

EVC Centrum Vigor

**Verificatie-audit**

22 april 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).....	12
D. Kwaliteit personeel .....	20
E. Kwaliteit organisatie.....	21
F. Certificaten .....	27
Normering en beslisregels.....	29
Bijlage I   Programma .....	30
Bijlage 2   Achteraf toekennen van herregistratiewaarde.....	31

## Algemene gegevens

### Aanbieder

Organisatie: .....EVC Centrum Vigor

Adres: .....Meerpaal 21-23

Postcode + woonplaats: ..... 1186 ZM Amstelveen

### Contactpersoon

Naam: .....Dhr. W. van Beek

Telefoonnummer: .....06 10 44 55 00

E-mailadres: .....nowi@vigor.nl

### Bevoegd gezag

Naam: .....Dhr. K. Hoeksema

Telefoonnummer: .....06 45 72 85 84

E-mailadres: .....klaas@vigor.nl

### Auditor

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

Telefoonnummer: .....030 234 73 60

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

## Ondertekening

Op 22 april heeft het Schoolleidersregister PO een verificatie-audit uitgevoerd bij EVC Centrum Vigor.

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

- Persoonlijk leiderschap ..... Gecertificeerd per 14 februari 2019
- Regie en strategie ..... Gecertificeerd per 14 februari 2019
- Kennis-en kwaliteitsontwikkeling ..... Gecertificeerd per 14 februari 2019
- In relatie staan tot de omgeving ..... Gecertificeerd per 14 februari 2019
- Omgaan met verschillen ..... Gecertificeerd per 14 februari 2019
- Leidinggeven aan verandering ..... Gecertificeerd per 14 februari 2019
- Toekomstgericht onderwijs ..... Gecertificeerd per 14 februari 2019

.....

Auditor

Jeroen Macke

.....

Schoolleider-auditor

Theo Vaes

## 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 voor de verificatie en de normering en - beslisregels. De normering is toegevoegd aan het eind van de rapportage. Alle aspecten van het waarderingskader, 20 aspecten, worden beoordeeld als 'voldoende' of 'onvoldoende'. Op basis van het aantal onvoldoendes en de aard van de geconstateerde onvoldoendes wordt op grond van de normering en beslisregels door de Commissie een besluit genomen over het vaststellen van het rapport en - indien van toepassing - een vervolgactie. Dit kan een besluit tot een nieuwe verificatie zijn.

## Managementsamenvatting

Het Schoolleidersregister PO heeft op 22 april 2021 een verificatie-audit uitgevoerd bij EVC Centrum Vigor, gevestigd in Amstelveen.

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.

Ten tijde van audit had EVC Centrum Vigor geen enkel waarderingstraject volgens de nieuwe herregistratie-systematiek volledig afgerond. Eén waarderingstraject bevond zich in de eindfase. Het definitieve waarderingsrapport van dit traject hebben de auditoren na de audit ingezien. Vervolgens is het auditrapport door de auditoren opgesteld.

Het auditteam beoordeelt 20 van 20 auditaspecten als Voldoende.

Ten aanzien van de waarderingsrapportage wil het auditteam een overweging aan EVC Centrum Vigor meegeven. In het rapport wordt in de uitgebreide onderbouwing van het waarderingsoordeel voorbeelden gegeven van het reflectief vermogen van de kandidaat. Deze voorbeelden zijn zowel technisch-instrumenteel als normatief en persoonlijk van aard. De auditoren constateren in het rapport een voorkeur voor technisch-instrumentele reflectievoorbeelden. De overweging die het auditteam wil meegeven is om in het rapport rekening te houden met de balans tussen de drie reflectiedimensies en meer aandacht te geven aan voorbeeld van normatieve en persoonlijke reflectie.

## 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 EVC Centrum Vigor en de link naar het aanbod van EVC Centrum Vigor 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*

- Bijlage 1. Aanvraagformulier certificering professioneel beoordelaar;
- Website EVC Centrum Vigor, bezocht 05-04-2021:
  - <https://vigor.nl/referenties/schoolleiders>
- Flyer herregistratie schoolleiders.

#### *Argumentatie*

De naam van het professionaliseringsaanbod die EVC Centrum Vigor in haar marketinguitingen hanteert, zoals de website en flyer, komt overeen met het gecertificeerde aanbod.

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

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

#### *Vindplaats*

- Gebruiksvoorwaarden beeldmerken t.b.v. gecertificeerd aanbod door het Schoolleidersregister PO;
- Certificaat Waardering Professionele Ontwikkeling.

