

KOC Diensten

**Verificatie-audit**

26 februari 2021

## Inhoud

Algemene gegevens .....	3
Ondertekening.....	4
Doelstelling.....	5
Managementsamenvatting .....	6
Bevindingen .....	7
A. Voorlichting.....	7
B. De methodiek .....	10
C. Implementatie van de nieuwe herregistratie-systematiek (zie bijlage 2).....	11
D. Kwaliteit personeel .....	18
E. Kwaliteit organisatie.....	19
F. Certificaten .....	25
Normering en beslisregels.....	27
Bijlage I   Agenda.....	28
Bijlage 2   Achteraf toekennen van herregistratiewaarde.....	29

## Algemene gegevens

### Aanbieder

Organisatie: ..... KOC Diensten

Adres: ..... Nieuweweg-noord 251

Postcode + woonplaats: ..... 3905 LW Veenendaal

### Contactpersoon

Naam: ..... Dhr. L.G. Bolier

Telefoonnummer: .....0318 517 310

E-mailadres: ..... diensten@koc.nu

### Bevoegd gezag

Naam: ..... Dhr. A.R. Bronkhorst

Telefoonnummer: .....0318 517 310

E-mailadres: ..... diensten@koc.nu

### Auditor

Naam: .....J.F. Macke

Telefoonnummer: .....030 234 73 60

E-mailadres: .....info@schoolleidersregisterpo.nl

## Ondertekening

Op 26 februari 2021 heeft het Schoolleidersregister PO een verificatie-audit uitgevoerd bij KOC Diensten.

Het volgende gecertificeerde aanbod met betrekking tot Professioneel Beoordelaar is beoordeeld:

- Persoonlijk leiderschap ..... Gecertificeerd per 4 april 2018
- Regie en strategie ..... Gecertificeerd per 4 april 2018
- Kennis-en kwaliteitsontwikkeling ..... Gecertificeerd per 4 april 2018
- In relatie staan tot de omgeving ..... Gecertificeerd per 4 april 2018
- Leidinggeven aan verandering ..... Gecertificeerd per 4 april 2018
- Omgaan met verschillen ..... Gecertificeerd per 29 november 2018
- Wildcard ..... Gecertificeerd per 29 november 2018

.....

Auditor

Jeroen Macke

.....

Schoolleider-auditor

Carmen Kortekaas

## Doelstelling

De doelstelling van de door het Schoolleidersregister PO uitgevoerde verificatie van het gecertificeerde professionaliseringsaanbod is het verschaffen van zekerheid over de kwaliteit van de uitvoering van het professionaliseringsaanbod.

De verificatie door het Schoolleidersregister PO richt zich op:

- A. De voorlichting
- B. De methodiek die bij certificering is opgegeven
- C. De implementatie van de nieuwe herregistratie-systematiek
- D. De kwaliteit van het personeel
- E. De kwaliteit van de organisatie
- F. De certificaten

Uitgangspunt bij het toezicht is het waarderingskader verificatie professioneel beoordelaar.

- Van professioneel beoordelaars die in voldoende mate voldoen aan het waarderingskader blijft de certificering gehandhaafd.
- Van professioneel beoordelaars die op enkele punten niet voldoen aan het waarderingskader kan de certificering onder voorwaarden gehandhaafd worden.
- Van professioneel beoordelaars die niet in voldoende mate voldoen aan het waarderingskader wordt de certificering beëindigd..

## Managementsamenvatting

Het Schoolleidersregister PO heeft op 26 februari 2021 een verificatie-audit uitgevoerd bij KOC Diensten, gevestigd in Veenendaal.

Voorafgaand aan de verificatie-audit zijn alle relevante documenten door het auditteam getoetst. Vanwege de maatregelen van de overheid om verspreiding van COVID-19 te voorkomen is de audit virtueel uitgevoerd. De gesprekken met de assessor zijn via Teams gevoerd. Daarnaast zijn door het auditteam drie schoolleiders telefonisch geïnterviewd.

De verificatie-audit richt zich op zes onderdelen:

- Voorlichting;
- De methodiek;
- Implementatie van de nieuwe herregistratie-systematiek;
- Kwaliteit personeel;
- Kwaliteit organisatie;
- Certificaten.

Deze zes onderdelen bestaan in totaal uit 20 aspecten die beoordeeld worden op een tweepuntschaal: *Voldoende* en *Onvoldoende*. In het rapport wordt per aspect de beoordeling en bijbehorende argumentatie weergegeven.

Tijdens de audit zijn door het auditteam 2 aspecten als onvoldoende beoordeeld. Op basis hiervan heeft KOC Diensten verbetermaatregelen genomen. Deze maatregelen zijn door het auditteam positief beoordeeld waardoor alle auditaspecten als Voldoende zijn beoordeeld.

## Bevindingen

### A. Voorlichting

1. De contactgegevens, de naam van de contactpersoon en de link vanuit het register naar de website van de aanbieder zijn actueel.

VOLDOENDE  ONVOLDOENDE

#### *Vindplaats*

- Catalogus Schoolleidersregister PO.

#### *Argumentatie*

De contactgegevens en contactpersoon van KOC Diensten en de link naar het aanbod van KOC Diensten zijn in de catalogus van het Schoolleidersregister PO juist en actueel.

2. De naam van het professionaliseringsaanbod in marketinguitingen komt overeen met de naam van het gecertificeerde aanbod.

VOLDOENDE  ONVOLDOENDE

#### *Vindplaats*

- Website KOC Diensten, bezocht 20-02-2021:
  - [Professioneel waarden van ontwikkeling schoolleider - KOC Diensten](#)
- Automatisch gegenereerde nieuwsbrieven op basis van onderstaande berichten:
  - <https://kocdiensten.nu/het-systeem-voor-herregistratie-van-schoolleiders-is-vernieuwd/>
  - <https://kocdiensten.nu/dienst/professioneel-waarden-ontwikkeling-schoolleider/>

#### *Argumentatie*

De naam van het professionaliseringsaanbod die KOC Diensten in haar marketinguitingen hanteert, zoals de website en nieuwsbrieven, komt overeen met het gecertificeerde aanbod.

