



Advies van adviesgroep Verkorte Opleidingen LVSC

Datum: januari 2022

Vooraf

De LVSC heeft ons in april 2022 als adviesgroep gevraagd onderzoek te doen naar onderstaande vragen en bij beantwoording tot een aanbeveling te komen. De adviesgroep is hiervoor 6x 2 uur online bij elkaar gekomen; op 20-04, 30-05, 05-07, 06-09, 20-10 en in december de laatste bijeenkomst ter afstemming en oplevering van de aanbeveling.

De adviesgroep bestaat uit: Aukje Reinders, Cees van Elst, Klaske Rehorst en Nynke Van Lingen.

Onderzoeksvragen

De vragen die we onderzocht hebben, zijn als volgt door de opdrachtgever geformuleerd:

- 1) Is het volgen van een verkorte opleiding in supervisie of in coaching intensief genoeg en van voldoende kwaliteit om aanvullend in één van beide begeleidingsvormen opgeleid te worden?
- 2) Voldoen de huidige verkorte Coachopleiding voor supervisors aan de opgestelde kwalificatie-eisen van een coach in het kader van externe opgestelde accreditatie-eisen? Zo ja, waarom? Zo nee, aan welke kwalificatie-eisen wordt (nog) niet voldaan?
- 3) Is het wenselijk dat er voor registercoaches die supervisor willen worden een verkorte opleiding supervisie aangeboden wordt binnen opleidingen?
- 4) Zo ja, aan welke kwalificatie-eisen dient extra te worden voldaan in deze verkorte opleiding tot supervisor (voor registercoaches) om zich te kunnen verhouden tot de externe accreditatie eisen voor supervisor?

We zullen elke vraag afzonderlijk behandelen. Bij het behandelen en onderzoeken van de vragen, verwijzen we steeds naar de volgende bijlagen;

- Bijlage A, competentieprofiel voor Supervisors (LVSC) + narratief supervisor
- Bijlage B, competentieprofiel voor Coaches (LVSC) + narratief coach
- Bijlage C-I, curriculum verkorte opleiding tot registercoach voor LVSC geregistreerde supervisors bij Hogeschool Windesheim
- Bijlage C-II, curriculum verkorte opleiding tot registercoach voor LVSC geregistreerde supervisors bij Hogeschool InHolland
- Bijlage D, theoretische onderlegger van competence framework EC-vision van Anse
- Bijlage E, Nobco pilot Supervisor opleiding

Bij het gebruiken van de informatie hebben we hier en daar ook bij andere aanbieders (o.a. Nobco) en andere hogescholen gekeken. Gaandeweg ontdekten we echter dat het onderzoeken van de vragen wellicht al de informatie oplevert die nodig is om tot een gedegen keuze te kunnen komen. Ook leek het ons zinvol om het zoekgebied overzichtelijk en praktisch en gelieerd aan de vraagstelling te houden. Daarbij viel het ons direct op dat alle, door de LVSC geaccrediteerde opleidingen, verschillende opleidingseisen hanteren bij het volgen van een coachingsopleiding. Bovendien lijken er discrepanties te zijn tussen de competenties zoals die door de LVSC zijn opgesteld en die van de verschillende aanbieders. Dit is ons eerste aandachtspunt.



Vraag 1:

Is het volgen van een verkorte opleiding in supervisie of in coaching intensief genoeg en van voldoende kwaliteit om aanvullend in één van beide begeleidingsvormen opgeleid te worden?

Het antwoord daarop achten wij 'nee'.

Ten eerste gaat het hier niet om 'coaches' maar om register-coaches, zoals omschreven op de website van de LVSC. In het competentieprofiel & narratief staat 'coach' omschreven (Zie bijlage B). Aanbeveling zou zijn om eenzelfde terminologie te gebruiken. Register-coach lijkt ons dan passend; immers, je staat bij de LVSC geregistreerd en in het register van de LVSC.

Ten tweede worden hier in één vraag twee compleet verschillende vakgebieden met elkaar vergeleken; supervisie is een andere professie dan coaching. Beiden bevinden zich in hetzelfde beroepsveld maar de functie en competenties liggen uit elkaar. Dit raakt o.i. ook de algehele visie op het vak van coaching en het vak van supervisie. Vakinhoudelijk hebben beide hun eigen signatuur, waar wat ons betreft recht aan moet worden gedaan,

Daarnaast hebben we gekeken naar twee verkorte supervisoropleidingen van drie dagen van Windesheim en InHolland ("de verkorte post hbo-opleiding tot Registercoach"). Deze heeft de adviesgroep afgezet tegen de eisen en competenties die de LVSC vraagt en omschrijft. In het aanbod wordt voorbijgegaan aan de leersupervisietrajecten en reflectietijd die nodig is om leerervaring op te doen en te verwerken. In Van Praag van Asperen en Van Praag (2000)¹ wordt duidelijk dat het werken met leerhypothesen een continu aanvoelen, verkennen en heroriënteren van de supervisor op het leerproces en de leerstijl van supervisant vraagt. Voor beiden is dit niet in een driedaags strak omkaderd theoretisch model te vangen.