#### *Argumentatie*

EVC Centrum Vigor past het beeldmerk van het Schoolleidersregister PO alleen toe op het certificaat. Toepassing vindt plaats conform de voorwaarden van het Schoolleidersregister PO.

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*

- Bijlage 1. Aanvraagformulier certificering professioneel beoordelaar;
- Informatieflyer: Flyer Herregistratie schoolleiders;
- Informatiemail: Opzet bevestiging intake SCH HER kandidaat;
- Informatiedocument: Herregistratie voor schoolleiders Primair Onderwijs vanaf 2021;
- Formulier: Voorbereidingslijst herregistratie Schoolleidersregister PO;
- Website EVC Centrum Vigor, bezocht 05-04-2021:  
<https://vigor.nl/referenties/schoolleiders>

#### *Argumentatie*

De informatie over het gecertificeerde aanbod die EVC Centrum Vigor 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.



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*

- Website EVC Centrum Vigor, bezocht 05-04-2021:
  - <https://vigor.nl/wp-content/uploads/2020/07/Algemene-voorwaarden-Vigor.pdf>
    - Artikel 11 'Overmacht'.

#### *Argumentatie*

Tenzij er sprake is van overmacht vindt het waarderingsonderzoek altijd plaats. In artikel 11 van de 'Algemene voorwaarden Vigor BV' staan de voorwaarden beschreven die van kracht zijn in geval van overmacht waardoor EVC Centrum Vigor niet in staat is haar verplichtingen na te komen.

## B. De methodiek

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

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

### *Vindplaats*

- Bijlage 1. Aanvraagformulier certificering professioneel beoordelaar;
- Website EVC Centrum Vigor, bezocht 05-04-2021:  
<https://vigor.nl/referenties/schoolleiders>
- Voorbereidingslijst herregistratie Schoolleidersregister PO;
- Intake en ervaringsrapportage Schoolleider PO Herregistratie; Kandidaat;
- Portfolio instructie;
- Zelfreflectieformulier Herregistratie Schoolleidersregister Primair Onderwijs:
  - Kandidaat september 2020.
- Enquêteformulier t.b.v. Herregistratie Schoolleidersregister Primair Onderwijs;
- Herregistratie Schoolleiders Rapportage Waardering Professionele Ontwikkeling:
  - Kandidaat maart 2018.
- Verloop van een EVC-procedure en de rollen.

### *Argumentatie*

In de interviews met het auditteam geven de audittees aan dat de methodiek, die EVC Centrum Vigor als professioneel beoordelaar hanteert om tot een beoordeling te komen, uit 6 stappen bestaat. De beschreven stappen komen overeen met hetgeen EVC Centrum Vigor bij certificering heeft vermeld. Tevens staat het proces beschreven in het document *‘Verloop van een EVC-procedure en de rollen’*.

Na aanmelding wordt door EVC Centrum Vigor een begeleider toegewezen die een afspraak met de schoolleider maakt voor een intake/ervaringsonderzoek. Ingevulde formulieren zijn door het auditteam ingezien (*‘Intake en ervaringsrapportage Schoolleider PO Herregistratie’*). Stap 2 in het proces is dat de schoolleider aan de hand van de *‘Portfolio instructie’* het portfolio gaat samenstellen. Parallel hieraan selecteert EVC Centrum Vigor twee assessoren die het waarderingsonderzoek uitvoeren.

Naast het verzamelen van bewijs voor het portfolio schrijft de schoolleider, als stap 3 van de methodiek, een reflectieverslag. Het verslag van een kandidaat is door het auditteam ingezien (*‘Zelfreflectieformulier Herregistratie Schoolleidersregister Primair Onderwijs, Kandidaat september 2020’*). Vervolgens wordt als stap 4 een 360° feedback uitgezet bij één of meerdere referenten via het *‘Enquêteformulier t.b.v. Herregistratie Schoolleidersregister Primair Onderwijs’*. Ingevulde formulieren zijn door EVC Centrum Vigor aangeleverd.

Stap 5 is het criterium gericht interview. Als input voor het interview dienen de intake- en ervaringsrapportage, het portfolio, het reflectieverslag en 360° feedback. Bij het interview zijn twee assessoren aanwezig, een beroepsoverstijgende assessor (BO-assessor) en een vaktechnische assessor (VT-assessor). De BO-assessor richt zich op het beroepsoverstijgende competentieniveau van de schoolleider en waardeert deze in het kader van het Europees Kwalificatieraamwerk (EQF). De VT-assessor richt zich op de ontwikkeling van de schoolleider op het gebied van de professionaliseringsthema's en leiderschapspraktijken.

