



BEOORDELINGSRAPPORT

Post-HBO-opleiding
Schoolleider Primair Onderwijs

met het oog op certificering door het
Schoolleidersregister Primair Onderwijs

Interstudie - MijnID.nu

**De kracht van
kennis.**

BEOORDELINGSRAPPORT

Post-HBO-opleiding
Schoolleider Primair Onderwijs

met het oog op certificering door het
Schoolleidersregister Primair Onderwijs

Interstudie - MijnID.nu

Hobéon Certificering

17 februari 2021

Auditpanel

Drs. M. Leerdam

Dr. I. Andersen - Bakkenes

A.L.A. Snel

C. van Impelen - Jonkers

Secretaris

G.C. Versluis

INHOUDSOPGAVE

1.	BASISGEGEVENS	1
1.1.	Administratieve gegevens	1
1.2.	Opleidingsgegevens	2
2.	SAMENVATTING	4
3.	INLEIDING	7
4.	OORDELEN OP NIVEAU VAN DE STANDAARDEN	9
4.1.	Beoogde eindkwalificaties	9
4.2.	Programma	12
4.3.	Personeel	18
4.4.	Voorzieningen	21
4.5.	Kwaliteitszorg	23
4.6.	Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties	26
5.	ALGEMEEN OORDEEL	29
6.	AANBEVELINGEN	30
	BIJLAGE I SCORETABEL	31
	BIJLAGE II PROGRAMMA, WERKWIJZE EN BESLISREGELS	32
	BIJLAGE III LIJST GERAADPLEEGDE DOCUMENTEN	36
	BIJLAGE IV OVERZICHT AUDITPANEL	37

1. BASISGEGEVENS

1.1. Administratieve gegevens

Naam instelling	Interstudie – MijnID.nu
Naam opleiding	Schoolleider primair onderwijs: 'Schoolleider van betekenis'
Oriëntatie opleiding	hbo
Niveau opleiding	Post-hbo
Aantal studiepunten	35 EC
Onderwijsvorm(en)	Competentiegericht onderwijs
Locatie	Apeldoorn
Variant	deeltijd
Datum audit / opleidingsbeoordeling	15 januari 2021
Type opleidingsbeoordeling	Bestaande opleiding

1.2. Opleidingsgegevens

Tabel 1: Uitval uit het eerste jaar

Cohort	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Uitval	%	0%	7%	0%	4%	3%	11%

Tabel 2: Uitval uit de opleiding

Cohort	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
uitval	%	%	%	17%	11%	15%	26%

Tot en met 2019 is er een ruime flexibele marge aangehouden vanuit de opleiding wat betreft de termijn waarin de opleiding afgerond moet zijn. Studenten hebben de vrijheid gehad om meer dan twee jaar te gebruiken. Hieronder zijn ook studenten 'blijven hangen' die niet meer actief met de opleiding bezig zijn. Deze studenten zijn in 2020 uitgeschreven waardoor er een piek lijkt te zijn in het aantal uitvallende studenten in dat jaar. Het ging hierbij veelal om mensen die gedurende de opleidingstijd andere keuzes hebben gemaakt voor hun carrière of bij wie de opleiding door persoonlijke omstandigheden geen voortgang kon krijgen.

Tabel 3: Rendement

cohort	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
rendement	%	%	%	%	%	52%	57%

Tabel 4: Docentkwaliteit

Graad	Anders	MA	PhD
Percentage	50%	30%	20%

Tabel 5: Student-docentratio

Ratio	35 studenten : 1560 docent uren
-------	---------------------------------

Toelichting

De opleiding heeft geen vast personeel in dienst.

Tabel 6: Contacturen opleiding

Studiejaar	1	2
Contacturen	4,5	4,5

Toelichting

Iedere student kan in een studieduur van 1 of 2 jaar rekenen op ten minste 1560 docenturen, waarvan 182 uur expertdocent uren.

Onderstaand overzicht geeft inzage in de looptijd en uitstroom van studenten

Kwalificaties	2017	2018	2019	2020
Aantal studenten gestart in dit kalenderjaar	23	28	39	38
Aantal studenten die de opleiding binnen de termijn van 2 jaar afgerond heeft met het diploma	8	10	4	0
Aantal studenten die de opleiding na een verlenging van de	3	-	-	-

termijn afgerond heeft met het diploma				
Aantal studenten dat is uitgestroomd zonder het behalen van het diploma	6 (Waarvan 3 met het registerassessment)	4 (Waarvan 1 met het registerassessment)	7	4
Aantal studenten die nog in de opleiding zitten	6	12 (Waarvan 3 meer dan 2,5 jaar)	25	34

Definities:

Uitval uit het eerste jaar Het aandeel van het totaal aantal studenten dat na één jaar niet meer bij de opleiding staat ingeschreven, zo mogelijk voor de laatste zes cohorten.

Uitval uit de opleiding Het aandeel van de studenten die zich na het eerste studiejaar opnieuw bij de opleiding inschrijven (herinschrijvers) dat in de nominale studieduur alsnog zonder diploma uitvalt uit de opleiding, zo mogelijk voor de laatste drie cohorten.

Rendement Het aandeel van de studenten die zich na het eerste studiejaar opnieuw bij de opleiding inschrijven (herinschrijvers) dat het diploma haalt in de nominale studieduur + één jaar, zo mogelijk voor de laatste drie cohorten.

Docentkwaliteit Het aandeel docenten (OP) met een master en het aandeel docenten met een PhD in het totaal aantal docenten (OP). Bij docenten gaat het om personen (niet formatieplaatsen), ongeacht de aard van hun dienstverband (voltijd/deeltijd, tijdelijk/vast). Docenten zijn als docerend/onderwijzend personeel in de administratie opgenomen. Studentassistenten en tutoeren worden bij deze indicator niet als docent meegeteld.

Student-docentratio De verhouding tussen het totaal aantal ingeschreven studenten en het totaal aantal fte's aan onderwijzend personeel van de opleiding in het meest recente studiejaar. Het betreft hier het aantal fte's aan onderwijzend personeel, dat is toe te schrijven aan de uitvoering van onderwijsactiviteiten. Bij freelance/ingehuurde docenten gaat het eveneens om het aantal uren voor onderwijsactiviteiten dat deze docenten zijn ingeschakeld voor de betreffende opleiding.

Contacturen Het gemiddeld aantal klokuren per week aan geprogrammeerde contacturen, voor ieder jaar van de opleiding. Een contactuur is een onderwijsuur waarbij een docent fysiek aanwezig is. Een docent is een persoon die onderwijs verzorgt in dienst van de onderwijsinstelling (inclusief studentassistenten en tutoeren). Onder contacttijd vallen onder meer hoor- en werkcolleges, studiebegeleiding, stagebegeleiding, tentamens en examens, en ook studieloopbaanbegeleiding, voor zover de instelling die voor alle studenten heeft geprogrammeerd. Bij de berekening van contacturen per week wordt het totaal aantal klokuren dat per jaar wordt geprogrammeerd door een opleiding gebruikt als grondslag, uitgaande van het aantal weken per jaar (bijvoorbeeld 42 weken) dat de opleiding besteedt aan onderwijsactiviteiten. Tijd voor zelfstudie, stages/werkplekieren en (onbegeleide) tijd voor afstudeeronderzoek en scriptie behoort niet tot de contacttijd.

2. SAMENVATTING

MijnID.nu richt zich op het opleiden van schoolleiders van betekenis op post-hbo-niveau en beoogt dat de student die de opleiding volgt, zich ontwikkelt tot en zich laat kennen als een eigenzinnige en prikkelende leider, die betekenis heeft voor leerlingen en de leraren op de school en ervoor zorgt dat de school zich ontwikkelt tot een school van betekenis met een herkenbare identiteit.

Beoogde eindkwalificaties

MijnID.nu heeft een duidelijke eigen visie op het opleiden van schoolleiders. Zo geeft de opleiding met haar ambitie *schoolleiders van betekenis op te leiden* een duidelijke eigen inkleuring. De opleiding baseert zich aantoonbaar op de basiscompetenties zoals deze in de landelijk vastgestelde beroepsstandaard zijn beschreven. Deze basiscompetenties zijn op hbo+ geformuleerd. De opleiding heeft deze basiscompetenties nader uitgewerkt in eindkwalificaties en geordend naar vijf funderende modules, te weten: i) richting geven, ii) school en omgeving, iii) vormgeven en ontwikkelen, iv) samenwerkend leren en v) persoonlijk leiderschap. Het ontwikkelen van onderzoeksvaardigheden, het uitvoeren van onderzoek en een eigen visie op (het bevorderen van) een onderzoekende houding in de school, zag het auditteam duidelijk terug in de uitwerking van de eindkwalificaties.

Met de herziene beroepsstandaard (december 2020) en de uitwerking naar/focus op leiderschapspraktijken in plaats van competenties gaat de opleiding komend half jaar aan de slag.

MijnID.nu betreft het werkveld aantoonbaar bij de opzet en inhoud (en eventuele herziening) van de opleiding.

Het auditteam komt op grond van bovenstaande tot het oordeel 'goed' voor standaard 1.

Programma

De opleiding heeft de vijf basiscompetenties helder uitgewerkt in eindkwalificaties en zogenoemde 'beoordelingsportretten' met prestatie-indicatoren. Het opleidingsprogramma van 35 EC biedt de studenten met de vijf funderende modules op de opleidingsdagen, de werkplekopdrachten die zij op de leerwerkplek moeten uitvoeren en de activiteiten in de portfoliogroepen, de mogelijkheid de beoogde eindkwalificaties te behalen. Er is een sterke verbinding met de beroepspraktijk door de centrale plek van het leerwerkplekklaren en het uitvoeren van werkplekopdrachten. De portfolio-docenten en expertdocenten zorgen - op basis van hun kennis en ervaring - in de begeleiding en in de lessen eveneens voor die verbinding. Voor het ontwikkelen van onderzoeksvaardigheden en het (leren) uitvoeren van onderzoek is voldoende aandacht in het opleidingsaanbod.

De opleiding heeft het opleidingsaanbod duidelijk vormgegeven, waarbij ze uitgaat van competentiegericht leren, eigenaarschap en zelfsturing. Ze zet daarbij verschillende vormen van leren in, zoals *peerlearning*, intervisie/portfolio-leren, praktijkleren, leren tijdens colleges en werkcolleges, onderzoekend leren en opdoen van kennis door zelfstudie. Reflectie en feedback spelen een belangrijke rol bij de ontwikkeling tot persoonlijk leider.

De opleiding stelt duidelijke toelatingseisen en hanteert een gedegen intakeprocedure met een informatiefase, een oriëntatiefase met o.a. een oriëntatiegesprek tussen student, opleidingsmanager en 'onderwijsbemoeder' om na te gaan of de opleiding aansluit bij de wensen en mogelijkheden van de student en het worden van een schoolleider van betekenis en een startfase met o.a. een assessment door een toelatingscommissie.

De opleiding zorgt met duidelijke informatie over de studie en begeleiding in principe voor een studeerbaar programma. De portfolio-docent heeft een belangrijke monitorende rol in de ontwikkeling en studievoortgang van de studenten.

Aandachtspunten zijn i) het actief borgen van de samenhang in het opleidingsaanbod door de docenten en het explicieter (laten) integreren van het element 'onderzoek', ii) aandacht voor de internationale dimensie en maatschappelijke thema's, iii) het leggen van meer contact met de leerwerkplekbegeleiders met het oog op de actuele ontwikkelingen in het onderwijs en onderwijskundige vraagstukken en iv) het studierendement omdat thans een (te) hoog aantal studenten langer over de studie doet dan de beoogde twee jaar. Met een aantal van de genoemde punten gaat de opleiding aan de slag, zo blijkt uit de 'Ontwikkelagenda'.

