inleveren van het eindwerkstuk uiterlijk drie maanden na het afronden van Supervisiekunde II, bespreking uiterlijk twee weken later. De gegeven supervisie moet dan uiterlijk na de zevende bijeenkomst zijn gestart en verder zonder haperen zijn verlopen. Bij cursussen op maat kunnen andere regels voor uitstel gelden, afhankelijk van de planning van volgende stappen in de opleiding.

## **Beoordelingscriteria**

De criteria voor de beoordeling van de werkstukken staan beschreven in een handleiding voor het schrijven ervan.

Beoordeling van de deelnemers aan elk van beide jaren gebeurt verder op de volgende onderdelen:

#### *1. Aanwezigheid in de bijeenkomsten*

Bij minder dan 80% aanwezigheid is certificering alleen mogelijk bij voldoende beoordeling op alle overige punten.

#### *2. Casusinbreng in de opleidingsgroep*

Iedere student heeft in de loop van het jaar ten minste 1 keer een casus ingebracht.

De opleiding hanteert de volgende beoordelingscriteria daarbij:

- Geeft de student inzage in het eigen handelen als supervisor, zonder daarbij de ogen te sluiten voor inconsistenties, onzekerheden en ambivalenties
- Geeft de student er blijk van constructief om te kunnen gaan met feedback die op het eigen handelen is gegeven
- Toont de student zelfsturend vermogen met betrekking tot het eigen leerproces

#### *3. Het leren in de groep*

Neemt de student verantwoordelijkheid voor het eigen leren en faciliteert hij/zij het leren van de ander.

15

#### *4. Persoonlijk Ontwikkelingsplan*

Blijkt uit de halfjaarlijkse samenvattingen van het POP dat de student reflecteert op zijn wordingsproces als supervisor en daarbij gebruik maakt van voortschrijdend inzicht op basis van literatuur, ervaringen en feedback van anderen.

#### *5. Werkstukbespreking*

Is de student in staat op zodanige wijze deel te nemen aan de bespreking van de werkstukken van medestudenten dat deze gestimuleerd worden verdere stappen te zetten in het eigen leerproces. Dit houdt in:

- zodanig interacteren dat er een ontspannen leerklimaat kan ontstaan;
- zich tijdens de bespreking niet verliezen in details;
- er blijk van geven de theorie waarnaar verwezen wordt tot de eigen beschikking te hebben;
- zodanig communiceren dat de werkstukinbrenger wordt aangezet tot denken over het eigen betoog.

#### **De beoordelingscriteria voor leersupervisie**

Voor de eerste leersupervisie gelden andere criteria dan voor de tweede. Bij de tweede leersupervisie dient nog steeds voldaan te worden aan de criteria voor een eerste leersupervisie. Voor beide leersupervisies dient voldaan te worden aan formele criteria die ook aan een gewone supervisie gesteld mogen worden.

#### *Criteria voor een eerste leersupervisie*

De supervisor in opleiding:

- geeft inzage in de eigen superviseerpraktijk, onder andere aan de hand van concreet materiaal: verbatims, gespreksfragmenten op band, reflectieverslagen van supervisanten;
- kan het eigen handelen als supervisor problematiseren met gebruikmaking van in de opleiding aangereikte begrippen;
- kan als supervisor de manier van werken met de leeropgaven van de supervisanten verduidelijken;
- kan in verband met hetgeen onder 3. vermeld staat, in toenemende mate bij supervisanten een leerproces in gang zetten;

- kan als supervisor het relationele aspect van supervisie onderkennen en in toenemende mate hanteren;
- kan helderheid verschaffen over de context waarin de supervisies plaatsvinden;
- onderzoekt hoe de context doorwerkt in de te geven supervisies;
- kan evalueren en beoordelen samen met de supervisant en kan zich hierover verantwoorden.

