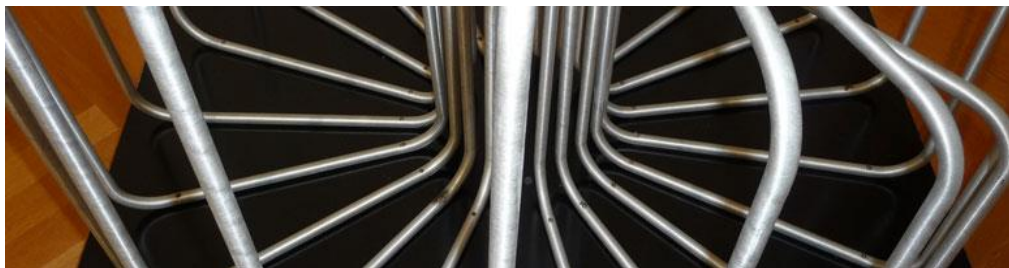


*‘Novo heeft mij een onderlegger gegeven hoe om te gaan met invoeringsprocessen en om veranderingen duurzaam en met succes in mijn organisatie te brengen’.*

*‘De NOVO-opleiding heeft mij steviger op de kaart gezet, beroepsmatig en privé. De opleiding levert nieuwe inzichten, denkwijze en gedrag op voor mijzelf en in mijn organisatie’.*



## Post HBO-opleiding NOVO-procesbegeleider

### Dé opleiding voor veranderaars in sectoren als het onderwijs, de zorg, welzijn en de overheid

#### De veranderaar

Een NOVO-procesbegeleider leert doelgericht bij te dragen aan de ontwikkeling tot een lerende organisatie door de innovatiekracht van een organisatie te vergroten. Om dat te bereiken is naast kennis, inzicht en vaardigheid ook het voorbeeldgedrag van essentieel belang. De opleiding richt zich daarom ook op de ontwikkeling van de begeleidingsattitude van de deelnemer aan de hand van eigen casuïstiek.

#### Een NOVO-procesbegeleider

- kan doelgericht bijdragen aan de ontwikkeling tot lerende organisatie;
- helpt de ontwikkel- en innovatiekracht van een organisatie vergroten;
- beschikt over een begeleidingsattitude, die het leren binnen de organisatie bevordert;
- is een systeemdenker;
- kent de eigen kracht en beperkingen en kan dat effectief inzetten.

#### Voor wie?

De post HBO-opleiding tot NOVO-procesbegeleider richt zich op adviseurs, leidinggevenden en functionarissen die binnen non-profit organisaties werken of deze organisaties vanuit een externe positie adviseren. NOVO staat voor Nederlandse Opleiding voor Veranderkunde en Organisatieontwikkeling en richt zich op het onderwijs en andere non-profit sectoren. Deelnemers zijn op het niveau van het HBO of WO opgeleid.

#### Wat?

Binnen de NOVO-opleiding leer je veranderingen te begeleiden. Je werkt planmatig aan een verandering, welke vaak start met een opdracht van een leidinggevende, het maken van een tijdpad en een plan van aanpak. Je leert binnen de opleiding hoe je een leidend team kunt vormen om het plan te realiseren, hoe je draagvlak verkrijgt voor de verandering, hoe je mensen meeneemt en kunt inzetten om de doelen te bereiken. Je leert oplossingsgericht werken aan problematieken die je tegenkomt, omgaan met weerstand en conflicten en dealen met de onzekerheid in de periode waarin oude routines worden losgelaten. Je leert projectmatig te werken met een veranderteam en hoe je je opdrachtgever kunt meenemen in de stappen die je zet. Je leert om een verandering van A tot Z uit te voeren: van plan tot aanpak, het experiment tot borgen van de vernieuwing.

*'De combinatie van theorie, werken aan mijn casus, supervisie en intervisie heeft ontwikkeling gegeven en ruimte om het ook anders te zien en doen'*

*'Het gaat erom dat je de mensen op een gemotiveerde manier en geïnspireerd mee krijgt met de verandering waarin zij vanuit hun eigen autonomie een krachtige invloed op willen hebben en actief deel aan willen nemen'*



## Hoe?

De NOVO-opleiding is vormgegeven volgens het driedelige opleidingsmodel dat door Joyce en Showers is beschreven. Zij hebben vastgesteld dat mensen het meest effectief leren als er naast theorievorming en oefenen in een veilige omgeving, ruimte is voor toepassing van de geleerde theorie in de eigen praktijk en voldoende reflectie daarop. De deelnemers leren daarbij niet alleen van de opleiders, maar ook van elkaar.

## Vrijplaats

De deelnemers werken tijdens de opleiding tegelijkertijd aan een verandering of innovatie in hun eigen praktijk. De opleiding biedt een vrijplaats om te oefenen, te experimenteren met nieuw gedrag en nieuwe inzichten. Om daarna beslagen ten ijs het in de praktijk toe te passen.

