

Verificatie-audit

NHL Stenden Hogeschool

27 augustus 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	19
E. Kwaliteit organisatie.....	20
F. Certificaten	24
Normering en beslisregels.....	26
Bijlage I Programma	27
Bijlage 2 Achteraf toekennen van herregistratiewaarde.....	28

Algemene gegevens

Aanbieder

Organisatie:NHL Stenden Hogeschool

Adres: Eemsgolaan 17

Postcode + woonplaats:9727 DW Groningen

Contactpersoon

Naam: Roy Meulman

Telefoonnummer:06 12 08 34 47

E-mailadres: roy.meulman@nhlstenden.com

Bevoegd gezag

Naam:NHL Stenden Hogeschool

Telefoonnummer:058 251 2900

E-mailadres: Ecn@nhlstenden.com

Auditor

Naam:J.F. Macke

Telefoonnummer:030 234 73 60

E-mailadres:info@schoolleidersregisterpo.nl

Ondertekening

Op 27 augustus 2021 heeft het Schoolleidersregister PO een verificatie-audit uitgevoerd bij NHL Stenden Hogeschool. Het volgende gecertificeerde aanbod met betrekking tot Professioneel beoordelaar is beoordeeld:

- Persoonlijk leiderschap Gecertificeerd per 14 januari 2019
 - Persoonlijk leiderschap
 - Visiegestuurd onderwijs
- Regie en strategie Gecertificeerd per 14 januari 2019
 - Onderwijsinrichting en schoolorganisatie
 - Human Resource Management in het onderwijs
 - Bedrijfsvoering
- Kennis-en kwaliteitsontwikkeling Gecertificeerd per 14 januari 2019
 - Professionele leergemeenschappen
- Omgaan met verschillen Gecertificeerd per 14 januari 2019
 - Aandacht voor professionele ontwikkeling van leerkrachten
 - Leerbehoeften van individuele leerlingen
 - Samenwerken aanpassend onderwijs
- Leidinggeven aan verandering Gecertificeerd per 14 januari 2019
 - Verandermanagement

Utrecht,

.....

Auditor

Jeroen Macke

.....

Schoolleider-auditor

Jantina Nieuwhuis - Westra

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 27 augustus 2021 een verificatie-audit uitgevoerd bij NHL Stenden Hogeschool, hierna te noemen NHL Stenden, gevestigd in Groningen.

Voorafgaand aan de verificatie-audit zijn alle relevante documenten door het auditteam getoetst. Op 27 augustus heeft het auditteam gesprekken gevoerd met eindverantwoordelijk management, kwaliteitsmedewerker (tevens peer reviewer) en assessor. Tevens zijn drie schoolleiders telefonisch geïnterviewd. Naast de interviews heeft het auditteam een aantal documenten ter plaatse ingezien.

De verificatie-audit richt zich op zes onderdelen:

- A. Voorlichting;
- B. De methodiek;
- C. Implementatie van de nieuwe herregistratie-systematiek;
- D. Kwaliteit personeel;
- E. Kwaliteit organisatie;
- F. 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 aspecten zijn door het auditteam als '**Voldoende**' beoordeeld, waarbij de volgende kanttekening wordt gemaakt.

In het interview met het auditteam geven de assessor en peer reviewer aan dat de verslaglegging van de beoordeling in de waarderingsrapporten een 'zoektocht' is. In de waarderingsrapporten die het auditteam heeft ingezien wordt dit herkend. De rapporten vertonen een opgaande lijn voor wat betreft de onderbouwing van het oordeel over het bereikte niveau van Shulman en waarom een professionaliseringsthema als afgedekt wordt beschouwd.

Het auditteam constateert dat op dit aspect verdere ruimte voor verbetering is. De opgaande lijn in de rapportage, gecombineerd met de voortzetting van de peer reviews en de recente betrokkenheid van een organisatie- en arbeidspsycholoog bij het verder ontwikkelen van de waarderingsformulieren, geeft het auditteam op dit moment voldoende vertrouwen dat NHL Stenden de ingezette verbetering verder zal continueren.

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 NHL Stenden en de link naar het aanbod van NHL Stenden 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 NHL Stenden, bezocht 14-08-2021:
 - <https://www.ecno.nl/ecno-opleidingen/bepalen-van-de-herregistratiewaarde-van-ontwikkeling-achteraf>

Argumentatie

De namen van het professionaliseringsaanbod die NHL Stenden op de website hanteert komen 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 'Bepalen herregistratiewaarde achteraf'.

