

Verificatie-audit

Bureau Sterk

24 juni 2021

Inhoud

Algemene gegevens	3
Ondertekening.....	4
Doelstelling.....	5
Managementsamenvatting	6
Bevindingen	7
C. Implementatie van de nieuwe herregistratie-systematiek.....	7
Normering en beslisregels.....	17
Bijlage 1 Agenda.....	18
Bijlage 2 Achteraf toekennen van herregistratiewaarde.....	19
Bijlage 3 Reactie Bureau STERK.....	21

Algemene gegevens

Aanbieder

Organisatie: Bureau Sterk

Adres: Godfried Bomansstraat 7

Postcode + woonplaats: 4103 WR Culemborg

Contactpersoon

Naam: Mevr. A. Mooren

Telefoonnummer: 0345 – 471 370

E-mailadres: info@bureausterk.nl

Bevoegd gezag

Naam: Mevr. R. Bargeman

Telefoonnummer: 0345 – 471 370

E-mailadres: info@bureausterk.nl

Auditor

Naam: J.F. Macke

Telefoonnummer: 030 234 73 60

E-mailadres: info@schoolleidersregisterpo.nl

Ondertekening

Op 8 oktober 2020 heeft het Schoolleidersregister PO een verificatie-audit uitgevoerd bij Bureau Sterk. Hierbij zijn alle auditaspecten als voldoende beoordeeld.

Met de introductie van de nieuwe herregistratie-systematiek is door het Schoolleidersregister PO besloten om Bureau Sterk in 2021 opnieuw te auditeren, waarbij de scope van audit zich beperkt tot onderdeel C 'Implementatie van de nieuwe herregistratie-systematiek' van het toetsingskader.

Deze verificatie-audit is op 24 juni 2021 door het Schoolleidersregister PO uitgevoerd.

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

- Professioneel Valideren Gecertificeerd op 26-11-2015

.....

Auditor

Jeroen Macke

.....

Schoolleider-auditor

Janneke Grijpma

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 24 juni 2021 een verificatie-audit uitgevoerd bij Bureau Sterk, gevestigd in Culemborg.

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 het management en de assessor zijn via Teams gevoerd. Daarnaast zijn door het auditteam drie schoolleiders telefonisch geïnterviewd.

De verificatie-audit richt zich op één onderdeel:

- Implementatie van de nieuwe herregistratie-systematiek;

Dit onderdeel bestaat uit 4 aspecten (C7 t/m C10) die beoordeeld worden op een tweepuntschaal: *Voldoende* en *Onvoldoende*. In het rapport wordt per aspect de beoordeling en bijbehorende argumentatie weergegeven.

In een eerder stadium is één van de vier auditspecten als *Voldoende* beoordeeld. Naar aanleiding deze beoordeling heeft Bureau Sterk een nadere toelichting aan het auditteam gegeven en een aantal wijzigingen doorgevoerd.

Dit leidt ertoe dat het auditteam twee van de vier auditspecten als *Voldoende* beoordeelt. De overige twee onderstaande auditspecten zijn *Onvoldoende* beoordeeld:

- C8. *Voor ieder professionaliseringsthema dat is 'afgedekt' worden 10 punten gegeven.*
- C10. *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.*

Ten aanzien van auditspect C8 geldt dat in de waarderingsrapportage van Bureau Sterk de feiten en omstandigheden, op basis waarvan het thema als afgedekt is beoordeeld, onvoldoende beschreven zijn. Voor auditspect C10 geldt hetzelfde, maar dan toegespitst op niveau 5 van Shulman. Aanvullend geldt voor auditspect C10 dat Bureau Sterk in haar beoordeling het niveau van Shulman koppelt aan een vaktechnisch thema in plaats van een thema onafhankelijke beoordeling uit te voeren.