De verkorte opleiding Supervisor van InHolland Academy lijkt hierop enigszins de uitzondering te zijn; de verkorte opleiding geldt voor ervaren coaches/ agogen. Dit neemt niet weg dat de voor alle opleidingen die de verkorte supervisoropleiding aanbieden, er verschillende instapeisen en competenties worden gehanteerd. Al deze opleidingen zijn geaccrediteerd door de LVSC.

Vervolgens stellen we ook vast waar de driedaagse 'Verkorte post hbo-opleiding tot Registercoach', aangeboden door Windesheim en InHolland, feitelijk uit bestaat (zie hiervoor Bijlage C-I en C-II). Ook hierbij valt op dat de toelatingseisen voor supervisors die Registercoach willen worden, niet congruent zijn aan elkaar en ook niet aan het competentieprofiel van de LVSC; met name de competenties resultaatgerichtheid en organisatiegerichtheid. Windesheim lijkt open te staan voor ervaren supervisors maar InHolland nodigt ook beginnend supervisors uit voor de verkorte coachingsopleiding.

Opmerking bij vraag 1:

Er zit een groot verschil tussen een registercoach en een supervisor. Wil je die twee beroepen in hun samenhang beoordelen, dan zal hieronder een eenduidig gehanteerd toelatingsprofiel en (competentie)taal aan ten grondslag moeten liggen. Competenties kunnen dan aanvullend op elkaar zijn en mogelijk met elkaar gaan samenvallen. Dit vraagt wel om een gedegen visie en heldere structuur. Als inspiratie bij het onderzoeken van zo een mogelijkheid, zou het onderzoek EC Vision van Anse gebruikt kunnen worden (Bijlage D).

¹ Bron: Van Praag-van Asperen, H.M., Van Praag, Ph.H. Handboek voor Supervisie en Intervisie, derde herziene druk, 2000.



Vraag 2:

Voldoen de huidige verkorte coachopleidingen voor supervisors aan de opgestelde kwalificatie-eisen van een coach in het kader van externe opgestelde accreditatie-eisen? Zo ja, waarom? Zo nee, aan welke kwalificatie-eisen wordt (nog) niet voldaan?

Het antwoord is wederom 'nee'.

Bij het beantwoorden van deze vraag, hanteren wij de kwalificaties en competentieprofielen voor de registercoaches zoals omschreven door de LVSC. Wij weten niet wat bedoeld wordt met de term 'externe accreditatie-eisen'. De term is te breed en beslaat een te groot gebied. Ook kunnen wij niet terugvinden waar deze accreditatie over gaat.

Als het gaat om vergelijkingen maken, is het eerst goed om te weten wat het eigen uitgangspunt van de LVSC is. We hebben hierbij gekeken naar de beide competentieprofielen & narratief voor coach en supervisor (zie bijlagen A & B). Beide profielen hebben een verschillende taal en aanvliegroute. Er lijkt geen gemeenschappelijke 'taal' te zijn en daardoor niet voldoende afgestemd op elkaar. Dit achten wij voor een beroepsvereniging onwenselijk.

Hierbij de opmerking dat als het de bedoeling is óm tot afstemming te komen, er een andere vraag gesteld en onderzocht moet worden (zie opmerking bij vraag 1).

We zoomen in op specifieke kwalificatie-eisen:

“ de coach onderzoekt en achterhaalt wat het beoogde effect van zijn begeleiding is en geeft zich daarbij rekenschap van de verschillende posities en belangen die in het geding zijn”.

Wat ons betreft kunnen deze aspecten niet in een driedaagse verkorte opleiding tot coach gerealiseerd worden. Vooral voor “beginnende supervisors” die ook aan zo'n verkorte opleiding bij Hogeschool InHolland kunnen deelnemen is dit onwenselijk.

Een ander belangrijk punt is dat de kwalificaties, zoals omschreven in de eisen voor een coachopleiding, onmogelijk in drie of zelfs tien dagen gerealiseerd kunnen worden. De coachopleiding veronderstelt veel kennis van o.a. systemisch denken, organisatiekunde en -inzicht, resultaat en opbrengstgericht werken. Ook moet je je als coach leren verhouden tot verschillende opdrachtgevers. Ook het ontplooiën van meer commerciële activiteiten is een proces dat meer tijd vraagt dan de verkorte opleiding kan bieden.