Het auditteam beoordeelt de standaarden 4 (vormgeving) en 5 (instroom en aansluiting) als 'goed' en de standaarden 2 (oriëntatie beroepspraktijk), 3 (inhoud) en 6 (studeerbaarheid) als 'voldoende'. Aan de eis van standaard 7 (omvang) is voldaan.

Personeel

De opleiding voert een duidelijk personeelsbeleid met betrekking tot de inzet van, eisen aan en borging van de kwaliteit van het personeel. De opleidingsmanager – die sinds september 2020 is aangesteld – heeft daarin een belangrijke rol gekregen. Het vaste personeel valt thans onder Marant en het personeelsbeleid van Marant.

De opleiding beschikt over voldoende docenten met de gewenste kennis en ervaring. De opleiding zorgt er door regelmatig te wisselen in de inzet van docenten op een slimme manier voor dat er voldoende docenten ingewerkt zijn en blijven op de opzet en inhoud van de opleiding. De portfolio-docenten zijn allen ook werkzaam (geweest) als schoolleider en/of coach en volgden daartoe een passende opleiding. De expertdocenten zijn expert op de inhoud van de module die zij verzorgen op de opleidingsdagen. Het aantal docenten met een masterdiploma is aan de lage kant. De docenten houden als ZZP'er hun eigen professionaliteit bij. Daarnaast organiseert de opleiding weer gezamenlijke bijeenkomsten voor de groepen docenten voor kennisdeling, afstemming en kalibratie. De portfolio-docent monitort de kwaliteit van de leerwerkplekbegeleider.

Het auditteam beoordeelt de standaarden 8 (personeelsbeleid) en 9 (kwaliteit) als 'voldoende' en standaard 10 (omvang) als 'goed'.

Voorzieningen

De opleiding beschikt zelf over passende voorzieningen voor het aanbieden van hoorcolleges en het werken in groepen. Studenten kunnen er evenwel ook voor kiezen de bijeenkomsten van hun portfolio-groep op de locatie van de leerwerkplek van een van de groepsleden te houden. Omdat de student een groot deel van het programma op de leerwerkplek moet uitvoeren, ziet de opleiding erop toe dat de leerwerkplek van de student een optimale leeromgeving voor de student biedt.

De studiebegeleiding is passend bij deze post-hbo-opleiding. De portfolio-docent begeleidt de studenten in zijn portfolio-groep, maar de opleiding verwacht van de studenten ook dat zij zelfverantwoordelijk zijn voor hun eigen ontwikkeling en voortgang. De informatie over de opzet en inhoud van de opleiding in de opleidingsgids is duidelijk. De opleiding gaat nu op zoek naar een nieuw/ander Learning Management Systeem, waarin informatie-uitwisseling, verantwoording, planning en persoonlijke communicatiestromen geïntegreerd zijn. Dat acht het auditteam een mooie volgende stap.

Het auditteam beoordeelt de standaarden 11 (huisvesting en materiële voorzieningen) en 12 (studiebegeleiding en informatievoorziening) als 'voldoende'.

Kwaliteitszorg

De opleiding evalueert op verschillende manieren de opzet en inhoud van het onderwijs met de studenten, docenten, werkveld en alumni en betreft hen en de examencommissie voldoende bij de interne kwaliteitszorg. Het structureel/volgens plan (mondeling en/of schriftelijk) evalueren met een aantal betrokkenen, behoeft aandacht. De opleiding is hiermee al bezig en heeft daartoe een planning in de Managementkalender 2021 opgenomen.

De opleiding heeft de laatste jaren minder tijd en aandacht besteed aan het analyseren van uitkomsten van evaluaties en het nemen van gerichte verbetermaatregelen. De opleiding heeft sinds september 2020 weliswaar een opleidingsmanager aangesteld die het kwaliteitssysteem en de borging van de kwaliteit voortvarend ter hand neemt, maar het auditteam kon hiervan ten tijde van de audit nog geen concrete resultaten zien. Op de Managementkalender 2021 en in het Ontwikkelplan staan heel veel acties beschreven. Er moet nog heel veel gebeuren. Om deze reden komt het auditteam thans tot het oordeel 'onvoldoende' voor standaard 14. De standaarden 13 en 15 beoordeelt het auditteam als 'voldoende'.

Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties

De opleiding maakt gebruik van een passend systeem van toetsen en beoordelen. Zij kent verschillende toetsvormen en zet zowel (tussentijdse) formatieve als summatieve (eind)toetsing in. De beoordelingsportretten met de uitwerking in indicatoren voor de oordelen variërend van 'onvoldoende' tot 'uitmuntend' zijn een duidelijk en bruikbaar instrument voor het toetsen en beoordelen. Bij de eindbeoordeling zet de opleiding twee examinatoren in en betreft zij ook het werkveld als externe gecommiteerde. De eigen examencommissie vervult haar rol naar behoren en borgt de kwaliteit van het toetsen en beoordelen voldoende.

De studenten hebben in hun eindwerk aangetoond dat zij het beoogde niveau van vakbekwaam schoolleider hebben gerealiseerd. Dat blijkt ook in de praktijk: de afgestudeerden hebben duidelijke impact/zijn van betekenis in hun eigen school. Aandachtspunten liggen er nog voor de opleiding op het gebied van een koppeling tussen de gemaakte werkplekopdrachten, het eindonderzoek en het POP-portfolio en duidelijk richtlijnen voor studenten met betrekking tot de eisen aan het portfolio: Zorg voor duidelijke richtlijnen op papier voor studenten met betrekking tot de eisen aan het portfolio: een reflectie in het PPO op basis van systematisch zelfonderzoek met behulp van concepten uit de (internationale) literatuur en een koppeling van producten hieraan.

Het auditteam komt op grond van bovenstaande tot het oordeel 'voldoende' voor standaard 16.

Algemene conclusie

MijnID.nu heeft een duidelijk eigen visie op schoolleiders en leidt schoolleiders van betekenis op die aantoonbaar impact hebben in hun eigen organisatie: op de kwaliteit van de school, het onderwijs en het team en op het leren van de leerlingen.

Het auditteam komt op grond van de beslisregels van het Schoolleidersregister PO tot het eindoordeel 'voldoende'.

Het auditteam adviseert het Schoolleidersregister PO de certificering van de opleiding tot schoolleider van Interstudie-MijnID.nu te continueren.

Het auditteam stelt het Schoolleidersregister voor om de opleiding over een jaar verslag uit te laten brengen over de gerealiseerde verbetermaatregelen met betrekking tot standaard 14, die het auditteam thans als 'onvoldoende' heeft beoordeeld.

3. INLEIDING

Instelling

Interstudie-MijnID.nu is de opleider van 'Schoolleider van betekenis' en daarnaast een integraal onderwijs-adviesbureau. MijnID.nu helpt scholen en onderwijsprofessionals hun eigen identiteit scherp te krijgen en vanuit hun eigenheid betekenis te hebben.

Met ingang van 2018 is MijnID.nu gefuseerd met Marant en biedt zij haar diensten binnen deze organisatie aan.

Karakteristiek van de opleiding

MijnID.nu biedt studenten een tweejarig opleidingsprogramma van 35 EC voor vakbekwaam schoolleider.

Aanvankelijk richtte de opleiding zich op ervaren leidinggevers van buiten het onderwijs, die schoolleider in het po of vo wilden worden. MijnID.nu heeft deze doelgroep vervolgens uitgebreid naar leraren die al werkzaam zijn in het onderwijs en de ambitie hebben om leiding te gaan geven. Ten tijde van de audit was ongeveer 50% van de studenten ervaren in leidinggeven buiten het onderwijs en 50% had ervaring in het onderwijs.

Zoals al hierboven is vermeld, richt MijnID.nu zich op het opleiden van schoolleiders van betekenis. MijnID.nu beoogt dat de student die de opleiding volgt, zich ontwikkelt tot en zich laat kennen als een eigenzinnige en prikkelende leider, die betekenis heeft voor leerlingen en de leraren op de school en ervoor zorgt dat de school zich ontwikkelt tot een school van betekenis met een herkenbare identiteit.

De opleiding kent drie instroommomenten per jaar en deelt de studenten bij de instroom in in portfolio-groepen, waarin studenten met en van elkaar leren gedurende de twee jaren van hun studie. De opleiding biedt gedurende het jaar een continu aanbod van opleidingsdagen, waarvoor de studenten zich naar eigen voorkeur kunnen inschrijven. De studenten bepalen dus zelf in welke volgorde en in welk tempo zij het aanbod volgen en de opdrachten uitvoeren die daarbij horen. De opleiding gaat uit van twee jaar voor afronding van de studie, met de mogelijkheid van een verlening van een half jaar.

De opleiding werkt met een poule van portfolio-docenten en expertdocenten. De portfolio-docenten begeleiden de studenten uit de portfolio-groep en op de werkplek. De expertdocenten verzorgen de opleidingsdagen.

Ontwikkelingen sinds de vorige visitatie (2015)

Het auditteam beoordeelde de opleiding in 2015 overall met een voldoende en beoordeelde de standaarden met betrekking tot beoogde eindkwalificaties (1), vormgeving van het programma (4), instroom (5), studeerbaarheid (6), omvang personeel (10) als goed.

Het auditteam gaf de opleiding nog een aantal aanbevelingen, waarmee de opleiding aan de slag is gegaan.

Onderwerp 2 – Programma

- de verbinding met (een aantal vaste) leerwerkscholen versterken en uitbreiden, en het model van de leerwerkschool verder doorontwikkelen op het punt van 'community-vorming' en kwaliteitsborging;
- bezien of het aandeel methoden en technieken in het programma verder kan worden versterkt. In het 'afstudeerproces' een onderzoeksbegeleider aanwijzen/of werken met naar keuze inzetbare vouchers voor ondersteuning, zodat studenten ergens terecht kunnen met ondersteuningsvragen op het gebied van onderzoek.

Onderwerp 3 – Personeel

- de kwaliteitsborging van docenten versterken en een meer gestructureerde gesprekscyclus, waarin functioneren en beoordelen van docenten systematisch plaatsvindt. Aandacht besteden aan de spil, de 'expertdocenten' van de opleiding, de

zogenoemde portfoliodocenten, die hooggekwalificeerd (Master-opgeleid) behoren te zijn op het gebied van coaching, reflectie en het hogere orde denken;

- investeren in de kwaliteit van de werkplekbegeleiders en de eisen aan de werkplekbegeleiders en de kwaliteitsborging op dit punt nog concreter uitwerken;
- de communicatie tussen de portfoliodocent en de expertdocent te versterken.

Onderwerp 5 – Kwaliteitszorg

- kwaliteitsstandaarden/streefwaarden voor de verschillende onderwerpen formuleren, opdat duidelijke indicatoren voor verbeteracties kunnen worden gehanteerd.

Onderwerp 6 - Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties

- kallibratiesessies met examinatoren organiseren, opdat een eenduidige beoordelingssystematiek in de beoordelingsportretten wordt verkregen.

In onderstaand rapport beschrijft het auditteam bij de betreffende standaarden zijn bevindingen met betrekking tot de opvolging door de opleiding van deze aanbevelingen.

