

Verificatie-audit

Marant Interstudie

09 juli 2021

Inhoud

Algemene gegevens	3
Ondertekening.....	4
Doelstelling.....	6
Managementsamenvatting	7
Bevindingen	8
A. Voorlichting.....	8
B. De methodiek	11
C. Implementatie van de nieuwe herregistratie-systematiek (zie bijlage 2).....	14
D. Kwaliteit personeel	25
E. Kwaliteit organisatie.....	26
F. Certificaten	33
Normering en beslisregels.....	35
Bijlage I Programma	36
Bijlage 2 Achteraf toekennen van herregistratiewaarde.....	37

Algemene gegevens

Aanbieder

Organisatie: Marant Interstudie

Adres: Nieuwe Aamsestraat 84A

Postcode + woonplaats: 6662 NK Elst

Contactpersoon

Naam: Mevr. L. Beers

Telefoonnummer: 06 20 42 12 03

E-mailadres: l.beers@marant.nl

Bevoegd gezag

Naam: Ronald van Rooden

Telefoonnummer: 0481 43 93 00

E-mailadres: info@marant.nl

Auditor

Naam: J.F. Macke

Telefoonnummer: 030 234 73 60

E-mailadres: info@schoolleidersregisterpo.nl

Ondertekening

Op 9 juli 2021 heeft het Schoolleidersregister PO een verificatie-audit uitgevoerd bij Marant Interstudie. Het volgende gecertificeerde aanbod met betrekking tot Professioneel beoordelaar is beoordeeld:

- Persoonlijk leiderschap Gecertificeerd per 11 januari 2018
 - Persoonlijk leiderschap
 - Visiegestuurd onderwijs
- Regie en strategie Gecertificeerd per 11 januari 2018
 - Onderwijsinrichting en schoolorganisatie
 - Human Resource Management in het onderwijs
 - Bedrijfsvoering
- Kennis-en kwaliteitsontwikkeling Gecertificeerd per 11 januari 2018
 - Professionele leergemeenschappen
 - Kwaliteitsmanagement
 - Onderzoeksmatig werken
 - Transparantie en verantwoording
- In relatie staan tot de omgeving Gecertificeerd per 11 januari 2018
 - Samenwerken met de regio
 - Samenwerken met het bestuur
 - Educatief partnerschap
- Leidinggeven aan verandering Gecertificeerd per 11 januari 2018
 - Verandermanagement
 - Visiegestuurd onderwijs
- Toekomstgericht onderwijs Gecertificeerd per 11 januari 2018
 - Maatschappelijke en technologische ontwikkelingen
- Wildcard Gecertificeerd per 12 maart 2019
 - Wildcard
- Omgaan met verschillen Gecertificeerd per 11 januari 2018
 - Aandacht voor professionele ontwikkeling van leerkrachten
 - Leerbehoeften van individuele leerlingen
 - Samenwerken aan passend onderwijs

Utrecht,

.....

Auditor

Jeroen Macke

.....

Schoolleider-auditor

Wilbert Hoepel

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 9 juli 2021 een verificatie-audit uitgevoerd bij Marant Interstudie, hierna te noemen Marant, gevestigd in Elst.

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 management, adviseur en assessoren zijn via Teams gevoerd. Daarnaast zijn door het auditteam twee 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.

Alle auditaspecten zijn door het auditteam 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 van Marant en de link naar het aanbod van Marant 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

- Inventarisatieformulier professioneel beoordelaar (informeel leren);
- Website Marant, bezocht 29-06-2021:
 - <https://marant.nl/assessment/onderwijsregisters/her-registratie-schoolleidersregister-po/>

Argumentatie

De naam van het professionaliseringsaanbod die Marant op de website hanteert 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;
- Website Marant, bezocht 29-06-2021:
 - <https://marant.nl/assessment/onderwijsregisters/her-registratie-schoolleidersregister-po/>
- Certificaat Afronding professionaliseringsthema's.

Argumentatie

Marant past het beeldmerk van het Schoolleidersregister PO toe op de website en het certificaat. Het auditteam heeft alleen certificaten ingezien van schoolleiders die volgens de gecertificeerde methodiek zijn beoordeeld. Op het moment van de audit had Marant nog geen waarderingstrajecten volgens de nieuwe herregistratiesystematiek afgerond. Toepassing van het beeldmerk 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 verstrekt¹.

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

Vindplaats

- Inventarisatieformulier professioneel beoordelaar (informeel leren);
- Website Marant, bezocht 29-06-2021:
 - <https://marant.nl/assessment/onderwijsregisters/her-registratie-schoolleidersregister-po/>

Argumentatie

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

¹ 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 Marant, bezocht 29-06-2021:
 - <https://marant.nl/wp-content/uploads/2021/01/Algemene-voorwaarden-Stichting-Marant-2021.pdf>
 - Artikel 9 'Overmacht'.

Argumentatie

Tenzij er sprake is van overmacht vindt het traject 'waardering achteraf' altijd plaats. In artikel 9 van de 'Algemene voorwaarden Stichting Marant' staan de voorwaarden beschreven die van kracht zijn in geval van overmacht waardoor Marant niet in staat is haar verplichtingen na te komen.

In geval van ziekte of afwezigheid van een assessor zorgt Marant voor vervanging en/of wordt de afspraak in overleg met de schoolleider verplaatst.