Argumentatie

NHL Stenden past het beeldmerk van het Schoolleidersregister PO 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 verstrekt¹.

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

Vindplaats

- Inventarisatieformulier professioneel beoordelaar (informeel leren);
- Brief Schoolleidersregister PO d.d. 31 januari 2019 met kenmerk U19019 MCSvdb;
- Brief Schoolleidersregister PO d.d. 2 november 2020 met kenmerk U20256 MC | SvB;
- Website NHL Stenden, bezocht 14-08-2021:
 - <https://www.ecno.nl/ecno-opleidingen/bepalen-van-de-herregistratiewaarde-van-ontwikkeling-achteraf>

Argumentatie

De informatie over het gecertificeerde aanbod die NHL Stenden 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 NHL Stenden, bezocht 14-08-2021:
 - https://www.ecno.nl/sites/default/files/ecno/algemene_voorwaarden_cursussen_2018.01.pdf
 - Artikel 14 'Verzuim en overmacht'.
- Zelfevaluatie Professionaliseringsaanbod 'Waarderen achteraf' NHL Stenden Hogeschool 2021.

Argumentatie

In artikel 14 van de 'Algemene voorwaarden NHL Stenden | ECNO Open cursussen 2021.01' staan de voorwaarden beschreven die van kracht zijn in geval van overmacht waardoor NHL Stenden niet in staat is haar verplichtingen na te komen.

Bij eventuele verhindering neemt de assessor zelf contact op met de schoolleider voor het maken van nieuwe afspraken.

B. De methodiek

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

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

Vindplaats

- Inventarisatieformulier professioneel beoordelaar (informeel leren);
- Zelfevaluatie Professionaliseringsaanbod 'Waarderen achteraf' NHL Stenden Hogeschool 2021;
 - Bijlage 3 – Beoordelingsformulier (oude systematiek):
 - Beoordelingsformulier essay/criteriumgericht interview.
- Producten kandidaat DM:
 - Reflectieverslag;
 - Beoordelingsrapport;
- Producten kandidaat IS:
 - Reflectieverslag;
 - Beoordelingsrapport;
- Producten kandidaat RK:
 - Reflectieverslag;
 - Beoordelingsrapport;

Argumentatie

Met ingang van 14 januari 2019 is NHL Stenden gecertificeerd als professioneel beoordelaar voor de thema's²:

- Persoonlijk Leiderschap (geheel thema);
- Leidinggeven aan verandering (geheel thema);
- Regie en Strategie (alle deelthema's);
- Professionele leergemeenschap (deelthema uit Kennis-en kwaliteitsontwikkeling);
- Omgaan met verschillen als team (deelthema uit Omgaan met verschillen).

²Per 17 november 2020 is een nieuwe herregistratiesystematiek in werking getreden en zijn de 8 professionaliseringsthema's omgezet naar meer, maar minder omvangrijke thema's. Voor NHL Stenden betekent dit dat zij gecertificeerd is voor de volgende professionaliseringsthema's: Persoonlijk leiderschap, Visiegestuurd onderwijs, Onderwijsinrichting en schoolorganisatie, Human Resource Management in het onderwijs, Bedrijfsvoering, Professionele leergemeenschappen, Samenwerken met de regio, Samenwerken met het bestuur, Educatief partnerschap, Aandacht voor professionele ontwikkeling van leerkrachten, Leerbehoeften van individuele leerlingen, Samenwerken aan passend onderwijs, Verandermanagement, Visiegestuurd onderwijs, Aandacht voor professionele ontwikkeling van leerkrachten, Leerbehoeften van individuele leerlingen.

Voor de thema's Persoonlijk Leiderschap, Leidinggegeven aan verandering en Regie en Strategie beschrijft NHL Stenden in het *'Inventarisatieformulier professioneel beoordelaar'* de beoordelingsmethodiek. De schoolleider schrijft een reflectieverslag/essay dat, eventueel aangevuld met extra documenten van de schoolleider, als input dient voor een CGI (criterium gericht interview). Met betrekking tot het thema Persoonlijk leiderschap geeft NHL Stenden aan dat de schoolleider gebruik kan maken van DISC, een instrument voor persoonlijkheidsanalyse. Zowel in het reflectieverslag/essay en het criterium gericht interview wordt de schoolleider beoordeeld op welke ontwikkelingen hij/zij in gang heeft gezet, wat de belangrijkste leerervaringen zijn geweest en welke onderbouwde vervolgstappen worden genomen.