Bevindingen

C. Implementatie van de nieuwe herregistratie-systematiek

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 verificatie audit professioneel beoordelaars, herregistratie schoolleiders Bureau Sterk:
 - Bijlage 1 Aanpak professioneel waarderen;
 - Bijlage 3 Vragen bij de professionaliseringsthema's:
 - Aandacht voor professionele ontwikkeling van leerkrachten (Omgaan met verschillen);
 - Bedrijfsvoering;
 - Educatief partnerschap met ouders;
 - Human Resource Management in het onderwijs;
 - Kwaliteitsmanagement;
 - Leerbehoeften van individuele leerlingen;
 - Leidinggeven aan Leren;
 - Maatschappelijke en Technologische ontwikkelingen;
 - Onderwijsinrichting en schoolorganisatie;
 - Onderzoeksmatig werken;
 - Persoonlijk leiderschap;
 - Professionele leergemeenschappen;
 - Samenwerken aan passend onderwijs;
 - Samenwerken met de regio;
 - Samenwerken met het bestuur;
 - Transparantie en verantwoording;
 - Verandermanagement;
 - Visiegestuurd onderwijs.
- Producten kandidaat:
 - Persoonlijk ontwikkelplan kandidaat;
 - Selectie van bewijzen:
 - Matrix 2018 – 2019;
 - Matrix 2019 – 2020;
 - Matrix 2020 – 2021.
- Ingevuld gespreksformat assessor t.b.v. eindbeoordeling kandidaat.

Argumentatie

Het management en de assessoren van Bureau STERK geven in de gesprekken met de auditoren aan dat Bureau STERK drie vormen van Waarderen van Ontwikkeling aanbiedt. Deze drie trajecten beschrijft Bureau STERK in het document '*Zelfevaluatie verificatie audit professioneel beoordelaars, herregistratie schoolleiders Bureau Sterk*', Bijlage 1 '*Aanpak professioneel waardenen*' en zijn achtereenvolgens:

1. **Persoonlijk ontwikkelplan;**
In dit traject kijkt de schoolleider naar de ontwikkeling van zijn/haar school, analyseert wat de school nodig heeft en wat dit vraagt van zijn/haar eigen ontwikkeling. Op basis van een analyse en/of determinatie van de persoonlijke ontwikkelbehoefte, schrijft de schoolleider een persoonlijk ontwikkelplan passend bij de eigen ontwikkeling en gekoppeld aan de schoolontwikkeling. Dit traject omvat Niveau 4 van Shulman.
2. **Professionele ontwikkeling;**
In dit traject kijkt de schoolleider terug, analyseert en/of determineert de persoonlijke ontwikkeling en verantwoordt de acties en keuzes. Als afsluiting schrijft de schoolleider een persoonlijk ontwikkelplan, gericht op zijn/haar verdere ontwikkeling. Dit traject is gericht op Niveau 5 van Shulman.
3. **Ontwikkeling van de beroepsgroep.**
In dit traject kijkt de schoolleider eveneens terug. Naast het analyseren en/of determineren van de persoonlijke ontwikkeling en verantwoording van acties en keuzes, beschouwt de schoolleider ook de impact die zijn/haar ontwikkeling heeft op de beroepsgroep. Als afsluiting schrijft de schoolleider een persoonlijk ontwikkelplan, gericht op zijn/haar verdere ontwikkeling. Dit traject richt zich op Niveau 6 van Shulman.

Na aanmelding krijgt de schoolleider onder andere informatie toegezonden over de professionaliseringsthema's en de drie verschillende trajecten; Persoonlijk ontwikkelplan, Professionele ontwikkeling en Ontwikkeling van de beroepsgroep. In deze documenten staat respectievelijk niveau 4, 5 en 6 van Shulman beschreven inclusief een beschrijving wat de schoolleider in de STERKscan moet opnemen. Voor elk traject geldt dat de schoolleider opgedane nieuwe inzichten vanuit onderzoek, theorie, congressen e.d. verbindt aan het eigen handelen in de praktijk en de eigen professionele identiteit. De producten en bewijzen neemt de schoolleider op in de STERKscan.