Na afloop van het criteriumgericht interview schrijven de assessoren ieder een rapport (stap 6). De assessoren reviewen elkaars rapporten, geven feedback en verwerken de feedback in een conceptversie van het gezamenlijke rapport. De conceptversie wordt vervolgens door een redacteur en een kwaliteitsmedewerker getoetst vanuit een taalkundig en kwaliteitsperspectief. De mogelijke feedback van de redactie en de kwaliteitsmedewerker wordt verwerkt in een finale versie die naar de kandidaat wordt gestuurd, met het verzoek het rapport te toetsen op feitelijke onjuistheden. Mochten deze aanwezig zijn, dan wordt dit gecorrigeerd en wordt de definitieve versie aan de kandidaat uitgereikt.

De auditoren hebben een ingevulde rapportage ingezien (zie '*Herregistratie Schoolleiders Rapportage Waardering Professionele Ontwikkeling, Kandidaat maart 2018*'). In het rapport wordt het beroepsoverstijgende competentieniveau van de schoolleider gewaardeerd aan de hand van het EQF (European Qualification Framework) en uitgebreid gemotiveerd inclusief aanbevelingen. De waardering van de ontwikkeling van de schoolleider op de betreffende professionaliseringsthema's is in het rapport eveneens uitgebreid gemotiveerd en wordt onderbouwd met verwijzingen naar portfolio'stukken.

## 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*

- Website EVC Centrum Vigor, bezocht 05-04-2021:  
<https://vigor.nl/referenties/schoolleiders>
- Herregistratie voor schoolleiders Primair Onderwijs vanaf 2021;
- Intake en ervaringsrapportage Schoolleider PO Herregistratie; Kandidaat;
- Schoolleiderskompas de heer X – ingevuld feb 2021;
- Rapportage Waardering Professionele Ontwikkeling Kandidaat, mei 2021;
- Verloop EVC Traject en rollen.

### *Argumentatie*

In de gesprekken met het auditteam geven de directeur, kwaliteitsmedewerker en assessoren aan dat EVC Centrum Vigor naar aanleiding van de nieuwe herregistratie-systematiek het bestaande proces van waarden heeft gewijzigd. Voor de implementatie van dit aangepaste proces is gekozen voor een pilot van twee waarderingstrajecten. Ten tijde van de audit was de pilot gestart, echter nog niet afgerond.

Het implementatieproces wordt door de auditoren en kwaliteitsmedewerker nauw gemonitord. Onderdeel van het implementatieproces is dat de pilot na afloop uitgebreid wordt geëvalueerd. Indien noodzakelijk wordt het proces aangepast.

Het proces m.b.t. de nieuwe herregistratie-systematiek bestaat uit onderstaande stappen die eveneens in het document 'Herregistratie voor schoolleiders Primair Onderwijs vanaf 2021' staan beschreven.

- Voorbereiding schoolleider op eerste waarderingsgesprek:
  - Intake- en ervaringsrapportage;
- Het eerste waarderingsgesprek:
  - Bij dit gesprek is een BO-assessor en VT-assessor aanwezig. Het gesprek vindt plaats met de BO-assessor die de ontwikkeling van de kandidaat in kaart brengt naar analogie van de Taxonomie van Shulman.
  - Schrijft een Reflectieverslag van zijn/haar inhoudelijke ontwikkeling in de afgelopen 4 jaar;

---

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

- Beoordelingsrapportage n.a.v. eerste waarderingsgesprek:
  - In deze rapportage onderbouwt EVC Centrum Vigor op welk niveau van Shulman de kandidaat functioneert.
- Voorbereiding schoolleider op tweede waarderingsgesprek. De schoolleider:
  - Kiest de professionaliseringsthema's;
  - Vult het portfolio en voegt de certificaten van de professionaliseringsactiviteiten die hij/zij al via formele waardering heeft afgerond aan toe;
  - Geeft een referent voor een gesprek met de assessor;
- Het tweede waarderingsgesprek:
  - Bij dit gesprek is een BO-assessor en VT-assessor aanwezig. Het gesprek vindt hoofdzakelijk plaats met de VT-assessor die de ontwikkeling van de kandidaat op de gekozen professionaliseringsthema's in kaart brengt.
- Beoordelingsrapportage:
  - Een rapportage van de doorgemaakte ontwikkeling van de afgelopen 4 jaar.
- Uitreiking certificaat
  - Bij een positieve beoordeling wordt een certificaat beroepsbekwaamheid voor alle afgeronde professionaliseringsthema's opgemaakt.