3. De aanbieder gebruikt het beeldmerk van het Schoolleidersregister PO conform voorwaarden.

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

#### *Vindplaats*

- Document: Gebruiksvoorwaarden beeldmerken t.b.v. gecertificeerd aanbod door het Schoolleidersregister PO;
- Certificaat;
- Website van KOC Diensten, bezocht op 04-03-2021:
  - <https://kocdiensten.nu/dienst/professioneel-waarderen-ontwikkeling-schoolleider/>

#### *Argumentatie*

KOC Diensten past het beeldmerk van het Schoolleidersregister PO conform de voorwaarden toe.

4. De informatie van de aanbieder over het gecertificeerde aanbod is in overeenstemming met de informatie die aan het Schoolleidersregister PO is verstrekt<sup>1</sup>.

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

#### *Vindplaats*

- Website KOC Diensten, bezocht 20-02-2021:
  - [Professioneel waarderen van ontwikkeling schoolleider - KOC Diensten](#)

#### *Argumentatie*

De informatie over het gecertificeerde aanbod die KOC Diensten via de website verstrekt, komt overeen met de informatie die aan het Schoolleidersregister PO is verstrekt.

---

<sup>1</sup> Met uitzondering van veranderingen die worden ingegeven door het veranderen van de herregistratiesystematiek, die medio november 2020 door het Schoolleidersregister PO is ingevoerd.



5. Er is een procedure voor het informeren van schoolleiders/deelnemers die zich hebben aangemeld, als het aanbod om welke reden dan ook niet doorgaat.

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

#### *Vindplaats*

- Algemene voorwaarden KOC Diensten (afdeling scholen) en KOC Visie:
  - Artikel 9 'Overmacht'.

#### *Argumentatie*

In artikel 9 van de '*Algemene voorwaarden KOC Diensten (afdeling scholen) en KOC Visie*' staan de voorwaarden beschreven die van kracht zijn als KOC Diensten in geval van overmacht de uitvoering van de overeenkomst opschort.

## B. De methodiek

6. De methodiek die wordt toegepast komt overeen met hetgeen is opgegeven bij certificering

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

### Vindplaats

- Beschrijving 'Oude methodiek':
  - B01 – 171202 – Eerste aanvraag gecertificeerd beoordelaar – geactualiseerde versie;
  - B09 – 201101 – Informatie – Informeel leren.
- Beschrijving 'Nieuwe methodiek':
  - BN01 – 201124 – Informatie – Nieuwe opzet waardering door professioneel beoordelaar;
  - BN02 – 201003 – Waardering – Intakeformulier waarderingsgesprek;
  - BN03 – 201003 – Waardering – Procesbeschrijving;
  - BN04 – 201003 – Waardering – Methodiek-versie;
  - BN05 – 201003 – Waardering – Waarderingsinstrument;
- Waarderingstraject met schoolleider conform 'Nieuwe methodiek':
  - Waardering per thema;
  - Tijdens gesprekken gemaakte aantekeningen;
  - 20103 – Waardering – Intakeformulier waarderingsgesprek ingevuld.

### Argumentatie

In het document '*BN03 – 201003 – Waardering – Procesbeschrijving*' staat het waarderingproces in 11 stappen beschreven. De methodiek van het waarderingsgesprek is toegelicht in '*BN04 – 201003 – Waardering – Methodiek-versie*'. De methodiek is gelijk gebleven aan die bij certificering en gebaseerd op de STARR-methode, aangevuld met elementen van het model van Bateson en de methodiek van de VORK. In de zelfevaluatie geeft KOC Diensten aan dat de evaluatie van het waarderingsgesprek is aangescherpt (zie ook auditaspect E16).

Het waarderinginstrument wordt in het document '*BN05 – 201003 – Waardering – Waarderingsinstrument*' uitgelegd. Zowel de thema's waarvoor KOC Diensten is gecertificeerd als niveau 4, 5 en 6 van Shulman worden in dit document omgezet naar meetbare/waarneembare/aantoonbare indicatoren.

In het kader van de nieuwe herregistratie-systematiek heeft KOC Diensten de hulp van CINOP ingeschakeld. Samen met een assessor van CINOP is een objectieve waarderingssystematiek ontwikkeld. Het is de bedoeling van KOC Diensten om na drie waarderingstrajecten de werkwijze rondom de nieuwe systematiek te evalueren samen met CINOP. Indien naar aanleiding van deze evaluatie verbeteringen gewenst zijn in de waarderingssystematiek, dan worden deze doorgevoerd.

## C. Implementatie van de nieuwe herregistratie-systematiek<sup>2</sup> (zie bijlage 2)

7. Er is een werkwijze geïmplementeerd die borgt dat de professionaliseringsthema's die zijn geïdentificeerd overeenkomen met de ontwikkeling van de schoolleider.

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

### Vindplaats

- BN01 – 201124 – Informatie – Nieuwe opzet waardering door professioneel beoordelaar;
- BN02 – 201003 – Waardering – Intakeformulier waarderingsgesprek;
- BN03 – 201003 – Waardering – Procesbeschrijving;
- BN04 – 201003 – Waardering – Methodiek-versie;
- BN05 – 201003 – Waardering – Waarderingsinstrument;
- Beschrijving Professionaliseringsthema's Schoolleidersregister PO:
  - Aandacht voor professionele ontwikkeling van leerkrachten (Omgaan met verschillen);
  - Leerbehoeften van individuele leerlingen (Omgaan met verschillen);
  - Samenwerken aan passend onderwijs (Omgaan met verschillen);
  - Bedrijfsvoering (Regie en strategie);
  - Human Resource Management in het onderwijs (Regie en strategie);
  - Onderwijsinrichting en schoolorganisatie (Regie en strategie);
  - Educatief partnerschap met ouders (In relatie staan tot de omgeving);
  - Samenwerken met de regio (In relatie staan tot de omgeving);
  - Samenwerken met het bestuur (In relatie staan tot de omgeving);
  - Kwaliteitsmanagement (Kennis-en kwaliteitsontwikkeling);
  - Onderzoeksmatig werken (Kennis-en kwaliteitsontwikkeling);
  - Professionele leergemeenschappen (Kennis-en kwaliteitsontwikkeling);
  - Transparantie en verantwoording (Kennis-en kwaliteitsontwikkeling);
  - Persoonlijk leiderschap (Persoonlijk leiderschap);
  - Visiegestuurd onderwijs (Persoonlijk leiderschap);
  - Verandermanagement (Leidinggeven aan verandering);
  - Wildcard;
- Waarderingstraject met schoolleider conform 'Nieuwe methodiek':
  - Waardering per thema;
  - Tijdens gesprekken gemaakte aantekeningen;
  - 20103 – Waardering – Intakeformulier waarderingsgesprek ingevuld.