Na een telefonisch overleg tussen de schoolleider en één van de onderwijskundige adviseurs van Bureau Sterk kiest de schoolleider op basis van de eerdere toegezonden informatie en het telefonisch gesprek, één van de drie trajecten en één of meerdere professionaliseringsthema's die het beste bij zijn/haar ontwikkeling past.

In het persoonlijk ontwikkelplan legt de schoolleider vervolgens de verbinding met de inhoud van het (de) professionaliseringsthema('s) waar de ontwikkeling aan gekoppeld is. De schoolleider dient middels 'harde' bewijzen (portfolio) de assessor te overtuigen van de ontwikkeling die bij de schoolleider heeft plaatsgevonden. Het waarderingstraject wordt afgesloten met een assessment in de vorm van een CGI (criterium gericht interview) door een assessor van Bureau STERK. Deze bevrage de schoolleider op een verdiepend niveau volgens de methodiek van Appreciative Inquiry.

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

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

Vindplaats

- Zelfevaluatie verificatie audit professioneel beoordelaars, herregistratie schoolleiders Bureau Sterk:
 - Bijlage 1 Aanpak professioneel waardenen;
 - Bijlage 3 Vragen bij de professionaliseringsthema's;
 - Bijlage 4 Verantwoording toekennen punten.
- Producten kandidaat:
 - Persoonlijk ontwikkelplan kandidaat;
 - Selectie van bewijzen:
 - Matrix 2018 – 2019;
 - Matrix 2019 – 2020;
 - Matrix 2020 – 2021.
- Ingevuld gespreksformat assessor t.b.v. eindbeoordeling kandidaat;
- Uitgewerkte beoordelingsrapportage.

Argumentatie

In het document '*Zelfevaluatie verificatie audit professioneel beoordelaars, herregistratie schoolleiders Bureau Sterk*', Bijlage 1 '*Aanpak professioneel waardenen*', beschrijft Bureau STERK dat het waarderingstraject wordt afgesloten door het voeren van een criterium gericht interview met de assessor van Bureau STERK. In de gesprekken met de auditoren bevestigen de schoolleiders en het management en assessoren van Bureau STERK deze werkwijze.

De assessor geeft aan dat zij zich voorbereidt aan de hand van de aangeleverde stukken. Voor het beoordelen van de stukken en ter voorbereiding op, en uitvoering van, het criterium gericht interview, maakt de assessor onder andere gebruik van Bijlage 3 '*Vragen bij de professionaliseringsthema's*'. In deze bijlage beschrijft Bureau STERK een aantal overkoepelende basisvragen en uitgebreide specifieke vragen per professionaliseringsthema.

Naast de specifieke vragen per professionaliseringsthema, geeft de assessor van Bureau STERK aan dat zij bij het beoordelen van het bewijs en tijdens het criterium gericht interview tevens de Dublin Descriptoren in acht neemt. Hierbij toetst de assessor of de schoolleider aantoonbaar:

- kennis en inzicht heeft verworven;
- kennis, vaardigheden en inzicht heeft toegepast in tenminste twee situaties;
- kennis en vaardigheden heeft overgedragen op en/of gedeeld met anderen;
- gereflecteerd heeft op eigen handelen;
- nieuwe ontwikkeldoelen heeft geformuleerd.

Aan de hand van de geleverde (bewijs)stukken en tijdens het criterium gericht interview maakt de assessor aantekeningen van haar constatering en bevindingen. Onderdeel van deze aantekeningen is het ingevulde *'gespreksformat assessor t.b.v. eindbeoordeling kandidaat'*. Na afloop van het criterium gericht interview geeft de assessor mondeling terugkoppeling in hoeverre de schoolleider aan het thema voldoet. Deze terugkoppeling vindt plaats in combinatie met de terugkoppeling over het behaalde niveau van Shulman.