B. De methodiek

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

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

Vindplaats

- Documenten bij aanvraag certificering:
 - Inventarisatieformulier professioneel beoordelaar (informeel leren);
 - Aanvraag 'Professioneel Beoordelaar Informeel Leren'.
- Procedurebeschrijving herregistratie schoolleiders;
- Herregistratie Schoolleidersregister PO Beoordelingscriteria professionaliseringsthema's;
- Templates:
 - Voorbereiding Intake;
 - Persoonlijk professionaliseringsplan;
 - Format Portfolio;
 - Reflectie per professionaliseringsthema;
 - Presentatie eigen ontwikkeling;
 - Professionele beoordeling / validering Herregistratie Schoolleidersregister PO.
- Producten kandidaat 6051:
 - Intakeformulier Development@work;
 - Persoonlijk ontwikkelpad;
 - 360° rapport;
 - Inzetbaarheidsgesprek 2019;
 - Plan van aanpak – oktober 2019;
 - Presentatie eigen ontwikkeling;
 - Bekwaamheidsdossier (POP);
 - Portfolio;
 - Rapport Professionele beoordeling / validering Herregistratie Schoolleidersregister PO;
 - Certificaat afronding professionaliseringsthema's.
- Producten kandidaat 6105:
 - Intake herregistratie-Development@work;
 - Invuloverzicht 360° feedbackgevers t.b.v. herregistratie;
 - 360° feedbackrapport;
 - Prezy herregistratie;
 - Persoonlijk ontwikkelpad;
 - Reflectie per professionaliseringsthema 6105 1. Verandering;
 - Reflectie per professionaliseringsthema 6105 2. Omgeving;
 - Reflectie per professionaliseringsthema 6105 3. Kennis en kwaliteit;
 - Totaalreflectie;

- Herregistratie certificaat;
- Rapportage validatie herregistratie;

Argumentatie

Marant is gecertificeerd voor 'Professioneel Beoordelaar Informeel Leren'. De methodiek voor competentieontwikkeling die Marant gebruikt is ondergebracht in een programma, genaamd Development@work (zie 'Aanvraag Professioneel Beoordelaar Informeel Leren'):

Met dit programma kan getoetst worden of de voorgenomen leeractiviteiten tegemoet komen aan het gekozen professionaliseringsthema en of de schoolleider zichtbaar vordering maakt. Na het doorlopen van het programma kan de schoolleider een validering aanvragen. Het programma Development@work bestaat uit onderstaande stappen:

1. Aanmelding en intake

In het telefonisch intakegesprek met de schoolleider geeft Marant uitleg over de procedure en werkwijze. Na afloop stuurt Marant een plan van eisen naar de schoolleider. Hierin beschrijft Marant de minimale eisen waar het portfolio aan moet voldoen.

2. Scan portfolio

Aan de hand van het plan van eisen stel de schoolleider het portfolio samen. Onderdelen van het portfolio zijn een nulmeting, een zelfevaluatie op het thema, de learning history (aanpak, weg, resultaten, reflectie) ondersteunt met bewijsmateriaal, een 360° feedback op het thema en een functionerings-/beoordelingsgesprek aangaande het thema.

3. Beoordeling

Marant werkt met een hoofdassessor en een tweede assessor / inhoudelijk deskundige. De hoofdassessor is verantwoordelijk voor het gehele valideringsproces. De tweede assessor / inhoudelijk deskundige wordt ingezet zodat alle thema's geborgd zijn.

Het portfolio wordt door de hoofdassessor en tweede assessor / inhoudelijk deskundige doorgenomen, waarbij het bewijsmateriaal wordt getoetst aan de hand van de VRAAK-criteria (variatie, relevantie, authenticiteit, actualiteit, kwaliteit). De keuze van de assessoren en inhoudelijk deskundige doet Marant aan de hand van de gekozen thema('s). De hoofdassessor en tweede assessor / inhoudelijk deskundige formuleren hun bevindingen en bespreken met elkaar de voorlopige conclusies, advies en attentiepunten voor het beoordelingsgesprek. Het gesprek wordt gevoerd tussen de schoolleider en de hoofdassessor en bevat de volgende elementen:

- de schoolleider presenteert zijn ontwikkeling;
- de schoolleider legt de relatie tussen zijn ontwikkeling en de schoolontwikkeling;

- de hoofdassessor vraagt door aan de hand van de STARRT-methodiek (Startsituatie, Taakstelling/opdracht, ondernomen Activiteiten, Resultaten school en persoonlijk(Reflectie), Transfer);
- de hoofdassessor toetst in hoeverre en hoe de ontwikkeling voor de omgeving zichtbaar is.

Vervolgens stelt de hoofdassessor een rapportage op met bevindingen. Hierin beschrijft de hoofdassessor de kwaliteit van het aangeleverde materiaal, de huidige situatie versus de startsituatie en tips en suggesties voor verdere ontwikkeling. Het rapport sluit af met een oordeel Geslaagd / Niet geslaagd.

4. Afronding

In deze laatste fase stuurt Marant de rapportage naar de schoolleider, waarbij Marant de mogelijkheid biedt voor toelichting en aanvullend overleg. Bij een oordeel 'Niet geslaagd' voert Marant overleg met de schoolleider over de noodzakelijke ontwikkelactiviteiten dan wel gewenste bewijsmaterialen om tot het oordeel 'Geslaagd' te komen.

De beschrijving van de werkwijze in het document '*Professioneel Beoordelaar Informeel Leren*' wordt ondersteund door een procedurebeschrijving, beoordelingscriteria en verschillende templates. De documenten zijn door het auditteam ingezien.

In de interviews met de schoolleiders en het management en de assessoren van Marant wordt bevestigd dat Marant conform de beschreven valideringsprocedure werkt.

Tot slot heeft het auditteam verschillende producten en de rapportage van kandidaat 6051 en kandidaat 6105 ingezien. De producten sluiten aan bij het beschreven proces. In de rapportage wordt het oordeel onderbouwd met een heldere motivatie.