Tot slot nog de praktische, aanvullende argumentatie die we ook al bij vraag 1 hebben aangehaald. Een verkorte coachopleiding voldoet niet aan de gestelde kwalificatie-eisen omdat het simpelweg te kort tijd is voor te veel methodiek, theorie & praktijk (o.a. leersupervisie, individuele begeleidingstrajecten etc.) en de enorme hoeveelheid reflecties en portfolio's die geschreven en ingebracht moeten worden.

Als LVSC de kernwaarde 'kwaliteit' in haar vaandel heeft staan, zijn deze verkorte opleidingen in onze ogen niet voldoende geloofwaardig, zeker geldt ook op het negatieve imago van coaching op dit moment in de pers.



Vraag 3:

Is het wenselijk dat er voor registercoaches die supervisor willen worden een verkorte opleiding supervisie aangeboden wordt binnen opleidingen?

Bij het beantwoorden van deze vraag, komen we op dezelfde argumentatie uit als bij de tweede vraag. Een verkorte opleiding tot supervisor lijkt ons in de huidige opzet niet wenselijk en niet haalbaar. Kwaliteit moet voorop blijven staan en de leerkwaliteit kan niet gewaarborgd worden in een verkorte opleiding. Supervisie en coaching zijn geen trucjes die in een paar dagen aan te leren zijn.

Opmerkingen bij vraag 3:

Hieruit voortvloeiend willen we graag enkele opmerkingen maken. Deze sluiten aan bij wat ook opgemerkt is bij punt twee van de eerste vraag:

1. De LVSC wil een beroepsverenging zijn voor drie type professioneel begeleiders; supervisors, coaches en organisatiebegeleiders². Onzes inziens zou de LVSC er goed aan doen door kritischer te kijken naar de verschillende curricula van de bijbehorende opleidingen. Ook zou er door de LVSC strikter getoetst kunnen worden op het uitvoeren en invullen van de curricula.
2. We vinden dat ook LVSC Registercoaches hun deskundigheid moeten kunnen uitbreiden naar supervisie. We vragen ons af of daar vraag naar is, maar dat kunnen we niet inschatten. Overigens is het goed te weten dat ook de Nobco zich meer en meer op het gebied van supervisiekunde gaat begeven en er een pilot is gestart (zie bijlage E).
3. Het wordt makkelijker wordt om over te stappen van opleiding. Als er bijvoorbeeld EVC's (Eerder Verworven Competenties) aan de opleidingen worden toegekend, of de competenties landelijk gelijk zijn, Je kunt dan als deelnemer met een portfolio aantonen aan welke competenties je voldoet. Opleidingen kunnen dan vrijstellingen aanbieden als een ervaren coach een supervisie opleiding wil gaan doen en vice versa. Ook biedt LVSC zo meer duidelijkheid (de competentie of kwalificatieprofielen als vast ijkpunt). Er kan meer maatwerk geleverd worden. Een ervaren teamcoach en een beginnend supervisor die allebei de coachopleiding willen gaan doen, zullen wellicht verschillende vakken van dezelfde opleiding volgen.

Vraag 4:

Zo ja, aan welke kwalificatie-eisen dient extra te worden voldaan in deze verkorte opleiding tot supervisor (voor registercoaches) om zich te kunnen verhouden tot de externe accreditatie eisen voor supervisor?

Wat de adviesgroep betreft is het onmogelijk om alle kwalificaties en competenties in een verkorte opleiding te stoppen; zowel die van coach als die van supervisie. Naar aanleiding van onze gesprekken en de onderzochte en gevonden informatie, zijn we van mening dat er eerst inhoudelijke en visiegerichte gesprekken op een ander niveau gevoerd zouden moeten worden.

Vragen die hier gesteld kunnen worden zijn onder meer: wat voor beroepsverenging wil LVSC zijn? Wat betekent dit dan bij het borgen van kwaliteit?

² Intervisors vormen wellicht een interessante uitzondering en kunnen in die rol zowel door supervisors als ook teamcoaches worden vervuld. Maar hierover valt zeer zeker ook met elkaar over te sparren en te spreken: is het intersivorschap een begeleidende taak of aspect of is het een heel eigen rol die een specifieke functie heeft?



Tenslotte:

We zijn als adviesgroep dus geen voorstander van verkorte opleidingen. Mogelijk zijn er uitzonderingen van verkorte opleidingen die zich richten op ervaren supervisors/ coaches die nog geen registratie/ diploma hebben.