Mocht tijdens het criterium gericht interview en uit de aangeleverde stukken overtuigend aantoonbaar gemaakt worden dat er sprake is van koppelingen naar andere thema's en er is sprake van een duidelijk consistent en congruent beeld, dan kan de assessor extra punten toekennen omdat ook aan andere thema's wordt voldaan.

In Bijlage 1 *'Aanpak professioneel waarderen'* beschrijft Bureau STERK de toekenning van herregistratiepunten. Bij succesvolle afronding van traject 1 (Persoonlijk ontwikkelplan) ontvangt de schoolleider minimaal 10 herregistratiepunten, afhankelijk van het aantal afgedekte thema's. Voor het succesvol afronden van traject 2 (Professionele ontwikkeling) en 3 (Ontwikkeling van de beroepsgroep) ontvangt de schoolleider respectievelijk minimaal 20 en 30 punten, afhankelijk van het aantal afgedekte thema's.

In bijlage 4 *'Verantwoording toekennen van punten'*, beschrijft Bureau STERK dat er respectievelijk 10, 20 of 30 punten worden toegekend afhankelijk van de ontwikkeling van de schoolleider op respectievelijk Niveau 4 (Persoonlijk ontwikkelplan), Niveau 5 (Professionele ontwikkeling) of Niveau 6 (Ontwikkeling van de beroepsgroep).

De interviews met de assessor en de schoolleider bevestigen dat Bureau Sterk in het criterium gericht interview gebruik maakt van de specifieke vragen die gekoppeld zijn aan het professionaliseringsthema en de Dublin discriptoren. Dit in combinatie met de aantekeningen van de assessor overtuigen de auditoren dat Bureau Sterk een juist oordeel geeft in hoeverre een professionaliseringsthema is afgedekt.

Het auditteam heeft geconstateerd dat de terugkoppeling van de resultaten aan de schoolleider mondeling plaatsvindt. Vanwege het ontbreken van een onderbouwde schriftelijk terugkoppeling, is dit auditaspect in de eerste rapportage als Onvoldoende beoordeeld.

Als reactie heeft Bureau Sterk het auditteam van uitgewerkte beoordeling voorzien. In de rapportage worden de feiten en omstandigheden, op basis waarvan het thema als afgedekt is beoordeeld, onvoldoende beschreven. Het eerdere oordeel van auditaspect C8 blijft ongewijzigd.

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 verificatie audit professioneel beoordelaars, herregistratie schoolleiders Bureau Sterk:
 - Bijlage 1 Aanpak professioneel waarderen;
 - Bijlage 2 Gespreksformat voor de assessor;
 - Bijlage 3 Vragen bij de professionaliseringsthema's;
 - Bijlage 4 Verantwoording toekennen punten.
- Producten kandidaat:
 - Persoonlijk ontwikkelplan kandidaat;
 - Selectie van bewijzen:
 - Matrix 2018 – 2019;
 - Matrix 2019 – 2020;
 - Matrix 2020 – 2021.
- Ingevuld gespreksformat assessor t.b.v. eindbeoordeling kandidaat;
- Uitgewerkte beoordelingsrapportage;
- Certificaat kandidaat A, beoordeling Niveau 5, twee thema's;
- Certificaat kandidaat A, beoordeling Niveau 6, vijf thema's;
- Certificaat kandidaat B, beoordeling Niveau 5, twee thema's;
- Certificaat kandidaat B, beoordeling Niveau 6, vijf thema's.

Argumentatie

In het document '*Zelfevaluatie verificatie audit professioneel beoordelaars, herregistratie schoolleiders Bureau Sterk*', Bijlage 1 '*Aanpak professioneel waarderen*', beschrijft Bureau STERK dat het waarderingstraject wordt afgesloten door het voeren van een criterium gericht interview met de assessor van Bureau STERK. In de gesprekken met de auditoren bevestigen de schoolleiders en het management en assessoren van Bureau STERK deze werkwijze.