C. Implementatie van de nieuwe herregistratie-systematiek² (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

- Zelfevaluatie ten behoeve van de verificatie-audit op 9 juli 2021;
- Website Marant, bezocht 03-07-2021:
 - [Herregistratie vernieuwde Schoolleidersregister PO \(marant.nl\)](http://marant.nl)
- [Evaluatie waardering herregistratie Survey \(surveymonkey.com\)](https://www.surveymonkey.com)
- Overzicht procedure waardering herregistratie;
- Beschrijving Professionaliseringsthema's 1 t/m 19;
- Templates:
 - Intake Waardering professionaliseringsactiviteiten in het kader van herregistratie schoolleiders PO;
 - Informatie reflectieverslag in het kader van herregistratie schoolleiders PO;
 - Presentatie eigen ontwikkeling als onderdeel van het waarderingsgesprek.
- Eindopdracht Kandidaat 1 Nieuwe herregistratiemethodiek:
 - Intake Waardering Professionaliseringsactiviteiten 18012021;
- Eindopdracht Kandidaat 2 Nieuwe herregistratiemethodiek:
 - Intake Waardering Professionaliseringsactiviteiten i.h.k.v. herregistratie schoolleider PO;
- Eindopdracht Kandidaat 3 Nieuwe herregistratiemethodiek:
 - Formulier intake Marant herregistratie schoolleider PO;

Argumentatie

Om de nieuwe herregistratie-systematiek te implementeren hebben de professioneel beoordelaars van Marant twee studiedagen van het Schoolleidersregister PO bijgewoond om zich de nieuwe beoordelingssystematiek eigen te maken. Naast literatuurstudie, heeft het team een aantal interne ontwerp-, brainstorm- en discussiesessies gehouden om de nieuwe kaders te concretiseren. Uiteindelijk is in januari 2020 besloten om het programma Development@Work op hoofdlijnen te handhaven en de nieuwe herregistratiesystematiek hierin te integreren. Voor de implementatie van de nieuwe systematiek heeft Marant gekozen voor een pilot van 6 waarderingstrajecten.

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

De belangrijkste wijziging ten opzichte van de 'oude' methodiek is dat Marant de fases uit het Development@work programma opnieuw heeft gedefinieerd. Tevens zijn de instrumenten waarmee de doorgemaakte ontwikkeling van de schoolleider wordt onderzocht aangepast en in lijn gebracht met de nieuwe herregistratiesystematiek.

In het proces onderkent Marant twee rollen; de assessor en de adviseur. De assessor treedt op als procesbegeleider en degene die het waarderingsgesprek voert en de rapportage opstelt. De adviseur voert wanneer nodig de inhoudelijke begeleiding uit. De adviseur is feitelijk de tweede assessor / inhoudelijk deskundige zoals deze rol bij de 'oude' methodiek werd genoemd.

In het '*Overzicht procedure waardering herregistratie*', de ondersteunende templates en het document '*Beschrijving Professionaliseringsthema's 1 t/m 19*' staat het nieuwe proces weergegeven. In de gesprekken met het auditteam beschrijft Marant het nieuwe proces en de belangrijkste wijzigingen ten opzichte van de 'oude' methodiek:

1. Aanmelding en intake

Marant geeft aan dat door toename van het aantal professionaliseringsthema's de intake een steviger karakter heeft gekregen. In de intake reserveert Marant tijd om informatie te geven over de professionaliseringsthema's en wat Marant verwacht van de reflecties. Daarnaast bespreekt Marant met de schoolleider in hoeverre hij/zij meer uitleg nodig heeft bij het vertalen van overkoepelende ontwikkeling naar de meest passende professionaliseringsthema's.

In deze fase wordt ook ingegaan op de ontwikkeling van de schoolleider. Dat kan met terugwerkende kracht: op welke zaken heeft de schoolleider zich in de afgelopen periode gericht en van welke ontwikkeling is er globaal sprake geweest. Het kan echter ook toekomstgericht zijn: aan welke zaken wil de schoolleider de komende periode gaan werken, welke zaken gaan er spelen in de organisatie en wat gaat dit vragen van het leiderschap van de schoolleider.

Marant vertaalt vervolgens samen met de schoolleider de informatie uit de intake naar de professionaliseringsthema's die het best passend zijn voor zijn/haar situatie. Deze thema's kunnen bestaan uit reeds opgedane ervaringen ('terugwerkende kracht') en ervaringen die opgedaan gaan worden ('toekomstgericht'). In het laatste geval wordt met de schoolleider besproken of het waarderingstraject pas opgestart gaat worden nadat de 'toekomstgerichte' professionaliseringsthema's zijn afgerond.

Als afsluiting van de intakefase vult de schoolleider het intakeformulier '*Waardering professionaliseringsactiviteiten*' in dat in feite de start is van fase 2; het verzorgen van de noodzakelijke stukken voor de waardering.

2. Voorbereiding

De schoolleider krijgt van Marant een format voor een reflectieverslag (inclusief toelichting). Tevens geeft de schoolleider aan welke personen ten behoeve van de 360° feedback over de gekozen professionaliseringsthema's benaderd kunnen worden. Vervolgens organiseert Marant de 360°

feedback. Ten aanzien van het reflectieverslag geeft Marant aan dat dit een essentieel onderdeel is om de doorgemaakte ontwikkeling inzichtelijk te krijgen, de mate van leren in te kunnen schatten en het reflectievermogen te kunnen toetsen.

Op het moment dat de schoolleider het dossier compleet heeft (reflectieverslag inclusief eventueel aanvullend bewijsmateriaal en 360° feedback) voert de adviseur van Marant een voorschouw uit. De adviseur toetst de kwaliteit van het reflectieverslag en geeft, indien nodig, tips en feedback aan de schoolleider over de reflectie in relatie tot niveau 4 van Shulman.

3. Waardering / Beoordeling

Deze fase is, ten opzichte van de 'oude' methodiek, met name inhoudelijk gewijzigd. In de visie van Marant is het reflectievermogen van een schoolleider een essentieel onderdeel van de professionaliteit van een schoolleider. In de 'oude' methodiek had dit altijd al een plaats. In het kader van de table of learning van Shulman krijgt de T van Transfer binnen de STARRT-methodiek extra nadruk. Het gaat daarbij om herontwerp: veranderingen doorvoeren in de praktijk en veranderen van gedrag. Daarbij kan vervolgens weer opnieuw gereflecteerd worden.