4. OORDELEN OP NIVEAU VAN DE STANDAARDEN

4.1. Beoogde eindkwalificaties

Standaard 1: De opleiding is gebaseerd op de vijf landelijke basiscompetenties voor schoolleiders en deze zijn op inhoud, niveau (voor zowel adjunct-directeuren en directeuren geldt minimaal het uitvoerend niveau) en oriëntatie geconcretiseerd en voldoen aan internationale eisen.

Toelichting SPHBO/CPION: Toelichting: De beoogde eindkwalificaties passen wat betreft niveau en oriëntatie bij een HBO plusniveau en sluiten aan op minimaal het uitvoerende niveau uit de beroepsstandaard voor schoolleiders. Ze sluiten bovendien aan bij de actuele eisen die in internationaal perspectief vanuit het beroepenveld en het vakgebied worden gesteld aan de inhoud van de opleiding.

Bevindingen

De opleiding tot vakbekwaam schoolleider van MijnID.nu baseert zich aantoonbaar op de vijf basiscompetenties van schoolleider, zoals die in de landelijke beroepsstandaard¹ zijn beschreven en vastgesteld. Deze competenties zijn op hbo+ niveau geformuleerd. De opleiding heeft de vijf basiscompetenties nader uitgewerkt in eindkwalificaties en geordend naar vijf funderende modules, te weten: i) richting geven, ii) school en omgeving, iii) vormgeven en ontwikkelen, iv) samenwerkend leren en v) persoonlijk leiderschap.

Enkele voorbeelden hiervan zijn:

- *Richting geven*

RG1: Kan gemotiveerd aangeven vanuit welke leiderschapsvisie hij² leiding wil geven aan een school.

RG3: Kan reflecteren op diverse onderwijsconcepten en aangeven in hoeverre hij ze inzetbaar acht bij de uitwerking van zijn visie.

- *Vormgeven en ontwikkelen*

VO1: Kan aangeven welke manier van leidinggeven bij hem past en hoe hij die effectief inzet in het onderwijs.

VO4: Toont aan dat hij mensen effectief inzet bij de realisatie van de organisatiedoelstellingen.

Het auditteam heeft kennisgenomen van de uitwerkingen van de competenties en is van oordeel dat deze de kennis, vaardigheden en attitudes waarover een schoolleider moet beschikken, dekken.

De opleiding heeft de eindkwalificaties vervolgens uitgewerkt in zogenoemde 'beoordelingsportretten' met prestatie-indicatoren. (Zie verder standaard 3 en 16.)

Sinds de vorige visitatie in 2015 heeft de opleiding de portretten al een aantal malen aangepast op basis van evaluaties.

Ten tijde van de audit was de beroepsstandaard net herzien (december 2020). De opleiding meldde desgevraagd dat zij het komende half jaar zal onderzoeken wat deze herziening met de uitwerking naar/focus op leiderschapspraktijken in plaats van competenties betekent voor haar onderwijs en voor de formulering van de beoordelingsportretten. De opleiding vermoedt dat er qua onderwijsinhoud niet heel erg veel moet veranderen, daar zij nu al een groot accent legt op persoonlijk leiderschap. Dat dit aspect al veel aandacht krijgt, heeft het auditteam in de gesprekken en de documentatie ook geconstateerd. Wel is het auditteam van oordeel, dat de

¹ Andersen, I en Kruger, M - 'Beroepsstandaard schoolleiders' Schoolleidersregister PO (2012)

² overal waar in dit rapport 'hij', 'hem' of 'zijn' staat geschreven, kan ook 'zij' of 'haar' worden gelezen

focus niet alleen op de eigen persoonlijke groei als leider moet liggen. Het is essentieel dat er ook veel aandacht is voor hetgeen de leider doet om de groei van de leerlingen, de leraren en de school (de praktijken van de schoolleider) als geheel te bevorderen; met andere woorden 'het leidinggeven aan een collectief leerproces'. (Zie daarover standaard 2 en 16.) De opleiding meldde desgevraagd, dat deze aspecten in de werkplekopdrachten terugkomen.

De opleiding zal in overleg met het werkveld – de betrokkenen bij de leerwerkplekken, de vertegenwoordigers vanuit het werkveld in de opleidingscommissie en de alumni - ook kijken welke aanpassingen nodig/wenselijk zijn; ook met het oog op actuele ontwikkelingen in het werkveld en maatschappelijke ontwikkelingen in binnen- en buitenland. De opleiding vermoedt dat zij wellicht de context van het werkveld nog meer moet betrekken bij de leiderschapspraktijken. Het audit onderschrijft het belang dat de opleiding het werkveld hierbij actief betreft.

De opleiding is voornemens met de groep studenten die in september 2021 instroomt de nieuwe beroepsstandaard als uitgangspunt te nemen. Dan zal nog niet al het onderwijs zijn aangepast. De doorontwikkeling van de opleiding zal ook na september 2021 nog doorgaan. Dat vindt het auditteam begrijpelijk.

Eigen inkleuring/profilering

Het auditteam concludeert op basis van de documentatie en de verschillende gesprekken met het management, de docenten, studenten en alumni dat MijnID.nu een duidelijke eigen visie heeft op het opleiden van schoolleiders. Zij geeft de opleiding met haar ambitie schoolleiders van betekenis op te leiden een duidelijke eigen inkleuring. Dat de schoolleider als leider betekenis moet hebben in zijn school voor leerlingen en leraren en voor de eigen ontwikkeling van de school, hoorde en zag het auditteam duidelijk terug.

Onderzoek

Het ontwikkelen van onderzoeksvaardigheden, het uitvoeren van onderzoek en een eigen visie op (het bevorderen van) een onderzoekende houding in de school, zag het auditteam duidelijk terug in de uitwerking van de eindkwalificaties. Voorbeelden hiervan zijn:

RG7: Kan onderzoeksgegevens gebruiken bij het definiëren van kwaliteit.

VO2: Toont aan gegevens van eigen onderzoek op school te kunnen inzetten in de PDCA-cyclus van het opbrengstgericht werken.

SL3: Heeft een visie op de strategie om de onderzoekende houding van een team docenten te bevorderen.

Afstemming met het werkveld

Het auditteam heeft geconstateerd dat MijnID.nu aantoonbaar afstemt met het werkveld over de opzet en inhoud van de opleiding. De opleiding heeft een opleidingscommissie waarin ook vertegenwoordigers vanuit het werkveld zitting hebben. Daarnaast bezoekt de portfolio-docent de studenten uit zijn portfoliogroep op de leerwerkplaats waarbij hij ook afstemt met de begeleider van de student op de leerwerkplek. Tevens heeft de opleiding nog regelmatig contact met alumni. Zo bevragen alle portfolio-docenten de afgestudeerden naar hun bevindingen als schoolleider na hun afstuderen.

Ook organiseert de opleiding netwerkdagen voor schoolleiders en evenementen en masterclasses.

Weging en oordeel: goed

MijnID.nu heeft een duidelijke eigen visie op het opleiden van schoolleiders en geeft de opleiding met haar ambitie schoolleiders van betekenis op te leiden een duidelijke eigen inkleuring. Ze baseert zich aantoonbaar op de basiscompetenties zoals deze in de landelijk vastgestelde beroepsstandaard zijn beschreven. Deze basiscompetenties zijn op hbo+ geformuleerd. De opleiding heeft deze basiscompetenties nader uitgewerkt in eindkwalificaties en geordend naar vijf funderende modules. Het ontwikkelen van onderzoeksvaardigheden, het uitvoeren van onderzoek en een eigen visie op (het bevorderen van) een onderzoekende

houding in de school, zag het auditteam duidelijk terug in de uitwerking van de eindkwalificaties.

Met de herziene beroepsstandaard en de uitwerking naar/focus op leiderschapspraktijken in plaats van competenties gaat de opleiding komend half jaar aan de slag.

MijnID.nu stemt aantoonbaar af met het werkveld over de opzet en inhoud (en eventuele herziening) van de opleiding.

Het auditteam komt op grond van bovenstaande tot het oordeel 'goed' voor standaard 1.

4.2. Programma

Standaard 2: De oriëntatie van het programma waarborgt de ontwikkeling van competenties op het gebied van de beroepspraktijk.

Toelichting SPHBO/CPION: Het programma heeft aantoonbare verbanden met actuele ontwikkelingen in het beroepenveld en het vakgebied.

Bevindingen

Het auditteam heeft geconstateerd dat er in het opleidingsaanbod een sterke verbinding is met de beroepspraktijk. Het leerwerkplekklaren en het uitvoeren van werkplekopdrachten nemen een centrale plek in binnen de opleiding. Dit biedt de studenten de mogelijkheid de beoogde eindkwalificaties in de beroepspraktijk te ontwikkelen.

In de studiegids - het Opleidingsplan - beschrijft de opleiding per module wat de opdrachten zijn en welke eindkwalificaties de student moet ontwikkelen. Als regel zoekt de student gedurende zijn studie naar drie verschillende (betaalde of niet-betaalde) werkplekken/scholen, waar hij kan werken aan zijn opdrachten en waar hij zijn rol als schoolleider (verder) kan ontwikkelen. De studenten die al werkzaam zijn in het onderwijs mogen ook hun eigen school inzetten als leerwerkplek, mits zij voldoende gelegenheid krijgen om de opdrachten uit te voeren en er passende begeleiding voor hen is. Met elke leerwerkplek wordt een leerwerkplekovereenkomst gesloten, waarin duidelijke afspraken staan over de ruimte, de verantwoordelijkheid en de begeleiding die de student zal ontvangen van de school.

Gedurende de opleiding krijgt elke student een portfolio-docent toegewezen die zelf afkomstig is uit het werkveld en veelal ook schoolleider is. Hij begeleidt de student (individueel en in de portfoliogroep) in het uitvoeren van de opdrachten en bezoekt hem gedurende de studie ook driemaal op de leerwerkplek. De portfolio-docent monitort tijdens deze bezoeken tevens de kwaliteit van de leerwerkplek en de leerwerkplekbegeleider van de student. Dat acht het auditteam sterke punten in de opleiding.

Op de zogenoemde Ontwikkelagenda van de opleiding staat dat zij de leerwerkplekbegeleiders nog meer wil betrekken bij het onderwijs en ervaringen met hen wil uitwisselen. Dat acht het auditteam een goed voornemen. Zo kan de opleiding nog beter inspelen op actuele ontwikkelingen in het onderwijs en op onderwijskundige vraagstukken.

Naast de portfolio-docent, krijgt de student te maken met expertdocenten die de modules op de opleidingsdagen verzorgen. Deze docenten geven hun lessen vorm vanuit hun eigen expertise, die gekoppeld is aan de beroepspraktijk van de schoolleider.

De docenten brengen de actualiteit regelmatig onder de aandacht van de studenten, bijvoorbeeld aan de hand van blogs en vlogs. De aandacht voor de internationale dimensie in het curriculum verdient evenwel nog aandacht. Dat onderwerp staat al als speerpunt op de Ontwikkelagenda, waaronder aandacht voor een internationaal kader van reflectie dat kan zorgen voor verdieping in een brede context. Van de docenten verwacht de opleiding nu al dat zij ook internationale bronnen aanreiken. Ook wil de opleiding meer aandacht voor oriëntatie op maatschappelijke thema's als diversiteit en duurzaamheid.

Weging en oordeel: voldoende

In het opleidingsaanbod is er een sterke verbinding met de beroepspraktijk en neemt het leerwerkplekklaren en het uitvoeren van werkplekopdrachten een centrale plek in. Dit biedt de studenten de mogelijkheid de beoogde eindkwalificaties in de beroepspraktijk te ontwikkelen. De portfolio-docenten en expertdocenten zorgen voor een verbinding met de beroepspraktijk. Ontwikkelpunten zijn de aandacht voor de internationale dimensie, maatschappelijke thema's en meer contact met de leerwerkplekbegeleiders. Daar gaat de opleiding mee aan de slag, zo blijkt uit de Ontwikkelagenda.

