

Marnix Onderwijscentrum

Verificatie-audit

30 november 2021

Inhoud

Algemene gegevens	3
Ondertekening.....	4
Doelstelling.....	5
Managementsamenvatting	6
Bevindingen	7
A. Voorlichting.....	7
B. De methodiek	11
C. Implementatie van de nieuwe herregistratie-systematiek (zie bijlage 2).....	14
D. Kwaliteit personeel	21
E. Kwaliteit organisatie.....	22
F. Certificaten	28
Normering en beslisregels.....	30
Bijlage I Programma	31
Bijlage 2 Achteraf toekennen van herregistratiewaarde.....	32

Algemene gegevens

Aanbieder

Organisatie: Marnix Onderwijscentrum

Adres: Vogelsanglaan 1

Postcode + woonplaats: 3571 ZM Utrecht

Contactpersoon

Naam: Judith Amels

Telefoonnummer: 06 51 88 21 87

E-mailadres: j.amels@hsmarnix.nl

Bevoegd gezag

Naam: Ron de Bakker

Telefoonnummer: 030 2753560

E-mailadres: moc@hsmarnix.nl

Auditor

Naam: J.F. Macke

Telefoonnummer: 030 234 73 60

E-mailadres: info@schoolleidersregisterpo.nl

Ondertekening

Op 30 november 2021 heeft het Schoolleidersregister PO een verificatie-audit uitgevoerd bij Marnix Onderwijscentrum in Utrecht. Het volgende gecertificeerde aanbod met betrekking tot Professioneel beoordelaar is beoordeeld:

- Persoonlijk leiderschapGecertificeerd per 29 november 2018
 - Persoonlijk Leiderschap (geheel thema)
- Regie en strategieGecertificeerd per 29 november 2018
 - De inrichting van het onderwijs
 - Organisatie van de school
 - HR-beleid
 - Bedrijfsvoering
- Kennis-en kwaliteitsontwikkelingGecertificeerd per 29 november 2018
 - Strategisch kwaliteitsmanagement
 - Professionele leergemeenschap
 - Onderzoeksmatig werken
 - Verantwoording
- In relatie staan tot de omgevingGecertificeerd per 29 november 2018
 - Omgaan met het bestuur
 - Omgaan met ouders
 - Omgaan met andere organisaties
 - Omgaan met (demografische) ontwikkelingen
- Omgaan met verschillenGecertificeerd per 29 november 2018
 - Omgaan met verschillen in de klas
 - Omgaan met verschillen als team
 - Omgaan met verschillen vertaald naar de schoolorganisatie
 - Omgaan met verschillen en samenwerking
- Leidinggeven aan veranderingGecertificeerd per 29 november 2018
 - Leidinggeven aan verandering (geheel thema)
- Toekomstgericht onderwijsGecertificeerd per 29 november 2018
 - Toekomstgericht onderwijs (geheel thema)

Utrecht, <datum>

.....

Auditor

Jeroen Macke

.....

Schoolleider-auditor

Petra van de Pauvort

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 30 november 2021 een verificatie-audit uitgevoerd bij Marnix Onderwijscentrum, hierna te noemen MOC, gevestigd in Utrecht.

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 eindverantwoordelijk management, kwaliteitsmedewerker (tevens peer reviewer) en assessoren zijn via Teams gevoerd. Daarnaast zijn door het auditteam drie schoolleiders telefonisch geïnterviewd.

De verificatie-audit richt zich op zes onderdelen:

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

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

Alle auditaspecten zijn door het auditteam als Voldoende beoordeeld.

Bevindingen

A. Voorlichting

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

VOLDOENDE ONVOLDOENDE

Vindplaats

- Catalogus Schoolleidersregister PO.

Argumentatie

De contactgegevens en contactpersoon van MOC en de link naar het aanbod van MOC 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 MOC, bezocht 20-11-2021:
 - <https://www.marnixonderwijscentrum.nl/herregistratie-informeel-leren>
 - [Maak als schoolleider kennis met ons portfolio en breng je eigen ontwikkeling in beeld | Marnix Onderwijscentrum](#)
- LinkedIn MOC:
 - https://www.linkedin.com/posts/marnixonderwijscentrum_mmaak-als-schoolleider-kennis-met-ons-portfolio-activity-6843557640577142784-oBf4/

Argumentatie

Op de website en via LinkedIn vermeldt MOC de mogelijkheid van herregistratie via het traject van informeel leren. De introductiefilm op de website geeft nadere uitleg hoe een dergelijk traject verloopt. Zowel op de website als in de film worden de specifieke thema's niet genoemd. MOC verwijst hiervoor naar de website van het Schoolleidersregister PO.