---

<sup>2</sup> De herregistratie-systematiek is medio november 2020 gewijzigd. Zie bijlage 2 bij dit rapport voor de omschrijving van de herregistratie-systematiek.

## Argumentatie

In het document '*BN03 – 201003 – Waardering – Procesbeschrijving*' staat het waarderingsproces in 11 stappen beschreven. De methodiek van het waarderingsgesprek wordt verduidelijkt in '*BN04 – 201003 – Waardering – Methodiek-versie*'. Het waarderingsinstrument staat in het document '*BN05 – 201003 – Waardering – Waarderingsinstrument*' uitgelegd. De thema's waarvoor KOC Diensten gecertificeerd is, zijn in dit document omgezet naar meetbare/waarneembare/aantoonbare indicatoren. Per indicator dient de assessor een onderbouwing te geven en de oorsprong van het bewijs (onderbouwing) te vermelden, respectievelijk Intakeformulier, Portfolio/Documenten, Waarderingsgesprek en/of Gesprek Collega / Vragenlijst. Voor zowel beoordeling op inhoud van het thema als op niveau van leerproces moet in één van de vier vindplaatsen door de assessor bewijs gevonden worden voor de indicator.

Voor de professionaliseringsthema's '*Aandacht voor de professionele ontwikkeling van leraren*' en '*Verandermanagement*' zijn vier indicatoren benoemd. De overige thema's bestaan uit drie indicatoren, uitgezonderd het thema '*Wildcard*'. Gelet op het karakter van dit thema zijn hiervoor in het document geen indicatoren vermeld.

Het document '*Waardering per thema*' is een geanonimiseerde beoordeling van een schoolleider voor drie professionaliseringsthema's. De toetsing van de ontwikkeling van de schoolleider is door de assessor als volgt uitgevoerd:

- Lezen '*Beschrijving Professionaliseringsthema's Schoolleidersregister PO*' van het betreffende thema;
- Bestudering schriftelijk bewijsmateriaal van de schoolleider;
- Gesprek(ken) met derden;
- Waarderingsgesprek met schoolleider.

In het document '*Waardering per thema*' heeft de assessor via een tabel expliciet de oorsprong en variëteit van het bewijsmateriaal vermeld. Zaken als relevantie, authenticiteit, actualiteit en kwaliteit van het bewijsmateriaal zijn door de assessor onderkend en meegewogen in de waardering. Het bewijsmateriaal is echter niet als zodanig gecategoriseerd.

Op basis van bovenstaande informatie bepaalt de assessor of een indicator van het thema voldoende onderbouwd is. Indien alle indicatoren bij het onderdeel '*Inhoud*' positief gewaardeerd zijn voldoet het inhoudscriterium.

8. Voor ieder professionaliseringsthema dat is 'afgedekt' worden 10 punten gegeven.

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

#### *Vindplaats*

- BN01 – 201124 – Informatie – Nieuwe opzet waardering door professioneel beoordelaar;
- BN02 – 201003 – Waardering – Intakeformulier waarderingsgesprek;
- BN03 – 201003 – Waardering – Procesbeschrijving;
- BN04 – 201003 – Waardering – Methodiek-versie;
- BN05 – 201003 – Waardering – Waarderingsinstrument;
- Waarderingstraject met schoolleider conform 'Nieuwe methodiek':
  - Waardering per thema;
  - Tijdens gesprekken gemaakte aantekeningen;
  - 20103 – Waardering – Intakeformulier waarderingsgesprek ingevuld.

#### *Argumentatie*

In de presentatie '*BN01 – 201124 – Informatie – Nieuwe opzet waardering door professioneel beoordelaar*' staat in sheet 8 expliciet vermeld dat er een waarde van 10 herregistratiepunten per afgedekt professionaliseringsthema wordt toegekend onder de voorwaarde dat er sprake is van leren/ontwikkelen op minimaal niveau 4 van de Table of Learning van Shulman. Dit is conform de methodiek van het Schoolleidersregister PO (zie **Bijlage 2**). In het kader van het invoeren van de nieuwe herregistratie-systematiek heeft KOC Diensten de hulp van CINOP ingeschakeld. Samen met een assessor van CINOP is een objectieve waarderingssystematiek ontwikkeld. In het waarderinginstrument is deze systematiek per thema in kaart gebracht. De assessor geeft aan dat de nieuwe systematiek ervoor zorgt dat het beoordelen meer consistent is over schoolleiders heen en minder afhangt van de persoon die beoordeelt.

In de werkwijze van KOC Diensten is een professionaliseringsthema 'afgedekt' wanneer alle indicatoren van het onderdeel 'Inhoud' positief zijn gewaardeerd. In het waarderinginstrument zijn indicatoren opgenomen die gebaseerd zijn op de korte samenvatting per thema van het SRPO. De assessor geeft aan dat hij voorafgaand aan het waarderingsgesprek zichzelf goed inleest op de volledige themabeschrijving om de inhoud van het thema goed te kunnen beoordelen. Naast het verhaal van de schoolleider in het intakeformulier en in het waarderingsgesprek vraagt KOC Diensten om bewijsstukken die het verhaal onderbouwen: portfolio/documenten en/of gesprek collega/vragenlijst. In een van de vier vindplaatsen moet door de assessor bewijs gevonden worden voor de indicator.