Aan het einde van het interview met de schoolleider geeft de assessor een indicatie van de herregistratie en het aantal toe te kennen punten.

4. Rapportage / Beoordelingskader

In deze fase maakt de assessor de rapportage op en beschrijft hierin:

- De ontwikkeling van de schoolleider op hoofdlijnen;
- Een doorkijk naar de toekomst; wat zijn thema's waarop de schoolleider zich verder kan ontwikkelen;
- Onderbouwing met een beoordeling per professionaliseringsthema en een toelichting daarop;
- Vanuit de 360° feedback, per thema een beeld van de indicatoren die bij het thema horen;
- Het niveau van het leerproces aan de hand van de Table of Learning van Shulman, voorzien van een toelichting / onderbouwing;
- Het aantal toe te kennen herregistratiepunten.

Na ontvangst van het rapport door de schoolleider vindt er telefonisch overleg plaats met assessor over de bevindingen en de conclusies. Tevens wordt het gehele traject met de schoolleider geëvalueerd.

5. Certificaat

Indien van toepassing ontvangt de schoolleider in deze laatste fase het certificaat.

Het auditteam heeft intakeformulieren van drie kandidaten ingezien, waarin de kandidaten de volgende 7 onderdelen beschrijven:

- Persoonlijke gegevens;
- CV;
- Huidige werkring;
- Schoolanalyse;
- Persoonlijke analyse;
- Professionaliseringsthema's;
- Overkoepelende thema's en professionaliseringsthema's.

In fase 1 '*Aanmelding en intake*' borgt Marant dat de professionaliseringsthema's die zijn geïdentificeerd overeenkomen met de ontwikkeling van de schoolleider.

In het proces onderkent Marant twee rollen, de assessor en de adviseur. Uit de gesprekken met de assessoren van Marant blijkt dat deze rollen in een waarderingstraject uit de pilotfase door dezelfde persoon uitgevoerd kan worden. In het kader van de evaluatie van de pilotfase heeft het auditteam aan Marant teruggekoppeld om de scheiding van rollen nader te beschouwen.

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

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

Vindplaats

- Zelfevaluatie ten behoeve van de verificatie-audit op 9 juli 2021;
- Overzicht procedure waardering herregistratie;
- Beschrijving Professionaliseringsthema's 1 t/m 19;
- Templates:
 - Intake Waardering professionaliseringsactiviteiten in het kader van herregistratie schoolleiders PO;
 - Informatie reflectieverslag in het kader van herregistratie schoolleiders PO;
 - Presentatie eigen ontwikkeling als onderdeel van het waarderingsgesprek.
- Eindopdracht Nieuwe herregistratiemethodiek Dhr. A.W.G. XX:
 - Intake Waardering Professionaliseringsactiviteiten;
 - 6305 xx 360-rapport;
 - Reflectieverslag;
 - Presentatie waarderingsgesprek;
 - Herregistratierapport.
- Eindopdracht Kandidaat 2 Nieuwe herregistratiemethodiek:
 - Intake Waardering Professionaliseringsactiviteiten i.h.k.v. herregistratie schoolleider PO;
 - 6403 xx 360-rapport;
 - Reflectieverslag;
 - Presentatie herregistratie;
- Eindopdracht Kandidaat 3 Nieuwe herregistratiemethodiek:
 - Formulier intake Marant herregistratie schoolleider PO;
 - 6360 xx 360-rapport;
 - Reflectieverslag;
 - Presentatie herregistratie.

Argumentatie

In het document 'Overzicht procedure waardering herregistratie' beschrijft Marant bij Processtap 7, Beoordeling: "Per professionaliseringsthema wordt beoordeeld of er inhoudelijk ontwikkeling is geweest en of niveau 4 van de table of learning behaald is. Wanneer dit het geval is worden er 10 punten per thema toegekend."

Om de beoordeling uit te kunnen voeren heeft Marant in het document 'Beschrijving Professionaliseringsthema's 1 t/m 19' alle professionaliseringsthema's kort beschreven. De thema's zijn vertaald naar 4-5 indicatoren, afhankelijk van het thema.

In het gesprek met het auditteam geeft Marant aan dat zij voor de beoordeling van het professionaliseringsthema naar drie elementen kijkt; 360° feedback, het reflectieverslag (inclusief meegeleverd aanvullend bewijs) en het uiteindelijke waarderingsgesprek. Marant beschouwt een thema als 'afgedekt' wanneer de schoolleider voldoet aan de vastgestelde indicatoren van het betreffende professionaliseringsthema. Indien de schoolleider hier niet aan voldoet, geeft Marant aan op welke aspecten de schoolleider zich nog dient te ontwikkelen.

Marant bevindt zich momenteel in een pilotfase m.b.t. de nieuwe herregistratie-systematiek. De schoolleider kan ervoor kiezen om meerdere professionaliseringsthema's in één waarderingstraject te laten waarderen. De assessoren van Marant geven aan dat zij in dat geval het waarderingsgesprek vanuit de overkoepelende onderwerpen starten, om vervolgens van daaruit de specifieke elementen per thema te toetsen. Om de beoordelaarsbetrouwbaarheid te borgen geven de assessoren aan dat meerdere assessoren in deze pilotfase het reflectieverslag van de kandidaat toetsen. Vervolgens bespreken de assessoren onderling hun bevindingen.