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;

Argumentatie

MOC maakt geen gebruik van het beeldmerk van het Schoolleidersregister PO. Het auditaspect stelt dat het geen verplichting is om het beeldmerk toe te passen. Indien het echter wordt toegepast, dient dit correct te gebeuren. Daarmee voldoet MOC aan auditaspect A3.

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

- Brief Schoolleidersregister PO d.d. 16 januari 2019 met kenmerk U19006 | MCSvdb;
- Inventarisatieformulier professioneel beoordelaar (informeel leren);
- Website MOC, bezocht 20-11-2021:
 - <https://www.marnixonderwijscentrum.nl/herregistratie-informeel-leren>
 - [Maak als schoolleider kennis met ons portfolio en breng je eigen ontwikkeling in beeld | Marnix Onderwijscentrum](#)
- LinkedIn MOC:
 - https://www.linkedin.com/posts/marnixonderwijscentrum_mmaak-als-schoolleider-kennis-met-ons-portfolio-activity-6843557640577142784-oBf4/

Argumentatie

De informatie over het gecertificeerde aanbod dat MOC via de website en linkedin 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

- Zelfevaluatie bij verificatie-audit Informeel leren;
- Website MOC, bezocht 20-11-2021:
 - <https://www.marnixonderwijscentrum.nl/voorwaarden>

Argumentatie

Bij het traject Informeel Leren / Achteraf Waarden werken schoolleiders zelfstandig aan hun portfolio. Mocht één van de assessoren afwezig zijn, waardoor het criterium gericht interview niet kan plaatsvinden, dan wordt de afspraak in overleg met de schoolleider verplaatst. Daarnaast kan de schoolleider altijd terugvallen op de algemene voorwaarden van MOC.

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 bij verificatie-audit Informeel leren;
- Portfolio's Informeel leren;
- Portfolio Herregistratie Schoolleiders Thema 1: Persoonlijk Leiderschap;
- Beoordeling en feedforward;
- Website MOC, bezocht 21-11-2021:
 - <https://www.marnixonderwijscentrum.nl/herregistratie-informeel-leren>
- Producten kandidaat
 - Portfolioverslag;
 - Waarderingsrapport;

Argumentatie

In het interview met het auditteam geven het management en de coördinator Informeel Leren aan dat het traject Informeel Leren uit de volgende stappen bestaat:

1. Aanmelding

De schoolleider meldt zich aan via de website van MOC. De gegevens van de schoolleider worden administratief verwerkt en de ICT-afdeling maakt voor de schoolleider een account aan in de digitale portfolio-omgeving.

2. Verzamelfase; maken portfolio

Aan de hand van het document '*Portfolio's Informeel Leren*' bepaalt de schoolleider op welk(e) thema('s) hij/zij gewaardeerd wilt worden. MOC hanteert op dit moment een maximum van 3 professionaliseringsthema's per traject. Mocht de schoolleider ondersteuning willen bij de keuze van het professionaliseringsthema, dan kan de schoolleider contact opnemen de coördinator Informeel Leren van MOC. Daarnaast download de schoolleider het portfolio sjabloon ('*Portfolio Herregistratie Schoolleiders Thema 1: Persoonlijk Leiderschap*'), als handleiding voor het schrijven van zijn/haar portfolio.

Per thema maakt de schoolleider een digitaal portfolio. Ook hier geldt dat de schoolleider contact op kan nemen met de coördinator Informeel Leren in geval van vragen.