Het auditteam beoordeelt deze standaard op grond van bovenstaande als 'voldoende'.

Standaard 3: De inhoud en het programma biedt studenten de mogelijkheid om de beoogde competenties te bereiken.

Toelichting SPHBO/CPION: De eindkwalificaties zijn adequaat vertaald in leerdoelen van (onderdelen van) het programma. Studenten volgen een inhoudelijk samenhangend studieprogramma.

Bevindingen

Zoals al onder standaard 1 is beschreven, heeft de opleiding de vijf basiscompetenties uitgewerkt in eindkwalificaties en zogenoemde 'beoordelingsportretten' met prestatie-indicatoren voor de beoordelingen die uiteenlopen van 'onvoldoende' tot 'uitmuntend'. De opleiding reikt deze beoordelingsportretten bij aanvang van de studie uit aan de studenten, zodat zij weten waaraan zij moeten werken.

De opleiding heeft de eindkwalificaties geordend naar vijf funderende modules die zij via opleidingsdagen aanbiedt.

In de Opleidingsgids heeft de opleiding per funderende module helder beschreven aan welke eindkwalificaties de student moet werken, wat de omvang van de module is in EC, wat de doelstellingen zijn, wat op hoofdlijnen de inhoud is, welke werkplekopdrachten de student moet uitvoeren, hoe deze beoordeeld worden en wat de verplichte en aanbevolen literatuur is.

Studenten bepalen zelf de volgorde waarin zij de modules/de opleidingsdagen volgen.

Daarnaast komen de studenten in hun portfolio-groep bijeen om met en van elkaar te leren.

De opleiding doet een groot beroep op zelfstudie.

Aandachtspunt acht het auditteam de samenhang in het opleidingsaanbod. Uit de gesprekken tijdens de audit is gebleken dat de expertdocenten minder van elkaar weten. Gezamenlijk overleg over de opzet en inhoud van het opleidingsaanbod en afstemming van de lessen op elkaar heeft al enige tijd niet meer plaatsgevonden. De portfolio-docenten zoeken elkaar op eigen initiatief wel regelmatig op. Het auditteam is van oordeel dat de samenwerking en afstemming tussen de portfolio-docenten enerzijds en de expertdocenten anderzijds sterker kan. Dit punt heeft de aandacht van het management. In de zogenoemde Managementkalender 2021 staan diverse soorten (afstemmings)overleggen ingepland.

Onderzoek komt zowel voor in de funderende modules en bijbehorende werkplekopdrachten zoals 'onderzoeken externe kansen' of 'analyse ouderparticipatie' als in een aparte onderzoeksmodule in het tweede studiejaar. In deze laatstgenoemde module besteedt de opleiding expliciet aandacht aan het ontwikkelen van onderzoeksvaardigheden die de student moet inzetten bij de eindopdracht: een klein praktijkonderzoek (5 EC) in de eigen school. Het auditteam heeft op basis van de eindwerken – de portfolio's – geconstateerd, dat onderzoek nu een los element is/lijkt te zijn. Het auditteam zag onderzoek weinig/niet integraal/in samenhang terugkomen in de beschrijvingen van de student over zijn persoonlijke ontwikkeling en zijn reflectie daarop in zijn portfolio. (Zie verder standaard 16.)

Het auditteam is van oordeel dat de studenten door het curriculum te doorlopen alle beoogde competenties kunnen ontwikkelen. De literatuur die het auditteam aantrof in de Opleidingsgids was hier en daar aan de oude kant. De docenten en studenten vertelden echter tijdens de audit dat de docenten in hun lessen ook nog tal van actuele bronnen aanreiken, die niet in de opleidingsgids vermeld staan. Het auditteam beveelt de opleiding aan ervoor te zorgen er in de opleidingsgids ook/meer actuele en internationale literatuur komt te staan.

Weging en oordeel: voldoende

De opleiding heeft de vijf basiscompetenties helder uitgewerkt in eindkwalificaties en zogenoemde 'beoordelingsportretten' met prestatie-indicatoren. Het opleidingsprogramma biedt de studenten met de vijf funderende modules op de opleidingsdagen, de werkplekopdrachten die zij op de leerwerkplek moeten uitvoeren en de activiteiten in de portfoliogroepen, de mogelijkheid de beoogde eindkwalificaties te behalen. Voor het ontwikkelen van onderzoeksvaardigheden en het (leren) uitvoeren van onderzoek is voldoende aandacht. Aandachtspunt is het actief borgen van de samenhang in het opleidingsaanbod. Het auditteam beoordeeld deze standaard op grond van bovenstaande als 'voldoende'.

Standaard 4: De vormgeving van het programma zet aan tot studeren en biedt studenten de mogelijkheid om de beoogde basiscompetenties uitgewerkt in indicatoren (kennis, gedrag en houding) te bereiken.

Toelichting SPHBO/CPION: Het didactisch concept is in lijn met de beoogde eindkwalificaties en de werkvormen sluiten aan bij het didactisch concept.

Bevindingen

Het auditteam heeft geconstateerd dat de opleiding het opleidingsaanbod duidelijk heeft vormgegeven. De opleiding gaat uit van competentiegericht leren, eigenaarschap en zelfsturing. Ze zet daarbij verschillende vormen van leren in: *peerlearning*, intervisie/portfolioleren, praktijkleren, leren tijdens colleges en werkcolleges, onderzoekend leren en opdoen van kennis door zelfstudie.

Zoals al hiervoor is beschreven, biedt de opleiding opleidingsdagen waarop de expertdocenten de funderende modules aanbieden en studenten werkplekopdrachten krijgen die zij op de leerwerkplek moeten uitvoeren waardoor ze de beoogde eindkwalificaties kunnen ontwikkelen. Daarnaast heeft de opleiding de studenten ingedeeld in portfolio-groepen. In deze groepen leren de studenten met en van elkaar, wisselen ze ervaringen uit over hun activiteiten op de leerwerkplek en geven elkaar feedback op gemaakte werkplekopdrachten. Ieder jaar staan er tien bijeenkomsten met de groep gepland. Daarnaast kunnen de studenten ook zelf nog met elkaar (online of offline) afspreken.

De opleiding heeft aan elke portfolio-groep een portfolio-docent gekoppeld die de studenten in de groep gedurende de twee jaar van hun studie begeleidt. De portfolio-docent is ieder jaar vijf van de tien geplande bijeenkomsten aanwezig.

De opleiding zet duidelijk in op eigenaarschap en zelfsturing. In het opleidingsconcept gaat zij ervan uit dat de student zelf in belangrijke mate sturing geeft aan zijn ontwikkeling en bewijzen verzamelt voor zijn eindkwalificaties. De ontwikkeling van 'persoonlijk leiderschap' en 'het hoger orde denken' staan hierbij centraal. Daarbij wordt de student ondersteund door andere studenten en docenten.

De opleiding vraagt de studenten hun eigen persoonlijke ontwikkeldoelen op te stellen en deze vast te leggen in een persoonlijk ontwikkelplan (POP). De ontwikkeldoelen geven mede sturing aan het zoeken naar of creëren van leersituaties. Voortdurend reflecteert de student op de mate waarin zijn leerproces doelmatig verloopt.

Bij reflectie gaat de opleiding uit van het principe van triangulatie: behalve de student zelf reflecteren ook twee andere personen op het verloop van zijn leerproces. Vervolgens reflecteert de student weer op deze feedback. Daarmee zorgt de opleiding voor verdieping en verbreding.

Weging en oordeel: goed

De opleiding heeft het opleidingsaanbod duidelijk vormgegeven, waarbij ze uitgaat van competentiegericht leren, eigenaarschap en zelfsturing. Ze zet daarbij verschillende vormen van leren in die ervoor zorgen dat de studenten de beoogde eindkwalificaties kunnen ontwikkelen. Reflectie en feedback spelen een belangrijke rol bij de ontwikkeling tot persoonlijk leider.

Het auditteam beoordeelt deze standaard als 'goed'.

Standaard 5: Het programma sluit aan bij de kwalificaties van de instromende studenten.

Toelichting SPHBO/CPION: De gehanteerde toelatingseisen zijn realistisch met het oog op de beoogde eindkwalificaties.

Bevindingen

De opleiding stelt duidelijke toelatingseisen: een afgeronde hbo-bacheloropleiding, aantoonbare ervaring met leidinggeven en/of ervaring in het onderwijs, beheersing van de Nederlandse taal. Richtte de opleiding zich aanvankelijk op de doelgroep 'leidinggevenden van buiten het onderwijs', thans kunnen zowel studenten van buiten als van binnen het onderwijs zich aanmelden voor de opleiding tot schoolleider.

Elke potentiële student volgt een intakeprocedure, bestaande uit: een informatiefase, een oriëntatiefase en een startfase. Er vindt een oriëntatiegesprek plaats met de opleidingsmanager en de zogenoemde integrale 'onderwijsbemoeder' over de opzet en inhoud van de opleiding en de focus op zelfsturing en persoonlijk leiderschap. Hierdoor kunnen de bij het gesprek aanwezigen nagaan of de opleiding aansluit bij de wensen en de mogelijkheden van de student en het worden van een schoolleider van betekenis. Als dat het geval is, neemt de toelatingscommissie vervolgens een assessment af waarbij er ook gekeken wordt naar zelfsturing. De toelatingscommissie brengt op basis daarvan advies uit aan het management of de opleiding past bij de student en of het haalbaar voor hem is.

Weging en oordeel: goed

De opleiding stelt duidelijke toelatingseisen en hanteert een gedegen intakeprocedure om na te gaan of de opleiding aansluit bij de wensen en mogelijkheden van de student en het worden van een schoolleider van betekenis.

Het auditteam komt op grond hiervan tot het oordeel 'goed' voor deze standaard.

Standaard 6: Het programma is studeerbaar.

Toelichting SPHBO/CPION: Factoren, die betrekking hebben op het programma en die de studievoortgang belemmeren worden zoveel mogelijk weggenomen. Studenten met een functiebeperking krijgen bovendien op dit aspect extra studieloopbaanbegeleiding

Bevindingen

De opleiding gaat uit van een studieduur tussen de tien maanden en twee jaar en biedt de mogelijkheid tot het verlengen van de opleidingsduur met zes maanden. De opleiding biedt de funderende modules op de opleidingsdagen twee tot drie maal per jaar aan. Dat is een sterk punt. Uit de gesprekken tijdens de audit is gebleken dat de studenten er soms ook voor kiezen om een opleidingsdag nogmaals te volgen, voor extra informatie, inspiratie en/of verdieping. Het is mooi, dat de opleiding die mogelijkheid biedt.

In de Opleidingsgids kan de student alle relevante informatie vinden over de studie, de opzet en inhoud van het opleidingsaanbod en de werkplekopdrachten die hij moet uitvoeren.

Studenten kunnen op basis hiervan zelf hun studieplan en de duur van de studie bepalen.

De portfolio-docenten begeleiden de studenten in de portfolio-groepen en houden zo zicht op de ontwikkeling en studievoortgang. Studenten committeren zich voor twee jaar aan hun portfolio-groep. Daarmee zorgt de opleiding ervoor dat het met en van elkaar leren kan plaatsvinden. In het geval dat de groep door omstandigheden toch te klein wordt, zoekt de opleiding actief mee met de student naar een andere groep waar hij bij kan aansluiten. Dat komt soms voor, vernam het auditteam van de studenten en alumni.