Bij EVC Centrum Vigor zijn twee schoolleiders die momenteel in het pilot traject zitten en volgens de nieuwe herregistratie-methodiek gewaardeerd worden.

In het interview met het auditteam geven de assessoren aan op welke wijze de gesprekken gevoerd worden. De BO-assessor let in het eerste waarderingsgesprek met name op het niveau van reflecteren. Na het ontvangen van de beoordelingsrapportage van het eerste waarderingsgesprek krijgt schoolleider de mogelijkheid om het reflectieverslag aan te passen. Samen met het portfolio, het gesprek met de referent en de gekozen professionaliseringsthema's, vormt het reflectieverslag de input voor het tweede waarderingsgesprek. In dit gesprek voert de VT-assessor het gesprek vanuit onderwijskundig/vakinhoudelijk perspectief en richt zich op de ontwikkeling van de schoolleider op het gebied van de professionaliseringsthema's en leiderschapspraktijken. De VT-assessor vraagt nadrukkelijk waar hij bevestiging kan vinden van hetgeen de kandidaat vertelt. Het reflectieverslag wordt door de BO-assessor in het tweede gesprek gebruikt om met de kandidaat een laag dieper te gaan met betrekking tot reflectie en ontwikkeling.

De schoolleiders geven in het interview met het auditteam aan dat de gesprekken diepgaand zijn, gericht op zijn eigen rol, het gedrag, het effect van zijn gedrag, wat anders kan en concrete voorbeelden waaruit één en ander blijkt.

EVC Centrum Vigor had op het moment van de audit één waarderingstraject volgens de nieuwe herregistratiesystematiek vrijwel afgerond. EVC Centrum Vigor heeft in overleg met de kandidaat het definitieve rapport kort na de audit aan de auditoren ter beschikking gesteld. Vanwege privacyredenen heeft de kandidaat ervoor gekozen om het reflectieverslag niet vrij te geven.

Gelet op het proces, de interviews met de assessoren en schoolleiders en het rapport van de kandidaat, concludeert het auditteam dat EVC Centrum Vigor via het tweede waarderingsgesprek borgt dat de gekozen professionaliseringsthema's overeenkomen met de ontwikkeling van de schoolleider.

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

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

#### *Vindplaats*

- Website EVC Centrum Vigor, bezocht 05-04-2021:  
<https://vigor.nl/referenties/schoolleiders>
- Herregistratie voor schoolleiders Primair Onderwijs vanaf 2021;
- Rapportage Waardering Professionele Ontwikkeling Kandidaat, mei 2021.

#### *Argumentatie*

In het document '*Herregistratie voor schoolleiders Primair Onderwijs vanaf 2021*' verwijst EVC Centrum Vigor naar de puntentelling: '*Aan de hand van deze beoordeling wordt duidelijk op welk niveau van Schulman een kandidaat functioneert en hoeveel registratiepunten er per professionaliseringsthema toegekend mogen worden*'. Daarnaast stelt EVC Centrum Vigor dat '*Elk ontwikkelthema gewaardeerd wordt op 10 punten*'.

De assessoren en kwaliteitsmedewerker geven in de gesprekken met het auditteam aan dat de ontwikkeling van een schoolleider op een bepaald professionaliseringsthema voldoende aantoonbaar moet zijn om hier punten aan toe te kennen.

In het interview met het auditteam geeft de VT-assessor aan dat hij het waarderingsgesprek met de schoolleider voert vanuit een onderwijskundig/vakinhoudelijk perspectief. Ter voorbereiding op dit gesprek ontvangt de VT-assessor de te waarden professionaliseringsthema's, het portfolio van de schoolleider, het verslag van het gesprek met de referent en het reflectieverslag. De voorbereiding van de VT-assessor vindt nadrukkelijk plaats vanuit het perspectief van de te waarden professionaliseringsthema's.

In het waarderingsgesprek bevraagt de VT-assessor de schoolleider naar zijn eigen rol, het gedrag, het effect van zijn gedrag, wat anders kan en concrete voorbeelden waaruit één en ander blijkt. In het interview met het auditteam geeft de schoolleider aan dat het gesprek diepgaand, persoonlijk en gericht op het professionaliseringsthema is.

Het auditteam heeft het rapport Waardering Professionele Ontwikkeling van een kandidaat ingezien. In combinatie met de resultaten uit de interviews concludeert het auditteam dat EVC Centrum VIGOR op een inzichtelijke wijze vaststelt in hoeverre een professionaliseringsthema wordt afgedekt. De puntentoeakening vindt vervolgens op een juiste wijze plaats.