Het portfolio bestaat uit de volgende onderdelen:

- Inleiding (met de visie van de schoolleider op leiderschap en onderwijs);
- Vertrekpunt (huidige situatie);
- Leerdoelen;
- Bestemming (nieuwe situatie);
- Reflectie en feedback;
- Literatuurlijst;

In het portfolio sjabloon (*'Portfolio Herregistratie Schoolleiders Thema 1: Persoonlijk Leiderschap'*) beschrijft MOC tevens de validatievoorwaarden waar het portfolio minimaal aan moet voldoen:

- Uitwerking volgens de vaste inrichting van het voorbeeldportfolio;
- Het portfolio geeft voldoende inzicht welke ontwikkeling de schoolleider heeft doorgemaakt op het betreffende thema;
- De competenties voor schoolleiders zijn gebruikt;
- Feedback van minimaal 2 collega's opgenomen in de reflectie;
- Minimaal 4 gebruikte bronnen, waarvan minimaal 2 literatuur (uit de literatuursuggesties of zelf gevonden);
- Minimaal 5 en maximaal 10 stukken als bewijslast. Per bewijsstuk is aangegeven welk deel relevant is in de onderbouwing. De bewijslast is divers qua perspectief;
- Maximaal 3000 woorden (exclusief bijlagen);
- Heldere formulering en goede zinsbouw, adequate spelling;
- Leerdoelen en reflectie geschreven vanuit de eigen rol als schoolleider.

3. Beoordeling portfolio

Als de schoolleider van mening is dat het portfolio gereed is, stuurt de schoolleider dit naar de coördinator Informeel Leren. Zij stuurt het portfolio vervolgens ter beoordeling naar twee assessoren van MOC. De assessoren bespreken met elkaar na afloop van de beoordeling hun bevindingen. Indien de assessoren van mening zijn dat het portfolio zowel kwalitatief als kwantitatief voldoet aan de validatievoorwaarden, volgt een uitnodiging voor een valideringsgesprek (criteriumgericht interview).

In het andere geval wordt het portfolio met opmerkingen teruggestuurd naar de coördinator Informeel Leren die vervolgens contact opneemt met de schoolleider. De opmerkingen worden besproken en de schoolleider heeft de mogelijkheid het portfolio hierop aan te passen.

4. Criteriumgericht interview (CGI)

MOC voert het CGI uit met twee assessoren. In het document *'Inventarisatieformulier professioneel beoordelaar (informeel leren)'* beschrijft MOC dat zij in het CGI de table of learning van Shulman hanteert bij het kunnen inschatten van beheersingsniveau's. In het gesprek met de auditoren wordt dit door de assessoren bevestigd. Tevens maakt MOC gebruik van de taxonomie van Bloom, waarin de nadruk ligt op de hogere orde vaardigheden als analyseren, evalueren en creëren in relatie tot de professionele identiteit en ontwikkeling van de schoolleider.

MOC beschrijft verder in het betreffende document dat deze hogere orde vaardigheden een rol spelen in het leer- en ontwikkelingsproces van schoolleiders en waarmee schoolleiders kunnen aantonen dat ze een substantiële ontwikkeling hebben doorgemaakt. Tot slot geeft MOC aan dat door gebruik te maken van beide taxonomieën de leerpsychologische benadering en de onderwijskundige inhoud worden verbonden aan de professionele ontwikkeling van de schoolleiders.

Na afloop van het CGI geven de assessoren feedback en feedforward aan de schoolleider en voeren tevens een mondelinge evaluatie uit.

5. Schrijven rapportage

Naar aanleiding van de CGI schrijft de 1e assessor het waarderingsrapport aan de hand van de template 'Beoordeling en feedforward'. De 2e assessor controleert het rapport van 1e assessor. De bevindingen worden tussen beiden assessoren besproken en leidt tot een definitief waarderingsrapport dat naar de coördinator Informeel Leren wordt gestuurd.

6. Uitreiking rapportage en certificaat

De coördinator Informeel Leren stuurt het waarderingsrapport, inclusief certificaat naar de schoolleider.

Het auditteam heeft het portfolio en waarderingsrapport van een schoolleider ingezien. Dit reflecteert de beschreven werkwijze. Tevens komt de werkwijze overeen met hetgeen bij certificering is vermeld. De werkwijze wordt door de schoolleiders bevestigd in de gesprekken met het auditteam.

