



Concept verslag registratiekamers, juniorkamer en procedurecommissie 15^e discussieronde april 2006

1. Opening en mededelingen

Procesmanager Jan Heijmans heet alle aanwezigen welkom.

Mededelingen:

- Eind april verschijnt er een nieuwe NSA publicatie over ondernemende schoolleiders.
- De regiobijeenkomsten van 'De Brink' zijn gestart. De kwartiermakersgroep onder voorzitterschap van de NSA voert verder een haalbaarheidsonderzoek uit, maakt een programma van eisen en een eerste aanzet voor een bedrijfsplan. De Besturenraad ondersteunt het initiatief niet.
- In de Nationale Onderwijs Week (begin okt.) organiseert de NSA i.s.m. KPC provinciale activiteiten rond het thema ondernemende scholen en schoolleiders.

2. Besluitvorming uitbouwfase NSA

In de afgelopen maanden hebben we de tijd genomen voor een herbezinning op onze uitgangspunten. De discussie met onze beroepsgroep in de vorige discussieronde heeft geleid tot een discussiestuk dat naar alle geregistreerden is gezonden. Daarop zijn 62 reacties binnengekomen. Op basis van deze reacties heeft het gezamenlijk overleg van registratiekamers, juniorkamer en procedurecommissie de volgende uitgangspunten voor de uitbouwfase van de NSA vastgesteld. We presenteren de resultaten in drie delen:

- A. De fundamenten van de NSA in de uitbouwfase
- B. De onderzoeksagenda 2006 – 2008
- C. De (her)registratie

A. De fundamenten van de NSA in de uitbouwfase

Een krachtige beroepsgroep kan rekenen op een breed draagvlak. Er is een grote groep die zich heeft geregistreerd, maar er is ook een grote groep die zich blijkbaar nog niet aangesproken voelt. Deze mensen willen we in de uitbouwfase van de NSA erbij betrekken door ze aan te spreken op het principe; leiding geven aan goed onderwijs. Of eigenlijk; goed leiding geven aan goed onderwijs.

De discussie moet zich in deze fase gaan richten op wat ons met elkaar bindt, wat we met elkaar delen (goed onderwijs). *Wat elke leidinggevende wil, op elk niveau, is zijn/haar kwaliteiten inzetten voor goed onderwijs.* Goed onderwijs heeft alles te maken met 'moreel leiderschap'. Als schoolleider ben je het 'gezicht' van de school, geef je het goede voorbeeld. Niet alleen in je professioneel gedrag, maar ook in de (verdere) ontwikkeling van je bekwaamheid. Dit is ons gezamenlijk vertrekpunt.

Schoolleider worden is een persoonlijke keuze. Schoolleider blijven is ook een persoonlijk besluit. Vrijwillig, maar gezien de maatschappelijke relevantie en verantwoordelijkheid, niet vrijblijvend. Registratie bij de NSA is een bevestiging van dit principiële besluit: Wat wil je van je vak maken, waar wil je voor staan, wat wil je voorleven, op welke waarden wil je aangesproken worden?

De NSA is gebouwd op de volgende vijf gedeelde kernwaarden

KWALITEIT

Beroepskwaliteit is één van de redenen voor het ontstaan van de NSA, maar tevens ook een van de bestaansrechten.

Leiderschap in scholen vraagt om een bepaalde mate van professioneel bewustzijn. Iedereen wil goed onderwijs, maar niet elke situatie is hetzelfde. Welke bekwaamheid nodig is, is afhankelijk van de context.

Waar we spreken over bekwaamheid, hebben we als beroepsgroep acht domeinen van bekwaamheid (voor leidinggevend in het PO) vastgesteld. Vervolgens bepaalt je context welk niveau van bekwaamheid gewenst is, en jij zelf bepaalt hoe je dit niveau wilt bereiken.

Kiezen voor een *kwaliteitsregister* betekent ook niet dat we niet kiezen voor een *kwantiteitsregister*:

- Als je ontwikkeling aan kunt tonen, dan mag je je met recht lid van onze beroepsgroep noemen en hoor je dus thuis in ons register.
- Beroepskwaliteit aantonen hoeft niet voor iedereen op een excellent niveau. De ondergrens wordt bepaald door de Wet BIO.