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

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

#### *Vindplaats*

- Website EVC Centrum Vigor, bezocht 05-04-2021:  
<https://vigor.nl/referenties/schoolleiders>
- Herregistratie voor schoolleiders Primair Onderwijs vanaf 2021;
- Bevestiging Intake;
- Rapportage Waardering Professionele Ontwikkeling Kandidaat, mei 2021;
- Herregistratie Schoolleiders Rapportage Waardering Professionele Ontwikkeling, Kandidaat April 2021.

#### *Argumentatie*

Bij aanmelding ontvangt de kandidaat een bevestiging (zie *'Bevestiging intake'*). Hierin staat expliciet vermeld dat de professioneel beoordelaar 10 punten per thema toekent bij Schulman niveau 4. In het document *'Herregistratie voor schoolleiders Primair Onderwijs vanaf 2021'* verwijst EVC Centrum Vigor naar de puntentelling: *'Elk ontwikkelthema gewaardeerd wordt op 10 punten'*. Op de website van EVC Centrum Vigor staat vervolgens beschreven dat *'Wanneer schoolleiders Schulman-niveau 4 behalen, dan ontvangen zij 10 punten per professionaliseringsthema.'*

Bij ECV Centrum Vigor zijn twee schoolleiders die momenteel in het pilot traject zitten en volgens de nieuwe herregistratie-methodiek gewaardeerd worden.

In het interview met het auditteam geven de externe assessoren aan op welke wijze zij de gesprekken voeren. De BO-assessor let in het eerste waarderingsgesprek met name op het niveau van reflecteren. Ter voorbereiding op het schrijven van het reflectieverslag, ontvangt de schoolleider een document met daarin de richtlijnen voor het schrijven van het verslag. De schoolleider levert het reflectieverslag aan voor het eerste waarderingsgesprek. Het reflectieverslag wordt door de BO-assessor in het eerste gesprek gebruikt om met de kandidaat een laag dieper te gaan met betrekking tot reflectie en ontwikkeling.

EVC Centrum Vigor heeft niveau 4 van Schulman vertaald naar vier zogeheten 'Schulman-indicatoren' (zie *'Rapportage Waardering Professionele Ontwikkeling Kandidaat'*, mei 2021, blz. 14). Na afloop van het waarderingsgesprek met de BO-assessor bepaalt de assessor de ontwikkeling van de kandidaat aan de hand van het Europees Kwalificatieraamwerk (EQF) en op welk niveau van Schulman de kandidaat functioneert aan de hand van de Schulman-indicatoren.



De schoolleiders bevestigen in het interview met het auditteam dat de gesprekken diepgaand zijn, gericht op zijn rol, het gedrag, het effect van zijn gedrag, wat anders kan en concrete voorbeelden waaruit een en ander blijkt.

Het auditteam heeft de rapportage van één kandidaat ingezien. De ontwikkeling van de kandidaat wordt in dit rapport gewaardeerd op niveau 4 van Schulman. In het rapport wordt in een tabel aangegeven aan welke Schulmanindicatoren de kandidaat voldoet. Vervolgens wordt deze waardering in het rapport toegelicht.

Gelet op de interviews met de assessoren en de schoolleiders is het auditteam ervan overtuigd dat het oordeel op een goede manier tot stand is gekomen. Auditaspect C9 wordt als Voldoende beoordeeld.

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

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

#### *Vindplaats*

- Website EVC Centrum Vigor, bezocht 05-04-2021:  
<https://vigor.nl/referenties/schoolleiders>
- Herregistratie voor schoolleiders Primair Onderwijs vanaf 2021;
- Bevestiging Intake;
- Rapportage Waardering Professionele Ontwikkeling Kandidaat, mei 2021;
- Herregistratie Schoolleiders Rapportage Waardering Professionele Ontwikkeling, Kandidaat April 2021.

#### *Argumentatie*

Bij aanmelding ontvangt de kandidaat een bevestiging (zie *'Bevestiging intake'*). Hierin staat expliciet vermeld dat de professioneel beoordelaar bij Schulman-niveau 5 of 6 respectievelijk 10 of 20 punten extra toekent. In het document *'Herregistratie voor schoolleiders Primair Onderwijs vanaf 2021'* verwijst EVC Centrum Vigor naar de puntentelling: *'Kandidaten die op Schulman-niveau 5 of 6 functioneren krijgen respectievelijk 10 of 20 punten in totaal extra toegekend'*. Op de website van EVC Centrum Vigor staat vervolgens beschreven *'Bij Schulman-niveau 5 of 6 zijn dit respectievelijk 10 of 20 punten extra.'*

Bij ECV Centrum Vigor zijn twee schoolleiders die momenteel in het pilot traject zitten en volgens de nieuwe herregistratie-methodiek gewaardeerd worden.