Het auditteam heeft 360° feedback formulieren en reflectieverslagen van drie kandidaten ingezien. In het document '*Zelfevaluatie ten behoeve van de verificatie-audit op 9 juli 2021*' vermeldt Marant dat zij ten aanzien van de professionaliseringsthema's in de eindrapportage de volgende aspecten beschrijft:

- De ontwikkeling van de schoolleider op hoofdlijnen;
- Een doorkijk naar de toekomst; wat zijn thema's waarop de schoolleider zich verder kan ontwikkelen;
- Onderbouwing met een beoordeling per professionaliseringsthema en een toelichting daarop;
- Vanuit de 360° feedback, per thema een beeld van de indicatoren die bij het thema horen;

Het auditteam heeft één herregistratierapport ingezien. Per gewaardeerd thema vermeldt Marant de indicatoren, gevolgd door een onderbouwing/toelichting en een verwijzing naar het reflectieverslagen het resultaat van de 360° feedback. Naar aanleiding van de waardering van de thema's constateert het auditteam dat Marant het juiste aantal punten toekent.

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

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

Vindplaats

- Zelfevaluatie ten behoeve van de verificatie-audit op 9 juli 2021;
- Overzicht procedure waardering herregistratie;
- Beschrijving Professionaliseringsthema's 1 t/m 19;
- Templates:
 - Intake Waardering professionaliseringsactiviteiten in het kader van herregistratie schoolleiders PO;
 - Informatie reflectieverslag in het kader van herregistratie schoolleiders PO;
 - Presentatie eigen ontwikkeling als onderdeel van het waarderingsgesprek.
- Eindopdracht Nieuwe herregistratiemethodiek Dhr. A.W.G. XX:
 - Intake Waardering Professionaliseringsactiviteiten;
 - 6305 xx 360-rapport;
 - Reflectieverslag;
 - Presentatie waarderingsgesprek;
 - Herregistratierapport.
- Eindopdracht Kandidaat 2 Nieuwe herregistratiemethodiek:
 - Intake Waardering Professionaliseringsactiviteiten i.h.k.v. herregistratie schoolleider PO;
 - 6403 xx 360-rapport;
 - Reflectieverslag;
 - Presentatie herregistratie;
- Eindopdracht Kandidaat 3 Nieuwe herregistratiemethodiek:
 - Formulier intake Marant herregistratie schoolleider PO;
 - 6360 xx 360-rapport;
 - Reflectieverslag;

Argumentatie

In het document 'Overzicht procedure waardering herregistratie' beschrijft Marant bij Processtap 7, Beoordeling: *"Per professionaliseringsthema wordt beoordeeld of er inhoudelijk ontwikkeling is geweest en of niveau 4 van de Table of learning van Shulman behaald is. Wanneer dit het geval is worden er 10 punten per thema toegekend. In het geval dat het beoogd aantal punten niet gehaald wordt door de deelnemer neemt de adviseur een gericht ontwikkeladvies op in het rapport"*.

Om de beoordeling uit te kunnen voeren heeft Marant in het document 'Beschrijving Professionaliseringsthema's 1 t/m 19' alle professionaliseringsthema's kort beschreven. Om het niveau van

Shulman te beoordelen heeft Marant in hetzelfde document niveau 4 van Shulman vertaald naar vijf indicatoren.

In de gesprekken met het auditteam vermelden de assessoren dat zij als minimale eis voor het behalen van niveau 4 'afstand en reflectie' hanteren. Zij verstaan hieronder dat het gaat om het vermogen van de schoolleider om kritisch te reflecteren op de eigen ontwikkeling, wat dat betekent/heeft betekend voor het eigen handelen en eigen leiderschapsgedrag en op welke theorie, aannames, voorkeuren, gedachtengoed e.d. het eigen gedrag is gebaseerd. Daarnaast verwachten de assessoren dat de schoolleider een plan voor de eigen ontwikkeling en verandering van het gedrag heeft en hoe dat zichtbaar gaat zijn. Tot slot verwachten zij kritische reflecties op het eigen gedrag en effecten daarvan.

Het auditteam heeft ingevulde 360° feedback formulieren, reflectieverslagen van drie kandidaten ingezien en presentaties van twee kandidaten. Marant vermeldt in het document '*Zelfevaluatie ten behoeve van de verificatie-audit op 9 juli 2021*' dat zij in het waarderingsrapport het niveau van het leerproces van de schoolleider beschrijft aan de hand van de table of learning van Shulman, voorzien van een toelichting / onderbouwing.

Het auditteam heeft één herregistratierapport ingezien. De kandidaat is beoordeeld op **niveau 5** van Shulman. In het rapport vermeldt Marant vijf indicatoren van niveau 4 van Shulman, gevolgd door een onderbouwing/toelichting en een verwijzing naar het reflectieverslag en het resultaat van de 360° feedback. Het auditteam constateert dat Marant het juiste aantal punten voor niveau 4 van Shulman hieraan toekent.

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

- Zelfevaluatie ten behoeve van de verificatie-audit op 9 juli 2021;
- Overzicht procedure waardering herregistratie;
- Beschrijving Professionaliseringsthema's 1 t/m 19;
- Templates:
 - Intake Waardering professionaliseringsactiviteiten in het kader van herregistratie schoolleiders PO;
 - Informatie reflectieverslag in het kader van herregistratie schoolleiders PO;
 - Presentatie eigen ontwikkeling als onderdeel van het waarderingsgesprek.
- Eindopdracht Nieuwe herregistratiemethodiek Dhr. A.W.G. XX:
 - Intake Waardering Professionaliseringsactiviteiten;
 - 6305 xx 360-rapport;
 - Reflectieverslag;
 - Presentatie waarderingsgesprek;
 - Herregistratierapport.
- Eindopdracht Kandidaat 2 Nieuwe herregistratiemethodiek:
 - Intake Waardering Professionaliseringsactiviteiten i.h.k.v. herregistratie schoolleider PO;
 - 6403 xx 360-rapport;
 - Reflectieverslag;
 - Presentatie herregistratie;
- Eindopdracht Kandidaat 3 Nieuwe herregistratiemethodiek:
 - Formulier intake Marant herregistratie schoolleider PO;
 - 6360 xx 360-rapport;
 - Reflectieverslag;

Argumentatie

In het document 'Overzicht procedure waardering herregistratie' beschrijft Marant bij Processtap 7, Beoordeling: *"Per professionaliseringsthema wordt beoordeeld of er inhoudelijk ontwikkeling is geweest en of niveau 4 van de table of learning behaald is. Wanneer dit het geval is worden er 10 punten per thema toegekend. Wanneer sprake is van niveau 5 of 6 van de table of learning worden er 10 respectievelijk 20 punten extra gegeven op de totale herregistratiewaarde. In het geval dat het beoogd aantal punten niet gehaald wordt door de deelnemer neemt de adviseur een gericht ontwikkeladvies op in het rapport"*.