DRAAGVLAK

Ook in de uitbouwfase hebben we draagvlak nodig en wel op twee niveaus:

- *Breed draagvlak van de beroepsgroep leidinggevend primair onderwijs*; als woordvoerder en als vertegenwoordiger van deze beroepsgroep als het om hun beroepskwaliteit en professionele ontwikkeling gaat.
- *Maatschappelijk draagvlak*; legitimering en erkenning van onze beroepsstandaard en de bekwaamheidseisen (Wet BIO).

De NSA en haar register hebben pas zeggingskracht als er voldoende 'kritische massa' is. Daarom streven we naar 75% deelname (5500 RDO-ers) in 2010:

- In de CAO-PO zijn afspraken gemaakt over de registratiebijdrage. De NSA zal via een kernachtige mailing aan besturen, bovenscholen managers en schoolleiders kenbaar maken wat het belang van registratie is en wat daarvoor te doen staat in het kader van de Wet BIO.
- De NSA wordt meer een 'lobbyclub', waarvoor RDO-ers als veldwerkers benaderd worden om het belang van de NSA uit te dragen bij:
 - o Dragende organisaties (AVS, PCSO, AoB, OCNV)
 - o Regio's en directieberaden (meer ambassadeurs)
 - o Landelijke projectgroepen
 - o Organisaties en netwerken van bovenscholse managers
 - o Schoolleidersopleidingen
- De registratieprocedures worden vereenvoudigd (zie C)
- Het PR/marketingbeleid wordt sterker gericht op de basis door meer aan te sluiten bij de schoolleider die:
 - wordt opgeslokt door de waan van de dag;
 - een team heeft dat niet vooruit te branden is;
 - te weinig ondersteuning van het bestuur of collega's ervaart;
 - klagende ouders bijvoorbeeld over zijn frequente afwezigheid;
 - onvoldoende tot professionele ontwikkeling komt.

Uit onderzoek blijken hier drie oorzaken aan ten grondslag te liggen:

- *Psychologische oorzaken*: open staan voor vernieuwingen, eigen doelmatigheidsbeleving en het om kunnen gaan met onzekerheid;
- *Organisatorische oorzaken*: taakkenmerken, rolonduidelijkheid, te weinig taakvariatie of flexibiliteit;
- *Culturele oorzaken*: professioneel klimaat, context, verhouding ondernemen-beheren, samenwerkingsbereidheid.

We benutten de volgende kanalen om deze collega's bij de NSA te betrekken:

- Directe benadering door een collega schoolleider (in de inner-circle komen)
- Benaderen van het bovenschools management (ondersteuning / ontmoeting organiseren)
- Herkenning en erkenning van hun specifieke problemen als uitgangspunt voor onderzoek (zie B)

PARTICIPATIE

Tot nu toe hebben we professionalisering vooral beschouwd als een *vormgevingsvraagstuk*, waarbij we de kenmerken van ons vak hebben beschreven in de beroepsstandaard en de bekwaamheidseisen. Tot nu toe was dit vooral een intern proces binnen (een deel van) onze beroepsgroep. Professionalisering kun je ook zien als een *interactieproces tussen verschillende beroepen*.

Vanuit deze *netwerkbenadering* zien we beroepsgroepen meer als samenhangende, onderling afhankelijke en elkaar beïnvloedende partijen, die op een bepaald moment en op een bepaalde plaats samenwerken aan een gemeenschappelijk doel. Professionalisering voltrekt zich dus niet alleen op het niveau van onze beroepsgroep, maar ook tussen beroepsgroepen (o.a. tussen leidinggevend en leraren).

Leidinggevend geven het goede voorbeeld als het om hun professionele ontwikkeling gaat. Naast dit actief bezig zijn met je eigen persoonlijke ontwikkeling kunnen we vanuit de netwerkbenadering ons eigen leren ook verbinden met de opvattingen van anderen. Participatie in leernetwerken dus:

- Individuele leeractiviteiten als leidinggevende
- Leren met elkaar in je school en je lokale context
- Leren met elkaar als groep professionals in onze beroepsgroep.

Je eigen leren is dus niet alleen van vitaal belang voor je eigen professionele ontwikkeling, maar ook voor de revitalisering van scholen en de ontwikkeling van ons beroep. Waar het om gaat in de uitbouwfase is:

- Zorgen dat je (beroeps)kwaliteit hebt (jouw verhaal),
- Dat je dit in de lokale context toont (jouw bijdrage aan de school en haar omgeving),
- Zodanig dat je als serieuze gesprekspartner in het professionele krachtenveld genomen wordt (jouw bijdrage aan het oplossen van complexe maatschappelijke vraagstukken).