Het document '*Waardering per thema*' is een geanonimiseerde beoordeling van een schoolleider voor drie professionaliseringsthema's. In dit document staat onderbouwd vermeld hoe de indicatoren met betrekking tot de inhoud van het professionaliseringsthema worden gewaardeerd. De assessor van KOC Diensten heeft in deze case twee thema's positief gewaardeerd. Hier wordt het juiste aantal punten aan toegekend.

9. Er is een werkwijze geïmplementeerd die borgt dat alleen punten worden toegekend indien minimaal niveau 4 van Shulman is bereikt.

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

#### *Vindplaats*

- BN01 – 201124 – Informatie – Nieuwe opzet waardering door professioneel beoordelaar;
- BN02 – 201003 – Waardering – Intakeformulier waarderingsgesprek;
- BN03 – 201003 – Waardering – Procesbeschrijving;
- BN04 – 201003 – Waardering – Methodiek-versie;
- BN05 – 201003 – Waardering – Waarderingsinstrument;
- Waarderingstraject met schoolleider conform ‘Nieuwe methodiek’:
  - Waardering per thema;
  - Tijdens gesprekken gemaakte aantekeningen;
  - 20103 – Waardering – Intakeformulier waarderingsgesprek ingevuld.

#### *Argumentatie*

In de presentatie ‘*BN01 – 201124 – Informatie – Nieuwe opzet waardering door professioneel beoordelaar*’ staat in sheet 8 expliciet vermeld dat er een waarde van 10 herregistratiepunten per afgedekt professionaliseringsthema’s wordt toegekend onder de voorwaarde dat er sprake is van leren/ontwikkelen op minimaal niveau 4 van de Table of Learning van Shulman. Dit is conform de methodiek van het Schoolleidersregister PO (zie **Bijlage 2**).

In het document ‘*BN05 – 201003 – Waardering – Waarderingsinstrument*’ staat het waarderingsinstrument uitgelegd. De niveau 4 van Shulman is in dit document omgezet naar meetbare/waarneembare/aantoonbare indicatoren op basis waarvan de schoolleider wordt beoordeeld. Per indicator geeft de assessor een onderbouwing en vermeldt de oorsprong van het bewijs (onderbouwing); Intakeformulier, Portfolio/Documenten, Waarderingsgesprek en/of Gesprek Collega / Vragenlijst. De schoolleider voldoet aan niveau 4 van Shulman wanneer 7 van de 8 indicatoren positief gewaardeerd worden. Er is geen sprake van prioritering in de criteria.

Het document ‘*Waardering per thema*’ is een geanonimiseerde beoordeling van een schoolleider voor drie professionaliseringsthema’s. De toetsing of de schoolleider zich op niveau 4 van Shulman bevindt, is door de assessor als volgt uitgevoerd:

- Bestudering schriftelijk bewijsmateriaal van de schoolleider;
- Gesprek(ken) met derden;
- Waarderingsgesprek met schoolleider.

In dit document heeft de assessor via een tabel expliciet de oorsprong en variëteit van het bewijsmateriaal vermeld. Zaken als relevantie, authenticiteit, actualiteit en kwaliteit van het bewijsmateriaal is door de assessor onderkend en meegewogen in de waardering. Het bewijsmateriaal is echter niet als zodanig gecategoriseerd.

In het gesprek met de assessor hebben de auditoren doorggevraagd over de wijze waarop de assessor het waarderingsgesprek met de schoolleider voert, hoe de methodiek van indicatoren gebruikt wordt op welke wijze hij vaststelt dat de doorgemaakte ontwikkeling van de schoolleider voldoet aan niveau 4 van Shulman. Hoe gaat hij om met de bewijzen? Welke vragen stelt de assessor en waar is hij in het waarderingsgesprek naar op zoek? KOC Diensten zet sterk in op het leveren van bewijslast voor doorgevoerde veranderingen.

Tijdens de interviews met de schoolleiders hebben de auditoren de schoolleiders bevraagd over de wijze waarop het waarderingsgesprek is uitgevoerd. Zij geven aan dat de assessor zorgt voor diepgang in het gesprek. Er wordt goed geluisterd en doorggevraagd naar de specifieke rol van de schoolleider zelf in het traject dat voorligt ter beoordeling.

Naar aanleiding van de gesprekken met de assessor en de schoolleiders zijn de auditoren ervan overtuigd dat de assessor de waardering breed benadert, voldoende doorvraagt en diepgang in zijn vraagstelling heeft om te kunnen beoordelen of de schoolleider aan niveau 4 voldoet.

Het document '*Waardering per thema*' is een geanonimiseerde beoordeling van een schoolleider voor drie professionaliseringsthema's. Eén thema voldoet niet aan het inhoudscriterium. De overige twee thema's waardeert KOC Diensten op niveau 4 van Shulman. In de beoordeling wordt het juiste aantal punten toegekend.

10. Er is een werkwijze geïmplementeerd die borgt dat op juiste wijze wordt geconstateerd dat er sprake is van niveau 5 of 6 van Shulman en dat extra punten worden toegekend.

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

#### *Vindplaats*

- BN01 – 201124 – Informatie – Nieuwe opzet waardering door professioneel beoordelaar;
- BN02 – 201003 – Waardering – Intakeformulier waarderingsgesprek;
- BN03 – 201003 – Waardering – Procesbeschrijving;
- BN04 – 201003 – Waardering – Methodiek-versie;
- B1 – 200330 – Waardering – Waarderingsinstrument;
- Waarderingstraject met schoolleider conform ‘Nieuwe methodiek’:
  - Waardering per thema;
  - Tijdens gesprekken gemaakte aantekeningen;
  - 20103 – Waardering – Intakeformulier waarderingsgesprek ingevuld.