*Extra criteria voor de tweede leersupervisie*

De supervisor in opleiding:

- kan eigen opvattingen van waaruit de supervisie gegeven wordt verduidelijken;
- kan de consequenties van eigen opvattingen voor de eigen supervisiepraktijk aangeven;
- geeft blijk van inzicht in de eigen, zich ontwikkelende superviseerstijl.

## **Post-HBO registerdiploma**

Diplomering voor het post-HBO register gebeurt eenmaal per jaar, in januari.

16

### **Voorwaarden**

Ter verkrijging van het post-HBO diploma dienen de volgende verklaringen te worden ingeleverd:

- certificaat van Supervisiekunde I;
- certificaat van Supervisiekunde II, inclusief positieve beoordeling werkstuk zoals bedoeld in de registratieregeling van de LVSC;
- verklaring van met goed gevolg afgesloten eerste leersupervisie.

### **Procedure**

Genoemde verklaringen dienen in het studiejaar 2010-2011 uiterlijk 3 december 2010 te worden ingeleverd bij het secretariaat voor de diplomering op woensdag 26 januari 2011.

# Algemene informatie

## Toelatingsvoorwaarden

### Algemene voorwaarden

- a. Ten minste vijf jaar werkzaam zijn in het onderwijsveld.
- b. Arbeidsrechtelijk verbonden zijn aan een onderwijsinstelling.
- c. Het tijdens de initiële opleiding of daarna hebben ontvangen van supervisie van ten minste vijftien zittingen over een periode van 50 weken. Deze supervisie mag niet langer dan zes jaar voor het toelatingsgesprek hebben plaats gevonden. Deze supervisie wordt voorsupervisie genoemd. Indien aan de eis van voorsupervisie niet is voldaan, dient men voorsupervisie te hebben gehad over het eigen beroep volgens de omschrijving van de Landelijke Vereniging voor Supervisie en Coaching. (LVSC). Van de vijftien bijeenkomsten voorsupervisie dienen er bij aanvang van de leergang tien te hebben plaats gevonden; de voorsupervisie dient te zijn afgerond voor de start van de leersupervisie.
- d. Tijdens de cursussen ten minste per jaar een supervisie geven van vijftien zittingen. Deze supervisie dient uiterlijk in januari van een cursusjaar te starten. Supervisanten dienen zelf geworven te worden.
- e. Een positief oordeel over toelating na een toelatingsgesprek met twee aan de opleiding verbonden medewerkers.

17

### Voorwaarden voor toelating tot het tweede cursusjaar

Naast de algemene voorwaarden:

- a. Voldaan hebben aan de aanwezigheidsplicht in het eerste cursusjaar.
- b. Een voldoende beoordeling van het leerverslag in het eerste jaar hebben gekregen.
- c. De voorsupervisie van vijftien zittingen moet zijn afgerond.

In plaats van de voorwaarden a, b en c, kan een vergelijkbaar traject zijn gevolgd in een andere opleiding. Dit traject dient met bewijsstukken te worden aangetoond en is ter beoordeling aan de opleiders.

## Voorsupervisie

Om tot de cursussen te kunnen worden toegelaten, dienen deelnemers een supervisie over het eigen beroep te hebben genoten. Deze supervisie voldoet aan de eisen van de LVSC wanneer zij ten minste tien zittingen beslaat en gegeven wordt door een bij de LVSC geregistreerde supervisor of aspirant-supervisor onder tweede leersupervisie van een bij de LVSC geregistreerde leersupervisor.

## Voorlichtingsbijeenkomsten

Amsterdam: woensdag 31 maart 2010 en donderdag 22 april van 19.00 tot 20.30 uur.

's-Hertogenbosch: donderdag 25 maart en dinsdag 20 april 2010, 19.00 - 20.30 uur.

Anmelding hiervoor wordt op prijs gesteld. U kunt daarvoor terecht bij het secretariaat:

Rochelle Kenswiel

T 020 525 1315

E rkenswiel@cna.uva.nl

## **Toelatingsgesprekken**

De toelatingsgesprekken in Amsterdam zijn gepland op dinsdag 25 mei van 11-19 uur.  
De toelatingsgesprekken in 's-Hertogenbosch vinden plaats op vrijdag 31 mei van 11-19 uur.