ONAFHANKELIJKHEID

De NSA blijft ook in de uitbouwfase een onafhankelijk instituut voor de beroepskwaliteit van het management in het primair onderwijs. De onafhankelijkheid van de NSA waarborgen we op de volgende wijzen:

- Het beroepsregister van de NSA staat open voor alle leidinggevend in het primair onderwijs.

- Bij de ontwikkeling en het onderhoud van de beroepsstandaard maken we een duidelijke scheiding in: ontwikkelen en onderhouden door deskundigen, vaststellen door de beroepsgroep en goedkeuren door het NSA bestuur door middel van een proceduretoetsing.
- Alle organen van de NSA (registratiekamer, procedurecommissie, bestuur, etc.) vormen een representatieve afspiegeling van het nationale onderwijsveld.
- Noch qua inhoudelijke ontwikkeling, noch qua liquiditeit kent de NSA een dominante partner of een dominant belang. We gaan geen exclusieve bindingen met marktpartijen aan.
- De NSA laat door een onafhankelijke organisatie onderzoek verrichten naar de effecten van haar activiteiten in het kader van het verloop van de professionele ontwikkeling van leidinggevenden in het primair onderwijs.

VERBINDING

Als een rode draad loopt 'verbinding' door alles heen. Verbinding van wetenschap en praktijk, verbinding van de groep schoolleiders die nog niet is aangesloten met de groep RDO-ers; het verbinden van de sector onderwijs met andere sectoren, verbinding van leraren, schoolleiders en bovenschools managers.

Om die verbinding inhoud te geven heeft de NSA het initiatief genomen om 'De Brink'; Nederlands Centrum voor Leiderschap in scholen op te richten. Op basis van het haalbaarheidsonderzoek en de veldverkenningen van de kwartiermakers wordt er een Programma van Eisen en een concept bedrijfsplan opgesteld. Relevante reacties op het discussiestuk worden ingebracht in het kwartiermakersoverleg.

Daarnaast volgt de NSA het volgende groeipad om op termijn een verbinding aan te gaan met o.a. SBL en het Platform voor de Beroepen in het onderwijs in één kwaliteitsborgend instituut voor beroepskwaliteit in het onderwijs.

- Van het borgen van het bereikte in de ontwikkelingsfase van de NSA;
- Via een steeds hechtere samenwerking met o.a. SBL om de invulling van de wet BIO vorm en inhoud te geven;
- Naar de fase dat er forse overlappingsen (dreigen te) ontstaan en samengaan van samenwerkende organisaties in een kwaliteitsborgend instituut serieus overwogen moet worden.