Aandachtspunt is het studierendement. De opleiding kent een hoog aantal studenten met studieovertraging. Tot nu toe heeft de opleiding hierop niet actief gestuurd.

In de Ontwikkelagenda heeft de opleiding nu actiepunten geformuleerd, zoals extra aandacht voor en begeleiding op persoonlijke omstandigheden en een meer sturende aanpak in de studievoortgang. Daarmee wil ze studieovertragers beperken tot vijf per cohort/jaargroep. De portfolio-docenten krijgen daarin als begeleiders een expliciete taak. De (nieuwe) opleidingsmanager gaat actief sturen op de rendementcijfers.

Het auditteam beveelt de opleiding aan ook een goede analyse te maken van de oorzaken voor uitval en overtraging, zodat zij waar nodig/gewenst gericht(er) maatregelen kan treffen.

Weging en oordeel: voldoende

De opleiding zorgt met duidelijke informatie over de studie en begeleiding in principe voor een studeerbaar programma. De portfolio-docent heeft een belangrijke monitorende rol in de ontwikkeling en studievoortgang van de studenten. Aandachtspunt is het studierendement. De opleiding is hiermee al bezig en heeft in de Ontwikkelagenda actiepunten geformuleerd.

Het auditteam beoordeelt deze standaard met in achtneming van het aandachtspunt met betrekking tot het rendement als 'voldoende'

Standaard 7: De opleiding voldoet aan de minimale omvang en duur van het programma.

Toelichting SPHBO/CPION: Omvang en duur: Schoolleidersopleiding vakbekwaam 30 ECTS, Schoolleidersopleiding basisbekwaam 15 ECTS

Bevindingen

De opleiding biedt alleen een opleiding tot vakbekwaam schoolleider. Omdat ze zich aanvankelijke richtte op de doelgroep 'leidinggevend van buiten het onderwijs' biedt zij een ruimer opgezet opleidingsaanbod, waarin via werkplekopdrachten ook aandacht is voor het leren kennen van en ervaring opdoen met lesgeven in het onderwijs. Studenten die al in het onderwijs werkzaam zijn, maken via (andere) werkplekopdrachten juist kennis met (leidinggeven in) organisaties buiten het onderwijs.

De studielast van de opleiding tot vakbekwaam schoolleider bedraagt 35 EC, zo is o.a. op te maken uit de opleidingsgids. Daarmee voldoet MijnID.nu ruimschoots aan de eisen.

Oordeel: voldaan

4.3. Personeel

Standaard 8: De opleiding beschikt over een doeltreffend personeelsbeleid

Toelichting SPHBO/CPION: Het personeelsbeleid voorziet in de voor de realisatie van het programma benodigde kwalificaties, scholing, boordeling en omvang van het personeel.

Bevindingen

Sinds MijnID.nu in 2018 is gefuseerd met Marant zijn de vaste medewerkers van MijnID.nu in dienst gekomen van Marant en volgt MijnID.nu het personeelsbeleid van Marant. Voor de opleiding tot schoolleider betreffen dit vaste medewerkers voor het projectbureau, werving en relatiebeheer en de opleidingsmanager. Zij zijn belast met de dagelijkse organisatie en aansturing van de opleiding. Marant ziet toe op het functioneren van deze medewerkers. Verder werkt de opleiding met een flexibele schil van docenten (expertdocenten en portfolio-docenten). Daarmee zorgt de opleiding dat zij wendbaar is. (Zie ook standaard 10) Het auditteam heeft geconstateerd dat de opleiding aan deze docenten duidelijke eisen stelt met betrekking tot kennis en ervaring op het gebied van didactiek, de inhoudsgebieden, het onderwijswerkveld en begeleiding/coaching. Zij moeten minimaal een hbo+ opleiding hebben afgerond. Ook moeten de docenten zich kunnen vinden in de speciale inkleuring van de opleiding en het opleiden van de specifieke doelgroep leidinggevenden van buiten het onderwijs.

Voor de beoordeling van de docenten maakt de opleiding gebruik van de lesevaluaties van de studenten en 'lesbezoek' door de opleidingsmanager. De resultaten en eventuele verbeterpunten worden direct besproken met de betreffende docent.

Het auditteam heeft geconstateerd dat de opleidingsmanager die sinds september 2020 is aangesteld een belangrijke rol heeft gekregen in de bewaking van de kwaliteit van de opleiding: de organisatie, inzet en aansturing personeel en de ontwikkeling van de opleiding. Deze verantwoordelijkheid is nu duidelijk belegd.

Weging en oordeel: voldoende

De opleiding voert een duidelijk personeelsbeleid met betrekking tot de inzet van, eisen aan en borging van de kwaliteit van het personeel. De opleidingsmanager heeft daarin een belangrijke rol gekregen. Het vaste personeel valt thans onder Marant en het personeelsbeleid van Marant.

Het auditteam beoordeelt deze standaard als 'voldoende'.

Standaard 9: Het personeel is gekwalificeerd voor de inhoudelijke, onderwijskundige en organisatorisch realisatie van het programma.

Toelichting SPHBO/CPION: De feitelijke bij het personeel aanwezige expertise sluit aan bij de eisen gesteld aan een hbo-plus opleiding.

Bevindingen

Het auditteam heeft op basis van de overzichten van het personeel (expertdocenten, portfolio-docenten en medewerkers) geconstateerd, dat de opleiding beschikt over docenten met de gewenste kennis en ervaring. De portfolio-docenten zijn allen ook werkzaam (geweest) als schoolleider en/of coach en volgden daartoe een passende minimaal hbo+ opleiding. De expertdocenten zijn expert op de inhoud van de module die zij verzorgen op de opleidingsdagen.

Het aantal docenten met een master (50%) acht het auditteam aan de lage kant. Het verdient de voorkeur dat de docenten over een hoger niveau beschikken dan waartoe de opleiding opleidt. De directeur van MijnID.nu antwoordde desgevraagd dat hij bij het aantrekken van docenten voor de opleiding allereerst kijkt naar expertise op de lesinhouden en de bereidheid zich te verbinden aan de visie van de opleiding. Daarna volgt het niveau. Het auditteam beveelt de opleiding aan zeker op het gebied van het begeleiden en beoordelen van onderzoek te zorgen voor docenten met een masterniveau en onderzoekservaring. Dat kan ook door die expertise in te huren en zittende docenten hierin te professionaliseren.

Het bijhouden van de eigen professionaliteit is de verantwoordelijkheid van de docenten zelf. De docenten zijn allemaal ZZP'er en houden dit goed bij om ingezet te blijven worden door de opleiding, aldus het management.

Wel organiseert de opleiding nu (weer) een aantal bijeenkomsten met de verschillende docentgroepen voor kennisdeling, afstemming en kalibratie. De afspraken hiervoor zijn gemaakt in de Managementkalender 2021.

De opleiding heeft eisen opgesteld waaraan een leerwerkplekbegeleider die de studenten begeleidt op de leerwerkplek moet voldoen. De portfolio-docent monitort dit als hij de student op de leerwerkplek bezoekt.

Weging en oordeel

De opleiding beschikt over docenten met de gewenste kennis en ervaring. De portfolio-docenten zijn allen ook werkzaam (geweest) als schoolleider en/of coach en volgden daartoe een passende opleiding. De expertdocenten zijn expert op de inhoud van de module die zij verzorgen op de opleidingsdagen. Het aantal docenten met een masterdiploma is aan de lage kant. De docenten houden als ZZP'er hun eigen professionaliteit bij. Daarnaast organiseert de opleiding weer gezamenlijke bijeenkomsten voor de groepen docenten voor kennisdeling, afstemming en kalibratie. De portfolio-docent monitort de kwaliteit van de leerwerkplekbegeleider.

Het auditteam beoordeelt deze standaard als 'voldoende'.

Standaard 10: De omvang van het personeel is toereikend voor de realisatie van het programma.

Bevindingen

Het auditteam concludeert op basis van het overzicht van het personeel – management, expertdocenten, portfolio-docenten en ondersteunend personeel – dat MijnID.nu beschikt over voldoende personeel om de opleiding voor schoolleider te verzorgen.

MijnID.nu bepaalt per onderwijs/instroomgroep hoeveel docenten zij nodig heeft en contracteert deze. Ze wisselt regelmatig van docenten, zodat er meer docenten ingewerkt blijven op de opzet en inhoud. Daarmee beschikt zij over een flexibele schil van docenten voor vervanging als dat nodig is. Docenten zijn goed bereikbaar voor de studenten.

Weging en oordeel: goed

De opleiding beschikt over voldoende personeel en zorgt er door regelmatig te wisselen in de inzet van docenten op een slimme manier voor dat er voldoende docenten ingewerkt zijn en blijven op de opzet en inhoud van de opleiding.

Het auditteam beoordeelt deze standaard daarom als 'goed'.

4.4. Voorzieningen

Standaard 11: De huisvesting en de materiële voorzieningen zijn toereikend voor de realisatie van het programma.

Bevindingen

Het auditteam heeft geconstateerd dat de opleiding beschikt over passende voorzieningen om het opleidingsaanbod te verzorgen.

Een groot deel van het opleidingsprogramma voert de student uit op de leerwerkplek(ken). De opleiding ziet erop toe – o.a. door de leerwerkplekovereenkomst en het bezoek van de portfolio-docent – dat deze leerwerkplek(ken) een optimale leeromgeving biedt/bieden aan de student.

Voor de gezamenlijke opleidingsdagen maakt de opleiding gebruik van de locatie van MijnID.nu in Apeldoorn, waar behalve een zaal voor hoorcolleges ook diverse ruimtes zijn voor het werken in groepen.

De bijeenkomsten van de portfolio-groep worden veelal op de locatie van de leerwerkplek van een van de groepsleden gehouden, maar de groep kan er ook voor kiezen om de bijeenkomst in een besloten ruimte op de locatie Apeldoorn te organiseren.

Ten tijde van de corona-crisis zorgde en zorgt de opleiding voor een veilige omgeving, waarin ze alle voorschriften in acht neemt/kan nemen. Ook biedt de opleiding een breed aanbod van studiebijeenkomsten en activiteiten die de studenten online kunnen volgen.

Weging en oordeel: voldoende

De opleiding beschikt zelf over passende voorzieningen voor het aanbieden van hoorcolleges en het werken in groepen. Studenten kunnen er evenwel ook voor kiezen de bijeenkomsten van hun portfolio-groep op de locatie van de leerwerkplek van een van de groepsleden te houden. Omdat de student een groot deel van het opleidingsprogramma op de leerwerkplek moet uitvoeren, ziet de opleiding erop toe dat de leerwerkplek van de student een optimale leeromgeving voor de student biedt.

Het auditteam beoordeelt standaard 11 als 'voldoende'.

Standaard 12: De studiebegeleiding en de informatievoorziening aan studenten bevorderen de studievoortgang en sluiten aan bij de behoefte van studenten.

Bevindingen

Studiebegeleiding

Zoals al eerder vermeld wijst de opleiding aan elke portfolio-groep een portfolio-docent toe, die de studenten individueel of in de groep begeleidt. Hij bezoekt de groep vijfmaal per jaar in hun bijeenkomsten en bezoekt de student ook driemaal op zijn leerwerkplek(ken).