Bovenstaande methodiek wordt in het interview met de assessor en schoolleider bevestigd. Vermeld wordt dat DISC door de schoolleiders niet is toegepast. Het auditteam heeft reflectieverslagen/essays en bijbehorende beoordelingsformulieren van drie oud-deelnemers ingezien met betrekking tot de professionaliseringsthema's Persoonlijk leiderschap en Leidinggeven aan verandering. Het auditteam constateert dat de beschreven elementen in het reflectieverslag/essay en beoordelingsrapport terugkomen.

De beschreven beoordelingsmethodiek met betrekking tot de thema's Professionele leergemeenschap en Omgaan met verschillen wijkt af van de thema's Persoonlijk Leiderschap, Leidinggegeven aan verandering en Regie en Strategie. In plaats van een reflectieverslag/essay beschrijft de beoordelingsmethode van de thema's Professionele leergemeenschap en Omgaan met verschillen het gebruik van werkplekobservaties en een panelgesprek, bestaande uit een representatieve groep leerkrachten en ouders.

In het interview met het auditteam vermeldt NHL Stenden dat zij voor deze professionaliseringsthema's, op basis van voortschrijdend inzicht, geen gebruik hebben gemaakt van werkplekobservaties en panelgesprekken. NHL Stenden geeft in het interview aan dat de eerste herregistratietrajecten met name gericht waren op het thema Persoonlijk leiderschap. De reflectieverslagen/essays en CGI's leverde al zoveel inzichten op, dat het leren van schoolleiders duidelijk zichtbaar werd. Op basis van dit inzicht heeft NHL Stenden besloten om bij de thema's Professionele leergemeenschap en Omgaan met verschillen ook gebruik te maken van een reflectieverslag/essay in plaats van werkplekobservaties en panelgesprekken.

C. Implementatie van de nieuwe herregistratie-systematiek³ (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 Professionaliseringsaanbod 'Waarderen achteraf' NHL Stenden Hogeschool 2021;
 - Bijlage 2 – VOORBEREIDING – waarden achteraf
 - Bijlage 4 – Waarderingsformulier (nieuwe systematiek)
 - Reflectieverslag en criteriumgericht interview
- Zelfevaluatie (aanvulling) waarden achteraf NHL Stenden Hogeschool
- Producten kandidaat JK:
 - Reflectieverslag;
 - Waarderingsrapport;
- Producten kandidaat JO:
 - Reflectieverslag;
 - Waarderingsrapport;
- Producten kandidaat FV:
 - Reflectieverslag;
 - Waarderingsrapport;

Argumentatie

Voor de implementatie van de nieuwe herregistratiemethodiek heeft NHL gekozen om het proces van de 'oude' methodiek zoveel mogelijk in stand te houden. De wijzigingen ten opzichte van de 'oude' methodiek hebben met name betrekking op de inhoud van de processtappen.

De werkwijze ten aanzien van de nieuwe herregistratiemethodiek staat beschreven in het document '*Zelfevaluatie (aanvulling) waarden achteraf NHL Stenden Hogeschool*'. In de interviews met het auditteam bevestigen de schoolleiders en assessor het beschreven proces dat uit de volgende stappen bestaat:

1. In het intakegesprek geeft de assessor uitleg aan de schoolleider met betrekking tot de inhoud en procedure ten aanzien van het bepalen van de herregistratiewaarde van ontwikkeling achteraf. Aan de hand van een centraal onderwerp uit de praktijk van de schoolleider, verkennen de assessor en

³ De herregistratie-systematiek is medio november 2020 gewijzigd. Zie bijlage 2 bij dit rapport voor de omschrijving van de herregistratie-systematiek.

schoolleider welke professionaliseringsthema's hier het beste bij passen. Verder bespreekt de assessor in het intakegesprek de verwachtingen ten aanzien van de reflectie en vindt uitleg plaats over de Table of Learning van Shulman.