#### *Argumentatie*

In de presentatie ‘*BN01 – 201124 – Informatie – Nieuwe opzet waardering door professioneel beoordelaar*’ staat in sheet 8 expliciet vermeld dat bij het behalen van niveau 5 van Shulman 10 extra herregistratiepunten worden toegekend. Bij het behalen van niveau 6 worden 20 extra herregistratiepunten toegekend. Dit is conform de methodiek van het Schoolleidersregister PO (zie **Bijlage 2**)

De niveaus 5 en 6 van Shulman zijn in het document ‘*B1 – 200330 – Waardering – Waarderingsinstrument*’ omgezet naar meetbare/waarneembare/aantoonbare indicatoren op basis waarvan de schoolleider wordt beoordeeld. Per indicator geeft de assessor een onderbouwing en vermeld de oorsprong van het bewijs (onderbouwing); Intakeformulier, Portfolio/Documenten, Waarderingsgesprek en/of Gesprek Collega / Vragenlijst. De schoolleider voldoet aan niveau 5 van Shulman wanneer 4 van de 5 indicatoren positief gewaardeerd worden. De schoolleider voldoet aan niveau 6 wanneer 6 van de 7 indicatoren positief gewaardeerd worden. Er is geen sprake van prioritering in de criteria.

In het document ‘*B1 – 200330 – Waardering – Waarderingsinstrument*’ wordt tevens het waarderingsinstrument uitgelegd, inclusief een tabel met de wijze van puntentoeakening. Er worden 10 extra herregistratiepunten toegekend wanneer voor een thema de waardering ‘Ja’ voor leerproces op niveau 5 gegeven is. Ten aanzien van niveau 6 geldt dezelfde voorwaarden, waarbij de waardering ‘Ja’ voor leerproces op niveau 6 dient te zijn.

In het gesprek met de assessor hebben de auditoren doorgevraagd over de wijze waarop de assessor het waarderingsgesprek met de schoolleider voert en op welke wijze hij vaststelt of de doorgemaakte



ontwikkeling van de schoolleider voldoet aan niveau 5 of 6 van Shulman. Hoe gaat hij om met de bewijzen? Welke vragen stelt de assessor en waar is hij in het waarderingsgesprek naar op zoek?

Tijdens de interviews met de schoolleiders hebben de auditoren de schoolleiders bevraagd over de wijze waarop het waarderingsgesprek is uitgevoerd. Zij geven aan dat de assessor zorgt voor diepgang in het gesprek. Er wordt goed geluisterd en doorggevraagd naar de specifieke rol van de schoolleider zelf in het traject dat voorligt ter beoordeling.

Naar aanleiding van de gesprekken met de assessor en de schoolleiders zijn de auditoren ervan overtuigd dat de assessor voldoende doorvraagt en diepgang in zijn vraagstelling heeft om te kunnen beoordelen of de schoolleider aan niveau 5 voldoet. KOC Diensten zet sterk in op het leveren van bewijslast voor doorgevoerde veranderingen.

De werkwijze om niveau 6 van Shulman vast te stellen voldoet. In hoeverre dit in de praktijk functioneert heeft het auditteam niet kunnen vaststellen omdat een beoordeling op dit niveau zich bij KOC Diensten niet heeft voorgedaan.

## D. Kwaliteit personeel

11. De assessoren die voor de uitvoering van het achteraf waarderen van professionaliseringsactiviteiten zijn ingezet, beschikken over dezelfde kennis en kwalificaties als hetgeen is opgegeven bij de certificering.

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

### *Vindplaats*

- Bijlage 1. Aanvraagformulier certificering professioneel beoordelaar;
- B03 – 18-0827 - CV.

### *Argumentatie*

Bij certificering heeft KOC Diensten één assessor vermeld. Dit is dezelfde assessor die momenteel voor de professionaliseringsactiviteiten van KOC Diensten wordt ingezet.

## E. Kwaliteit organisatie

12. De kwaliteit van het proces van werving van deelnemers aan het aanbod wordt geëvalueerd en indien nodig verbeterd.

VOLDOENDE  ONVOLDOENDE

### *Vindplaats*

- Website KOC Diensten, bezocht 20-02-2021:
  - [Professioneel waarden van ontwikkeling schoolleider - KOC Diensten](#)
- Automatisch gegenereerde nieuwsbrieven op basis van onderstaande berichten:
  - <https://kocdiensten.nu/het-systeem-voor-herregistratie-van-schoolleiders-is-vernieuwd/>
  - <https://kocdiensten.nu/dienst/professioneel-waarden-ontwikkeling-schoolleider/>
- BN01-201124 – Informatie – Nieuwe opzet Waardering professioneel beoordelaar.

### *Argumentatie*

De assessor van KOC Diensten geeft in het gesprek aan dat het professionaliseringsaanbod niet gericht is op winstmaximalisatie, maar veeleer wordt aangeboden vanuit de intrinsieke behoefte om de schoolleider verder te helpen. Aanvullend wordt aangegeven dat de werkzaamheden vanzelfsprekend minimaal kostendekkend moeten zijn. Deze marktbenadering leidt ertoe dat KOC Diensten ervoor kiest om alleen die directeuren te bedienen die zich achter de aanpak van KOC Diensten scharen in plaats van zoveel mogelijk directeuren binnen te halen.

KOC Diensten brengt de dienst voor het voetlicht via de website en nieuwsbrieven die worden verzonden aan directeuren die hierop geabonneerd zijn. Daarnaast brengt KOC Diensten de dienst actief onder de aandacht bij de besturenorganisatie Vereniging voor Gereformeerd Schoolonderwijs (VGS) in Ridderkerk en bij het Onderwijsadviesbureau Driestar Educatief in Gouda, twee organisaties waar KOC Diensten regelmatig mee samenwerkt. Aan hen is het verzoek om de dienst onder de aandacht van hun klanten te brengen.

Wanneer directeuren geïnteresseerd zijn, verzorgt KOC Diensten op locatie (of via Teams) een kosteloze presentatie.