U kunt zich hiervoor aanmelden bij het secretariaat:

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

*Wanneer nog voorsupervisie gedaan moet worden, kan eerder een toelatingsgesprek gepland worden.*

*Start tijdig met voorsupervisie in verband met toelating tot de opleiding.*

## **Aanmelding en toelatingsprocedure**

U dient zich schriftelijk aan te melden vóór 14 mei 2010 via een aanmeldingsformulier op de website van het Centrum voor Nascholing Amsterdam: [www.centrumvoornascholing.nl](http://www.centrumvoornascholing.nl).

Uw plaatsing is definitief zodra u een plaatsingsbrief heeft ontvangen. Indien er na 14 mei 2010 nog plaatsen open zijn, kunt u zich daarvoor nog inschrijven. Zie ook de algemene cursusvoorwaarden achter in deze studiegids met betrekking tot inschrijving, betaling en annulering.

Het tweede jaar biedt de mogelijkheid van zij-instroom voor mensen die aantoonbare training en ervaring hebben opgedaan in de rol van supervisor, maar zich verder willen bekwamen in supervisie aan medewerkers in het onderwijsveld.

## **Locatie**

*Amsterdam*

Centrum voor Nascholing Amsterdam  
H.J.E. Wenckebachweg 144-148  
1096 AR Amsterdam (op loopafstand van metrostation Spaklerweg)

*'s-Hertogenbosch*

Zalencentrum 'La Gare'  
Centraal Station 's-Hertogenbosch

## **Kosten**

Het cursusgeld wordt jaarlijks vastgesteld en bedraagt € 3.295,- voor het cursusjaar 2010/2011 voor elk van beide cursussen. Er moet rekening gehouden worden met een jaarlijkse prijsverhoging. De prijs is inclusief syllabus.

Daarnaast moet gerekend worden op een bedrag van ca. € 250,- voor boeken. De prijs voor leersupervisie is voor een reeks van vijftien zittingen in een drietal of tweetal is, afhankelijk van de supervisor ongeveer € 2.299,- per persoon, individueel € 3.015,-.

Het verdient aanbeveling bij het schoolbestuur naar tegemoetkoming in de studiekosten te informeren.

De opleiding komt in aanmerking voor de *Lerarenbeurs voor scholing* van het ministerie van OCW. Leraren kunnen deze beurs aanvragen bij de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO, voorheen IB-groep) van 1 april tot 13 mei 2010. Zie voor meer informatie [www.ocwduo.nl](http://www.ocwduo.nl).

## Kwaliteitszorg

Jaarlijks worden onze cursussen aan het eind van het jaar door de cursisten geëvalueerd door een onafhankelijke evaluatie.

In bijeenkomst 6 vindt een mondelinge evaluatie in de cursusgroepen plaats. Tweejaarlijks beoordeelt de LVSC of de cursussen nog voldoen aan de registratie-eisen. De veldadviesgroep bewaakt de aansluiting van de opleiding aan het onderwijsveld. De opleiding is een door de Stichting post-HBO erkende registeropleiding.

De opleiders, leersupervisors en supervisors zijn geregistreerd bij de LVSC en zijn gehouden aan de beroepscode van de LVSC.

## Veldadviesgroep

19

De opleiding laat zich adviseren door een groep functionarissen uit het onderwijsveld. Deze mensen vertegenwoordigen diverse organisaties en invalshoeken waarmee naar integraal personeelsbeleid gekeken kan worden.