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

- Inventarisatieformulier professioneel beoordelaar (informeel leren);
- Zelfevaluatie bij verificatie-audit Informeel leren;
- Portfolio's Informeel leren;
- Handreiking bij het schrijven van een Portfolio (juni 2021);
- Template Portfolio Herregistratie via Informeel leren (juni 2021);
- Beoordeling en feedforward;
- Website MOC, bezocht 21-11-2021:
 - <https://www.marnixonderwijscentrum.nl/herregistratie-informeel-leren>
- Producten kandidaat
 - Reflectieverslag;
 - Beoordelingsrapport;

Argumentatie

In de gesprekken met het auditteam geeft MOC aan dat de processtappen van de nieuwe herregistratie-systematiek identiek zijn aan de processtappen van de 'oude' methodiek. Procesinhoudelijk heeft MOC enkele wijzigingen doorgevoerd. Ten gevolge van de nieuwe herregistratie-systematiek heeft MOC het portfolio sjabloon (zie, 'Handreiking bij het schrijven van een portfolio (juni 2021)') op een aantal punten aangepast.

- Het portfolioproces is in meer detail uitgewerkt;
- Er wordt nadrukkelijker ingegaan op de Table of Learning van Shulman;
- Aanpassing en categorisering van de validatievoorwaarden waar het portfolio minimaal aan moet voldoen:
 - Inhoudelijke criteria:
 - De leerdoelen zijn persoonlijk en laten niet de schoolontwikkeling zien maar wat de kandidaat (verder) wil ontwikkelen om zijn/haar leiderschap in de schoolpraktijk te versterken;
 - Er is gebruik gemaakt van theorie/literatuur: actuele bronnen bij het thema dienen verwerkt te zijn in het portfolio;

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

- De theorie is in de lopende tekst verwerkt met verwijzingen naar de bron;
- Er is diepgaand gereflecteerd aan de hand van een reflectiemodel en er wordt gebruik gemaakt van een analyse van de feedback die de schoolleider heeft verzameld. De analyse is verwerkt in de reflectie. De schoolleider beschrijft de leereffecten minimaal op niveau 4 van de Table of Learning;
- o Ontvankelijkheidscriteria:
 - Uitwerking is volgens de vaste indeling van het portfolio;
 - Het portfolio bevat recente feedback van tenminste twee collega's en een leidinggevende (bijvoorbeeld de bestuurder). Relevante conclusies uit de feedback zijn verwerkt in de lopende tekst. De originele bronnen (bijvoorbeeld een e-mail of de weergave van een enquête) zijn, voorzien van een datum, geanonimiseerd opgenomen als bijlage;
 - Er worden minimaal 4 artikelen of boeken gebruikt, waarvan minimaal 2 afkomstig zijn uit recente literatuur;
 - Het portfolio bevat minimaal 5 en maximaal 10 stukken als bewijslast. Per bewijsstuk is aangegeven welk deel relevant is voor de onderbouwing. De bewijslast is divers qua perspectief. De bewijsstukken zijn geanonimiseerd opgenomen als bijlage;
 - Maximaal 5000 woorden (exclusief literatuuroverzicht en bijlagen) per portfolio;
 - Heldere formulering en goede zinsbouw, adequate spelling.

Overeenkomstig de oude methodiek bepaalt de schoolleider aan de hand van het document '*Portfolio's Informeel Leren*' welk(e) thema('s) hij/zij gewaardeerd wilt worden. In het portfolio vermeldt de schoolleider zijn/haar leerdoelen per thema. Het portfolio is geënt op de gekozen professionaliseringsthema's en wordt door de assessoren beoordeeld. In het CGI wordt de schoolleider hierop bevraagd. Op deze wijze borgt MOC dat de professionaliseringsthema's die zijn geïdentificeerd overeenkomen met de ontwikkeling van de schoolleider.

Het auditteam merkt op dat MOC ook voor de nieuwe herregistratiemethodiek de term Informeel Leren gebruikt. Het Schoolleidersregister PO heeft de zeer sterke voorkeur dat voor de nieuwe herregistratiesystematiek de term Achteraf Waarderen wordt gehanteerd.

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

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

Vindplaats

- Zelfevaluatie bij verificatie-audit Informeel leren;
- Handreiking bij het schrijven van een Portfolio (juni 2022);
- Beoordeling en feedforward;
- Producten kandidaat
 - Reflectieverslag;
 - Beoordelingsrapport.

Argumentatie

In het document '*Handreiking Portfolio bij het schrijven van een portfolio (juni2021)*' staat ten aanzien van de puntentelling het volgende beschreven: "*Per thema kun je 30 herregistratiepunten krijgen, mits je reflectie diepgaand genoeg is. Dat betekent dat deze minimaal op het vierde niveau uit de Table of Learning van Shulman moet zijn*".