De assessor geeft aan dat zij zich voorbereid aan de hand van de aangeleverde stukken. Voor het beoordelen van de stukken en ter voorbereiding op, en uitvoering van, het criterium gericht interview, maakt de assessor onder andere gebruik van Bijlage 1 '*Aanpak professioneel waarderen*'. In deze bijlage beschrijft Bureau STERK wat Niveau 4 van Shulman inhoudt. Dit wordt verder uitgewerkt in Bijlage 2 '*Gespreksformat voor de assessor*'.

Het management en de assessoren van Bureau STERK geven in de gesprekken met de auditoren aan dat Bureau STERK drie vormen van Waarderen van Ontwikkeling aanbiedt. Deze vormen beschrijft Bureau

STERK in het document *'Zelfevaluatie verificatie audit professioneel beoordelaars, herregistratie schoolleiders Bureau Sterk'*, Bijlage 1 *'Aanpak professioneel waarderen'*.

Voor elke vorm geldt dat de schoolleider opgedane nieuwe inzichten vanuit onderzoek, theorie, congressen e.d. verbindt aan het eigen handelen in de praktijk en de eigen professionele identiteit. De producten en bewijzen worden opgenomen in de STERKscan.

De schoolleider dient middels 'harde' bewijzen (portfolio) de assessor te overtuigen van de ontwikkeling die bij de schoolleider heeft plaatsgevonden. Het waarderingstraject wordt afgesloten met een assessment in de vorm van een criterium gericht interview door een assessor van Bureau STERK. Deze bevraagt de schoolleider op een verdiepend niveau volgens de methodiek van Appreciative Inquiry.

De vorm *'Persoonlijk Ontwikkelplan'* schaal Bureau STERK in op Niveau 4 van de Table of Learning van Shulman. In dit traject kijkt de schoolleider naar de ontwikkeling van zijn/haar school, analyseert wat de school nodig heeft en wat dit vraagt van zijn/haar eigen ontwikkeling. Op basis van de een analyse en/of determinatie van de persoonlijke ontwikkelbehoefte, schrijft de schoolleider een persoonlijk ontwikkelplan passend bij de eigen ontwikkeling en gekoppeld aan de schoolontwikkeling. Het persoonlijk ontwikkelplan wordt opgenomen in de STERKscan.

Alle producten en bewijzen uit de STERKscan vormen de input voor het criterium gericht interview. Bureau STERK kent 10 punten toe wanneer bij de schoolleider sprake is van een (substantiële) ontwikkeling gebaseerd op Niveau 4 Table of Learning van Shulman. Tijdens het criterium gericht interview neemt de assessor van Bureau Sterk tevens de Dublin descriptoren in acht, waarbij zij toetst in hoeverre de schoolleider aantoonbaar:

- kennis en inzicht heeft verworven;
- kennis, vaardigheden en inzicht heeft toegepast in tenminste twee situaties;
- kennis en vaardigheden heeft overgedragen op en/of gedeeld met anderen;
- gereflecteerd heeft op eigen handelen;
- nieuwe ontwikkeldoelen heeft geformuleerd.

In Bijlage 1 *'Aanpak professioneel waarderen'* beschrijft Bureau STERK dat zij een waardering van minimaal 10 punten toekent als het traject succesvol is afgerond. Mocht tijdens het criterium gericht interview en uit de aangeleverde stukken overtuigend aantoonbaar gemaakt worden dat er sprake is van koppelingen naar andere thema's en er is sprake van een duidelijk consistent en congruent beeld, dan kan de assessor extra punten toekennen omdat ook aan andere thema's wordt voldaan.

In Bijlage 4 *'Verantwoording toekennen punten'*, vermeld Bureau STERK dat zij 10 punten toekennen bij Niveau 4.

De interviews met de assessor en de schoolleider bevestigen dat Bureau Sterk in het criterium gericht interview gebruik maakt van de beschrijving van Niveau 4 van Shulman en de uitwerking hiervan in Bijlage 2 *'Gespreksformat voor de assessor'*.