Als voorbeeld zien wij bijvoorbeeld de post hbo-opleiding (verkort) bij de In Holland Academie die is bedoeld voor supervisors die minstens zes jaar lang supervisie geven, maar nog niet geregistreerd zijn bij LVSC.

Samenvatting

Een verkorte coachopleiding van drie of tien dagen lijkt ons overall te kort om te voldoen aan de gestelde criteria voor registercoach. Met name op de onderdelen resultaatgerichtheid, organisatie-kennis en organisatiesensitiviteit. Weliswaar nemen de verkorte opleidingen deze onderdelen op in het curriculum, maar dat doet geen recht aan de complexiteit van dit onderdeel. Het lijkt dan meer op enkelslag leren (gedragmatig, adaptief) dan op dubbelslag (inzicht, generatief) of triple slag (overtuiging, transformatief) leren³. Bij een dergelijke korte cursus ontbreekt het ook aan een onzes inziens belangrijke leeringang als supervisie over coaching en het zelf ervaren hebben van coaching. Bovendien zijn er tal van externe partijen waar supervisors zich gericht kunnen bijscholen in het coachvakvaardigheden en coaching technieken.

Een driedaagse scholing voor ervaren coaches tot supervisor wijzen wij om dezelfde reden af. Bij ons onderzoek kwamen we uit op het bestaan van met name langer durende trajecten. Deze variëren van een tiendaagse (met daaromheen eisen aan een eigen supervisiepraktijk en tenminste één leersupervisie) tot een tweejarige opleiding met uiteraard ook leersupervisie, vereiste supervisiepraktijk en voorsupervisietrajecten.

Een andere, belangrijke opmerking betreft het volgende:

Alle geaccrediteerde opleidingen door de LVSC, die wij hebben onderzocht, hanteren verschillende opleidingseisen bij het volgen van een coachings- en supervisieopleidingen. De eisen die door verschillende opleidingen gesteld worden, zijn niet congruent aan de door de LVSC gehanteerde competenties. Zij hebben daarom bij beantwoording van deze vragen weinig betekenis. Zinvol lijkt het om als LVSC eerst een overstijgende en eenduidige visie op in curriculum opgenomen competenties van de diverse hogescholen te ontwikkelen. Oftewel: een nullijn leggen.

Wij kunnen ons voorstellen dat er verschillende, mogelijk ook financiële, belangen meewegen. Wij hopen echter dat, er de voorkeur wordt gegeven aan een kwaliteits- en goede zorg- belang. Ook spreken wij de gedachte uit dat het goed en mooi zou zijn als er voor alle vormen van begeleiden een specifieke plek binnen de LVSC is. Vervloeiing zou een mogelijke optie kunnen zijn als er daar voldoende kaders en een heldere visie voor is (Bijlage D). Maar de diversiteit brengt juist ook kleur, diepte en expertise met zich mee wat juist alleen maar meer toevoegt aan samenwerkingen, samen werken en samen leven.

³ Deze theorie van leerniveaus komt van Argyris en Schön (1976). Het wordt veel gebruikt in de teamcoaching maar kan ook ingezet worden bij supervisietrajecten. Meer informatie hierover is o.a. te vinden in Vroemen, M. Handboek Teamcoaching, helpen zonder bemoeizucht, (2020) pp. 146-147



Tot slot

Wij vertrouwen erop de LVSC hiermee tenminste verrijkende stof tot nadenken en verder onderzoeken te hebben gegeven. Wat ons betreft is dit een prachtige opening geweest naar diepergaand ontwikkelen van visie, plek en positie. Als LVSC een plek wil zijn voor de diversiteit in het vak van professioneel begeleiden, dan zou bijvoorbeeld teamcoaching zeker ook een plek verdienen.

Wij hebben hiermee met veel genoegen en veel plezier hopelijk een mooie bijdrage toegeleverd.