2. De schoolleider en assessor maken afspraken omtrent datum, tijd en plaats met betrekking tot het aanleveren van het reflectieverslag en het CGI.
3. Tussentijds heeft de schoolleider de mogelijkheid om met de assessor te overleggen over het reflectieverslag. Het gaat hier nadrukkelijk om de opzet van het reflectieverslag en wijze van reflecteren. De inhoud komt niet aan bod. NHL Stenden geeft aan dat meerdere schoolleiders van deze mogelijkheid gebruik hebben gemaakt.
4. Minimaal een week voor het CGI stuurt de schoolleider het reflectieverslag, eventueel aangevuld met extra documenten, naar de assessor.
5. De assessor leest ter voorbereiding van het CGI het reflectieverslag en de eventueel extra documenten en onderzoekt waar en op welke wijze het leren van de schoolleider heeft plaatsgevonden en wat een mogelijke focus zal zijn tijdens het CGI.
6. Het CGI vindt plaats.
7. De assessor schrijft het waarderingsrapport. Alvorens het waarderingsrapport naar de schoolleider wordt gestuurd vindt er een peerreview plaats. Hierbij wordt gelet op taal en de argumentatie voor de onderbouwing van standpunten. De mogelijke aanbevelingen van de peer reviewer worden vervolgens in het rapport verwerkt. Wanneer de schoolleider het (de) professionaliseringsthema(s) afdekt en voldoende ontwikkeling aantoont op minimaal niveau 4 van Shulman ontvangt de schoolleider na afloop het certificaat '*bepalen van de herregistratiewaarde achteraf*'.
8. De schoolleider ontvangt binnen twee weken het definitieve waarderingsrapport per mail.

In het interview met het auditteam beschrijft de assessor de eerste ervaringen met de nieuwe systematiek en de doorgevoerde verbeteringen. Het bleek dat de schoolleiders de neiging hadden om het reflectieverslag activiteitengericht te schrijven in plaats van het eigen leren in beeld te brengen. Op basis van deze constatering brengt NHL Stenden het schrijven van een reflectieverslag nadrukkelijk onder de aandacht bij de intake. Daarnaast heeft NHL Stenden voor de schoolleider het document '*Bijlage 2 – VOORBEREIDING – waarden achteraf*' gemaakt. Hierin beschrijft NHL Stenden waar een reflectieverslag uit moet bestaan, zodat de schoolleider zich hier een beter beeld bij kan vormen.

Een ander aandachtspunt is de 'zoektocht', zoals NHL Stenden dit verwoord, naar een goed waarderingsrapport. Vanaf de start van de nieuwe herregistratiemethodiek wordt ieder rapport door een peer gereviewed en vindt aan de hand daarvan overleg plaats tussen de assessor en peer reviewer. Vanaf 1 augustus 2021 is een organisatie- en arbeidspsycholoog verbonden aan de Schoolleidersopleiding NHL

Stenden Hogeschool en de herregistratietrajecten. NHL Stenden geeft aan dat zij nauw betrokken gaat worden bij het verder ontwikkelen van de waarderingsformulieren en rapporten. Daarnaast wil zij zich ook laten certificeren als assessor.

In de gesprekken met de schoolleiders wordt het beschreven proces bevestigd. Het auditteam heeft reflectieverslagen en bijbehorende waarderingsrapporten van drie schoolleiders ingezien. Het auditteam herkent hierin het proces van NHL Stenden om tot een 'goed' rapport te komen. En ziet hierin een opgaande lijn.

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

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

Vindplaats

- <https://www.schoolleidersregisterpo.nl/kennisbasis/professionaliseringsthemas>
- Zelfevaluatie Professionaliseringsaanbod 'Waarderen achteraf' NHL Stenden Hogeschool 2021;
 - Bijlage 2 – VOORBEREIDING – waarderen achteraf;
 - Bijlage 4 – Waarderingsformulier (nieuwe systematiek):
 - Reflectieverslag en criteriumgericht interview.
- Producten kandidaat JK:
 - Reflectieverslag;
 - Waarderingsrapport;
- Producten kandidaat JO:
 - Reflectieverslag;
 - Waarderingsrapport;
- Producten kandidaat FV:
 - Reflectieverslag;
 - Waarderingsrapport;

Argumentatie

NHL Stenden geeft in het interview aan dat een thema is 'afgedekt' wanneer de schoolleider via het reflectieverslag/essay in combinatie met het CGI aantoont te voldoen aan de beschrijving van het professionaliseringsthema door het Schoolleidersregister PO.