De portfolio-docent voert de tussentijdse formatieve assessments van het portfolio van de student uit (zie standaard 16) en kan op basis daarvan tijdig problemen in de ontwikkeling en studievoortgang van de student signaleren en deze met de student bespreken. Het uitgangspunt van de opleiding blijft echter, dat de student zelfverantwoordelijk is voor zijn ontwikkeling en voortgang. Dat acht het auditteam passend bij deze post-hbo-opleiding.

Informatievoorziening

De informatievoorziening aan studenten geschiedt op dit moment met behulp van Google Drive en een eigen mailgroep. Daarnaast ontvangt de student bij aanvang van de opleiding een uitgebreide studiegids – de Opleidingsgids - op papier, met alle informatie die nodig is om de opleiding te kunnen volgen. Het auditteam heeft kennis genomen van de Opleidingsgids en acht de informatie die hierin staat duidelijk.

De opleiding gaat nu op zoek naar een nieuw/ander Learning Management Systeem, waarin informatie-uitwisseling, verantwoording, planning en persoonlijke communicatiestromen geïntegreerd zijn, zo blijkt uit de Ontwikkelagenda. Dat acht het auditteam een mooie volgende stap en passend bij de ambities om de kwaliteit van de opleiding verder te verbeteren en vooral beter te borgen. (Zie standaard 13-15.)

Weging en oordeel

De studiebegeleiding is passend bij deze post-hbo-opleiding. De portfolio-docent begeleidt de studenten in hun portfolio-groep, maar de opleiding verwacht van de studenten ook dat zij zelfverantwoordelijk zijn voor hun eigen ontwikkeling en voortgang. De informatie over de opzet en inhoud van de opleiding in de Opleidingsgids is duidelijk. De opleiding gaat nu op zoek naar een nieuw/ander Learning Management Systeem. Dat acht het auditteam een mooie volgende stap.

Het auditteam beoordeelt standaard 12 als 'voldoende'.

4.5. Kwaliteitszorg

Standaard 13: De opleiding wordt periodiek geëvalueerd, mede aan de hand van toetsbare kennis-, gedrags- en houdingsindicatoren.

Toelichting SPHBO/CPION: De opleiding bewaakt de kwaliteit van de beoogde eindkwalificaties, het programma, het personeel, de voorzieningen, de toetsing en de gerealiseerde eindkwalificaties via regelmatige evaluaties. De opleiding verzamelt tevens managementinformatie met betrekking tot de rendementen en staf-studentratio.

Bevindingen

Het auditteam heeft geconstateerd dat de opleiding weliswaar op verschillende manieren de opzet en inhoud van het onderwijs met verschillende gremia evalueert, maar dat er een aandachtspunt ligt bij het structureel/volgens plan (mondeling en/of schriftelijk) evalueren met een aantal betrokkenen en vooral bij het analyseren van de uitkomsten van evaluaties en het nemen van verbetermaatregelen. Daarvoor is de afgelopen jaren minder tijd en aandacht geweest. (Zie standaard 14.)

De opleiding vraagt de studenten na elke opleidingsdag een evaluatieformulier in te vullen. De studenten die het auditteam sprak, geven aan dat zij daar gehoor aan geven. Daarnaast vragen expertdocenten die meerdere malen terugkomen op opleidingsdagen soms ook na afloop van hun eerste les om een mondelinge terugkoppeling, zodat zij in de volgende lessen kunnen inspelen op wensen. Dit gebeurt op eigen initiatief van de docent. Ook de portfoliodocenten zijn regelmatig in gesprek met de studenten over hun bevindingen met de opleiding.

De portfoliodocenten zoeken elkaar regelmatig op en delen ervaringen met elkaar. Er was de afgelopen jaren geen afstemmingsoverleg georganiseerd tussen hen en de expertdocenten. Een evaluatiebijeenkomst met alle docenten (management, portfoliodocenten en expertdocenten) en afstemmingsoverleggen met de verschillende groepen docenten staan echter nu (weer) in de planning op de Managementkalender 2021.

De opleiding vraagt de alumni actief naar bevindingen na afronding van de opleiding. Er worden daarvoor vier nagesprekken ingepland met de portfolio-docent. Dat acht het auditteam een sterk punt. Aandachtspunt is hier ook weer, het aantoonbaar gezamenlijk actie ondernemen als de uitkomsten daartoe aanleiding geven.

Zoals al onder standaard 1 is beschreven spreekt de opleiding het werkveld regelmatig via de opleidingscommissie en op de leerwerkplekken van de studenten. Er is geen sprake van schriftelijke evaluaties onder vertegenwoordigers vanuit het werkveld.

Weging en oordeel

De opleiding evalueert op verschillende manieren de opzet en inhoud van het onderwijs met de studenten, docenten, werkveld en alumni. Het structureel/volgens plan (mondeling en/of schriftelijk) evalueren met een aantal betrokkenen, behoeft aandacht. De opleiding is hiermee al bezig en heeft daartoe een planning in de Managementkalender 2021 opgenomen.

Het auditteam beoordeelt deze standaard met in achtname van de aandachtspunten als voldoende, daar de opleiding wél regelmatig, zij het niet altijd planmatig haar onderwijs evalueert.

Standaard 14: De uitkomsten van deze evaluatie vormen de basis voor aantoonbare verbetermaatregelen die bijdragen aan de verwerving van basiscompetenties en indicatoren.

Bevindingen

Het auditteam heeft vernomen, dat de opleiding de laatste jaren minder tijd en aandacht heeft besteed aan het analyseren van de uitkomsten van evaluaties en het op basis daarvan nemen van gerichte verbetermaatregelen dan wenselijk was. De verbeteringen die voortvloeiden uit analyses vonden vooral plaats vanuit persoonlijk handelen en collegiale consultatie.

Aanleiding hiervoor was o.a. de aandacht die de continuïteit van de onderneming vroeg van de directeur van MijnID.nu, waardoor er minder tijd was voor sturing op kwaliteit.

Nu de organisatie is gefuseerd met Marant is hiervoor weer ruimte. MijnID heeft met ingang van september 2020 een opleidingsmanager aangesteld, die het kwaliteitssysteem en de borging van de kwaliteit voortvarend ter hand heeft genomen. Zo is voor de komende periode aandacht voor structureel collectief ontwikkelen vastgelegd in de Ontwikkelagenda en de Managementkalender 2021. Jaarlijks zal er een jaarverslag komen, waarin de belangrijkste ontwikkelingen en ambities van de opleiding worden opgenomen. De Managementkalender gaat het systematisch en collectief ontwikkelen ondersteunen.

Het auditteam heeft kennisgenomen van de Managementkalender voor 2021 en de Ontwikkelagenda en is van oordeel dat deze er in opzet goed uitzien. Er moet echter nog wel heel veel gebeuren/er staan heel veel acties in deze kalender en de ontwikkelagenda.

Weging en oordeel

De opleiding heeft de laatste jaren minder tijd en aandacht besteed aan het analyseren van uitkomsten van evaluaties en het nemen van gerichte verbetermaatregelen. De opleiding heeft sinds september 2020 weliswaar een opleidingsmanager aangesteld die het kwaliteitssysteem en de borging van de kwaliteit voortvarend ter hand neemt, maar het auditteam kon hiervan ten tijde van de audit nog geen concrete resultaten zien. Op de Managementkalender 2021 en in het Ontwikkelplan staan heel veel acties beschreven. Er moet nog heel veel gebeuren. Om deze reden komt het auditteam thans tot het oordeel 'onvoldoende' voor standaard 14.

Standaard 15: Bij de interne kwaliteitszorg zijn de opleidings- en examencommissie, medewerkers, studenten, alumni en het afnemend beroepenveld van de opleiding actief betrokken.

Bevindingen

Het auditteam heeft geconstateerd dat de opleiding de docenten, de studenten, alumni en het afnemende beroepenveld voldoende betreft bij de interne kwaliteitszorg. Met de Managementagenda voor 2021 heeft de opleidingsmanager nu een duidelijk overzicht gemaakt wie wanneer met wie welke overleg voert.

De opleiding betreft de studenten bij de kwaliteitszorg door middel van de al bij standaard 13 genoemde evaluaties na elke opleidingsdag. Daarnaast zijn de lijnen met de docenten, zeker in de portfoliogroepen kort en kunnen studenten hun opmerkingen – positieve en/of ontwikkelpunten – gemakkelijk kwijt.

De opleiding kent een opleidingscommissie bestaande uit een aantal docenten en vertegenwoordigers vanuit het werkveld. Wanneer het de opleiding lukt een student te vinden die gedurende zijn studie wil participeren in deze commissie, dan zorgt de opleiding voor uitbreiding van de commissie. Met de opleidingscommissie bespreekt het management van de opleiding de opzet en inhoud van het opleidingsaanbod en de toetsing.

De portfoliodocenten bezoeken de studenten op de leerwerkplekken en gaan dan ook in gesprek met de leerwerkplekbegeleiders over de kwaliteit van de opleiding.

De opleiding kent een examencommissie die actief betrokken is bij de opleiding. (Zie daarover verder standaard 16.)

De opleiding blijft in contact met alumni en vraagt hen zoals onder standaard 13 is vermeld na hun afstuderen actief naar hun ervaringen in het werkveld als schoolleider.

Weging en oordeel

De opleiding betreft de studenten, de docenten, het werkveld, de alumni en de examencommissie voldoende bij de interne kwaliteitszorg. Het auditteam komt daarom tot een oordeel 'voldoende' voor standaard 15.

4.6. Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties

Standaard 16: De opleiding beschikt over een adequaat systeem van toetsing en toont aan dat de beoogde eindkwalificaties worden gerealiseerd.

Toelichting SPHBO/CPION: Het gerealiseerde niveau blijkt uit de tussentijdse en afsluitende vormen van toetsing, de afstudeerwerken en de wijze waarop afgestudeerden in de praktijk of in een vervolgopleiding functioneren. De toetsen en de beoordeling zijn valide, betrouwbaar en voor studenten inzichtelijk.

Bevindingen

Toetsen en beoordelen

Het auditteam heeft geconstateerd dat de opleiding gebruik maakt van een passend systeem van toetsen en beoordelen. Zij kent verschillende toetsvormen en zet zowel formatieve als summatieve toetsing in.

De studenten moeten allereerst een Persoonlijke Ontwikkelingsplan (POP) opstellen waarin zij beschrijven hoe zij willen werken aan de eindkwalificaties. Daarbij maken zij gebruik van de beoordelingsportretten. Dit POP groeit gedurende de studie verder mee. Voor het ontwikkelen van kennis en vaardigheden voert de student werkplekopdrachten uit. In de portfolio-groep delen de studenten hun ervaringen die zij hebben opgedaan de leerwerkplek en vragen van minimaal twee anderen (medestudenten, leerwerkplekbegeleider) (formatieve) feedback waarop zij vervolgens zelf weer reflecteren. De uitgevoerde opdracht, inclusief de reflecties hierop legt de student vast in een verslag.

Gedurende de studie laat de student zich tweemaal tussentijds (formatief) beoordelen door zijn portfolio-docent. Het POP, de uitgevoerde werkplekopdrachten en de ontvangen feedback en reflecties van de student liggen aan deze beoordeling ten grondslag. De portfolio-docent gaat daarover in gesprek met de student.

De student sluit zijn studie af met een onderzoeksverslag, het meesterstuk - een portfolio waarin de student de realisatie van alle beoogde eindkwalificaties aantoont - en een eindprestatie. De voorlopige eindbeoordeling van het meesterstuk geschiedt door twee examinatoren, een onafhankelijke docent en de portfolio-begeleider. De beoordelingsportretten met de indicatoren met een oordeel variërend van 'onvoldoende' tot 'uitmuntend' vormen hierbij het beoordelingskader. De definitieve eindbeoordeling geschiedt op basis van een examen in de vorm van een eindpresentatie, gevolgd door een korte discussie. Bij de eindbeoordeling is ook het werkveld als externe gecommitteerde betrokken.

