

KEURMERK

*OPLEIDINGS-
SCHOOL*

HOGESCHOOL
ROTTERDAM

Instituut voor Lerarenopleidingen
Voortgezet Onderwijs / BVE

Rotterdam, november 2011

Auteur: Michel Panis

Inhoudsopgave

1	Keurmerkschool Waaron ??	3
1.1	Opleiden in de school (OidS).....	3
1.2	Kwaliteitsborging	3
1.3	Keurmerk Opleidingsschool.....	3
2	De procedure van het keurmerk	4
2.1	Vorbereiding	4
2.2	Interne audit	4
2.3	Beschrijving in document	5
2.4	Audit	6
2.5	Afsluiting Keurmerk procedure	6
3	Beoordeling	7
3.1	Ontwikkelingsgericht	7
3.2	Modellen opleiden in de school	7
4	Criteria	8
4.1	Algemeen opleidingsconcept (doelstelling)	8
4.2	Programma	9
4.3	Opleidingscondities (inzet personeel)	9
4.4	Werkplekvoorzieningen	10
4.5	Opleidingscondities (kwaliteitszorg)	10
4.6	Resultaten	11
5	Kosten	11
5.1	Kosten	11
5.2	Tijdsinvestering voor de school	11
5.3	Kosten van de audit	11
6	Verlengingsprocedure	12
6.1	Document	12
6.2	Auditgesprek	12
6.3	Beoordelingscriteria / ontwikkelingsgericht verslag	12
	Bijlage: programmavoorstel keurmerkgesprek	13

1 Keurmerkschool Waarom ??

1.1 Opleiden in de school (OidS)

In de regio Rotterdam werken 7 Opleidingsscholen nauw samen met de lerarenopleiding VO / BVE van het Instituut voor Lerarenopleidingen (IVL) om het opleiden in de school, voornamelijk via duale trajecten, gestalte te geven. De onderwijspraktijk staat daarbij centraal waarbij de ontwikkeling van de zeven beroepscompetenties voor een groot deel plaats vindt op deze opleidingsscholen. Het onderwijs in het gekozen vak, met voornamelijk cognitieve of vakdidactische componenten, vindt daarbij voornamelijk plaats op het instituut zelf.

De student is vanaf jaar 1 op een van deze 7 opleidingsscholen werkzaam als betaald of onbetaald medewerker. In een 'overeenkomst duale trajecten' en een daaraan gekoppeld visiestuk is de samenwerking tussen de school en het instituut officieel bekrachtigd. Daarbij is de afgesloten tripartiete leerovereenkomst of leerarbeidsovereenkomst tussen student, de opleidingsschool en het opleidingsinstituut het kader waarin dit opleiden in de school plaats vindt. Het leren op de werkplek van de student zorgt daarbij voor een nieuw elan binnen de school met als uiteindelijk doel het verkrijgen en zo mogelijk behouden van nieuwe, startbekwame en kwalitatief goede, collega's.

Om het niveau van deze nieuwe collega beroepskrachten te borgen worden, middels zogenaamde keurmerkcriteria, kwaliteitsnormen ingevoerd waaraan de (liefst iedere) opleidingsschool dient te voldoen.

1.2 Kwaliteitsborging

Het samen opleiden van studenten vraagt van het opleidingsinstituut en de opleidingsscholen een grote inspanning.

Om de kwaliteit van opleiden in de school formeel te borgen is in de regio Rotterdam het Keurmerk Opleidingsschool ontwikkeld.

Bij het beoordelingskader van de accreditatie van de lerarenopleidingen welke in 2008 heeft plaatsgevonden is uitdrukkelijk het opleiden in de school meegenomen en gespecificeerd.

Bovenstaand gegeven en het feit dat het ministerie van OCW, op advies van de NVAO, die daartoe tientallen opleidingsscholen in 2008 (1^{ste} tranche en 2009 (2^{de} tranche) heeft 'gevisiteerd' waarop een 56 tal scholen als opleidingsschool en/of academische opleidingsschool zijn aangemerkt met de daarbij passende subsidiëring, maakt het belang van een goede kwaliteitsborging nu en in de toekomst evident.