Ten behoeve van de beoordeling heeft NHL Stenden de professionaliseringsthema's niet vertaald naar specifieke expliciete criteria. De assessor van NHL Stenden is tevens verbonden aan de schoolleidersopleiding van NHL Stenden. Vanuit die hoedanigheid is de assessor inhoudelijk op de hoogte van de professionaliseringsthema's waarvoor NHL Stenden gecertificeerd is. De beoordeling of een

schoolleider een professionaliseringsthema in voldoende mate heeft afgedekt vindt plaats vanuit de kennis en ervaring van de assessor.

Om de betrouwbaarheid van het oordeel van de assessor te borgen, wordt het waarderingsrapport van de assessor door een peer gereviewd. Hierbij let de peer reviewer op de argumentatie en onderbouwing van het oordeel van de assessor, gericht op het professionaliseringsthema en de Table of Learning van Shulman.

NHL Stenden kent 10 herregistratiepunten toe voor elk professionaliseringsthema dat wordt afgedekt. Het auditteam heeft drie waarderingsrapporten ingezien, waarbij respectievelijk vijf en zes professionaliseringsthema's door NHL Stenden als afgedekt zijn beoordeeld. NHL Stenden kent hier het juiste aantal punten aan toe.

De assessor en peer reviewer geven in het interview met het auditteam aan dat het een zoektocht is naar het juiste niveau van beschrijven van de beoordeling in de waarderingsrapporten. In de waarderingsrapporten die het auditteam heeft ingezien wordt dit herkend. De rapporten vertonen een opgaande lijn voor wat betreft de onderbouwing van het oordeel waarom een professionaliseringsthema als afgedekt wordt beschouwd.

Het auditteam beoordeelt het auditaspect als voldoende en merkt hierbij op dat er ruimte voor verdere verbetering is. De opgaande lijn gecombineerd met de voortzetting van de peer review en de recente betrokkenheid van een organisatie- en arbeidpsycholoog bij het verder ontwikkelen van de waarderingsformulieren geeft het auditteam voldoende vertrouwen dat NHL Stenden de ingezette verbetering verder zal continueren.

NHL Stenden beschikt over één assessor die de beoordeling uitvoert op basis van zijn aanwezige kennis en ervaring. Het auditteam heeft in de terugkoppeling opgemerkt dat dit de herregistratietrajecten van NHL Stenden kwetsbaar maakt. NHL Stenden geeft hierbij aan dat de recent aangenomen organisatie- en arbeidpsycholoog zich gaat registreren als assessor. Dit noodzaakt de huidige assessor om zijn aanwezige kennis en ervaring met betrekking tot de professionaliseringsthema's, Table of Learning van Shulman en beoordelingssystematiek toegankelijk en overdraagbaar te maken om de kwetsbaarheid te verkleinen en de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid te vergroten.

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 Professionaliseringsaanbod 'Waarderen achteraf' NHL Stenden Hogeschool 2021;
 - Bijlage 2 – VOORBEREIDING – waarderen achteraf;
 - Bijlage 4 – Waarderingsformulier (nieuwe systematiek):
 - Reflectieverslag en criteriumgericht interview.
- Producten kandidaat JK:
 - Reflectieverslag;
 - Waarderingsrapport;
- Producten kandidaat JO:
 - Reflectieverslag;
 - Waarderingsrapport;
- Producten kandidaat FV:
 - Reflectieverslag;
 - Waarderingsrapport;

Argumentatie

In het interview met het auditteam vermeldt NHL Stenden dat er alleen punten worden toegekend indien de schoolleider via het reflectieverslag/essay in combinatie met het CGI aantoont minimaal te voldoen aan niveau 4 van de Table of Learning van Shulman.

De belangrijkste aspecten van de niveaus van de Table of Learning van Shulman staan in het waarderingsformulier beschreven. De assessor geeft aan dat hij bij het lezen van de reflectieverslagen, en de eventueel aanvullende documenten, met name kijkt welke ontwikkeling een schoolleider heeft doorgemaakt, op welke wijze het leren heeft plaatsgevonden en/of welke leiderschapsvraagstukken er nog liggen. In het CGI benadert de assessor de schoolleider vanuit het waarderend perspectief, stelt dieperliggende vragen en maakt gebruik van 'trage' vragen (H. Kunneman). De assessor vermeldt dat het CGI plaatsvindt met de niveaus van Shulman 'in het achterhoofd', waarbij de beschrijving in het waarderingsformulier als leidraad dient.

De schoolleiders beschrijven in het interview met het auditteam wat het traject 'Waarderen achteraf' hen zelf en de school heeft gebracht. Tevens geven ze aan dat de assessor in het CGI, continu doorvraagt om inzicht te krijgen in de doorgemaakte ontwikkeling.