Mevr. C.J.M. Daansen	directeur Nova Academie, Haarlem
Mevr. E. Duijkerdirecteur	Montessori basisschool Zeeburg, Amsterdam
Dhr. R. Groenteman	onderwijsconsulent voor het primair onderwijs, Amsterdam
Dhr. F. Huijboomoud	rector en beleidsadviseur D' Oultremontcollege, Drunen
Mevr. F. Rodrigues	schoolopleider academische opleidingsschool Almere, afdelingsleider VMBO van SG De Meergronden te Almere
Dhr. C.H. Streng	rector Scholengemeenschap 'Were Di', Valkenswaard
Dhr. W. Baumfalk	Domeinvoorzitter Maatschappij en Recht, Hogeschool van Amsterdam, Amsterdam

## Examencommissie

Toetsing, beoordeling en certificering/diplomerings vindt plaats onder verantwoordelijkheid van de examencommissie van de opleiding.

De examencommissie is als volgt samengesteld:

Drs. B. van der Hilst ( voorzitter)  
Drs. A. C.A.M. Vermeulen (secretaris)  
Mevr. A.H. Beljaars-Smaal (lid)  
Drs. T.M. Rozemond (lid)

## Bezwaar en beroep

Indien een cursist 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 examencommissie. De examencommissie behandelt het bezwaar binnen 21 dagen. Indien de cursist van mening is dat het bezwaar door de examencommissie op onbevredigende wijze is afgehandeld kan hij in beroep gaan bij het College van Beroep van de Hogeschool van Amsterdam. De daarmee

samenhangende procedure staat beschreven in het Studentenstatuut van de Hogeschool van Amsterdam, te downloaden van de website [www.juridisch.hva.nl/studentenstatuut.htm](http://www.juridisch.hva.nl/studentenstatuut.htm).

Cursisten kunnen bij het College van Beroep niet in beroep gaan tegen (negatieve) besluiten omtrent toelating tot de opleiding. Op het moment van de intakeprocedure heeft CNA namelijk nog geen contractrelatie met de cursist.

## Registratie LVSC

Door de LVSC is een register ingesteld waarin supervisors kunnen worden opgenomen als zij voldoen aan de voor deze registratieregeling geldende criteria. De criteria zijn als volgt samen te vatten:

- Voltooide initiële beroepsopleiding op HBO-, universitair of tweede faseniveau.
- Ten minste vier jaar ervaring in het uitoefenen van het betreffende beroep voor gemiddeld twee dagen per week, aangetoond op basis van arbeidscontracten.
- Ten minste tien bijeenkomsten supervisie over beroepsuitoefening, gegeven door een geregistreerd supervisor.
- 130 uur methodisch-didactische scholing in het kader van opleidingsonderdelen die door de registratiecommissie van de LVSC zijn erkend.
- Een werkstuk of artikel, goedgekeurd door een opleider die is geregistreerd bij de LVSC.
- Twee reeksen van vijftien zittingen leersupervisie, over twee jaar verspreid, gegeven door twee verschillende geregistreerde leersupervisors. De leerpraktijk van het geven van supervisie waarover weer leersupervisie ontvangen wordt, omvat minimaal twee supervisies per jaar van elk minimaal tien bijeenkomsten. Over twee jaar gerekend moeten ten minste twee verschillende vormen van supervisie (individueel, triade of groep) gepraktiseerd zijn.
- Het totale opleidingstraject mag niet meer dan vier jaar beslaan.

Deze criteria zijn uitgebreid beschreven op de website van de LVSC: [www.lvsc.eu](http://www.lvsc.eu)  
T 024 366 2080 F 024 366 2749 E [info@lvsc.eu](mailto:info@lvsc.eu).

## Meer informatie

Voor meer informatie over opleidingsonderdelen kunt u per e-mail contact opnemen met de coördinator van de opleiding, mw. A.H. Beljaars-Smaal: [abeljaars@cna.uva.nl](mailto:abeljaars@cna.uva.nl).