Het auditteam heeft geconstateerd dat de terugkoppeling van de resultaten aan de schoolleider mondeling plaatsvindt. Vanwege het ontbreken van een onderbouwde schriftelijk terugkoppeling, is dit auditaspect eerder als Onvoldoende beoordeeld.

Als reactie heeft Bureau Sterk het auditteam van uitgewerkte beoordeling voorzien. Tevens zijn na afloop van de audit een aantal certificaten door het auditteam ingezien. Uit de certificaten leidt het auditteam af dat Bureau Sterk twee waarderingstrajecten met dezelfde kandidaat uitvoert in een tijdsbestek van ruim één maand.

Het auditteam stelt vast dat het op deze manier splitsen van waarderingstrajecten niet in lijn is met hoe instellingen geacht worden de nieuwe herregistratie-systematiek ten uitvoer te brengen. Naar aanleiding van gesprekken tussen Bureau Sterk en het Schoolleidersregister PO heeft Bureau Sterk de procedure aangepast waardoor er minimaal één jaar tussen opeenvolgende waarderingstrajecten van dezelfde kandidaat aanwezig is.

In de ontvangen uitgewerkte beoordeling wordt de kandidaat gewaardeerd op niveau 5 van Shulman. Dit impliceert dat de kandidaat ook voldoet aan niveau 4 van Shulman. Vanwege het feit dat de kandidaat op niveau 5 is beoordeeld, heeft het auditteam de uitgewerkte beoordeling onder auditaspect C10 getoetst.

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 verificatie audit professioneel beoordelaars, herregistratie schoolleiders Bureau Sterk:
 - Bijlage 1 Aanpak professioneel waarderen;
 - Bijlage 2 Gespreksformat voor de assessor;
 - Bijlage 3 Vragen bij de professionaliseringsthema's;
 - Bijlage 4 Verantwoording toekennen punten.
- Producten kandidaat:
 - Persoonlijk ontwikkelplan kandidaat;
 - Selectie van bewijzen:
 - Matrix 2018 – 2019;
 - Matrix 2019 – 2020;
 - Matrix 2020 – 2021.
- Ingevuld gespreksformat assessor t.b.v. eindbeoordeling kandidaat.
- Uitgewerkte beoordelingsrapportage;
- Certificaat kandidaat A, beoordeling Niveau 5, twee thema's;
- Certificaat kandidaat A, beoordeling Niveau 6, vijf thema's;
- Certificaat kandidaat B, beoordeling Niveau 5, twee thema's;
- Certificaat kandidaat B, beoordeling Niveau 6, vijf thema's.

Argumentatie

In het document '*Zelfevaluatie verificatie audit professioneel beoordelaars, herregistratie schoolleiders Bureau Sterk*', Bijlage 1 '*Aanpak professioneel waarderen*', beschrijft Bureau STERK dat het waarderingstraject wordt afgesloten door het voeren van een criterium gericht interview met de assessor van Bureau STERK. In de gesprekken met de auditoren bevestigen de schoolleiders en het management en assessoren van Bureau STERK deze werkwijze.

De assessor geeft aan dat zij zich voorbereid aan de hand van de aangeleverde stukken. Voor het beoordelen van de stukken en ter voorbereiding op, en uitvoering van, het criterium gericht interview, maakt de assessor onder andere gebruik van Bijlage 1 '*Aanpak professioneel waarderen*'. In deze bijlage beschrijft Bureau STERK wat Niveau 5 en Niveau 6 van Shulman inhoudt. Dit wordt verder uitgewerkt in Bijlage 2 '*Gespreksformat voor de assessor*'.