Om de beoordeling uit te kunnen voeren heeft Marant in het document 'Beschrijving Professionaliseringsthema's 1 t/m 19' alle professionaliseringsthema's kort beschreven. Om het niveau te beoordelen heeft Marant in hetzelfde document zowel niveau 5 als niveau 6 van Shulman vertaald naar twee indicatoren per niveau.

De assessoren geven in het interview aan dat de schoolleider duidelijk dient te maken dat hij/zij op basis van ontwikkeling veranderingen heeft doorgevoerd in de praktijk en het eigen gedrag (herontwerp). Ook hierop dient de schoolleider kritisch te reflecteren en te analyseren en verbaliseren wat wel/niet is gelukt en wat achtergronden daarvan zijn. De assessoren vermelden dat de schoolleider daarbij breder kan kijken dan de eigen context: toont opvattingen over professionaliteit van schoolleiders in algemene zin, toont visie op leiderschap en ontwikkeling daarvan en relateert eigen gedag aan het gedrag van collega's (of hun visie, overtuigingen etc.).

In het waarderingsgesprek gebruiken de assessoren de leidraad voor niveau 5 en 6 zoals deze is beschreven in het document 'Beschrijving Professionaliseringsthema's 1 t/m 19'. Met betrekking tot niveau 5 van Shulman geven de assessoren aan dat voor de schoolleider de volgende aspecten van belang zijn:

- Maakt duidelijk dat hij/zij nieuwe kaders, kennis, inzichten e.d. kan ontwikkelen op basis van opgedane leerervaringen en de reflectie daarop;
- Ontwerpt op basis daarvan een aanpak of plan voor verandering van de praktijk en/of het eigen gedrag (ontwerp- en uitvoerend niveau);
- Heeft het eigen leiderschap op basis hiervan significant versterkt en kan dit beargumenteren;
- Kan een visie geven op professionaliteit van schoolleiders en bijbehorend gedag, analyseert gedrag van collega schoolleiders en duidt dit in termen van hun contact, schoolsituatie etc.

In de leidraad is ruimte gelaten voor een beoordeling op niveau 6. De assessoren geven aan dat zij op dit niveau een beeldbepalende schoolleider op bestuursniveau zien en wellicht zelfs een landelijke speler (of brede regio). Marant vermeldt dat zij in de praktijk dit niveau nog niet zijn tegengekomen

Het auditteam heeft ingevulde 360° feedback formulieren en reflectieverslagen van drie kandidaten ingezien en presentaties van twee kandidaten. Marant vermeldt in het document 'Zelfevaluatie ten behoeve van de verificatie-audit op 9 juli 2021' dat zij in het waarderingsrapport het niveau van het leerproces van de schoolleider beschrijft aan de hand van de table of learning van Shulman, voorzien van een toelichting / onderbouwing.

Het auditteam heeft één herregistratierapport ingezien. De kandidaat is beoordeeld op **niveau 5** van Shulman. In het rapport vermeldt Marant vijf indicatoren van niveau 4 en drie indicatoren van niveau 5 van Shulman, gevolgd door een onderbouwing/toelichting en een verwijzing naar het reflectieverslag en het resultaat van de 360° feedback. Het auditteam constateert dat Marant het juiste aantal punten voor niveau 5 van Shulman hieraan toekent.

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 niveau 6 zich bij Marant 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

- Besluit aanvraag certificering professioneel beoordelaar;
- Besluit aanvraag toevoeging inhoudelijk deskundigen professioneel beoordelaar met kenmerk U18539 | MC | svdb;
- CV's assessoren.

Argumentatie

Op 20 maart 2018 besluit de Commissie Certificering van het Schoolleidersregister PO om Marant met ingang van 11 januari 2018 te certificeren 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.

Op 29 november 2018 draagt Marant drie nieuwe personen voor aan de Commissie Certificering ter vervanging van enkele beoordelaars. De Commissie Certificering besluit op 20 december 2018 dat twee personen als inhoudelijk deskundige kunnen worden ingezet voor het valideren van informeel leren. De derde persoon kan in de rol van tweede assessor worden ingezet voor het valideren van informeel leren.

Voor de 'waardering achteraf' trajecten zet Marant alleen assessoren in die door de Commissie Certificering van het Schoolleidersregister PO zijn erkend.

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

- Zelfevaluatie, juni 2021;
- Website Marant, bezocht 29-06-2021:
 - <https://marant.nl/assessment/onderwijsregisters/her-registratie-schoolleidersregister-po/>

Argumentatie

De geïnterviewden van Marant geven in het gesprek met de auditoren aan dat werving van deelnemers plaatsvindt via de website van Marant, mond-op-mond reclame, de netwerken van Marant zoals het schoolleidersnetwerk en het netwerk dat de assessoren en adviseurs hebben bij schoolleiders en bestuurders.

Marant beoordeelt elk half jaar de website op actualiteit en zoveel eerder als nodig. Op dit moment verkeert Marant in een fusieproces met de Stichting Onderwijs Advies en zal in 2022 sprake zijn van een herontwerp van de website.