KOC Diensten geeft aan dat er jaarlijks vanuit de eigen interne kwaliteitszorg een evaluatief gesprek plaatsvindt met VGS en het Onderwijsadviesbureau Driestar Educatief gericht op de samenwerking tussen beide partijen. In deze gesprekken wordt ook het professionaliseringsaanbod besproken. Op het intakeformulier van de schoolleider staat een optionele vraag over de manier waarop de deelnemer bij de organisatie terecht is gekomen.

Tot op heden hebben de gesprekken en terugkoppeling vanuit de schoolleiders niet geleid tot wijzigingen in de marktbenadering.

13. De kwaliteit van de methodiek wordt geëvalueerd en indien nodig aangepast.

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

#### *Vindplaats*

- Zelfevaluatie a.d.h.v. waarderingskader – versie 210203.10;
- Evaluatieformulier waarderingsgesprek herregistratie Schoolleiders PO.

#### *Argumentatie*

De assessor vermeld in het auditgesprek dat hij de oude waarderingsystematiek heeft doorontwikkeld naar de nieuwe waarderingsystematiek gebaseerd op de nieuwe thema's en de niveaus van Shulman.

Vanwege de sterke behoefte naar objectiviteit in de methodiek en de wens om een deskundig assessor te laten meekijken en feedback te geven over de opzet van de nieuwe methodiek, heeft hij CINOP ingeschakeld. Daarnaast heeft de assessor met CINOP afgesproken om na drie uitgevoerde waarderingstrajecten een evaluatie/coaching-sessie te houden. Deze sessie is primair gericht op de toegepaste systematiek. De assessor geeft aan dat een volgende stap zal zijn dat een assessor van CINOP bij een waarderingsgesprek van KOC Diensten aanwezig is om de assessor van KOC Diensten van persoonlijke feedback te voorzien.

Een ander evaluatiemoment heeft KOC Diensten ingebouwd door de nieuwe waarderingsystematiek als apart onderdeel op te nemen in de externe audit. Deze externe audit staat nu gepland voor eind 2021 / begin 2022.

De wijze waarop de oude waarderingsystematiek met de schoolleider werd geëvalueerd is voortgezet bij de nieuwe systematiek. Nadat het certificaat is uitgereikt vindt een evaluatiegesprek plaats tussen de assessor en de schoolleider. Vanuit de vraagstelling '*Waar liggen verbeterpunten / ontwikkelpunten voor de assessor?*' wordt het volledige traject inclusief het waarderingsgesprek geëvalueerd. Voorheen vond dit alleen mondeling plaats. Naar aanleiding van een interne audit wordt deze evaluatie per 1 augustus 2020 ook schriftelijk uitgevoerd. Schriftelijke evaluatieformulieren heeft het auditteam ingezien.

14. De kwaliteit van assessoren wordt geëvalueerd en zo nodig wordt gewerkt aan verbetering of vervanging van assessoren.

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

#### *Vindplaats*

- Zelfevaluatie a.d.h.v. waarderingskader – versie 210203.10;
- Evaluatieformulier B2-200330 – Waardering – Evaluatieformulier;
- Evaluatieformulier waarderingsgesprek herregistratie Schoolleiders PO;
- Persoonlijk Ontwikkel Plan Assessor.

#### *Argumentatie*

De auditee geeft aan dat het achteraf waarden van activiteiten voor herregistratie bij KOC Diensten verbonden is aan één persoon (assessor). Bij het waarderingstraject wordt geen collega betrokken of ingezet.

Gezien de eenzame positie van de assessor binnen KOC Diensten is voor het ontwikkelen van een objectieve waarderingsystematiek hulp van CINOP ingeschakeld.

Het is de bedoeling van KOC Diensten om na drie waarderingstrajecten de werkwijze rondom de nieuwe systematiek te evalueren samen met CINOP. Indien naar aanleiding van deze evaluatie verbeteringen gewenst zijn in de waarderingsystematiek, dan worden deze doorgevoerd.

Via het evaluatieformulier 'B2-200330 – Waardering – Evaluatieformulier', wordt de deelnemer specifiek gevraagd naar de kwaliteit van de assessor. Met de assessor-trainer van CINOP zijn afspraken gemaakt over het op korte termijn starten met het door haar bijwonen van waarderingsgesprekken en daaraan gekoppelde persoonlijke coaching. Dit is overigens vormgegeven binnen een meerjarig traject.

15. De assessoren werken structureel aan hun eigen ontwikkeling en professionalisering.

VOLDOENDE  ONVOLDOENDE

#### *Vindplaats*

- Zelfevaluatie a.d.h.v. waarderingskader – versie 210203.10;
- Persoonlijk Ontwikkel Plan Assessor;
- B03 – 18-0827 - CV

#### *Argumentatie*

De assessor geeft in het gesprek aan dat KOC Diensten aandacht besteedt aan regelmatige professionalisering van haar medewerkers. Er worden afspraken gemaakt met betrekking tot de deskundigheidsbevordering die in een tweejaarlijks te actualiseren persoonlijk ontwikkelingsplan zijn opgenomen.

De ontwikkeling van de assessor richt zich op:

- Deskundigheidbevordering en coaching;
- Aanscherping van de systematiek door scholing en coaching.

Voor de geïnterviewde assessor is dit als volgt ingevuld:

- Deskundigheidsbevordering in de afgelopen 3 jaar:
  - Basisopleiding tot gecertificeerd assessor Competentie Thermometer (voor afname van assessments bij leraren en intern begeleiders) november 2019 ([www.competentiemeter.nl](http://www.competentiemeter.nl));
  - Terugkomdag Management Drives (april 2020);
  - Auditorentraining Lloyd's Registertraining ISO 9001:2015 (18 juni 2015).
- Huidige deskundigheidsbevordering, coaching en aanscherping systematiek:
  - Coachingtraject bij CINOP ([www.cinop.nl](http://www.cinop.nl)). Coaching gesprekken gericht op de gekozen aanpak met betrekking Table of Learning van Shulman;
  - Online cursus assessoren aan de Hogeschool van Amsterdam;
  - Deelname aan de informatiebijeenkomsten van het schoolleidersregister PO.
- Geplande ontwikkeling:
  - Scholing voor mediator.