Het management en de assessoren van Bureau STERK geven in de gesprekken met de auditoren aan dat Bureau STERK drie vormen van Waarderen van Ontwikkeling aanbiedt. Deze vormen beschrijft Bureau

STERK in het document *'Zelfevaluatie verificatie audit professioneel beoordelaars, herregistratie schoolleiders Bureau Sterk'*, Bijlage 1 *'Aanpak professioneel waarderen'*.

Voor elke vorm geldt dat de schoolleider opgedane nieuwe inzichten vanuit onderzoek, theorie, congressen e.d. verbindt aan het eigen handelen in de praktijk en de eigen professionele identiteit. De producten en bewijzen worden opgenomen in de STERKscan.

De schoolleider dient middels 'harde' bewijzen (portfolio) de assessor te overtuigen van de ontwikkeling die bij de schoolleider heeft plaatsgevonden. Het waarderingstraject wordt afgesloten met een assessment in de vorm van een criterium gericht interview door een assessor van Bureau STERK. Deze bevraagt de schoolleider op een verdiepend niveau volgens de methodiek van Appreciative Inquiry.

De tweede vorm van Waarderen van Ontwikkeling is *'Professionele ontwikkeling'*. Dit traject schaaft Bureau STERK in op Niveau 5 van de Table of Learning van Shulman. In dit traject kijkt de schoolleider terug, analyseert en/of determineert de persoonlijke ontwikkeling en verantwoordt de acties en keuzes. Als afsluiting schrijft de schoolleider een persoonlijk ontwikkelplan, gericht op zijn/haar verdere ontwikkeling. Het persoonlijk ontwikkelplan wordt opgenomen in de STERKscan.

De laatste en derde vorm van Waarderen van Ontwikkeling is *'Ontwikkeling van de Beroepsgroep'*. Deze vorm schaaft Bureau STERK in op Niveau 6 van de Table of Learning van Shulman. In dit traject kijkt de schoolleider eveneens terug. Naast het analyseren en/of determineren van de persoonlijke ontwikkeling en verantwoording van acties en keuzes, beschouwt de schoolleider ook de impact die zijn/haar ontwikkeling heeft op de beroepsgroep. Als afsluiting schrijft de schoolleider een persoonlijk ontwikkelplan, gericht op zijn/haar verdere ontwikkeling. Het persoonlijk ontwikkelplan wordt opgenomen in de STERKscan.

Alle producten en bewijzen uit de STERKscan vormen de input voor het criterium gericht interview. In Bijlage 1 *'Aanpak professioneel waarderen'* beschrijft Bureau STERK dat zij een waardering van minimaal 20 punten toekent als het traject *'Professionele Ontwikkeling'* succesvol is afgerond. Indien het traject *'Ontwikkeling van de beroepsgroep'* succesvol is afgerond, kent Bureau STERK 30 punten toe. Tijdens het criterium gericht interview neemt de assessor van Bureau Sterk tevens de Dublin descriptoren in acht, waarbij zij toetst in hoeverre de schoolleider aantoonbaar:

- kennis en inzicht heeft verworven;
- kennis, vaardigheden en inzicht heeft toegepast in tenminste twee situaties;
- kennis en vaardigheden heeft overgedragen op en/of gedeeld met anderen;
- gereflecteerd heeft op eigen handelen;
- nieuwe ontwikkeldoelen heeft geformuleerd.

Mocht tijdens het criterium gericht interview en uit de aangeleverde stukken overtuigend aantoonbaar gemaakt worden dat er sprake is van koppelingen naar andere thema's en er is sprake van een duidelijk consistent en congruent beeld, dan kan de assessor extra punten toekennen omdat ook aan andere thema's wordt voldaan. Wanneer daarentegen uit het criterium gericht interview blijkt dat het ingeschatte

niveau van Shulman te hoog is, dan zal de assessor, in afwijking van het gekozen traject, de schoolleider op een lager niveau van Shulman waarderen.