Het uiteindelijke oordeel vormt de assessor vanuit zijn eigen referentiekader in combinatie met de beschreven niveaus van Shulman en beschrijft dit in het waarderingsrapport.

Ook hier geldt dat het voor de assessor en peer reviewer een proces was naar het juiste niveau van beschrijven. Dit proces wordt door het auditteam in de waarderingsrapporten herkend, waarbij het auditteam constateert dat de rapporten een opgaande lijn vertonen voor wat betreft onderbouwing van het oordeel over de niveaus van Shulman.

Het auditteam heeft drie waarderingsformulieren ingezien, waarvan twee op niveau 4 zijn beoordeeld. Hierbij stelt het auditteam vast dat op basis van het oordeel van de assessor, het juiste aantal punten is toegekend.

Het auditteam beoordeelt het auditaspect als voldoende en merkt hierbij op dat er ruimte voor verdere verbetering is. De opgaande lijn gecombineerd met de voortzetting van de peer review en de recente betrokkenheid van een organisatie- en arbeidpsycholoog bij het verder ontwikkelen van de waarderingsformulieren geeft het auditteam voldoende vertrouwen dat NHL Stenden de ingezette verbetering verder zal continueren.

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 Professionaliseringsaanbod 'Waarderen achteraf' NHL Stenden Hogeschool 2021;
 - Bijlage 2 – VOORBEREIDING – waarderen achteraf;
 - Bijlage 4 – Waarderingsformulier (nieuwe systematiek):
 - Reflectieverslag en criteriumgericht interview.
- Producten kandidaat JK:
 - Reflectieverslag;
 - Waarderingsrapport;
- Producten kandidaat JO:
 - Reflectieverslag;
 - Waarderingsrapport;
- Producten kandidaat FV:
 - Reflectieverslag;
 - Waarderingsrapport;

Argumentatie

In het interview met het auditteam vermeldt NHL Stenden dat er 10 of 20 extra punten worden toegekend indien de schoolleider via het reflectieverslag/essay in combinatie met het CGI aantoont te voldoen aan respectievelijk niveau 5 of niveau 6 van de Table of Learning van Shulman.

De belangrijkste aspecten van de niveaus van de Table of Learning van Shulman staan in het waarderingsformulier beschreven. De assessor geeft aan dat hij bij het lezen van de reflectieverslagen en de eventueel aanvullende documenten met name kijkt welke ontwikkeling een schoolleider heeft doorgemaakt, op welke wijze het leren heeft plaatsgevonden en/of welke leiderschapsvraagstukken er nog liggen. In het CGI benadert de assessor de schoolleider vanuit het waarderend perspectief, stelt dieperliggende vragen en maakt gebruik van 'trage' vragen (H. Kunneman). De assessor vermeldt dat het CGI plaatsvindt met de niveaus van Shulman 'in het achterhoofd', waarbij de beschrijving in het waarderingsformulier als leidraad dient.

Het auditteam heeft één schoolleider gesproken die door de assessor op niveau 5 van de Table of Learning van Shulman is beoordeeld. In het interview beschrijft zij wat het traject 'Waarderen achteraf' voor haarzelf en de school heeft gebracht. Tevens geeft zij aan dat de assessor in het CGI, continu doorvraagt om inzicht te krijgen in de doorgemaakte ontwikkeling.

Het uiteindelijke oordeel vormt de assessor vanuit zijn eigen referentiekader in combinatie met de beschreven niveaus van Shulman en geeft dit weer in het waarderingsrapport.

Ook hier geldt dat het voor de assessor en peer reviewer een proces was naar het juiste niveau van beschrijven. Dit proces wordt door het auditteam in de waarderingsrapporten herkend, waarbij het auditteam constateert dat de rapporten een opgaande lijn vertonen voor wat betreft onderbouwing van het oordeel over de niveaus van Shulman.

Het auditteam heeft drie waarderingsformulieren ingezien, waarvan één op niveau 5 is beoordeeld. Hierbij stelt het auditteam vast dat op basis van het oordeel van de assessor, het juiste aantal punten is toegekend.