16. Schoolleiders die professionaliseringsactiviteiten achteraf hebben laten waarderen worden bevraagd naar hun tevredenheid en er worden indien nodig verbeteringen doorgevoerd.

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

#### *Vindplaats*

- Zelfevaluatie a.d.h.v. waarderingskader – versie 210203.10;
- Evaluatieformulier waarderingsgesprek herregistratie Schoolleiders PO.

#### *Argumentatie*

De wijze waarop de oude waarderingsystematiek met de schoolleider werd geëvalueerd is voortgezet bij de nieuwe systematiek. Nadat het certificaat is uitgereikt vindt een evaluatiegesprek plaats tussen de assessor en de schoolleider waarin expliciet naar hun tevredenheid ten aanzien van het waarderingstraject wordt gevraagd. Sinds 1 augustus 2020 wordt ook een schriftelijke evaluatie via Forms uitgevoerd.

Na afloop van een waarderingstraject wordt in deze Forms gevraagd naar:

- duidelijkheid van informatie vooraf
- gebruik van het intakeformulier
- verloop van het traject overeenkomstig verwachting
- inzichtelijkheid wijze van toekennen herregistratiepunten
- tops
- tips

In de zelfevaluatie geeft KOC Diensten aan dat verbeteringen op basis van hetgeen in de evaluaties wordt aangegeven indien nodig plaatsvindt (bv. aanpassen van tekst op de website).

De evaluaties met de schoolleiders hebben tot op heden niet geleid tot significante wijzigingen in de aanpak van het herwaarderingstraject.

17. Er is een klachtenprocedure voor schoolleiders, klachten worden conform de procedure afgehandeld en leiden indien nodig tot verbeteringen.

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

#### *Vindplaats*

- Klachtenregeling VBSO, KOC Diensten (afdeling scholen) en KOC Visie 1.

#### *Argumentatie*

De klachtenprocedure staat beschreven in de klachtenregeling. Tot op heden zijn geen formele klachten ten aanzien van het gecertificeerde aanbod ingediend.



## F. Certificaten

18. De certificaten worden cf. hetgeen bij de certificering is aangegeven opgemaakt.

VOLDOENDE  ONVOLDOENDE

### *Vindplaats*

- Voorbeeld certificaat herregistratie bij certificering;
- Certificaat herregistratie kandidaat.

### *Argumentatie*

De certificaten zijn opgemaakt conform hetgeen bij certificering is aangegeven.

19. De certificaten worden cf. hetgeen bij de certificering is aangegeven ondertekend.

VOLDOENDE  ONVOLDOENDE

### *Vindplaats*

- Voorbeeld certificaat herregistratie bij certificering;
- Certificaat herregistratie kandidaat.

### *Argumentatie*

De certificaten zijn opgemaakt conform hetgeen bij certificering is aangegeven.

20. Op de certificaten wordt de herregistratiewaarde vermeld.

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

*Vindplaats*

- Certificaat herregistratie kandidaat.

*Argumentatie*

Tot de datum van de audit (26-02-2021) is één traject volgens de nieuwe waarderingsystematiek afgerond. Op het certificaat van de betreffende kandidaat staan de afgedekte professionaliseringsthema's vermeld inclusief het aantal toegekende herregistratiepunten.

## Normering en beslisregels

<b>Voldoende</b>	Op alle punten van het waarderingskader voldoende, maximaal 2 keer onvoldoende*		Commissie kan besluiten extra verificatie uit te voeren
<b>Voldoende met door te voeren verbeteringen</b>	Maximaal vijf keer onvoldoende*	Verbeteringen doorvoeren en hierover binnen een half jaar na de datum vaststelling rapport over rapporteren aan de Commissie Certificering	Commissie kan besluiten extra verificatie uit te voeren
<b>Onvoldoende</b>	Zes of meer punten onvoldoende*	Certificering wordt ingetrokken	Nieuwe certificering pas mogelijk na tweede verificatie

\* Met uitzondering van de volgende punten, die gelden als knock-out criteria. Een onvoldoende op één of meer van deze punten leidt tot de uitkomst 'onvoldoende':

- De methodiek die bij certificering is opgegeven wordt toegepast.
- De assessoren die voor de uitvoering van het valideren zijn ingezet, beschikken over dezelfde kennis en kwalificaties als hetgeen is opgegeven bij de certificering.
- Er is een werkwijze geïmplementeerd die borgt dat de professionaliseringsthema's die zijn geïdentificeerd, overeenkomen met de ontwikkeling van de schoolleider.
- Voor ieder professionaliseringsthema dat is afgedekt worden 10 punten gegeven.
- Er is een werkwijze geïmplementeerd die borgt dat alleen punten worden toegekend indien minimaal niveau 4 van Shulman is bereikt.
- Er is een werkwijze geïmplementeerd die borgt dat er op een juiste wijze wordt geconstateerd dat er sprake is van niveau 5 of 6 van Shulman en extra punten worden toegekend.

## Bijlage I Agenda

### Programma

Naam instelling: KOC Diensten  
 Adres: Nieuweweg-noord 251, 3905 LW Veenendaal  
 Telefoon: 0318 517 310  
 Contactpersoon: Dhr. L.G. Bolier  
 Datum verificatie: 26 februari 2020  
 Auditoren KCE: Jeroen Macke en Carmen Kortekaas

Tijd	Programmaonderdeel
09:50 uur	Inloggen auditoren op Teams
10:00 uur	Gesprek met eindverantwoordelijk management / assessor Dhr. L.G.Bolier
11:00 uur	Pauze / overleg auditoren
11:30 uur	Gesprek met assessor Dhr. L.G.Bolier
12:00 uur	Gesprek met schoolleider afgerond nieuw traject
12:30 uur	Lunch
13:00 uur	Telefonisch gesprek met twee schoolleiders Random selectie uit lijst
13:30 uur	Onderling overleg auditoren
13:45 uur	Gesprek met assessor
15:15 uur	Onderling overleg auditoren
15:30 uur	Terugkoppeling bevindingen en afsluiting

## Bijlage 2 Achteraf toekennen van herregistratiewaarde

Bij het achteraf toekennen van herregistratiewaarde staat de ontwikkeling van schoolleiders centraal. Professioneel beoordelaars kennen deze herregistratiewaarde toe aan individuele schoolleiders op basis van inhoud en niveau. De waarde die wordt toegekend is minimaal 10 punten en maximaal 100 punten.