In het interview met het auditteam geven de externe assessoren aan op welke wijze zij de gesprekken voeren. De BO-assessor let in het eerste waarderingsgesprek met name op het niveau van reflecteren. Ter voorbereiding op het schrijven van het reflectieverslag, ontvangt de schoolleider een document met daarin de richtlijnen voor het verslag. De schoolleider levert het reflectieverslag aan voor het eerste waarderingsgesprek. Het reflectieverslag wordt door de BO-assessor in het eerste gesprek gebruikt om met de kandidaat een laag dieper te gaan met betrekking tot reflectie en ontwikkeling.

EVC Centrum Vigor heeft niveau 5 van Schulman vertaald naar 7 zogeheten 'Schulman-indicatoren'. Niveau 6 van Schulman is vertaald naar 9 Schulman-indicatoren (zie *'Rapportage Waardering Professionele Ontwikkeling Kandidaat'*, mei 2021, blz. 14). Na afloop van het waarderingsgesprek met de BO-assessor bepaalt de assessor de ontwikkeling van de kandidaat aan de hand van het Europees Kwalificatieraamwerk (EQF) en op welk niveau van Schulman de kandidaat functioneert aan de hand van de Schulman-indicatoren.

Indien Schulman-niveau 5 of 6 is behaald, worden respectievelijk 10 of 20 punten toegekend. De beschreven werkwijze van EVC Centrum Vigor borgt dat op juiste wijze geconstateerd wordt dat er sprake is van niveau 5 of 6 van Schulman en dat het juiste aantal extra punten wordt toegekend.

Het auditteam heeft de rapportage van één kandidaat ingezien. De ontwikkeling van de kandidaat wordt in dit rapport gewaardeerd op niveau 5 van Schulman. In het rapport wordt in een tabel aangegeven aan welke Schulmanindicatoren de kandidaat voldoet. Vervolgens wordt deze waardering in het rapport toegelicht.

Gelet op de interviews met de assessoren en de schoolleiders is het auditteam ervan overtuigd dat het oordeel op een goede manier tot stand is gekomen.

De werkwijze om niveau 6 van Schulman 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 EVC Centrum Vigor nog 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;
- Besluit aanvraag certificering professioneel beoordelaar met kenmerk U19047 | MCsvdb;
- CV's assessoren.

### *Argumentatie*

Op 26 februari 2019 besluit de Commissie van het Schoolleidersregister PO tot certificering van EVC Centrum Vigor als professioneel beoordelaar. Ten aanzien van de meegestuurde CV's stelt de Commissie Certificering vast dat hieruit blijkt dat expertise en inhoudelijke kennis met betrekking tot de in het besluit genoemde thema's in voldoende mate aanwezig is.

Voor de waarderingstrajecten zet EVC Centrum Vigor alleen assessoren in die bij certificering zijn vermeld.

## 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 EVC Centrum Vigor, bezocht 05-04-2021:  
<https://vigor.nl/referenties/schoolleiders>

### *Argumentatie*

De directeur van het EVC Centrum Vigor geeft in het gesprek met de auditoren aan dat werving van deelnemers plaatsvindt via de website van EVC Centrum Vigor, mond-tot-mond reclame, deelname aan beurzen en de website van het Schoolleidersregister PO. Met deze wervingsinstrumenten is de instroom van deelnemers tot op heden voldoende in balans met de beschikbare capaciteit van assessoren.

De evaluatie van het wervingsproces- en instrumenten vindt informeel plaats. Gelet op de huidige instroom in combinatie met de beschikbare capaciteit van assessoren, geeft EVC Centrum Vigor aan dat er tot nu toe geen reden is om de bestaande wervingsinstrumenten aan te vullen en/of aan te passen.

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

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

#### *Vindplaats*

- Zelfevaluatie EVC Centrum Vigor – Schoolleidersregister PO audit;
- Verloop van een EVC-procedure en rollen;
- Evaluatieformulier WPO-traject;
- Halfjaar evaluatie EVC kandidaat.