1.3 Keurmerk opleidingsschool

Naast het feit dat de kwaliteit van het opleiden in de school voor de samenwerkende partners van groot belang is hebben de deelnemende scholen in de regio Rotterdam zelf ook een aantal redenen om het keurmerk te willen halen.

Een paar redenen kunnen zijn:

- Opleidingsscholen kunnen zich onderscheiden van andere scholen in het VO en de BVE sector. De opleidingsstructuur (visie, beleid en organisatie) is zodanig dat voor (duale) studenten gegarandeerd een kwalitatief hoogwaardige werkplek voorhanden is.
- Het keurmerk wordt gezamenlijk gedragen door opleidingsschool en opleidingsinstituut. Men kan door uitwisseling van expertise beter gebruik maken van elkaars sterkte punten. Van belang daarbij is ook dat niet alleen instituutsopleiders maar ook schoolopleiders beoordelaars zijn in het keurmerktraject.
- Met OidS wordt, met name door een innovatief beleid rond professionalisering, expertise ontwikkeld in de richting van het eigen personeel en de uitbouw van het integraal personeelsbeleid (IPB) waarbij in toenemende mate bekwaamheidsdossiers (POP's), functionerings / beoordelingscycli en scholingsafspraken toetssteen zullen zijn bij de beoordeling van een school door de inspectie.

2 De procedure van het keurmerk

2.1 Voorbereiding

Als de opleidingsschool heeft besloten het keurmerk te willen halen zijn in de voorbereiding naar de audit de volgende stappen aan de orde.

- a) De schoolopleider (BoS) of projectleider van de opleidingsschool neemt contact op met het opleidingsinstituut (IVL) en geeft aan in aanmerking te willen komen voor een keurmerk.
- b) De opleidingsschool organiseert een interne audit waarbij per locatie door schoolopleiders van buiten de eigen locatie wordt bekeken of de opleidingslocatie in aanmerking komt voor een keurmerk aan de hand van de kwaliteitsstandaarden van de NVAO en de daarbij horende referentiekaders zoals die gehanteerd worden door het opleidingsinstituut.
- c) Op basis van de op schrift gestelde uitkomst van de interne audit wordt bepaald welke opleidingslocaties van de opleidingsschool de keurmerk-aanvraag definitief gaan indienen.
- d) Na de indiening van de keurmerkaanvraag wordt een audit team van vier personen benoemd. Twee van de *vier* auditoren voeren een voorbereidend gesprek.
Tijdens dit gesprek komen de volgende punten aan de orde:
 - de visie en motivatie voor de keurmerkaanvraag
 - de uitkomst van de interne audit aan de hand van de kwaliteitsstandaard van de NVAO
 - de planning en het tijdpad van het traject, inclusief eventuele tussentijdse contacten met het audit team
 - wie er vanuit de school bij het audit gesprek aanwezig zijn.

Er wordt een auditor aangewezen die het contact met de school gedurende de gehele aanloop naar de audit onderhoudt.

2.2 Interne audit

De projectleiding OidS organiseert een interne audit Opleiden in de school. Schoolopleiders brengen bij elkaars locaties in beeld hoe de de professionele kwaliteit van de school in het kader van OidS ervoor staat: is deze opleidingslocatie van de opleidingsschool een goede plek voor de student om te leren en zich verder te ontwikkelen? Het is een analyse-instrument op basis van de NVAO kwaliteitsstandaarden waarvan de uitkomsten gebruikt kunnen worden als uitgangspunt voor de stand van zaken van de opleidingslocatie en de inschatting of een keurmerkaanvraag (nu) op zijn plaats is. Deze interne audit voer je uit met behulp van data van de verschillende doelgroepen, namelijk management, Begeleiders op School (BoSsen), vakcoaches en studenten en, indien aanwezig, het opleidingsteam.

Aanvullend kun je er als school ook voor kiezen de interne audit uit te breiden met bijvoorbeeld interviews of een eigen vragenlijst, die past bij de eigen manier van opleiden van de school. Die beslissing is geheel aan de opleidingsschool, zolang het maar een goed beeld geeft van de stand van zaken binnen de schoollocatie ten aanzien van opleiden in de school en werkplekleren en de opvattingen van de betrokken medewerkers m.b.t. het opleiden in de school.