Centrum voor Nascholing Amsterdam  
Secretariaat: Rochelle Kenswiel  
Postbus 2009  
1000 CA Amsterdam  
T 020 525 1315  
F 020 525 1236  
E [rkenswiel@cna.uva.nl](mailto:rkenswiel@cna.uva.nl)  
[www.centrumvoornascholing.nl](http://www.centrumvoornascholing.nl)

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

# De opleiders

De opleiders bestaan uit LVSC geregistreerde docenten Supervisiekunde, LVSC geregistreerde leersupervisors en LVSC geregistreerde supervisors.

## Docenten Supervisiekunde

De docenten van de cursussen Supervisiemethodiek I en II zijn:

### **Mevr. A. Beljaars – Smaal**

Adrie Beljaars-Smaal (1955) is (leer)supervisor, opleider (in opleiding) en coördinator van de opleiding 'Supervisor in het onderwijs'. Zij was oorspronkelijk werkzaam als vakleerkracht bewegingsonderwijs en coördinator van het steunpunt vakonderwijs voor lichamelijke opvoeding. Zij heeft ervaring als communicatiemedewerker, onderwijscoach, zelfstandig outplacementadviseur, gewerkt als video interactie begeleider en supervisor. Sinds 2005 werkzaam bij het Centrum voor Nascholing Amsterdam en bekend met een breed onderwijsveld. Naast haar werkzaamheden voor het Centrum voor Nascholing Amsterdam is zij ook verbonden als supervisor en afstudeerbegeleider aan de Academie voor Lichamelijke Opvoeding van de Hogeschool van Amsterdam.

### **D.J. Buwalda**

Douwe Buwalda is opleider, seniorsupervisor en uitvoerend kunstenaar. Als docent 'Methodiek van het cultureel werk' is hij verbonden aan de Bachelor School of Social Work en de VO-afdeling van de Chr. Hogeschool Windesheim te Zwolle. Daar verzorgt hij vakken in het domein kunst en cultuur, systeem- en communicatietheorie en groepsdynamiek. Hij heeft een eigen praktijk voor supervisie en coaching.

### **Mw. drs. A. Fabels**

Anke Fabels is van oorsprong Neerlandica en leerlingbegeleider. Zij werkt als professioneel personeelsbegeleider en beleidsadviseur voor 2College in Tilburg en het Stedelijk College in Eindhoven. Zij heeft ervaring in het geven van supervisie, coaching en intervisie aan schoolleiders, teamleiders, hoofden, docenten en onderwijs ondersteunend personeel. Zij is docent bij de post-HBO registeropleiding Coach in het onderwijs en geeft de cursus teamcoaching voor CNA. Daarnaast begeleidt ze directieteam en is ze als leersupervisor werkzaam in 's-Hertogenbosch.

### **Mw. drs. T.M. Rozemond**

Truus Rozemond is psycholoog en docent en onderzoeksbegeleider in de pilot Master Begeleidingskunde. Zij heeft specifieke ervaring op het gebied van intervisie en supervisie aan leidinggevend in diverse organisatieculturen en werkvelden. Daarnaast heeft zij taken in de nascholing en de consultancy bij het Centrum voor Nascholing Amsterdam.

De opleiders zijn als (leer)supervisor en docent supervisiekunde geregistreerd volgens de normen van de Landelijke Vereniging voor Supervisie en Coaching (LVSC) en bevoegd leersupervisie te geven.

## **Supervisoren / Leersupervisoren**

De docenten Supervisiekunde worden ondersteund door een team van (leer)supervisoren die betrokken zijn bij beleidsontwikkelingen rond nascholing op het gebied van integraal personeelsbeleid en bij de uitvoering van dat aanbod. Zij geven voorsupervisies en leersupervisie, al naar gelang hun kwalificaties. Het betreft de volgende (leer)supervisoren:

### ***Mw. drs. H.M. Florusse***

Heleen Florusse is pedagoog. Zij heeft jarenlange ervaring als docent en stagebegeleider in de BVE. Zij is sinds 2002 verbonden aan het Centrum voor Nascholing Amsterdam als supervisor, trainer en coach. Zij heeft ruime ervaring als trainer en opleider in het BVE-veld, voornamelijk op het gebied van didactiek en begeleidingsvaardigheden. Zij heeft ervaring als ondersteuner in onderwijsorganisaties bij de integrale aanpak van deskundigheidsbevordering. Zij is in het team Integrale personeelsontwikkeling werkzaam als opleider van de coachopleiding, supervisor en coach, zowel individueel als in teams. Zij heeft zich de afgelopen jaren gespecialiseerd in het werken met dramawerkvormen en –technieken in supervisie, coaching en trainingen.