In hetzelfde document staat als één van ontvankelijkheidscriteria voor het portfolio: "*De inhoud van het portfolio en de persoonlijke groei die de schoolleider erin beschrijft, dekken het thema/de thema's af die de schoolleider inbrengt voor herregistratie*". Ten aanzien van het CGI beschrijft Marnix expliciet "*In het CGI worden de thema's die gekozen zijn voor het portfolio diepgaand bevraagd. Hierbij is de beschrijving van de thema's zoals te vinden bij SRPO leidend*".

In het interview met de auditoren geven de assessoren op voorhand aan dat de beschreven wijze van puntentoekening voor maximaal één thema geldt. De assessoren vermelden in het interview de correcte wijze van puntentoekening. Om verwarring bij schoolleiders te voorkomen wordt de betreffende tekst aangepast.

In de interviews geven de coördinator Informeel Leren, de assessoren en de schoolleider aan dat de schoolleider aan de hand van de gekozen professionaliseringsthema's een aantal leerdoelen formuleert en het portfolio samenstelt. Na goedkeuring van het portfolio vindt het CGI plaats. De assessoren die het CGI uitvoeren zijn opgeleid als (expert-) assessor, voeren in verschillende opleidingen van Marnix Academie assessments uit en hebben ruime ervaring in het beoordelen aan de hand van de beroepsstandaard voor schoolleiders. Daarnaast zijn beide assessoren als docent verbonden aan de schoolleidersopleidingen van Penta Nova.

De assessoren geven in het interview aan dat de schoolleider primair wordt beoordeeld aan de hand van de persoonlijke leervra(a)g(en) en niet vanuit het thema. De assessoren vervolgen dat de omissies tussen het thema en de leerdoelen in het CGI aan de orde komen.

Het auditteam constateert dat de onderbouwing van de thema's in het waarderingsrapport verder reikt dan de leerdoelen die de schoolleider in haar portfolio heeft beschreven. Dit onderschrijft hetgeen de assessoren tijdens het interview aangaven namelijk dat hun vraagstelling in het CGI verder gaat dan sec de leerdoelen van de schoolleider.

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 bij verificatie-audit Informeel leren;
- Handreiking bij het schrijven van een Portfolio (juni 2021);
- Beoordeling en feedforward;
- Producten kandidaat:
 - Reflectieverslag;
 - Beoordelingsrapport.

Argumentatie

De kandidaat krijgt van MOC het document '*Handreiking Portfolio bij het schrijven van een portfolio (juni2021)*'. In dit document beschrijft MOC in hoofdstuk 2 o.a. de Table of learning en wordt uitgebreid ingegaan op de niveaus 4, 5 en 6 van Shulman. Daarnaast beschrijft MOC in hoofdstuk 3 van hetzelfde document waar je aan moet denken bij het schrijven van een reflectie. Hierbij wordt o.a. geadviseerd om bij de reflectie gebruikt te maken van een model (bv. Bateson of STARR-methode).

In het document staat ten aanzien van de puntentelling het volgende beschreven: "*Per thema kun je 30 herregistratiepunten krijgen, mits je reflectie diepgaand genoeg is. Dat betekent dat deze minimaal op het vierde niveau uit de Table of Learning van Shulman moet zijn*". In het interview met de auditoren geven de assessoren op voorhand aan dat de beschreven wijze van puntentoekening voor maximaal één thema geldt. De assessoren vermelden in het interview de correcte wijze van puntentoekening. Om verwarring te voorkomen wordt de betreffende tekst door MOC aangepast.

Tot op de datum van de audit heeft één kandidaat het traject '*Waarderen achteraf*' volledig doorlopen. Het beoordelingsrapport van deze kandidaat is door het auditteam ingezien.

Aan de hand van het reflectieverslag, het portfolio en het CGI heeft MOC de kandidaat op niveau 6 van de Table of Learning beoordeeld. Dit betekent vanzelfsprekend dat de kandidaat ook aan niveau 4 en niveau 5 van de Table of learning voldoet. Auditaspect C9 richt zich op niveau 4 van de Table of learning.