#### *Argumentatie*

Na afloop van het waarderingstraject wordt het evaluatieformulier ‘WPO-traject’ (Waardering Professionele Ontwikkeling) naar de kandidaat gemaild met het verzoek deze in te vullen. De evaluatievragen hebben betrekking op de waardering van verschillende onderdelen van het traject en of de verwachtingen van de schoolleider zijn uitgekomen. In het document ‘Verloop van een EVC-procedure en rollen’ wordt in H2 bij punt 9 aangegeven dat de begeleider telefonisch een halfjaarlijkse evaluatie uitvoert, waarbij gebruik wordt gemaakt van het formulier ‘Halfjaar evaluatie EVC kandidaat’. In dit evaluatiegesprek wordt onder andere besproken in hoeverre het doel uit het WPO-traject is gerealiseerd, of het WPO-traject nieuwe ontwikkelingen heeft teweeggebracht en wat het effect van het WPO-traject is geweest. De beschreven evaluatiecyclus met de kandidaat wordt in de gesprekken met het management, de assessoren en kandidaat bevestigd. Tevens heeft het auditteam ingevulde evaluatieformulieren ingezien.

Om de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid te borgen, voert EVC Centrum Vigor het waarderingsgesprek altijd met twee assessoren uit. Na afloop van het gesprek voeren zij een evaluatie uit. Voor de implementatie van de nieuwe herwaarderingssystematiek voert EVC Centrum Vigor twee pilots uit. Naast de assessoren is de kwaliteitsmedewerker bij deze twee waarderingsgesprekken aanwezig. Na afloop van het waarderingsgesprek evalueren de betrokken assessoren en kwaliteitsmedewerker op welke wijze de methodiek is toegepast, of dat leidt tot het gewenste resultaat en of het aanpassing behoeft. Als onderdeel van de pilot worden de rapporten door de redactie gecontroleerd op kwaliteit.

Op de uitvoeringsdatum van de audit liepen er bij EVC Centrum Vigor twee waarderingstrajecten volgens de nieuwe methodiek. Deze trajecten waren nog niet afgerond. Tijdens de interviews gaven de assessoren aan dat de eerste ervaringen hebben geleid tot vragen over de positie en het tijdstip van het reflectieverslag in het waarderingproces en de splitsing van de waarderingsgesprekken in een beroepsoverstijgend onderdeel en een vakinhoudelijk onderdeel.

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

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

#### *Vindplaats*

- Zelfevaluatie EVC Centrum Vigor – Schoolleidersregister PO audit;
- Document: Verloop van een EVC-procedure en rollen;
- Inge vulde Evaluatieformulieren WPO-traject.

#### *Argumentatie*

In het auditgesprek geeft de directeur en kwaliteitsmedewerker van EVC Centrum Vigor aan dat iedere assessor eerst een interne opleiding volgt alvorens de assessor door EVC Centrum Vigor wordt ingezet. Na het volgen van de interne training '*Introductietraining assessoren*' loopt de assessor-in-opleiding mee met een aantal waarderingsgesprekken. Bij goed gevolg wordt de assessor-in-opleiding als assessor ingezet.

Zowel de assessoren als de kwaliteitsmedewerker geven in het auditgesprek aan dat alle rapportages Waardering Professionele Ontwikkeling door de kwaliteitsmedewerker worden gelezen als kwaliteitscontrole voor de werkzaamheden van de assessoren. Mocht de kwaliteit na feedback en begeleiding alsnog onvoldoende zijn, dan wordt de inzet van de betreffende assessor beëindigd. Vervanging van assessoren heeft in het verleden bij EVC Centrum Vigor plaatsgevonden, echter niet in het domein van (her)registratie Schoolleiders.

De geïnterviewde schoolleiders vermelden in het interview met de auditoren dat zij na afloop van het waarderingstraject verzocht werden om het evaluatieformulier '*WPO-traject*' (Waardering Professionele Ontwikkeling) in te vullen. In dit formulier vraagt EVC Centrum Vigor aan de kandidaat om zijn waardering te geven over onder andere het waarderingsgesprek, de BO-assessor en de VT-assessor.

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

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

#### *Vindplaats*

- CV's assessoren;
- Verslag bijeenkomst onderwijsassessoren d.d. 29 september 2020;
- Presentatie – Webinar Gespreksfases.

#### *Argumentatie*

De directeur, kwaliteitsmedewerker en assessoren geven in het interview met het auditteam aan dat de assessoren zijn ingedeeld in vakgroepen en periodiek bijeenkomen om vakinhoudelijke onderwerpen te bespreken. Als bewijs is het '*Verslag bijeenkomst onderwijsassessoren d.d. 29 september 2020*' door het auditteam ingezien. In dit overleg is onder andere de nieuwe herregistratiemethodiek besproken, wat de gevolgen hiervan zijn voor de bestaande waarderingsprocedure van EVC Centrum Vigor en waar verbetermogelijkheden liggen. Genotuleerde acties geven aan dat vervolgtrajecten plaatsvinden.