Met vriendelijke groet,
Aukje Reinders,
Cees van Elst
Klaske Rehorst
Nynke van Lingen

Bijlagen:

- Bijlage A, link naar competentieprofiel voor Supervisoren (LVSC) + narratief Supervisor
- Bijlage B, link naar competentieprofiel voor Coaches (LVSC) + narratief Coach
- Bijlage C-I, curriculum verkorte opleiding tot registercoach voor LVSC geregistreerde supervisoren bij Hogeschool Windesheim
- Bijlage C-II, curriculum verkorte opleiding tot registercoach voor LVSC geregistreerde supervisoren bij Hogeschool InHolland
- Bijlage D, theoretische onderlegger van competence framework EC-vision van Anse
- Bijlage E, Nobco Pilot Supervisor opleiding



Bijlage A:

Link naar competentieprofiel voor Supervisoren (LVSC) + narratief Supervisor

Link naar competentieprofiel:

<https://www.lvsc.eu/sites/lvsc/files/content/Competentieprofiel%20supervisoren%202010.pdf>

Narratief van de supervisor

De supervisor is een professioneel begeleider, die zijn/haar begeleiding specifiek aanbiedt aan hoger geschoolde professionals (of professionals in opleiding). Zij moeten leren zichzelf als persoon te hanteren in hun beroep. Voorbeelden daarvan zijn de huisarts, de sociaal werker, de predikant, de politieagent, de psycholoog, de leraar, de jeugdzorgwerker, de verpleegkundige, de leidinggevende, de trainer, de coach, enzovoorts. In al deze beroepen wordt van de betreffende professionals gevraagd het emotionele appèl van de situatie te kunnen hanteren en dat om te zetten in adequaat beroepsmatig handelen. Hierbij wordt de eigen persoon ingezet als instrument. Deze vereiste integratie van persoon en werk in deze mensgerichte beroepen is iets wat gedurende een loopbaan steeds opnieuw en verder ontwikkeld wordt. Zowel de mensen als de beroepscontexten zijn immers aan verandering onderhevig. De supervisor biedt daarvoor de vereiste begeleiding.

Kenmerkend voor de supervisorische begeleiding is dat de supervisor een leeromgeving creëert waarin indringende ervaringen uit het werk zodanig besproken kunnen worden dat de klant ervan leert zowel als persoon en als handelend professional. Om de inbreng van de klant te verkennen en eraan te leren heeft de supervisor een keur aan werkvormen en benaderingswijzen in zijn/haar repertoire. Het supervisorisch leren toont parallelprocessen en maakt deze vruchtbaar: de ontdekking dat de vraag die aan de orde is, zich ook voordoet in het hier en nu van de leersituatie.

De supervisorische begeleiding zoals die in de achterliggende decennia vorm heeft gekregen en vertrouwd is geworden in tal van professies is zelf ook in ontwikkeling. Voorheen betrof de inbreng doorgaans indringende ervaringen die vooral betrekking hadden op het als individuele professional kunnen hanteren van situaties met cliënten (patiënten, studenten, burgers, enz.). In toenemende mate gaat het om vragen die te maken hebben met onderlinge samenwerking en afstemming tussen professionals en het mee vormgeven aan de ontwikkeling van de organisatorische randvoorwaarden voor het werk. De kwaliteit van het werk wordt steeds meer bepaald door de kwaliteit van de samenwerking.

De supervisor is zich mede daarom nadrukkelijk bewust van de verschillende contexten waar de professionals zich toe moeten verhouden. Zo is er in veel situaties een (als het ware ingebakken) spanning tussen het eigen vakmanschap, vaak vertegenwoordigd door een beroepsvereniging, en de organisatie van waaruit wordt gewerkt. Artsen, leraren, jeugdzorgwerkers, enzovoorts hebben te maken met de principes en richtlijnen vanuit hun beroep en tegelijk met de eisen en randvoorwaarden van de organisatie, het bedrijf of de instelling waarbinnen of waarvoor ze hun beroep uitoefenen. De supervisor begrijpt dergelijke intrinsieke spanningen en helpt te reflecteren op ervaringen waardoor het effectief omgaan daarmee onderdeel wordt van de professionele identiteit van de betrokken professional.



De supervisor zelf is doorgaans een senior in een bepaalde professie en heeft zich het supervisorschap LVSC profielbeschrijving Supervisor – versie april 2021 daarbij eigen gemaakt. Dat betekent dat hij/zij zijn/haar kennis uit het eerste beroep meeneemt en integreert in zijn/haar rol als supervisor. Een eigen persoonlijk-professionele inkleuring van het supervisorschap, waarmee hij/zij zich presenteert naar vakgenoten, klanten en opdrachtgevers, hoort daarmee intrinsiek bij het vak. Hij/zij evalueert zijn/haar werk, onder meer door supervisanten daarop te bevragen, geeft inzage in zijn/haar werkwijze en legt daarvan verantwoording af aan collegasupervisoren, bijvoorbeeld in intervisieverband. Ook blijft hij/zij werken aan eigen professionele ontwikkeling met de grote verscheidenheid aan middelen die daarvoor beschikbaar zijn. Een supervisor (wie wel?) is nooit uitgeleerd. Door de reflectie op zijn/haar eigen professionele praktijk om te zetten in workshops, geschreven publicaties, trainingen of methodiekontwikkeling levert hij/zij een bijdrage aan de ontwikkeling van het vakgebied van de supervisiekunde. De supervisor onderschrijft en houdt zich aan de geldende criteria voor de beroepsgroep en aan de LVSC gedragscode.