## Inhoud

De NOVO-opleiding is inhoudelijk gebaseerd op vier pijlers.

1. De *eerste pijler* betreft het idee dat veranderen mensenwerk is en zich niet van A tot Z laat plannen. Hierbij laten wij ons inspireren door het Institutional Development Program (IDP), ontwikkeld door Per Dalin en door gedachtegoed van o.a. Jaap Boonstra en Arend Ardon. Deze concepten helpen om grip te krijgen op de verschillende stadia in een organisatieontwikkelingsproces. Bij elk stadium hoort een specifiek repertoire van rollen en interventies gericht op de dynamiek en fricties die kunnen ontstaan. Binnen het NOVO-gedachtegoed komen kwaliteitszorg en evaluatie tijdens elke stadium aan de orde. Tijdens het eerste seminar wordt een inleidend overzicht van het gehele proces gegeven. Daarna komen tijdens de volgende seminars de verschillende stadia aan de orde.

2. De *tweede pijler* van de opleiding wordt gevormd door de kenmerken van de lerende organisatie, zoals Peter Senge die heeft beschreven in zijn boek 'De vijfde discipline'. Het 'systeemdenken', als vijfde en verbindende discipline en de daarvoor ontwikkelde methoden en instrumenten komen tijdens de opleiding uitgebreid aan de orde. Ook de andere vier genoemde disciplines: persoonlijk meesterschap, gemeenschappelijke visieontwikkeling, mentale modellen en teamleren vormen tijdens de opleiding kernbegrippen.

3. De *derde pijler* betreft de inzichten van Edgar Schein om meer zicht te krijgen op de vaardigheden en attitude van een procesconsultant.

4. De *vierde pijler* wordt gevormd door planmatig en resultaatgericht werken. In de NOVO-opleiding wordt procesbegeleiding hiermee gecombineerd om zo een duurzame verandering te realiseren.

## Docenten

Het kernteam van deze opleiding bestaat uit docenten van de Hogeschool KPZ en LinQue Consult. Daarnaast kunnen tijdens een aantal seminars gastdocenten/specialisten worden uitgenodigd.

#### Informatie:

06-13.19.98.98

Erica ter Wee

[ericaterwee@linqueco  
nsult.nl](mailto:ericaterwee@linqueco<br/>nsult.nl)

06-29.07.27.51

Thérèse Schellekens

[t.schellekens@kpz.nl](mailto:t.schellekens@kpz.nl)

[www.novo-  
procesbegeleider-  
phbo.nl](http://www.novo-<br/>procesbegeleider-<br/>phbo.nl)



## Werkwijze

De opleiding tot NOVO-procesbegeleider bij organisatieontwikkeling beslaat 12 maanden. De opleiding bestaat uit:

- twee driedaagse seminars (als start en als afsluiting);
- drie tweedaagse seminars;
- workshop paarden en leiderschap
- vier supervisiebijeenkomsten in twee- of drietalen, waarin aandacht is voor persoonlijke groei en ontwikkeling;
- tijdens de opleiding wordt door deelnemers zelfstandig gewerkt aan een verandertraject binnen de organisatie;
- minimaal drie intervisiebijeenkomsten met de helft van de leergroep;
- zelfstudie.

De deelnemer stelt tijdens de opleiding een portfolio samen dat tijdens het eindgesprek wordt besproken. Bij goed gevolg doorlopen van de opleiding ontvangt de deelnemer het post HBO-diploma NOVO-procesbegeleider.

## Voorwaarde voor toelating

Hoewel de mate van ervaring per deelnemer verschillend kan zijn, is voorwaarde voor deelname (ook bij in-company trajecten) dat deelnemers gedurende de opleiding een prominente rol hebben in een innovatie, een verandering of een project binnen de eigen of een andere organisatie. In een intakegesprek wordt met elke deelnemer deze conditie besproken.

## Opleiding ook erkend bij ...

Herregistratie schoolleiders PO, ten behoeve van schoolleiders VO, CRKBO.

## Inschrijven: individueel of in company

U kunt zich aanmelden via deze url: <https://www.kpz.nl/studeren/novo-opleiding/>

*Voorbeelden van innovaties die de aspirant-procesbegeleiders hebben opgepakt tijdens de NOVO-opleiding:*

- *Samen leren en werken in een lerend team.*
- *Als non-profit organisatie meer klantgericht werken.*
- *Op weg naar zelfverantwoordelijke teams.*
- *Fusie tussen twee organisaties: hoe voeg je twee culturen samen?*
- *Evidence based aan de slag!*
- *Werken aan onderwijskwaliteit: van (zeer) zwak naar basisarrangement, werken aan basiskwaliteit.*
- *Ontwikkeling en implementatie van een nieuw onderwijsconcept zoals blended learning.*
- *Teamontwikkeling van verwaarloosd team na veelvuldig wisselen van leidinggevenden.*
- *Ontwikkeling en implementatie van Integraal Kindcentrum: samenwerken tussen verschillende organisaties.*