Het auditteam beoordeelt het auditaspect als voldoende en merkt hierbij op dat er ruimte voor verdere verbetering is. De opgaande lijn gecombineerd met de voortzetting van de peer review en de recente betrokkenheid van een organisatie- en arbeidpsycholoog bij het verder ontwikkelen van de waarderingsformulieren geeft het auditteam voldoende vertrouwen dat NHL Stenden de ingezette verbetering verder zal continueren.

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

- Inventarisatieformulier professioneel beoordelaar (informeel leren);
- Brief Schoolleidersregister PO d.d. 31 januari 2019 met kenmerk U19019 MCSvdb;
- CV's assessor.

Argumentatie

Op 31-01-2019 besluit de Commissie Certificering van het Schoolleidersregister PO om NHL Stenden met ingang van 14 januari 2019 te certificeren als assessor. Ten aanzien van de meegestuurde CV 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 het 'waarderen achteraf' zet NHL Stenden alleen de assessor in die door de Commissie Certificering van het Schoolleidersregister PO is 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

- Website NHL Stenden, bezocht 14-08-2021:
 - <https://www.ecno.nl/ecno-opleidingen/bepalen-van-de-herregistratiewaarde-van-ontwikkeling-achteraf>

Argumentatie

De geïnterviewden van NHL Stenden geven in het gesprek met de auditoren aan dat NHL Stenden inmiddels 25 jaar schoolleidersopleidingen verzorgt in het noorden van Nederland. De daarmee verkregen goede naamsbekendheid zorgt ervoor dat schoolleiders die zich willen herregistreren zich bij NHL Stenden aanmelden. Daarnaast maakt NHL Stenden voor het werven van deelnemers gebruik van het netwerk van bestuurders en de website.

Het aantal deelnemers dat zich bij NHL Stenden aanmeldt voor het achteraf waarderen van activiteiten door een gecertificeerd assessor neemt toe. NHL Stenden vermeldt in het interview dat vanwege deze aanwas het wervingsproces geen aanpassing behoeft.

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

VOLDOENDE ONVOLDOENDE

Vindplaats

- Zelfevaluatie Professionaliseringsaanbod 'Waarderen achteraf' NHL Stenden Hogeschool 2021;
- Bijlage 2 – VOORBEREIDING – waarderen achteraf.

Argumentatie

In het interview met het auditteam geeft NHL Stenden aan dat het voor hen een proces was om tot een goed waarderend rapport te komen. NHL Stenden heeft er dan ook voor gekozen om vanaf de start van de nieuwe herregistratie systematiek de waarderingsrapporten altijd door een peer reviewer te laten toetsen.

De peer reviewer let hierbij met name op de argumentatie voor de onderbouwing van het oordeel van de assessor. Nadat de feedback tussen de peer reviewer en de assessor is besproken wordt het waarderingsrapport naar de schoolleider gestuurd.

Deze evaluatiemomenten ervaart NHL Stenden als zeer waardevol. De assessor en peer reviewer melden in het interview dat de argumentatie en onderbouwingen, gericht op het professionaliseringsthema en het niveau van Shulman, "sterker en puntiger" zijn geworden. De auditoren zien dit terug in de aangeleverde waarderingsrapporten. Het auditteam merkt op dat hier nog ruimte voor verbetering is.

Naar aanleiding van (evaluatie)feedback van schoolleiders heeft NHL Stenden in de afgelopen periode twee verbeteracties geïmplementeerd. De eerste actie betreft "*Bijlage 2 VOORBEREIDING – waarden achteraf*". Deze bijlage is geschreven voor de schoolleider en geeft een korte uitleg en handreikingen om een reflectieverslag te schrijven. Daarnaast besteedt NHL Stenden meer tijd aan de intake om uitleg te geven over het waarderingstraject en met de schoolleider tot de juiste professionaliseringsthema's te komen.

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

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

Vindplaats

- Zelfevaluatie Professionaliseringsaanbod 'Waarden achteraf' NHL Stenden Hogeschool 2021.

Argumentatie

NHL Stenden geeft aan dat de assessor via de interne beoordelingssystematiek van NHL Stenden wordt beoordeeld. Na afloop van het traject 'achteraf waarden' vindt een mondelinge evaluatie plaats tussen de assessor en schoolleider. In dit gesprek heeft de schoolleider de mogelijkheid om opmerkingen te maken over de kwaliteit van de assessor.

Het auditteam heeft drie schoolleiders geïnterviewd en hen specifiek gevraagd naar de rol van de assessor. Alle geïnterviewde schoolleiders gaven aan hierover zeer tevreden te zijn.