Bijlage B:

Link naar competentieprofiel voor Coaches (LVSC) + narratief Coach

Link naar competentieprofiel:

<https://www.lvsc.eu/sites/lvsc/files/content/Competentieprofiel%20coaches%2029-07-2013.pdf>

Narratief van de coach

Coaching is een activiteit die vanuit verschillende rollen kan worden ingevuld in horizontale werkrelaties (professionele coaching). Coaching speelt zich af in sterk verschillende contexten, in het onderwijs, de zorg, of binnen gemeentes, van de wereld van de sport tot die van het bedrijfsleven. Coaching is een brede activiteit en kan zich richten op individuen, op teams, op afdelingen en zelfs op hele organisaties. In dit narratief richten we ons op het coachen van individuen en teams. Een coachtraject kan beperkt blijven tot een enkele bijeenkomst, maar ook een hele reeks sessies omvatten, vindt niet alleen in een aparte gespreksruimte plaats, maar kan ook online of in de natuur gebeuren of juist on-the-job vorm krijgen. De focus van de aandacht is in coaching op de toekomst gericht: op het behalen van betere resultaten, het realiseren van een bepaalde wens of het vormgeven van een ambitie.

Kenmerkend voor het werk van een professionele coach is dat de coach steeds zal achterhalen wat het beoogde effect van zijn/haar begeleiding is, hoe onduidelijk dat doel in eerste instantie voor de betrokkene zelf ook kan zijn. Hij/zij zal dus niet alleen onderzoeken waar iemand vandaan komt, maar ook waar hij/zij naartoe wil gaan. Dat doet hij/zij met de klant/het klantsysteem zelf: de betrokkenen zullen immers in beweging moeten komen. Zo nodig stemt hij/zij de verwachtingen af met de opdrachtgever van een traject en onderzoekt hij/zij of er voldoende leerruimte binnen het klantsysteem aanwezig is om aan de slag te gaan. Zijn/haar optreden is daarbij steeds meervoudig partijdig, onder meer door uiterst zorgvuldig met informatie om te gaan. Zijn de randvoorwaarden voor coaching aanwezig, dan zal hij/zij samen met de betrokkenen een traject ontwerpen waarbinnen het leerproces plaats kan vinden. Daarbij hanteert een coach criteria die door de beroepsgroep van coaches gehanteerd worden, waaronder de beroepscode van de LVSC.

Het kan raadzaam zijn om in voorkomende gevallen door te verwijzen, of met meerdere coaches samen te werken aan een opdracht. De coach houdt een scherp oog voor de maatschappelijke bijdrage die hij/zij met zijn/haar coaching levert: coaching is te zien als een manier om zelfsturing van individuen binnen organisaties te stimuleren, waarbij zowel bewustzijn als verantwoordelijkheid van mensen voor zichzelf, hun omgeving en hun werk toenemen. Dat is iets anders dan organisaties helpen het maximale uit hun mensen te halen.

Bij het inrichten van de leer- en ontwikkelomgeving maakt een coach gebruik van een arsenaal aan methoden en technieken, van het uitnodigen tot zelfreflectie tot het creëren van een (gedeelde) leerervaring, tot het aanbieden van (expert)kennis. De coach doet dit vanuit het besef dat het in de kern gaat om leren en persoonlijke ontwikkeling, en dat de klant alleen zelf kan leren en ontwikkelen. Zelf hanteert een coach een opvatting van leren die twee kanten op werkt: van binnen naar buiten en van buiten naar binnen. Een voorbeeld van dat laatste is dat hij/zij de klant stimuleert om kleine stapjes te zetten die werken, waarbij gaandeweg inzicht ontstaat hoe de klant/het klantsysteem zelf zijn/haar



doelen kan behalen. De coach begeleidt de klant/het klantsysteem zodanig dat de betrokkenen zelfstandig hun eigen keuzes maken over te nemen stappen, zodat die in alle gevallen eigenaar zowel LVSC Profielbeschrijving Coach – versie april 2021 van het probleem (of het verlangen) als van de oplossing blijven. Regelmatig zal een coach deelnemers uitnodigen om zelf mede vorm te geven aan de leer- en ontwikkelomgeving (samen sturing?). Dat is onder andere van belang om de eigen verantwoordelijkheid van de betrokkenen voor het eigen leerproces te versterken.