MOC hanteert als toetsingskader de beschrijving van de niveau 4 van Shulman uit het document *'Handreiking Portfolio bij het schrijven van een portfolio (juni2021)'*. Het auditteam heeft het beoordelingsrapport van de kandidaat ingezien. Het oordeel van MOC is tot stand gekomen aan de hand van en met referentie naar het reflectieverslag, portfolio en het CGI.

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 bij verificatie-audit Informeel leren;
- Handreiking bij het schrijven van een Portfolio (juni 2021);
- Beoordeling en feedforward;
- Producten kandidaat:
 - Reflectieverslag;
 - Beoordelingsrapport.

Argumentatie

De kandidaat krijgt van MOC het document *'Handreiking Portfolio bij het schrijven van een portfolio (juni2021)'*. In dit document beschrijft MOC in hoofdstuk 2 o.a. de Table of learning en wordt uitgebreid ingegaan op de niveaus 4, 5 en 6 van Shulman. Daarnaast beschrijft MOC in hoofdstuk 3 van hetzelfde document waar je aan moet denken bij het schrijven van een reflectie. Hierbij wordt o.a. geadviseerd om bij de reflectie gebruikt te maken van een model (bv. Bateson of STARR-methode).

In het document staat ten aanzien van de puntentelling het volgende beschreven: *"Per thema kun je 30 herregistratiepunten krijgen, mits je reflectie diepgaand genoeg is. Dat betekent dat deze minimaal op het vierde niveau uit de Table of Learning van Shulman moet zijn"*. In het interview met de auditoren geven de assessoren op voorhand aan dat de beschreven wijze van puntentoekening voor maximaal één thema geldt. De assessoren vermelden in het interview de correcte wijze van puntentoekening. Om verwarring te voorkomen wordt de betreffende tekst aangepast.

Verder staat in het document beschreven dat er een grotere herregistratiewaarde kan worden toegekend als de kandidaat in zijn/haar reflectie niveau 5 of niveau 6 laat zien. Hoe groot deze extra herregistratiewaarde is blijft echter onbenoemd.

Tot op de datum van de audit heeft één kandidaat het traject *'Waarderen achteraf'* volledig doorlopen. Het beoordelingsrapport van deze kandidaat is door het auditteam ingezien.

Aan de hand van het reflectieverslag, het portfolio en het CGI heeft MOC de kandidaat op niveau 6 van de Table of Learning beoordeeld. Dit betekent vanzelfsprekend dat de kandidaat ook aan niveau 5 van de Table of learning voldoet. Auditaspect C10 richt zich op niveau 5 en niveau 6 van de Table of learning.

MOC hanteert als toetsingskader de beschrijving van niveau 5 en 6 van Shulman uit het document *'Handreiking Portfolio bij het schrijven van een portfolio (juni2021)'*. Het auditteam heeft het

beoordelingsrapport van de kandidaat ingezien. Het oordeel van MOC is tot stand gekomen aan de hand van en met referentie naar het reflectieverslag, portfolio en het CGI.

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. 16 januari 2019 met kenmerk U19006 | MCsvdb;
- CV's assessoren.

Argumentatie

Op 16-01-2019 besluit de Commissie Certificering van het Schoolleidersregister PO om MOC met ingang van 29 november 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.

Voor het traject Achteraf Waarderen zet MOC 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

- Artikel '*Informeel leren versterkt het schoolleiderschap*';
- Zelfevaluatie bij verificatie-audit Informeel leren.

Argumentatie

In de gesprekken met het auditteam geeft MOC aan dat zij de werving van deelnemers vorm geeft door gebruik te maken van social media, ervaringen van schoolleiders en een artikel over Informeel Leren in het vakblad BSM (Basisschool Management). Ondanks deze inspanningen heeft tot op heden een zeer beperkt aantal schoolleiders (vijf) gebruik gemaakt van het traject Informeel Leren voor herregistratie. Voor MOC is dit aanleiding om de wijze van werving binnenkort te evalueren en waar nodig te verbeteren.

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

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

Vindplaats

- Handreiking bij het schrijven van een Portfolio (juni 2021);
- Zelfevaluatie bij verificatie-audit Informeel leren.

Argumentatie

In de verschillende gesprekken met de auditoren geven het eindverantwoordelijk management van MOC, de assessoren en de coördinator Informeel Leren aan op welke wijze MOC de kwaliteit van de methodiek evalueert.