22

### ***Mw. drs. J. Kreulen***

Jozien Kreulen studeerde sociale pedagogiek met als specialisatie volwasseneneducatie en jeugdculturen. Zij is geregistreerd supervisor en loopbaanbegeleider. Vanaf 1990 was ze werkzaam als trainer en adviseur in het BVE-veld. Naast coaching, supervisie en loopbaanbegeleiding verzorgt ze voor het Centrum voor Nascholing Amsterdam de didactische cursus BVE en maatwerk in het BVE-veld. Zij is tevens docent bij de post-HBO registeropleiding 'Coach in het onderwijs' van CNA.

### ***Mw. M.I. de Leeuw***

Mieke de Leeuw is van oorsprong docent Frans. Zij heeft een zeer ruime ervaring in het Voortgezet Onderwijs als docent en als stage- en docentbegeleider. Zij is verbonden aan het Centrum voor Nascholing Amsterdam als supervisor, coach, trainer en consultant op het gebied van personeelsbegeleiding. Haar specifieke deskundigheid ligt op het gebied van collegiale consultatie, intervisie en coaching. Zij is tevens coördinator van het team Integrale Personeelsontwikkeling.

### ***Mw. drs. C. Spierdijk***

Claar Spierdijk (1956) is oorspronkelijk leraar primair onderwijs en orthopedagoog. Zij is verbonden aan het Centrum voor Nascholing Amsterdam als (leer)supervisor, coach, loopbaanadviseur en opleider van de Post-HBO register opleiding "Coach in het Onderwijs" en de Schoolleidersopleidingen. Zij heeft ruime begeleidingservaring in verschillende vormen van het onderwijs, de gezondheidszorg en andere branches. Zij heeft zich gespecialiseerd in levensfasegerichte personeelsontwikkeling, loopbaanbegeleiding op maat, timemanagement- en energietrainingen en reïntegratiebegeleiding.

# Vervolgaanbod voor supervisoren

## Alumnidag

Jaarlijks organiseert het Centrum voor Nascholing een alumnidag voor Coaches en Supervisoren. Deze dag heeft het karakter van een reünie, maar is tevens bedoeld om ervaringen uit te wisselen en nieuwe inspiratie op te doen.

## Overige cursussen en maatwerk

Het Centrum voor Nascholing Amsterdam biedt eveneens vervolgcursussen voor supervisoren en maatwerkprogramma's voor onderwijsinstellingen in de vorm van advies, ondersteuning en training, zowel voor teams als individueel. Specialisaties zijn:

- supervisie, intervisie en coaching
- teamcoaching
- procesbegeleiden bij onderwijsontwikkeling
- video interactie begeleiding
- levensfasegericht coachen
- intervisie volgens Thema Gecentreerde Interactie (TGI)
- TWAO talentenspel
- ontwikkelen van professionaliseringsbeleid, eventueel in relatie tot de (academische) opleidingsschool
- ondersteuning en verdere ontwikkeling van de gesprekkencyclus in het kader van integraal personeelsbeleid
- verkorte opleiding Supervisiekunde bij voldoende EVC

23

---

## Meer informatie

Mieke de Leeuw  
E [mdeleeuw@cna.uva.nl](mailto:mdeleeuw@cna.uva.nl)  
T 020 525 1521

*Secretariaat*  
Rochelle Kenswiel  
E [rkenswiel@cna.uva.nl](mailto:rkenswiel@cna.uva.nl)  
T 020 525 1315

# 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.