B. De onderzoeksagenda 2006 – 2008

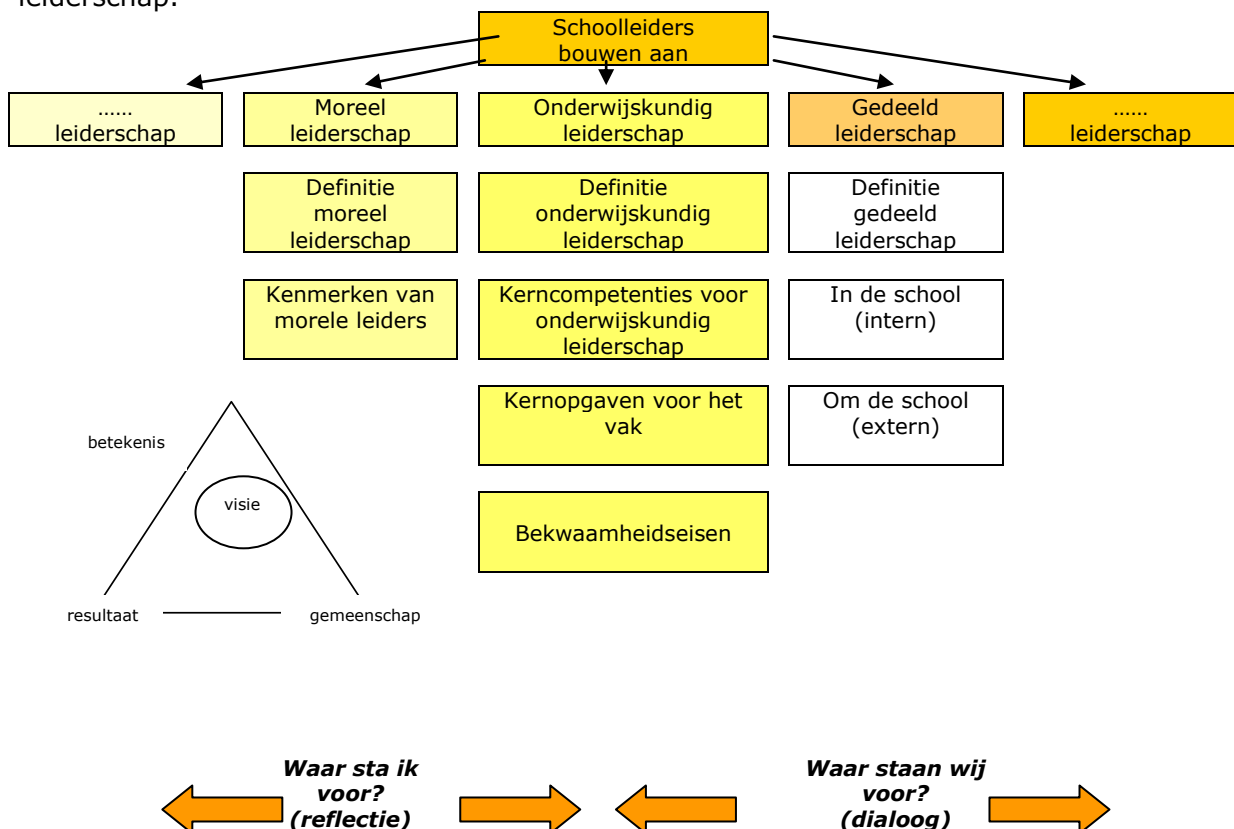
Onderzoek tot nu toe

In de ontwikkelingsfase hebben we gebruik gemaakt van de Delphi methode. Vertegenwoordigers van de beroepsgroep in de registratiekamers, deskundigen en andere belanghebbenden participeerden in een gestructureerde dialoog om een breed gedragen NSA beroepsstandaard en concept bekwaamheidseisen te ontwikkelen.

Het professionaliseringsproces van onze beroepsgroep in de uitbouwfase kenmerkt zich door een 'netwerkbenadering'¹. Dat betekent dat ontwikkelingen op vele plaatsen en thema's met een eigen dynamiek zullen ontstaan. Vanuit haar regierol op beroepskwaliteit van het management in het primair onderwijs, zal de NSA deze ontwikkelingen moeten volgen, beschrijven en vertalen in consequenties voor gewenste beroepskwaliteit. Dat betekent dat de aard van het onderzoeksproces een meer participatief karakter gaat krijgen.

Onderzoek gekaderd

Als leidraad voor ons onderzoek gebruiken we drie door Murphy² benoemde leiderschapsrollen; educator, moral steward en community builder. Zoals het schema laat zien heeft de ontwikkelingsfase geleid tot een beschrijving van onderwijskundig leiderschap. De uitbouwfase zal zich meer richten op moreel en gedeeld leiderschap.



¹ Zie NSA notitie professionaliseren is participeren

² Murphy, J. (2002) Reculturing the profession of educational leadership: new blueprints. Educational Administration Quarterly. Special Issue: Ensuring the capacity of university-based educational leadership preparation (38), 2. pp 176-191

Dit is geheel in lijn met de ontwikkelingen in leiderschap in het primair onderwijs:

- *Verbreiding* van de taak (brede school, voor-, tussen en naschoolse opvang, etc.)
- *Verbinding* binnen de organisatie en tussen organisaties (gedeeld leiderschap, herijking van de zorg, etc.)
- *Verdieping* van beroepskwaliteit (o.a. reflectie in vergelijking met andere leidinggevendenden in de not for profit sector)
- *Verspreiding* van praktijkkennis (innovatie agenda PO en dialoog in leergemeenschappen).

Vervolgonderzoek naar bekwaamheid

De hier beschreven onderzoekslijnen verlopen autonoom. Indien het relevant is voor de professionaliseringsagenda van de beroepsgroep, worden deze bevindingen ingebracht in de registratiekamer.