Het auditteam acht de beoordelingsportretten met de uitwerking in de indicatoren een duidelijk en bruikbaar instrument voor het toetsen en beoordelen. In de gesprekken werd duidelijk dat de portfolio-docenten met elkaar intervisiebijeenkomsten beleggen. Nieuwe portfolio-docenten lopen eerst mee met een ervaren portfolio-docent bij het beoordelen. Bij twijfel over een student raadplegen de portfolio-docenten elkaar. Het auditteam acht het belangrijk dat de beoordelaars met elkaar voldoende kalibreren. Deze bijeenkomsten staan nu ook weer formeel ingepland op de Managementkalender 2021.

Examencommissie

De opleiding beschikt over een eigen examencommissie, thans bestaande uit een externe voorzitter van een andere hogeschool en twee docenten van de opleiding met voldoende afstand tot de studenten. Een van deze docenten is ook bestuurder in het onderwijs en zorgt daarmee voor een link met het werkveld. Het auditteam constateert dat de examencommissie haar rol naar behoren invult en de kwaliteit van het toetsen en beoordelen voldoende borgt. De examencommissie herkent dat de kwaliteitsborgingsfunctie versterkt moet worden. Daarom start zij (weer) met het nemen van een steekproef van de eindwerken om na te gaan in welke mate de eindkwalificaties zijn behaald. Dat juicht het auditteam toe.

Wijze waarop afgestudeerden in de praktijk functioneren

Uit de gesprekken tijdens de audit met alumni, werkveld en portfolio-docenten komt naar voren dat de afgestudeerden duidelijke impact hebben/van betekenis zijn in hun eigen school. Daarvan hoorde het auditteam een aantal mooie voorbeelden. Zo had een alumnus zijn school weer duidelijk op de kaart gezet, was de instroom van de kleuters fors toegenomen, waren de ouders heel tevreden en heeft de school een aantal subsidies gekregen voor bijzondere schoolprojecten. Daar heeft deze opleiding van MijnID toe bijgedragen, aldus de alumnus. Andere alumni noemden: de 'goede gesprekken' die er nu in de school worden gevoerd over de kwaliteit van het onderwijs en het stimuleren van eigen regie van de leraren in de school. Uit de gesprekken die de schoolleider nog vier keer heeft met elke alumnus kwam eveneens naar voren dat zij zich voldoende tot goed toegerust voelden als schoolleider.

Eigen oordeel auditteam over het gerealiseerde niveau

Het auditteam heeft ook zelf een steekproef genomen en uit een lijst met namen van recent afgestudeerden acht studenten geselecteerd waarvan hij het eindwerk heeft opgevraagd. Dit eindwerk betrof het POP-portfolio van de student waarin hij zijn ontwikkeling en realisatie van de vijf basiscompetenties uitgewerkt naar eindkwalificaties aantoonde aan de hand van bewijzen en reflecties daarop.

Het auditteam is van oordeel dat de studenten in deze eindwerken hebben aangetoond dat zij het beoogde niveau van vakbekwaam schoolleider hebben gerealiseerd.

Het auditteam zag wel grote verschillen in de portfolio's wat betreft de omvang (variërend van 40 tot 150 pagina's). Daarnaast was de kwaliteit van de theoretische onderbouwing en reflectie wisselend. In sommige eindwerken zag het auditteam dat de student een sterke koppeling van theorie met zijn verhaal had gelegd, maar miste het auditteam een duidelijke eigen visie en reflectie van de student op zijn eigen rol als schoolleider. Andere studenten waren juist sterk in hun reflecties, maar hadden hun verhaal maar beperkt onderbouwd met theorie. Tevens lag in veel van de POP-portfolio's de focus op de eigen persoonlijke ontwikkeling tot schoolleider en zag het auditteam niet in elk eindwerk informatie over de activiteiten van de schoolleider met betrekking tot de ontwikkeling van leerlingen, docenten en de school. Die focus zou toch – conform de competenties – ook aandacht moeten krijgen. De opleiding meldde desgevraagd dat die aspecten terug te zien zijn in de verschillende werkplekopdrachten die de studenten gedurende de twee studiejaar maken. Die producten heeft het auditteam evenwel niet ingezien. Ook zag het auditteam in de portfolio's geen informatie terug over het onderzoek dat de studenten moesten uitvoeren aan het einde van de studie. De opleiding meldde dat het eindonderzoek een aparte opdracht van 5 EC behelst met een apart verslag.

Het auditteam beveelt de opleiding aan een volgende slag te maken en te zorgen voor een koppeling tussen de gemaakte werkplekopdrachten, het eindonderzoek en het POP-portfolio. Ook is het belangrijk dat er duidelijke schriftelijke richtlijnen zijn/komen voor studenten met betrekking tot de eisen aan het portfolio: een reflectie in het PPO op basis van systematisch zelfonderzoek met behulp van concepten uit de (internationale) literatuur en een koppeling van producten hieraan.

Het beoordelingsformulier van het portfolio betreft nu alleen een score (van O(nvoldoende) tot U(itmuntend)) per prestatie criterium conform de beoordelingsportretten. Dat zou wellicht moeten worden aangevuld met een aantal extra eisen/criteria. Het is belangrijk dat de begeleiders en examinatoren met elkaar afstemmen over de eisen en kalibreren over de 'nieuwe' beoordeling.

Het auditteam kon zich wel vinden in het positieve oordeel dat de examinatoren gaven bij alle eindkwalificaties, zij het dat hij hier en daar een lagere score zou toekennen.

Weging en oordeel

De opleiding maakt gebruik van een passend systeem van toetsen en beoordelen. Zij kent verschillende toetsvormen en zet zowel (tussentijdse) formatieve als summatieve (eind)toetsing in. De beoordelingsportretten met de uitwerking in indicatoren zijn een duidelijk en bruikbaar instrument voor het toetsen en beoordelen. Bij de eindbeoordeling zet de

opleiding twee examinatoren in en betreft zij ook het werkveld als externe gecommitteerde. De eigen examencommissie vervult haar rol naar behoren en borgt de kwaliteit van het toetsen en beoordelen voldoende.

De studenten hebben in hun eindwerk aangetoond dat zij het beoogde niveau van vakbekwaam schoolleider hebben gerealiseerd. Dat blijkt ook in de praktijk: de afgestudeerden hebben duidelijke impact/zijn van betekenis in hun eigen school. Aandachtspunten liggen er nog voor de opleiding op het gebied van een koppeling tussen de gemaakte werkplekopdrachten, het eindonderzoek en het POP-portfolio en duidelijk richtlijnen voor studenten met betrekking tot de eisen aan het portfolio.

Het auditteam komt op grond van bovenstaande tot het oordeel 'voldoende' voor standaard 16.

5. ALGEMEEN OORDEEL

MijnID.nu heeft een duidelijk eigen visie op schoolleiders en leidt schoolleiders van betekenis op die aantoonbaar impact hebben in hun eigen organisatie: op de kwaliteit van het onderwijs en het team en op het leren van de leerlingen.

Het auditteam beoordeelde de standaarden 2, 3, 5, 6, 8, 9, 11, 12, 13, 15 en 16 als voldoende. De standaarden 1, 4, 5 en 10 beoordeelde het auditteam als 'goed'. Alleen standaard 14 met betrekking tot het nemen van verbetermaatregelen beoordeelde het auditteam als 'onvoldoende'. Aan de eisen van standaard 7 is voldaan.

Het auditteam komt op grond van de beslisregels van het Schoolleidersregister PO tot het eindoordeel 'voldoende'. Het auditteam stelt het Schoolleidersregister voor om de opleiding over een jaar verslag uit te laten brengen over de gerealiseerde verbetermaatregelen met betrekking tot standaard 14, die het auditteam thans als 'onvoldoende' heeft beoordeeld.

6. AANBEVELINGEN

- Zorg dat er op de verplichte en aanbevolen literatuurlijst in de opleidingsgids ook/meer actuele en internationale bronnen komen te staan.
- Zorg voor een actieve borging van de samenhang in het opleidingsaanbod door de docenten. Versterk de samenwerking en afstemming tussen de portfolio-docenten enerzijds en de expertdocenten anderzijds.
- Maak een goede analyse van de oorzaken voor uitval en vertraging, zodat er waar nodig/gewenst gericht(er) maatregelen getroffen kunnen worden.
- Zorg zeker op het gebied van het begeleiden en beoordelen van onderzoek voor docenten met een masterniveau en onderzoekservaring. Dat kan ook door die expertise in te huren en zittende docenten hierin te professionaliseren.
- Maak een volgende slag in het afstuderen en zorg voor een koppeling tussen de gemaakte werkplekopdrachten, het eindonderzoek en het POP-portfolio. Zorg voor duidelijke schriftelijke richtlijnen voor studenten met betrekking tot de eisen aan het portfolio: een reflectie in het PPO op basis van systematisch zelfonderzoek met behulp van concepten uit de (internationale) literatuur en een koppeling van producten hieraan. Onderzoek of het beoordelingsformulier wellicht moet worden aangevuld met een aantal extra eisen/criteria. Zorg voor afstemming tussen begeleiders en examinatoren over de eisen en kalibratie over de 'nieuwe' beoordeling.
- Laat de examencommissie periodiek een steekproef van de eindwerken nemen en bespreken.
- Maak aantoonbaar dat de uitgevoerde evaluaties daadwerkelijk leiden tot verbetermaatregelen.

BIJLAGE I SCORETABEL

Scoretabel paneloordelen Post-HBO-Schoolleidersopleiding PO MijnID.nu	
Onderwerpen / Standaarden	Oordeel
Beoogde eindkwalificaties	
Standaard 1. De beoogde eindkwalificaties	G
Programma	
Standaard 2. Oriëntatie programma	V
Standaard 3. Inhoud programma	V
Standaard 4. Vormgeving programma	G
Standaard 5. Instroom programma	G
Standaard 6. Studeerbaarheid programma	V
Standaard 7. Omvang en duur programma	voldaan
Personeel	
Standaard 8. Doeltreffendheid personeelsbeleid	V
Standaard 9. Kwalificaties personeel	V
Standaard 10. Omvang personeel	G
Voorzieningen	
Standaard 11. Huisvesting en materiele voorzieningen	V
Standaard 12. Studiebegeleiding en informatievoorziening	V
Kwaliteitszorg	
Standaard 13. Periodiek evalueren	V
Standaard 14. Verbetermaatregelen nemen	O
Standaard 15. Betrekken van partijen bij interne kwaliteitszorg	V
Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties	
Standaard 16. Toetsen en eindkwalificaties	V
Algemeen eindoordeel	V