De evaluaties hebben dan ook niet geleid tot verbetering of vervanging van assessoren.

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

VOLDOENDE ONVOLDOENDE

Vindplaats

- Zelfevaluatie Professionaliseringsaanbod 'Waarderen achteraf' NHL Stenden Hogeschool 2021;
- CV assessor.

Argumentatie

De assessor geeft in het interview aan dat hij voornamelijk informeel leert. Hij valt onder het opleidingshuis leiderschap van NHL Stenden en maakt tevens onderdeel uit van het kernteam van de Schoolleidersopleiding van NHL Stenden. In het interview met de auditoren geeft de assessor aan dat het kernteam momenteel bezig is met het onderwerp formatieve toetsing, vanuit een waarderend perspectief. In dit kader wordt in het team veelvuldig gesproken op welke wijze waarderende rapporten kunnen worden geschreven. Ten aanzien van de theorie van Shulman geldt dat er een koppeling aanwezig is tussen de schoolleidersopleiding van NHL Stenden en het 'waarderen achteraf'. Hierdoor voert de assessor gesprekken over dit onderwerp met de portfoliodocenten van de schoolleidersopleiding.

Ten aanzien van nieuwe ontwikkelingen raadpleegt de assessor het werkveld, zoals bestuurders waar nauw mee wordt samengewerkt. Tot slot heeft de assessor contact met de lectoren van NHL Stenden die onderzoek en theorie koppelen aan de praktijk.

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

VOLDOENDE ONVOLDOENDE

Vindplaats

- Zelfevaluatie Professionaliseringsaanbod 'Waarderen achteraf' NHL Stenden Hogeschool 2021;
- Bijlage 2 – VOORBEREIDING – waarderen achteraf.

Argumentatie

De assessor meldt in het interview dat NHL Stenden geen schriftelijke evaluatie met de schoolleider uitvoert. Na afloop van het CGI vindt een mondelinge evaluatie plaats tussen de schoolleider en de assessor. Hierin wordt o.a. besproken hoe de schoolleider het traject heeft ervaren en wat het persoonlijk en voor de school heeft opgeleverd.

Op basis van de mondelinge feedback van schoolleiders heeft NHL Stenden “Bijlage 2 VOORBEREIDING – waarden achteraf” gemaakt en besloten om meer tijd te besteden aan de intake.

Naar aanleiding van interne evaluaties is het besluit genomen om tevens evaluaties via panelgesprekken uit te voeren. Deze evaluaties worden onafhankelijk van de assessor uitgevoerd. Ten tijde van de audit was deze verbeteractie nog niet geïmplementeerd.

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

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

Vindplaats

- <https://intranet.nhlstenden.com/knowledgeservicestudents/onderwerpen/klachtenloket/null/klacht-bezwaar-of-beroep-indienen>

Argumentatie

De klachtenprocedure is gepubliceerd op het intranet van NHL Stenden. Tot op heden zijn er bij NHL Stenden 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 (oude methodiek);
- 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 (oude methodiek);
- 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 methodiek).

Argumentatie

Op het uitgereikt certificaat vermeldt NHL Stenden de herregistratiewaarde omschreven als het 'Aantal Waarderingspunten'.

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: NHL Stenden
 Adres: Eemsgolaan 17, 9729 DW Groningen
 Telefoon: 06 20 42 12 03
 Contactpersoon: Dhr. R. Meulman
 Datum verificatie: 27 augustus 2021
 Auditoren KCE: Jeroen Macke en Jantina Nieuwhuis

Tijd	Programmaonderdeel
09:15 uur	Ontvangst auditoren
09:30 uur	Kennismaking, introductie en gesprek met: - Eindverantwoordelijk management (Alexander v.d. Weide) - Adviseur assessment (assessor) (Roy Meulman) - Kwaliteitsmedewerker (Pietrick Wiersma) - Management assistent (Nicole van Putten)
11:00 uur	Pauze / overleg auditoren
11:15 uur	Interview kandidaat 1 (oude stijl)
11:30 uur	Interview Kandidaat 2 (nieuwe stijl)
11:55 uur	Interview Kandidaat 3 (nieuwe stijl)
12:20 uur	Lunch
13:00 uur	Onderling overleg auditoren
13:15 uur	Interview assessor Roy Meulman
14:15 uur	Onderling overleg auditoren
14:30 uur	Reservering openstaande vragen indien noodzakelijk
14:45 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