Het management van Marant geeft in het interview met de auditoren aan dat de output van het wervingsproces voldoet. Er is op dit moment geen aanleiding om de huidige wervingsinstrumenten aan te passen of te vervangen.

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

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

Vindplaats

- [Evaluatie waardering herregistratie Survey \(surveymonkey.com\)](#)
- Projectplan Verificatie audit Herregistratie;
- Overzicht procedure waardering herregistratie;
- Beschrijving Professionaliseringsthema's 1 t/m 19;
- Templates:
 - Intake Waardering professionaliseringsactiviteiten in het kader van herregistratie schoolleiders PO;
 - Informatie reflectieverslag in het kader van herregistratie schoolleiders PO;
 - Presentatie eigen ontwikkeling als onderdeel van het waarderingsgesprek.
- Intervisie 08-04-2021;
- Intervisie 26-05-2021;
- Intervisie 22-06-2021.

Argumentatie

In het gesprek met de auditoren geven de geïnterviewden van Marant aan dat de schoolleiders voorheen verzocht werden een evaluatieformulier in te vullen waarin zij een uitspraak konden doen over de kwaliteit van de methodiek. Vanwege een te lage schriftelijke respons heeft Marant besloten om het evaluatieproces met de schoolleider mondeling uit te voeren. Na afloop van het waarderingsgesprek wordt de schoolleider door de assessor gebeld om het traject te evalueren. De assessor maakt van dit gesprek aantekeningen en deelt dit met collega's via informeel overleg en intervisiebijeenkomsten (zie als voorbeeld '*Intervisie 22-06-2021*'). Daarnaast evalueren de assessoren onderling de methodiek aan de hand van de opgedane ervaringen en nieuwe inzichten.

De verschillende evaluaties hebben geleid tot een aantal aanpassingen in de oude methodiek:

- Het inzetten van Development@work voor kortdurende projecten van 3-6 maanden;
- Het organiseren van *life* feedbackgesprekken als aanvulling op de 360° feedback;
- Aanpassing met betrekking tot het werken met portfolio's, waarbij wordt afgeweken ten opzichte van de gebruikte EVC-methode om bewijsstukken nadrukkelijk ondersteunend aan de reflectie te laten zijn.

De implementatie van de nieuwe herregistratiesystematiek staat beschreven in het '*Projectplan Verificatie audit Herregistratie*'. Hierin beschrijft Marant de planning inclusief taken en taakverdeling, waarbij gerefereerd wordt aan de verschillende aspecten uit het beoordelingskader van het Schoolleidersregister PO. Hierin zijn grofweg drie lijnen in te onderkennen:

- Kennis opdoen en creëren van eenzelfde beeld ten aanzien van de nieuwe herregistratiesystematiek.

Marant heeft de nieuwe herregistratiemethodiek eigen gemaakt door middel van het bezoeken van studiedagen van het Schoolleidersregister PO, literatuuronderzoek, scholing, een verdiepingsbijeenkomst Shulman en veel onderling overleg.

- Aanpassen procesbeschrijving inclusief ondersteunende templates/instrumenten. Voorbeelden hiervan zijn *'Overzicht procedure waardering herregistratie'* waarin het vernieuwde proces beschreven wordt en *'Beschrijving Professionaliseringsthema's 1 t/m 19'* met daarin per professionaliseringsthema een korte omschrijving en een vertaalslag naar vier tot zes indicatoren. Voorbeelden van templates/instrumenten zijn *'Intake Waardering professionaliseringsactiviteiten in het kader van herregistratie schoolleiders PO'*, *'Informatie reflectieverslag in het kader van herregistratie schoolleiders PO'* en *'Presentatie eigen ontwikkeling als onderdeel van het waarderingsgesprek'*.
- De uitvoering, evaluatie en herontwerp van de nieuwe herregistratiesystematiek. Als onderdeel van de implementatie is Marant een pilot gestart met 6 schoolleiders.

Via verschillende overlegvormen monitort Marant de voortgang van de implementatie en kwaliteit van de uitvoering van de pilot.

Marant kent een wekelijks assessorenoverleg in de vorm van eens in de twee weken een Weekstart en eens in de twee weken een Weekafsluiting. In deze overleggen wordt op weekbasis de voortgang op het projectplan, inhoudelijke punten, knelpunten en persoonlijke issues besproken. Daarnaast wordt eens in de vier weken een overleg in breder verband gevoerd. De evaluatie van de nieuwe methodiek is verweven in deze overleggen en leiden, indien gewenst, tot aanpassingen en/of aanscherpingen van het bestaande proces en de ondersteunende templates/instrumenten.

De evaluatie van de nieuwe herregistratiesystematiek met de schoolleider gaat digitaal plaatsvinden via SurveyMonkey. Het auditteam heeft de vragen ingezien. Deze geven de schoolleiders de mogelijkheid om feedback ten aanzien van de nieuwe herregistratiesystematiek te geven. Ten tijde van de audit waren er nog geen waarderingstrajecten volgens de nieuwe methodiek afgerond. Hierdoor heeft het auditteam geen ingevulde evaluatieformulieren kunnen inzien.

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

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

Vindplaats

- Zelfevaluatie, juni 2021;
- [Evaluatie waardering herregistratie Survey \(surveymonkey.com\)](#)

Argumentatie

In het gesprek met de auditoren vermeldt Marant dat zij de kwaliteit van de assessoren op verschillende manieren en vanuit meerdere perspectieven toetst.

Binnen de 'oude' methodiek werd de schoolleider na afloop van het waarderingsgesprek door de assessor gebeld om het traject te evalueren. De assessor maakte van dit gesprek aantekeningen en deelde dit met collega's.