Een coach weet niet alleen hoe een traject te starten, hij/zij weet ook wanneer het tijd wordt om het traject te evalueren en af te ronden. De resultaten zijn behaald of de klant/het klantsysteem kan zelfstandig verder. In dat geval zal hij/zij aandacht besteden aan het bestendigen van het geleerde binnen de organisatiecontext. Zoals door voornemens te laten formuleren en advies te geven om de verandering te verduurzamen. Een coach is net als elke professionele begeleider bereid en in staat om gemaakte keuzes in zijn/haar begeleiding te expliciteren en te onderbouwen met zijn/haar overwegingen. Daarbij heeft hij/zij oog voor schijnbare tegenstrijdigheden in zijn/haar werk. Dat betekent dat een coach niet vooraf kan weten hoe een keuze uitpakt. Hij/zij houdt goed in de gaten hoe de klant/het klantsysteem reageert op zijn/haar bijdrage en stuurt deze bijdrage daar waar nodig bij.

Moeilijkheden in te maken of gemaakte keuzes legt hij/zij regelmatig voor aan collega's of in intervisie om zijn/haar eigen professionaliteit aan te scherpen. Hij/zij evalueert zijn/haar werk bijvoorbeeld door klanten over de kwaliteit van zijn/haar werk te bevragen en verdiept zich in de stand van zaken van het vakgebied door vakliteratuur te lezen, workshops te volgen en/of conferenties te bezoeken. Indien mogelijk draagt hij/zij ook actief bij aan de ontwikkeling van het vakgebied. De coach onderschrijft en houdt zich aan de LVSC-gedragscode



Bijlage C-I:

curriculum verkorte opleiding tot registercoach voor LVSC geregistreerde supervisors bij Hogeschool Windesheim

Windesheim: 3 dagen

Docenten: Corrie Horrel,

https://www.coachlink.nl/actueel/opleiding/item/422197/verkorte_opleiding_tot_registercoach/

PDF:

[file:///Users/cwvelst/Downloads/WIN-382398-nl-NL-0521-11%20\(12\).pdf](file:///Users/cwvelst/Downloads/WIN-382398-nl-NL-0521-11%20(12).pdf)

Ben je een LVSC-geregistreerd supervisor, geef je supervisie en wil je aan de slag met coaching in jouw organisatie? Competenties die jij al in huis hebt, zijn uitgangspunt voor deze 3-daagse Verkorte opleiding tot Registercoach. Je maakt kennis met verschillende coachingsmethodieken, zodat je de juiste methodiek gericht kunt inzetten. Na een halfjaar kun jij je registercoach noemen en zelfstandig aan de slag, in je eigen praktijk of je organisatie.

Wat ga je doen?

3 cursusdagen van 09.30 tot 16.30 uur

De lesdagen zijn op maandag

Bij coaching gaat het om het ondersteunen van een werknemer bij het maken van een volgende stap die hij of zij zelf (nog) niet kan zetten. In deze verkorte opleiding maak je kennis met diverse coachingsmethodieken. Je leert hoe je de juiste methodiek inzet bij uiteenlopende vraagstukken. Dit is een basisopleiding, gericht op individuele coaching. En is geschikt voor geregistreerde supervisors die een LVSC-geregistreerde Supervisorenopleiding hebben gevolgd.

Leerdoelen

Jij wilt je ontwikkelen tot een geregistreerd coach of je hebt al een eigen coachpraktijk. We sluiten in deze cursus zoveel mogelijk aan op je werk en nemen daarbij ervaringsleren als uitgangspunt. Daarom ben je ook tijdens de opleiding veel bezig met coaching en regel je zelf de deelnemers voor deze trajecten. Na afloop van de verkorte opleiding:

- § Weet je welke interventies je kunt inzetten en hoe je resultaatgericht aansluit bij de vraag van de klant
- § Kun je de context van de organisatie betrekken bij de coaching
- § Kun je je eigen handelen expliciteren en verantwoorden
- § Kun je op een persoonlijke en professionele manier coachen



Registercoach

Met het certificaat dat je na afronding van de opleiding krijgt, kun je je laten registreren als Registercoach bij de LVSC. Het LVSC-register voor coaches groeit en bevat al meer dan 200 Registercoaches.

Lesdag 1: Verandering voor supervisor naar rol coach

Je maakt kennis met coaching, verschillende coachingsvormen en de effecten daarvan.

Lesdag 2: Resultaatgericht en organisatiegericht coachen

Je gaat aan de slag met resultaatgerichte en organisatiegerichte interventies. Competentieontwikkeling en leren staan op deze dag centraal waarbij we oefenen met verschillende werkvormen. Je maakt gebruik van de ervaringen die je opdoet tijdens de coaching die je geeft, en je krijgt daarop feedback.