MOC heeft tot nu toe altijd gebruik gemaakt van twee dezelfde assessoren voor het beoordelen van de portfolio's en het uitvoeren van de CGI's. Na afloop van ieder traject worden de ervaringen van de assessoren ten aanzien van de methodiek met de coördinator Informeel Leren besproken. Gecombineerd met de feedback van de schoolleiders heeft dit onlangs geleid tot de ontwikkeling van de '*Handreiking bij het schrijven van een Portfolio (juni 2021)*'. Gelet op de beperkte hoeveelheid kandidaten kiest MOC er voornamelijk voor om de evaluaties mondeling uit te voeren en de daaruit voortvloeiende acties direct te beleggen. Mocht het aantal kandidaten toenemen, dan sluit MOC zich aan bij het schriftelijke evaluatieproces dat Marnix Academie hanteert.

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

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

Vindplaats

- Zelfevaluatie bij verificatie-audit Informeel leren.

Argumentatie

Het management van MOC geeft in het interview met het auditteam aan dat MOC gebruikt maakt van twee assessoren die in vaste dienst zijn van het Marnix College. De kwaliteit van de assessoren is onderdeel van de evaluatiegesprekken die Marnix jaarlijks met haar medewerkers voert. Meer specifiek betreft het een jaarlijks planningsgesprek, voortgangsgesprek en reviewgesprek. De evaluatiegesprekken geven geen aanleiding tot vervanging van assessoren.

Direct na afloop van het CGI voeren de assessoren een evaluatiegesprek met de kandidaat. In dit gesprek wordt de schoolleider om feedback gevraagd ten aanzien van het gebruik van het portfolio, het CGI en hoe het proces van aanmelding tot en met CGI is ervaren. In de feedback met betrekking tot het CGI kan de kandidaat de rol van de assessor hierin betrekken. Er wordt niet expliciet gevraagd naar de kwaliteit van de assessor. Gelet op de beperkte hoeveelheid kandidaten kiest MOC er vooralsnog voor om de evaluaties mondeling uit te voeren en de daaruit voortvloeiende acties direct te beleggen. Mocht het aantal kandidaten toenemen, dan sluit MOC zich aan bij het schriftelijke evaluatieproces dat Marnix Academie hanteert.

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

VOLDOENDE ONVOLDOENDE

Vindplaats

- Zelfevaluatie bij verificatie-audit Informeel leren.

Argumentatie

In de gesprekken met het auditteam geeft MOC aan dat alle trajecten Informeel Leren / Achteraf Waarderen tot nu toe door dezelfde twee assessoren zijn uitgevoerd. Deze beiden assessoren zijn opgeleid als (expert-) assessor, voeren in verschillende opleidingen van Marnix Academie assessments uit en hebben ruime ervaring in het beoordelen aan de hand van de beroepsstandaard voor schoolleiders.

Professionalisering vindt binnen Marnix Academie plaats door middel van collegiale consultatie, intervisie en kalibreersessies. Daarnaast zijn beide assessoren als docent verbonden aan de schoolleidersopleidingen van Penta Nova in de persoonlijke lijn of in de themalijn. De assessoren zijn dan ook goed bekend met het nieuwe beroepsprofiel voor schoolleiders. De samenwerking met Penta Nova impliceert direct nauwe samenwerking met de lector die verbonden is aan Penta Nova en de associate lector die zowel verbonden is aan Penta Nova als het MOC.

De assessoren stellen zich voortdurend op de hoogte van de ontwikkelingen in de beroepspraktijk van schoolleiders, enerzijds vanwege hun contacten met het werkveld, anderzijds vanuit het lectoraat en de opleidingen van Penta Nova.

Vanwege het beperkt aantal kandidaten voor het traject Informeel Leren / Achteraf Waarderen, voeren beiden assessoren binnen dit traject alleen collegiale consultatie toe. Het portfolio van de kandidaat wordt door beiden assessoren beoordeeld waarna afstemming plaatsvindt om tot een gezamenlijke beoordeling te komen. Vervolgens schrijft de 1e assessor na afloop van het CGI het rapport dat de 2e assessor tegenleest. Na afloop van het traject hebben beiden assessoren ten slotte een evaluatiegesprek met de coördinator Informeel Leren.