Daarnaast vermeldt de kwaliteitsmedewerker in het gesprek met de auditoren dat EVC Centrum Vigor periodiek webinars rondom een bepaald thema organiseert. Als voorbeeld heeft het auditteam de '*Presentatie – Webinar Gespreksfases*' ingezien.



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

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

#### *Vindplaats*

- Inge vulde Evaluatieformulieren WPO-traject;
- Inge vulde Halfjaarevaluaties Kandidaat.

#### *Argumentatie*

De schoolleiders geven in het interview aan dat zij na afloop van het waarderingstraject verzocht werden om het evaluatieformulier 'WPO-traject' (Waardering Professionele Ontwikkeling) in te vullen. In dit formulier vraagt EVC Centrum Vigor aan de kandidaat om onder andere zijn waardering te geven over de begeleiding (zoals intake, informatievoorziening en de begeleider), het waarderingsonderzoek (zoals het waarderingsgesprek en de BO-en VT-assessor) en de eindrapportage (zoals helderheid van de conclusies en waarde van adviezen). Het auditteam heeft ingevulde 'Evaluatieformulieren WPO-traject' ingezien.

Zes maanden na afloop van het waarderingstraject wordt de kandidaat door EVC Centrum Vigor benaderd voor een halfjaar evaluatie. Hierin wordt onder andere aan de schoolleider gevraagd wat het effect van het waarderingstraject is geweest en of het traject nieuwe ontwikkelingen teweeg heeft gebracht. Het auditteam heeft ingevulde 'Halfjaarevaluaties' van kandidaten ingezien.

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

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

#### *Vindplaats*

- Klachten, geschillen, bezwaar en beroepsprocedure EVC Centrum Vigor 1.0.

#### *Argumentatie*

In het document '*Klachten, geschillen, bezwaar en beroepsprocedure EVC Centrum Vigor 1.0*', beschrijft EVC Centrum Vigor de procedure rondom klachten, geschillen, bezwaar en beroep.

Tot op heden zijn er bij EVC Centrum Vigor geen formele klachten ten aanzien van het gecertificeerde aanbod ingediend.

## F. Certificaten

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

VOLDOENDE  ONVOLDOENDE

### *Vindplaats*

- Voorbeeld certificaat herregistratie bij certificering;
- Uitgereikt certificaat herregistratie.

### *Argumentatie*

Het voorbeeldcertificaat en een uitgereikt certificaat zijn door het auditteam ingezien. Het uitgereikte certificaat is opgemaakt conform hetgeen bij certificering is aangegeven.

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

VOLDOENDE  ONVOLDOENDE

### *Vindplaats*

- Voorbeeld certificaat herregistratie bij certificering;
- Uitgereikt certificaat herregistratie.

### *Argumentatie*

Het voorbeeldcertificaat en een uitgereikt certificaat zijn door het auditteam ingezien. Het uitgereikte certificaat is ondertekend conform hetgeen bij certificering is aangegeven.

20. Op de certificaten wordt de herregistratiewaarde vermeld.

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

#### *Vindplaats*

- Certificaat kandidaat herregistratie (nieuwe stijl).

#### *Argumentatie*

Het uitgereikte certificaat is door het auditteam ingezien. EVC Centrum Vigor vermeldt hierop de juiste herregistratiewaarde.

## 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 Programma

Naam instelling: EVC Centrum Vigor  
Adres: Meerpaal 21-23, 1186 ZM, Amstelveen  
Telefoon: 06 45 72 85 84  
Contactpersoon: Dhr. K. Hoeksema  
Datum verificatie: 22 april 2021  
Auditoren KCE: Jeroen Macke en Theo Vaes

Tijd	Programmaonderdeel
09:55 uur	Inloggen auditoren op Teams
10:00 uur	Gesprek met eindverantwoordelijk management Dhr. K. Hoeksema Nore Witte
11:00 uur	Pauze / overleg auditoren
11:15 uur	Interview kandidaat 1 (oude stijl)
11:30 uur	Interview Kandidaat 2 (nieuwe stijl)
12:00 uur	Interview Kandidaat 3 (nieuwe stijl)
12:30 uur	Lunch
13:00 uur	Onderling overleg auditoren
13:15 uur	Interview met beoordelaar 1 – Jenne Wierstra
14:00 uur	Interview met beoordelaar 2 – Robbert Jan van den Bos
14:45 uur	Onderling overleg auditoren
15:00 uur	Reservering indien noodzakelijk; Gesprek met eindverantwoordelijk management (Klaas Hoeksema, Debby Jutte, Nore Witte)
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 toegekend.

### 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