BIJLAGE II PROGRAMMA, WERKWIJZE EN BESLISREGELS

Visitatieprogramma post-HBO-opleiding

Schoolleider van Betekenis – Interstudie/ MijnID.nu

Auditdatum: 15 januari 2021

Auditlocatie: online op uitnodiging van MijnID.nu en Hobéon

tijd	gesprekspartners ³	gespreksonderwerpen
08:00-08:15	Inloop & ontvangst auditteam	
09:15-09:00	Intern overleg auditteam	
09:00-10:00	Management <ul style="list-style-type: none"> ▪ directeur MijnID ▪ Expertdocent/ Projectleider Marant Interstudie ▪ Interim-opleidingsmanager 	Gespreksonderwerpen: Eigenheidopleiding –ambities -post-hbo-niveau -relatie beroepenveld – internationalisering –onderzoek dimensie.
10:00-10:15	pauze	
10:15-11:15	Docenten (Goede afspiegeling van de kern- en portfoliodocenten) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Portfoliodocent ▪ Portfoliodocent ▪ Expertdocent ▪ Expertdocent ▪ Expertdocent en examinator ▪ Expertdocent ▪ Portfoliodocent 	Gespreksonderwerpen: Realisatie samenhangende onderwijsleeromgeving -inhoud en vormgeving programma –eigen inkleuring programma -keuze werkvormen –onderzoekslijn –stage - internationale component - beoordelen en toetsen -borging niveau -aansluiting instrumers – relatie docenten beroepenveld –eigen deskundigheid docenten – opleidingsspecifieke voorzieningen
11:15-11:30	pauze	
11:30-12:30	Studenten (Goede afspiegeling van de studentenpopulatie) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Student 1 ▪ Student 2 ▪ Student 3 ▪ Student 4 ▪ Student 5 ▪ Student 6 	Gespreksonderwerpen: Kwaliteiten relevantie programma - Studeerbaarheid-aansluiting -Toetsen en beoordelen -kwaliteit docenten - opleidingsspecifieke voorzieningen – eigen producten of vervolgopleiding
12:30-13:00	Lunch	
13:00-13:30	Pending issues management	
13:30-14:15	Examencommissie <ul style="list-style-type: none"> ▪ voormalig voorzitter examencommissie ▪ lid examencommissie ▪ lid examencommissie 	Gespreksonderwerpen: Bewaking kwaliteit toetsen en beoordelen en gerealiseerd niveau
14:15-14:30	pauze	
14:30-15:15	Alumni en werkveld <ul style="list-style-type: none"> ▪ Alumnus, Directeur Don Bosco Steenwijkerwold ▪ Alumnus, Schooldirecteur en MT-lid bij de Stichting Kopwerk/Schooltij) ▪ Alumnus, Directeur t Palet, Leusden 	Gespreksonderwerpen Werkveld: Contacten met opleiding over onder andere: Actuele ontwikkelingen en doorvertaling naar programma - andere wensen vanuit het werkveld –

³ In verband met de privacywetgeving zijn hier uitsluitend de functies/rollen van gesprekspartners opgenomen. De namen van de gesprekspartners zijn bij de secretaris van het auditpanel bekend.

	<ul style="list-style-type: none"> Onderwijskundig Verbinder Directeur Basisonderwijs bij IJsselgraaf, Scholengroep voor openbaar onderwijs 	eigen inkleuring opleiding – onderzoekscomponent –niveau Gespreksonderwerpen Alumni: o.a. kwaliteit en relevantie van de opleiding (programma, docenten) - functioneren in de praktijk
15:15-15:45	Pauze/pending issues managementteam	
15:45-16:30	Intern beraad auditteam	
16:30	Terugkoppeling aan de opleiding	

Werkwijze:

Bij de beoordeling van de betreffende schoolleidersopleiding is uitgegaan van het door Schoolleidersregister vastgestelde kader "Beoordeling en kwaliteitsstandaarden opleidingen" van voorjaar 2019. Daarin staan de standaarden vermeld waarop een auditpanel zich bij de beoordeling van een schoolleidersopleiding moet richten en de criteria aan de hand waarvan een auditpanel zijn kwaliteitsoordeel over de opleiding dient te baseren. De onderhavige beoordeling is uitgevoerd op basis van het beoordelingskader, onderdeel 4b 'Standaarden nieuwe schoolleidersopleidingen van aanbieders die niet beschikken over een positief oordeel instellingstoets kwaliteitszorg (NVAO).

Op basis van de door opleiding geleverde documentatie in de vorm van een Zelfevaluatierapport (ZER) met bijlagen, heeft het auditteam zich een beeld kunnen vormen van de primaire en secundaire processen van de opleiding.

In verband met de corona-crisis waren er ten tijde van de audit van overheidswege restricties voor het mogen reizen en waren er richtlijnen voor het bewaren van afstand tot elkaar. In nauw overleg tussen het auditteam en de opleiding is echter besloten om de audit op de geplande datum van 15 januari 2021 wél door te laten gaan, maar dan op afstand. Daarvoor is gebruik gemaakt van Microsoft Teams.

Het auditpanel heeft daartoe een eigen overleggroep binnen Teams ingericht, waarin het zich voorafgaand aan de audit gezamenlijk kon voorbereiden en waarin het op de auditdag zelf tussentijds kon reflecteren op de gesprekken en aan het einde van de dag de terugkoppeling kon voorbereiden. De opleiding zelf zorgde voor het aanmaken van de groepen van auditees, te weten: het management, de studenten, de docenten, de examencommissie, vertegenwoordigers vanuit het werkveld en alumni. Alle betrokkenen kregen voorafgaand aan de audit via de e-mail een uitnodiging of uitnodigingen om deel te nemen aan de gesprekken op 15 januari 2021.

Voorafgaand aan de audit waren er duidelijke afspraken gemaakt over de borging van de kwaliteit van de audit. Het auditprogramma zoals dat al eerder was vastgesteld voor de audit op 15 januari 2021 is gevolgd.

De audit was gericht op een verificatie van de bevindingen uit de documentenanalyse en het verkrijgen van aanvullende informatie over de inhoud en kwaliteit van het programma. Dit geschiedde door gesprekken met vertegenwoordigers van de opleiding, deelnemers, de examencommissie en de werkveldadviesraad, die waren te kenschetsen als 'gesprekken tussen vakgenoten'.

De verificatie door het auditpanel geschiedde door verscheidene malen hetzelfde onderwerp met verschillende geledingen te bespreken en aan de hand van additionele documentatie. Vanwege het feit dat de audit op afstand is uitgevoerd via Microsoft Teams heeft er geen fysieke rondleiding langs de voorzieningen op de locatie Apeldoorn kunnen plaatsvinden.

Het oordeel van het auditpanel, vastgelegd in een conceptrapport, werd aan de opleiding voorgelegd voor een toets op eventuele feitelijke onjuistheden.

Verantwoording keuze gesprekspartners

Na overleg met de betreffende opleiding heeft het auditpanel met in achtneming van de daartoe strekkende regels van het Schoolleidersregister en op basis van zijn documentanalyse en de daaruit voortvloeiende specifieke aandachtspunten de keuze van de gesprekspartners vastgesteld.

Beslisregels:

Volgens de door het Schoolleidersregister vastgestelde Beslisregels Certificering kan een onderwerp 'onvoldoende', 'voldoende', 'goed' of 'excellent' scores. Hobéon heeft de beslisregels toegepast, zoals deze zijn opgesomd in het vigerende beoordelingskader. Daarbij geldt:

- Het eindoordeel over een opleiding is in elk geval 'onvoldoende' indien standaard 1 of 15 als 'onvoldoende' beoordeeld wordt.
- Het eindoordeel over een opleiding kan alleen 'goed' zijn indien ten minste de standaarden 1, 3, 6, 9, 13, 14 en 15 als 'goed' worden beoordeeld.
- Het eindoordeel over een opleiding kan alleen 'excellent' zijn indien ten minste de standaarden 1, 3, 6, 9, 13, 14 en 15 als 'excellent' worden beoordeeld.

BIJLAGE III LIJST GERAADPLEEGDE DOCUMENTEN

- Aanmeldformulier en opleidingsvoorwaarden
- Analyse portfoliodocenten interview
- Begrippenlijst
- Beoordelingsportretten
- Bijlage 3 Aanvraagformulier (in het kader van de certificering)
- Cv's Expertdocenten, Portfoliodocenten en medewerkers
- Documentenlijst studentdossier
- Evaluatieformulier Leerwerkplekbegeleider
- Informatie brochure/ mijnID-folder-0319-web.pdf Informatie voor de leerwerkplekbegeleider
- Klachtenregeling
- Kwaliteitsprocedure opleidingen MijnID.nu
- Leerwerkplekovereenkomst (format)
- Management kalender 2021
- Ontwikkelagenda 2021
- Opleidingsgids
- Opleidingsplan personeel (zie personeelsbeleid Marant Interstudie)
- Opleidingsvoorwaarden (Aanmeldformulier en Opleidingsvoorwaarden)
- Overlegstructuur
- Overzicht docenten en medewerkers
- Personeelsbeleid (zie personeelsbeleid Marant Interstudie)
- Presentatie informatiebijeenkomst
- Privacy beleid Marant Interstudie en MijnID.nu (zie AVG Beleid Marant Interstudie)
- Procedure van aanmelding en toelating
- Procedure van examen
- Regeling normering en beoordeling
- Reglement Examencommissie
- Reglement Opleidingscommissie
- Reglement Toelatingscommissie
- Rol en taakbeschrijving expertdocent
- Rol en taakbeschrijving portfoliodocent
- Student dossiers (in het kader van de certificering)
- Toelatingscommissie jaarplan 2021
- Visitatieprogramma 15 januari 2021
- Zelfevaluatie accreditatie januari 2021

BIJLAGE IV OVERZICHT AUDITPANEL

Samenstelling, expertise en korte functiebeschrijvingen (cv's) van voorzitter, leden en secretaris.

Expertise	audit kwaliteitszorg	onderwijs	werkveld	vakinhoud	internationaal	studentzaken
Panelleden						
Drs. M. Leerdam voorzitter	x	x				
Dr. I. Andersen-Bakkenes lid	x	x	x	x	x	
A.L.A. Snel lid	x		x			
C. van Impelen-Jonkers studentlid			x			x

G.C. Versluis secretaris	x	x	x			
-----------------------------	---	---	---	--	--	--

Panelleden, naam	Korte functiebeschrijvingen
Drs. M. Leerdam	De heer Leerdam is sinds 2014 senior-adviseur bij Hobéon. Voorheen manager sector MBO en organisatie-adviseur.
Dr. I. Andersen-Bakkenes	Mevrouw Andersen is Lector Leiderschap in het onderwijs bij Penta Nova; tevens Academic director van de Master Educational Leadership van Penta Nova.
A.L.A. Snel	Mevrouw Snel is sinds 2015 directeur op de basisschool Steven Stermerding in Rotterdam-Zuid; daarvoor vijf jaar adjunct-directeur op dezelfde school.
C. van Impelen-Jonkers	Mevrouw van Impelen is directeur van basisschool Petrus en Paulus in Eerde en volgde van september 2018 tot juni 2020 de opleiding tot toekomstbewust schoolleider vakbekwaam bij Onderwijs Maak Je Samen.

G.C. Versluis	Mevrouw Versluis is senior-adviseur Hobéon en NVAO-getraind secretaris d.d. november 2010.
---------------	--

Op 9 december 2020 heeft het Schoolleidersregister PO goedkeuring gegeven aan de samenstelling van bovenstaand panel.

De door alle panelleden ondertekende onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaringen zijn in het bezit van Hobéon. In deze verklaring verklaren de panelleden gedurende tenminste vijf jaar voorafgaand aan de audit geen zakelijke, noch persoonlijke binding te hebben gehad met de betrokken instelling -anders dan die in het kader van de werkzaamheden als lid van het betreffende auditpanel - die een volstrekt onafhankelijke oordeelvorming ten positieve of ten negatieve zou kunnen beïnvloeden.



Strategische dienstverlener voor kennisintensieve organisaties



Lange Voorhout 14
2514 ED Den Haag

T (070) 30 66 800

F (070) 30 66 870

E info@hobeon.nl

I www.hobeon.nl