Voor de nieuwe herregistratiesystematiek maakt Marant gebruik van een digitale evaluatie via SurveyMonkey. De vragenlijst is door het auditteam ingezien. De schoolleiders wordt hierin de mogelijkheid geboden om feedback te geven ten aanzien van de assessoren. Ten tijde van de audit waren er nog geen waarderingstrajecten volgens de nieuwe methodiek afgerond. Hierdoor heeft het auditteam geen ingevulde evaluatieformulieren kunnen inzien.

Intern toetst Marant de kwaliteit van de assessoren in beoordelingsgesprekken met het management. Een onderdeel daarvan is het vragen van feedback (als voorbereiding op het gesprek) bij relevante in- en externen.

De evaluaties hebben niet geleid tot vervanging van assessoren.

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

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

Vindplaats

- CV's assessoren;
- Zelfevaluatie t.b.v. de verificatie-audit van 9 juli 2021.
- Intervisie 08-04-2021;
- Intervisie 26-05-2021;
- Intervisie 22-06-2021.

Argumentatie

De auditees van Marant geven in het interview met het auditteam aan dat scholing voor assessoren individueel en gezamenlijk gevolgd wordt, in overleg met het management van Marant. De scholing kan betrekking hebben op collectieve onderwerpen zoals nieuwe instrumenten, ontwikkelingen in assessmentmethodieken en -instrumenten en gespreksvaardigheden, maar ook op individuele scholingsthema's op basis van persoonlijke behoeften en voorkeuren.

Regelmatig houdt Marant interne scholingsbijeenkomsten, waarvan enkele met inbreng van externe deskundigen. Wetenswaardigheden uit individuele scholing en ontwikkelingen in het vak delen de assessoren structureel met elkaar in het 4-wekelijkse teamoverleg. Een ander onderwerp in dit overleg is het bespreken van de gezamenlijke interpretatiekaders (kritieke beroepstaken, competenties, indicatoren, beroepsstandaarden).

Daarnaast is er elke twee weken afwisselend een weekstart en weeksluiting om onder andere vragen te bespreken en intervisievraagstukken door te nemen (dan wel daarvoor een apart overleg in te plannen). Tevens houden de assessoren structureel, minimaal 4 keer per jaar, intervisiebijeenkomsten.

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

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

Vindplaats

- [Evaluatie waardering herregistratie Survey \(surveymonkey.com\)](https://www.surveymonkey.com)
- Certificaat Cedeo-erkenning Stichting Marant;
- Klanttevredenheidsonderzoek Cedeo Stichting Marant 26-11-2019;

Argumentatie

Bij de uitvoering van de 'oude' methodiek evalueerden de schoolleiders het waarderingstraject mondeling met de assessor en schriftelijk via een achteraf toegezonden evaluatieformulier. In het interview geeft Marant aan dat de respons op de schriftelijke evaluaties beperkt was. Marant heeft dit punt van aandacht meegenomen bij de implementatie van de nieuwe herregistratiesystematiek en ervoor gekozen om de evaluaties digitaal uit te voeren met behulp van SurveyMonkey.

Daarnaast heeft Cedeo eind 2019 een klanttevredenheidsonderzoek uitgevoerd bij Marant. Dit heeft geresulteerd in een verlenging van de Cedeo-erkenning (zie 'Certificaat Cedeo-erkenning Stichting Marant').

Het auditteam heeft de vragenlijst ingezien. Hierin worden de schoolleiders bevraagd naar hun tevredenheid. Ten tijde van de audit waren er nog geen waarderingstrajecten volgens de nieuwe methodiek afgerond. Hierdoor heeft het auditteam geen ingevulde evaluatieformulieren kunnen inzien.

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

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

Vindplaats

- Kwaliteitshandboek;
 - Par 16.9. Klachtenreglement Marant
- Website Marant, bezocht 03-07-2021:
 - <https://marant.nl/klachtenreglement/>

Argumentatie

In het kwaliteitshandboek par 16.9 staat het klachtenreglement beschreven. Dit is tevens gepubliceerd op de website van Marant.

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

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

- Uitgereikt certificaat herregistratie (nieuwe stijl).

Argumentatie

Op het uitgereikte certificaat van de kandidaat staan de afgedekte professionaliseringsthema's vermeld inclusief het behaalde niveau van Shulman en het aantal toegekende herregistratiepunten.

Normering en beslisregels

Voldoende	Op alle punten van het waarderingskader voldoende, maximaal 2 keer onvoldoende*		Commissie kan besluiten extra verificatie uit te voeren
Voldoende met door te voeren verbeteringen	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
Onvoldoende	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: Marant Interstudie
 Adres: Nieuwe Aamsestraat 84A, 6662 NK, Elst
 Telefoon: 06 20 42 12 03
 Contactpersoon: Mevr. L. Beers
 Datum verificatie: 09 juli 2021
 Auditoren KCE: Jeroen Macke en Wilbert Hoepel

Tijd	Programmaonderdeel
08:25 uur	Inloggen auditoren op Teams
08:30 uur	Kennismaking, introductie en gesprek met eindverantwoordelijk management en senior adviseur assessment Anne Jan van Dool, manager Marant Interstyd William van den Dries, assessor / senior adviseur Rowdy Braun, assessor / senior adviseur Lida Beers, assessor / senior adviseur Sanne van den Brink, assessment adviseur
10:00 uur	Pauze / overleg auditoren
10:15 uur	Interview kandidaat 1 (oude stijl)
10:30 uur	Interview Kandidaat 2 (nieuwe stijl)
10:55 uur	Interview Kandidaat 3 (nieuwe stijl)
11:20 uur	Lunch
12:00 uur	Onderling overleg auditoren
12:15 uur	Interview assessor(en) William van den Dries, Rowdy Braun, Sanne van den Brink en Lida Beers
13:30 uur	Onderling overleg auditoren
13:45 uur	Reservering openstaande vragen indien noodzakelijk
14:00 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