1. Wetenschappelijk onderzoek naar interpersoonlijk schoolleidersgedrag.

Looptijd: aug 2006 – aug 2008
Uitvoering: AIO UvA/UvU
Financiering: NSA (2 jaar)
Thema: Gedeeld leiderschap

Doelen:

De bekwaamheid van leraren en leidinggevendenden raakt elkaar op een aantal competenties. De interpersoonlijke competenties zijn object van nader onderzoek omdat:

- In de concept bekwaamheidseisen voor de werkzaamheden van leidinggevende aard is geconstateerd dat de interpersoonlijke competentie nog onvoldoende is uitgewerkt.
- De normering van beroepskwaliteit is vooral intern georiënteerd en gericht op betrokkenheid bij onderwijsvernieuwing, arbeidstevredenheid, etc. Dit onderzoek kijkt naar interpersoonlijke leiderschapsdimensies en hun effect op het niveau van leerkrachten.
- Het moet leiden tot verhelderen van de volgende conceptualisaties:
 - o VIS / VIL gaat uit van gedragsdenken. Bekwaamheid is een vertegenwoordiger van het competentiedenken; hoe verhouden deze perspectieven zich tot elkaar?
 - o Hoe verhouden VIS/ VIL zich tot concept van transformatief leiderschap?

2. Monitor beroepsstandaard en bekwaamheidseisen

Looptijd: aug 2006 – aug 2008
Uitvoering: UvA
Financiering: Platform beroepen in het onderwijs
Thema: Onderwijskundig leiderschap

Doelen:

- Actualisering generiek NSA competentieprofiel.
- Minimaal is een herhaling van het valideringsonderzoek m.b.v. kenmerkenbenadering nodig. In de maximale variant gaat het ook om een kwalitatieve analyse van bekwaamheidsdossiers om na te gaan hoe het ervoor staat met de bekwaamheid op de verschillende managementlagen.
- Periodiek advies aan minister over bekwaamheidseisen voor werkzaamheden leidinggevende aard.

Organisatie:

- Nader in te vullen op basis wensen platform, NSA en het veld.
- Er komt één brede, representatief samengestelde registratiekamer voor de besluitvorming voor de werkzaamheden van leidinggevende aard.
- In een advieslijn kunnen panels met vertegenwoordigers van leerkrachten, ouders en experts worden ingericht.
- Een voorstel met een nadere uitwerking van deze lijn zal in mei worden voorgelegd aan de zittende leden van de registratiekamers.

Praktijkgericht onderzoek naar de professionalisering van leidinggevenden

Looptijd: vanaf aug 2006

Uitvoering: UvA / NSA

Financiering: UvA onderzoekspracticum en NSA procesmanagement

Thema's: Moreel en gedeeld leiderschap

Doelen:

- Actuele thema's rond moreel en gedeeld leiderschap op verschillende organisatieniveaus en in verschillende contexten verkennen.
- Participatieve leergemeenschappen van leidinggevenden en onderzoekers opzetten.
- Conclusies vertalen in consequenties voor beroepsstandaard en bekwaamheidseisen.
- Landelijke kennisdeling stimuleren.

Werkwijze

A. Deelname

Is niet vrijblijvend. We vragen van potentiële deelnemers:

- Actieve participatie voor de hele looptijd van het traject;
- Deelname aan onderzoeksactiviteiten in de eigen organisatie;
- Bijdrage leveren aan:
 - o de NSA kennisdeeldag
 - o publicaties

B. Fasen

1. Startbijeenkomst met de deelnemers (sept.)
2. Kennismakingsfase met inventarisatie (okt.)
 - a. Beschrijvingen lokale situatie
 - b. 0-meting
 - c. Formuleren praktijkgerichte vragen
3. Studeren en ontwerpen 1(okt./nov.)
4. Tussenrapportage en uitwisseling (nov.)
5. Studeren en ontwerpen 2 (dec./jan.)
6. Tussenrapportage en uitwisseling (eind jan./febr.)
7. Rapportage voorbereiden (mrt.)
 - a. Beschrijving van eindresultaat
 - b. Methodiek
 - c. Proces
 - d. Resultaat
8. Voorbereiding NSA kennisdeeldag (apr.)

C. Doelgroepen

De hieronder beschreven voorbeelden vormen een startpunt. Op basis van een inventarisatie van wensen uit de beroepsgroep en het veld wordt deze agenda verder ingekleurd.

1. Leerpraktijken van startende schoolleiders (nu juniorkamer)

Doelen:

- In kaart brengen welke belemmerende en bevorderende factoren voor leren van de startende schoolleider;
- Kwaliteit van de werkplek als leerplaats van schoolleiders onderzoeken m.b.v instrument Van Woerkom.