### Inhoud

Professionaliseringsthema's maken deel uit van de kennisbasis van schoolleiders. Het zijn beschrijvingen van inhoudsdomeinen die relevant zijn voor schoolleiders. Er is ook een wildcard. Dit is een 'leeg' professionaliseringsthema voor inhoud die voor een individuele schoolleider relevant is. Als de ontwikkeling van de schoolleider een professionaliseringsthema afdekt kent de professioneel beoordelaar per professionaliseringsthema 10 punten herregistratiewaarde toe.

### Niveau

Achteraf waarde toekennen aan de ontwikkeling van een individuele schoolleider vraagt van deze schoolleider dat hij goed kan reflecteren op zijn ontwikkeling. Een voorwaarde voor het toekennen van punten is dan ook dat de ontwikkeling van de schoolleider zich minimaal op niveau 4 moet bevinden. **Kritische reflectie** is de kern van niveau 4 van de table of learning van Shulman. Dit betekent dat de schoolleider verwoordt op welk gedachtengoed zijn beroepspraktijk gebaseerd is en waar dit uit blijkt. Hij neemt een en ander kritisch onder loep. Hij stelt vragen en kanttekeningen bij zijn praktijk en het gedachtengoed waar dit op gebaseerd. Hij verwoordt welke ontwikkeling hij heeft doorgemaakt en wat deze ontwikkeling gaat betekenen voor zijn praktijk. Hij laat zien dat hij een 'plan' heeft voor verandering van zijn eigen gedrag, wat er moet veranderen in de praktijk en hoe dat straks zichtbaar moet gaan worden in zijn beroepspraktijk.

De ontwikkeling van een schoolleider kan zich ook op een hoger bevinden. **Beoordeling van herontwerp** is de kern van niveau 5 van de table of learning van Shulman. Na kritische reflectie als beschreven bij niveau 4 toont de schoolleider aan dat hij veranderingen in de praktijk heeft doorgevoerd en dat er sprake is van verandering van zijn eigen gedrag. Opnieuw vindt kritische reflectie plaats. De kloof tussen "zeggen" en "doen" is aantoonbaar en substantieel verkleind. De schoolleider verwoordt wat nog niet is gelukt en analyseert wat de achtergrond hiervan is. Dit alles gaat vergezeld van een overtuigende argumentatie. In deze fase kijkt de schoolleider verder dan de eigen praktijk en het eigen gedrag. Er is niet alleen sprake van beargumenteerd evalueren en beoordelen van het eigen gedrag maar ook wordt zichtbaar dat hij breder kan kijken en inzicht kan laten zien in wat professioneel gedrag van schoolleiders in algemene zin- dus van de beroepsgroep- is. Indien de ontwikkeling van een schoolleider zich op niveau 5 bevindt kent de professioneel beoordelaar 10 punten extra toe aan het totaal aantal punten dat op basis van de inhoud van de ontwikkeling is toekend.

Het hoogste niveau van de table of learning van Shulman is niveau 6. Het beroep van schoolleider maakt deel uit van de **identiteit**. De schoolleider toont een groot commitment met de professie. Hij is schoolleider in de samenleving. De schoolleider maakt deel uit van de professionele community en draagt hier actief aan

bij. Hiermee helpt hij andere schoolleiders zich te ontwikkelen. De schoolleider toont een diep inzicht in de leiderschapspraktijken van het beroep van schoolleider. Hij laat zien de relevante mindshifts van medewerker naar leidinggevende te hebben doorgemaakt. Hij verwoordt door welk gedachtengoed zijn praktijk is beïnvloed. Hij kan uitleggen hoe dit in de loop van de tijd is geëvolueerd en kan de relatie tussen zijn ontwikkeling en de ontwikkeling van zijn praktijk duiden. Hij kan verwoorden wat de unieke kleur is die hij aan de leiderschapspraktijken van de schoolleider geeft. Hij toont het zelfinzicht dat hij een lerende professional is en benoemt zijn ontwikkelpunten. Als de ontwikkeling van de schoolleider dit niveau heeft bereikt, kent de professioneel beoordelaar 20 punten extra toe aan het totaal aantal punten dat op basis van de inhoud van de ontwikkeling is toekend.

### Aantal toe te kennen punten aan de ontwikkeling van een schoolleider

Ontwikkeling betreft de inhoud van:	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6
1 professionaliseringsthema	0	0	0	10	20	30
2 professionaliseringsthema's	0	0	0	20	30	40
3 professionaliseringsthema's	0	0	0	30	40	50
4 professionaliseringsthema's	0	0	0	40	50	60
5 professionaliseringsthema's	0	0	0	50	60	70
6 professionaliseringsthema's	0	0	0	60	70	80
7 professionaliseringsthema's	0	0	0	70	80	90
8 professionaliseringsthema's	0	0	0	80	90	100
9 professionaliseringsthema's	0	0	0	90	100	100
10 professionaliseringsthema's	0	0	0	100	100	100
11 professionaliseringsthema's	0	0	0	100	100	100
12 professionaliseringsthema's	0	0	0	100	100	100
13 professionaliseringsthema's	0	0	0	100	100	100
14 professionaliseringsthema's	0	0	0	100	100	100
15 professionaliseringsthema's	0	0	0	100	100	100
15 professionaliseringsthema's	0	0	0	100	100	100
17 professionaliseringsthema's	0	0	0	100	100	100
18 professionaliseringsthema's	0	0	0	100	100	100
19 professionaliseringsthema's	0	0	0	100	100	100
20 professionaliseringsthema's	0	0	0	100	100	100
21 professionaliseringsthema's	0	0	0	100	100	100