Lesdag 3: Profilering als coach

Je ontwikkelt je eigen stijl van coaching. Tijdens de opleiding maak je een literatuuropdracht en een profielbeschrijving van jezelf als coach. De profielbeschrijving presenteer je op deze lesdag. Als je deze opdrachten én je coachingstrajecten succesvol hebt uitgevoerd, heb je de opleiding afgerond en krijg je een certificaat.

Werkwijze

Je maakt gebruik van je ervaringen, competenties en kennis als supervisor. Je leert hoe je die competenties kunt inzetten als coach. Voor elke lesdag lees je literatuur en maak je opdrachten. Tijdens de lesdagen gaan we veel oefenen, zodat je je het specifieke van coaching eigen kunt maken. In de opleiding komen diverse werkvormen aan bod zoals:

- Theoriebespreking
- Groepsgesprek
- Discussie
- Reflectie
- Zelfstudie
- Peer-coaching
- Coaching geven
- Uitvoeren van opdrachten
- Presentatie geven
- Practicum

Coachingstraject

Voor het behalen van de eindcriteria coach je minstens 2 mensen op werkgerelateerde vragen. Dit kunnen zowel mensen binnen als buiten jouw werkomgeving zijn. In totaal voer je minimaal 12 uur aan coachingsgesprekken.



Bijlage C-II:

curriculum verkorte opleiding tot registercoach voor LVSC geregistreerde supervisors bij Hogeschool InHolland

InHolland: 3 dagen (09.30 – 17.00 uur) gericht op 2 competenties (organisatiesensitiviteit' en 'resultaatgerichtheid'

Docent: Christa van Luijk

Kosten € 1.250,00 (Ook met STAP budget)

Post HBO

Programma:

Dag 1: Sensitiviteit op organisatieniveau

De volgende onderwerpen komen aan bod:

- Kennismaking
- Informatie over registratie als coach
- Doelen formuleren
- Casus
- Introductie 'organisatiesensitiviteit'
- Oefening driegesprekken voeren
- Oefening met eigen casus
- Bevindingen, leren van elkaar
- Afronding: resultaten oogsten, opdrachten voor de volgende bijeenkomst

Dag 2: Resultaatgerichtheid

De volgende onderwerpen komen aan bod:

- Glansmomenten
- Aanscherpen doelen
- Uitwisseling opdrachten
- Boekenmarkt voor supervisors
- Casus
- Introductie 'resultaatgerichtheid'
- Oefening resultaatgerichtheid begeleiden



- Oefening met eigen casus
- Bevindingen, leren van elkaar
- Afronding: resultaten oogsten en proeve van bekwaamheid bespreken

Dag 3: Profileren en positioneren als coach

De volgende onderwerpen komen aan bod:

- Uitwisseling van concept proeven van bekwaamheid
- Positioneren als coach t.b.v. klant en opdrachtgever
- Profileren als coach op de markt
- Oefening geïntegreerd werken met beide deelaspecten
- ‘Elevator Pitch’
- Afronding: resultaten en samenwerking, bespreken van afronding 3-daagse opleiding

Proeve van bekwaamheid

De proeve van bekwaamheid bestaat uit de uitwerking van 4 opdrachten. De omvang van de definitieve proeve is maximaal 7 pagina's (exclusief samenvatting en eventuele bijlagen). In de samenvatting geef je een beknopte beschrijving van de hoofdpunten uit je proeve die laten zien dat je (start)bekwaam bent als coach.

Na afronding van de verkorte opleiding Registercoach:

- kun jij op een resultaatgerichte manier aansluiten bij de vraagstelling van de klant
- ben je in staat om de werkcontext bij coaching te betrekken
- kun je je eigen optreden m.b.t. resultaatgerichtheid en m.b.t. het betrekken van de werkcontext in coaching expliciteren en verantwoorden



Bijlage D:

Theoretische onderlegger van competence framework EC-vision van Anse

<https://www.lvsc.eu/sites/lvsc/files/content/ECVisionCOMPETENTIERAAMWERK%20def%2016-5-2015.pdf>



Bijlage E:

Nobco pilot supervisie opleiding

Start, net als LVSC. Met tot ESIA geaccrediteerde opleiding tot supervisor (pilot): duurt 2 jaar, 20 **online** lessen, 8 groepssupervisie bijeenkomsten. O.a. i.s.m. Erik de Haan.

<https://www.nobco.nl/bijeenkomsten/61f11a9794d7970168fdd5be>