De assessoren en coördinator Informeel Leren geven in het gesprek met de auditoren aan dat intervisie en kalibreersessies, zoals uitgevoerd binnen Marnix Academie, onderdeel van het proces gaan worden zodra het aantal kandidaten toeneemt en dit instroomniveau ook gecontinueerd wordt.

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

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

Vindplaats

- Handreiking bij het schrijven van een Portfolio (juni 2021);
- Zelfevaluatie bij verificatie-audit Informeel leren.

Argumentatie

De auditees geven aan dat de assessoren direct na afloop van het CGI een evaluatiegesprek met de schoolleider houden. In de gesprekken met de schoolleiders bleek dat dit bij één schoolleider niet heeft plaatsgevonden.

In het evaluatiegesprek wordt de schoolleider om feedback gevraagd ten aanzien van het gebruik van het portfolio, het CGI en hoe het proces van aanmelding tot en met CGI is ervaren. Gelet op de beperkte hoeveelheid kandidaten kiest MOC er vooralsnog voor om de evaluaties mondeling uit te voeren en de daaruit voortvloeiende acties direct te beleggen. Mocht het aantal kandidaten toenemen, dan sluit MOC zich aan bij het schriftelijke evaluatieproces dat Marnix Academie hanteert. In het interview met het auditteam gaven de schoolleiders aan positief te zijn over de wijze waarop MOC het traject van Informeel Leren / Achteraf Waarderen invult.

De feedback van de schoolleiders heeft er mede toe geleid om in de '*Handreiking bij het schrijven van een Portfolio (juni 2021)*', dieper in te gaan op het schrijven van een reflectie.

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

VOLDOENDE

ONVOLDOENDE

Vindplaats

- <https://www.marnixcollege.nl/klachten>

Argumentatie

MOC maakt gebruik van de klachtenprocedure van Marnix College. Tot op heden hebben zich geen klachten voorgedaan.

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, kandidaat MK.

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, kandidaat MK.

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

- Voorbeeld certificaat herregistratie bij certificering (nieuwe methodiek);
- Uitgereikt certificaat herregistratie (nieuwe methodiek).

Argumentatie

Op het uitgereikt certificaat vermeldt MOC de herregistratiewaarde. Het certificaat is ondertekend door Mw. Dr. L. Uiterwijk – Luijk, terwijl bij certificering Dhr. De Bakker staat vermeld.

Navraag leerde dat Dhr. De Bakker a.i. heeft gewerkt als CvB lid van de Marnix Academie. In dat jaar heeft Mw. Uiterwijk – Luijk zijn taken overgenomen. Deze wijziging is aan het SRPO doorgegeven. Sinds augustus 2021 is Dhr. De Bakker weer terug als opleidingsmanager MOC.

Tot slot constateert het auditteam dat op het certificaat de oude term Informeel Leren wordt gehanteerd. Het SRPO heeft de sterke voorkeur om met ingang van de nieuwe herregistratie-systematiek de term Achteraf waarden te gebruiken.

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: Marnix Onderwijscentrum
 Adres: Vogelsanglaan 1, 3571 ZM Utrecht
 Telefoon: 06 51 88 21 87
 Contactpersoon: Mevr. J. Amels
 Datum verificatie: 30 november 2021
 Auditoren KCE: Jeroen Macke en Petra van de Pauvert

Tijd	Programmaonderdeel
09:00 uur	Introductie. Ron de Bakker (manager onderwijscentrum), Judith Amels (coördinator informeel leren), Edith Pijpers – Streefkerk (assessor) en Henriëtte Hoogenkamp (assessor)
09:15 uur	Interview met: Ron de Bakker (manager onderwijscentrum) Judith Amels (coördinator informeel leren)
10:30 uur	Onderling overleg auditoren
10:45 uur	Interview kandidaat 1 (oude stijl)
11:00 uur	Interview kandidaat 2 (oude stijl):
11:15 uur	Interview Kandidaat 3 (nieuwe stijl):
11:45 uur	Onderling overleg assessoren
12:00 uur	Lunch
12:30 uur	Interview assessoren: - Edith Pijpers – Streefkerk - Henriëtte Hoogenkamp
13:30 uur	Onderling overleg auditoren
14:00 uur	Terugkoppeling
14:15 uur	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 niveau 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