Thema's:

- Rolverwachting, rolonduidelijkheid en rolambigüiteit
 - o Spanningsveld tussen wie ben ik, wie moet ik zijn, wie wil ik zijn?
 - o Hoe ga ik om met verschillende verwachtingspatronen (dir – team)?
 - o Welke cultuuraspecten bevorderen/belemmeren rolonduidelijkheid?
- Prioriteiten kunnen stellen
 - o idealen, normen en grenzen
- Inzicht in en veranderen van structuur (korte termijn) en cultuur (lange termijn)
 - o Welke structuur- en cultuurinterventies werken echt?
 - o Hoe borg je ontwikkelingen?
- Het pedagogisch klimaat veranderen; hoe doe je dat?
- Hoe ben/word ik een goede schoolleider (narratieve benadering)
 - o Professioneel zelf verstaan
 - o Levenslooptheorieën
 - o Kritische momenten in je leerontwikkeling

Activiteiten:

- Logboek/portfolio analyse naar o.a. werkomgeving, taken, professionele motivatie, soorten leeractiviteiten, etc.
- Analyse en intervisie activiteiten worden begeleid door seniors / fitte vutter

2. Horizontale verantwoording en pedagogisch partnerschap door schoolmanagement

Doel:

Systemisch onderzoek naar de relatie tussen school, ouders, omgeving en de pedagogische inrichting van de school.

Thema's

- Wat is pedagogisch partnerschap in relatie tot moreel en gedeeld leiderschap?
- Hoe kunnen we het begrip pedagogisch partnerschap meer inhoud geven dan ouderhulp of de zeggenschapsdiscussie?
- Hoe organiseren we horizontale verantwoording verder dan de schoolgids en het jaarverslag?
- Als vanuit eenzelfde (afgesproken) visie gewerkt wordt, hoe kan het dan dat velen hetzelfde op een andere manier invullen.
 - o Wat voor beelden hebben schoolleiders zelf van de visie?
 - o In welke mate zijn zij in staat om visie (gezamenlijk) te ontwikkelen?
 - o Hoeveel overeenkomst wil je zien en hoeveel variatie sta je toe?
 - o Hoe verlopen processen van collectieve 'sense making' en 'deep change'?
 - o Welke invloed kun je daar als schoolleider op uitoefenen?
- Wat is het verband tussen sfeer, leerrendement en welbevinden?
 - o Wat is opbrengst?
 - o Wat is de relatie met bijvoorbeeld schoolkeuzemotieven van ouders?
- Wat is de relatie tussen sociale context, binding en onderwijs opbrengst?

- Hoe kunnen we aanhaken bij onderzoek naar sociaal kapitaal (schoolkeuzecriteria, segregatie, brede school ontwikkelingen)
- Het sociale vangnet rond de school
- Burgerschapsgedrag
- In hoeverre draagt de structuur bij aan het pedagogisch klimaat?

Activiteiten:

- Reflectiebijeenkomst op concepten en opvattingen
- Onderzoek door studenten UvA
 - Zichzelf bevragen
 - Bij leraren
 - Bij ouders
- Participatie in leergemeenschap

3. Leiding geven aan schoolontwikkeling door bovenschools management

Doel:

Systematisch onderzoek naar de relatie tussen bovenschoolse aansturing en de effecten op schoolontwikkeling

Thema's:

Visie

- Hoe bepalend is de visie voor succesvolle schoolontwikkeling?

Strategische kaders

- Welke leiderschapspraktijken hebben BM?
- Hoe verhouden deze zich tot de leiderschapspraktijk van schoolleiders?
- Wat draagt dit bij aan schoolontwikkeling?
- In hoeverre is de context van invloed op dit proces?

Voorwaarden

- Wat zijn kritische succesfactoren van schoolontwikkeling (do's en dont's)
 - Leiderschap
 - Veranderstrategie (planmatig, politiek, sociaal)
 - Samenwerking
 - Persoonlijke motivatie
 - Ondersteunend klimaat

Proces

- Hoe stuur je op zelfsturing?
- Hoe koppel je theorie aan praktijk (kennisdeling)?

Opbrengst

- Hoe meet je rendement (evidence based leadership)
- Wat is de relatie tussen teamleren en het leren van hun leiders?