In Bijlage 1 '*Aanpak professioneel waarderen*' beschrijft Bureau STERK dat zij een waardering van minimaal 20 punten toekent als het traject '*Professionele Ontwikkeling*' succesvol is afgerond. Indien het traject '*Ontwikkeling van de beroepsgroep*' succesvol is afgerond, kent Bureau STERK 30 punten toe.

In bijlage 4 '*Verantwoording toekennen punten*', vermeld Bureau STERK dat zij 20 punten toekennen bij Niveau 5 en 30 punten bij Niveau 6.

De interviews met de assessor en de schoolleider bevestigen dat Bureau Sterk in het criterium gericht interview gebruik maakt van de beschrijving van niveau 5 van Shulman en Bijlage 2 '*Gespreksformat voor de assessor*'. Bureau STERK heeft nog geen kandidaat op niveau 6 van Shulman beoordeeld.

Het auditteam heeft geconstateerd dat de terugkoppeling van de resultaten aan de schoolleider mondeling plaatsvindt. Vanwege het ontbreken van een onderbouwde schriftelijk terugkoppeling, is dit auditaspect eerder als Onvoldoende beoordeeld.

Als reactie heeft Bureau Sterk het auditteam van uitgewerkte beoordeling voorzien. Tevens zijn na afloop van de audit een aantal certificaten door het auditteam ingezien. De certificaten geven aan dat twee kandidaten op moment 1 voor vijf thema's op niveau 6 van Shulman zijn beoordeeld. Kort hierna zijn de kandidaten voor twee thema's op niveau 5 van Shulman beoordeeld.

Uit deze certificaten concludeert het auditteam dat Bureau Sterk de ontwikkeling van de kandidaat, met betrekking tot het niveau van Shulman, thema-afhankelijk beoordeelt. Daar waar het Schoolleidersregister PO de ontwikkeling van de kandidaat met betrekking tot het niveau van Shulman thema-overstijgend ziet.

Dit betekent concreet dat, gelet op de wijze waarop Bureau Sterk de methodiek heeft beschreven, de beschrijving an sich voldoet, maar de praktische invulling hiervan niet in lijn is met de wijze waarop het Schoolleidersregister PO dit ziet.

In de ontvangen uitgewerkte beoordeling wordt de kandidaat gewaardeerd op niveau 5 van Shulman. Het auditteam constateert dat in deze waarderingsrapportage de feiten en omstandigheden op basis waarvan de kandidaat op niveau 5 van Shulman is beoordeeld, beperkt zijn beschreven.

Het tijdsaspect, twee beoordelingen in korte tijd, heeft Bureau Sterk in de procedure aangepast. Hiervoor verwijst het auditteam naar de argumentatie bij auditaspect C9.

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 Agenda

Naam instelling: Bureau Sterk
Adres: Godfried Bomansstraat 7, 4103 WR Culemborg
Telefoon: 0345 – 471 370
Contactpersoon: Anjo Mooren
Datum verificatie: 24 juni 2021
Auditoren KCE: Jeroen Macke en Janneke Grijpma

Tijd	Programmaonderdeel
09:25 uur	Inloggen op Teams
09:30 uur	Kennismaking
09:45 uur	Gesprek met eindverantwoordelijk management <ul style="list-style-type: none">- Robinet Bargeman (directrice)- Anjo Mooren (onderwijsadviseur / assessor)
11:15 uur	Pauze, onderling overleg auditoren
12:30 uur	Telefonisch gesprek met schoolleider afgerond traject, nieuwe systematiek
13:00 uur	Onderling overleg auditoren
13:15 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

Bijlage 3: Reactie Bureau STERK

Bureau STERK heeft kennisgenomen van het besluit van de certificeringscommissie. We kiezen ervoor geen verweer aan te tekenen maar toekomstgericht te handelen. Daarom hebben we bij de nieuwe aanvraag tot 'professioneel beoordelaar ten behoeve van achteraf te waarderen activiteiten voor herregistratie' een aanscherping gedaan in de onderbouwing. We verwachten zeer binnenkort een positieve reactie op onze aanvraag.