Activiteiten:

- Reflectiebijeenkomst op concepten en opvattingen
- Onderzoek door studenten UvA
 - Zichzelf bevragen
 - Bij schoolleiders
 - Bij leraren
- Participatie in leergemeenschap

C. De (her)registratie

Laten zien dat je bij deze beroepsgroep hoort, beroepskwaliteit laten zien en beroepstrots uitstralen komen tot uiting in de NSA registratie.

Overwegingen om tot bijstelling van de criteria te komen

- Registratie moet de kwaliteit van de leidinggevende aantonen.
- Het register:
 - o Is een middel om ontwikkeling van beroepskwaliteit te stimuleren;
 - o Wil leden van de beroepsgroep verbinden;
 - o Wil een basisniveau van beroepskwaliteit waarborgen.
- De drempel voor toelating moet zo laag mogelijk zijn, maar wel iets voorstellen
- Herregistratie = participatie
 - o Moet ontwikkeling in de praktijk laten zien;
 - o Successen en ontwikkelpunten kunnen en willen delen;
 - o Gaat in de uitbouwfase over meedoen;
 - Wat heb je aan je eigen professionalisering gedaan?
 - Welke bijdrage heb je aan professionalisering van je organisatie geleverd stichting geleverd?
 - Hoe heb je collega's in hun professionalisering in het land ondersteund?
- De administratieve lasten moeten tot een minimum beperkt worden. Daarom introduceren we ook een collectieve registratiemogelijkheid.

De gewijzigde criteria:

- De aanduiding Aspirant Register Directeur Onderwijs (ARDO) is van toepassing op leidinggevendenden die zich verbonden voelen met hun beroepsgroep, maar nog niet voldoen aan de criteria voor registratie.
- Men komt in aanmerking voor de titel Register Directeur Onderwijs als men voldoet aan de volgende criteria:
 - o criterium van leidinggeven in het primair onderwijs
 - o loyaliteitscriterium: Ik onderschrijf de uitgangspunten van de NSA
 - o professionaliseringscriterium 100 uur, waarvan 40 NSA gecertificeerd, (met coulance en rekening houdend met maatwerk) en 20 uur voor reflectie en administratie
 - o Een competentiescan uitgevoerd (niet te verwarren met de competentieanalyse!)
- De periode van herregistratie wordt 4 jaar (ipv 3). Dit in verband met een betere aansluiting op de gesprekscyclus.
- Om de RDO-titel bij herregistratie te blijven voeren worden de criteria:
 - o criterium van leidinggeven in het primair onderwijs
 - o loyaliteitscriterium: Ik onderschrijf de uitgangspunten van de NSA
 - o professionaliseringscriterium; gemiddeld 100 uur per jaar, urenverdeling ongewijzigd
 - o kernopgave; korte beschrijving (op inhoud en proces) van een project of ontwikkeling in de eigen organisatie waaruit participatie blijkt
 - o tenminste eenmaal gedurende de herregistratieperiode eigen functioneren aantoonbaar te hebben gespiegeld met de omgeving (bijvoorbeeld door een reflectief gesprek, een 360 graden feedback instrument, afname van de competentieanalyse, of anderszins)
- Eenmaal per 8 jaar dient een RDO-er de competentieanalyse uit te voeren

Administratieve procedure van (her)registratie

Ter wille van een zo eenvoudig mogelijke administratieve verwerking bieden we in de toekomst 2 mogelijkheden:

Individuele traject:

- Bestaande procedure; door middel van een getekende verklaring (op 1 A4) van betrokkene zelf en BM of bestuur, dat is voldaan aan genoemde criteria. (naast het overleggen van benodigde persoonsgegevens en organisatiegegevens)

Collectieve traject

- hiertoe de mogelijkheid per bestuur, één maal per jaar (voor die groep RDO-ers binnen het bestuur, die in dat jaar moeten herregistreren).
- administratieve procedure registratie en herregistratie (naast overleggen van benodigde persoonsgegevens en organisatiegegevens); door middel van een getekende verklaring (op 1 A4) van betrokkene zelf en BM of bestuur, dat is voldaan aan genoemde criteria.
Voor herregistratie hieraan toegevoegd de kernopgave.

Administratieve afhandeling en facturering loopt via het bestuur.

In de verklarende tekst staan de criteria, wordt opgenomen dat ondergetekende verklaart te hebben voldaan aan deze criteria, en dat de NSA standaard in de organisatie onderschreven en gehanteerd wordt. Format wordt aangeleverd door de NSA.