2.3 Beschrijving in document

De projectleiding OidS maakt binnen het afgesproken tijdpad een document. In dit document laat de opleidingsschool, op basis van de vastgestelde criteria zien hoe het opleiden in de school is vormgegeven. De keurmerk criteria zelf komen in hoofdstuk 4 uitgebreid aan bod. Het document beschrijft zo veel mogelijk de huidige situatie binnen de opleidingsschool en de daaraan deelnemende locaties.. Dat wil zeggen dat bestaande stukken als bewijslast gebruikt kunnen worden. Het document bevat een leeswijzer, waarin aangegeven wordt hoe de verschillende bijlagen aantonen dat de school aan de criteria voldoet.

Houd er bij het samenstellen rekening mee dat het audit team het document in ongeveer een uur moet kunnen lezen (d.w.z. de leeswijzer lezen en de bijlagen 'scannen').

Ter wille van de leesbaarheid van het document is het aan te raden de onderstaande indeling te volgen:

1. Een typering van de school, de zakelijke gegevens, de visie, een kaderstellende nota of beleidsstuk etc.etc.
2. Een beschrijvend overzicht van de stand van zaken na de interne audit.
3. Een beschrijving van de schoolpraktijk aan de hand van de onderwerpen uit de criterialijst zoals is opgesteld door de Taakgroep Keurmerk

Opleidingsscholen van het IVL uit 2007 welke uiteraard gekoppeld is aan het bekende NVAO toetsingskader namelijk:
het opleidingsconcept, het programma, de opleidingscondities wat betreft personeel én kwaliteitszorg, de werkplek en de resultaten.

4. Voorbeelden van good practice en verbeteracties bij de diverse onderwerpen uit de criterialijst. Bij de verbeteracties worden bij voorkeur ook de 'modulehouder' en het traject beschreven.

Twee weken voor de geplande audit levert de school dit document in bij het audit-team, bij voorkeur digitaal.

2.4 Audit

De audit duurt ongeveer twee uur en vindt plaats op de school. Het onafhankelijke audit team bestaat uit twee deskundige medewerkers vanuit een andere opleidingsschool, bekend bij het VELON en twee medewerkers vanuit de Hogeschool Rotterdam. De audit bestaat uit twee onderdelen: een presentatie door een schoolopleider (BoS) of de projectleider OidS en een gesprek.

De presentatie:

De school kiest zelf op welke wijze ze de presentatie willen invullen. De presentator besteedt in ieder geval aandacht aan de stand van zaken rond samen opleiden in de school en licht de good practice voorbeelden en verbeterpunten toe. De presentatie duurt maximaal een half uur.

Het gesprek:

Bij het gesprek zijn, naast een schoolopleider of projectleider, een directielid, de begeleider in school (BiS) en een vakcoach. In het gesprek wordt nagegaan of de opleidingsschool in voldoende mate aan de keurmerkcriteria voldoet. Tijdens het gesprek heeft het audit team de gelegenheid om de studenten als groep apart te spreken. Hierbij wordt verwezen naar de bijlage waar een voorstel te zien is voor de opzet van het gesprek. In aparte gesprekken worden 4 duale studenten, in diverse fases van hun studie, geïnterviewd en 4 (vak)coaches.

2.5 Afsluiting keurmerk procedure

De bevindingen van het keurmerkteam wordt op basis van de vooraf vastgestelde beoordelingscriteria vastgelegd in een ontwikkelingsgericht verslag.

De beoordelingscriteria zijn te vinden in hoofdstuk 4 en vinden hun oorsprong in de zes categorieën van het hierboven genoemde stuk van de Taakgroep Keurmerk Opleidingsscholen uit 2007. Dit verslag bevat per categorie aanbevelingen voor de opleidingsschool.

Het conceptverslag wordt eerst naar de daartoe aangewezen schoolopleider of projectleiding OidS gestuurd. Doel daarbij is om feitelijke onjuistheden te kunnen corrigeren en eventuele aanvullingen toe te voegen. Daarna wordt het verslag vastgesteld door het auditteam en bij gebleken geschiktheid ontvangt de school het keurmerk.

3 Beoordeling

3.1 Ontwikkelingsgericht

Het keurmerk is een onderdeel van het interne kwaliteitszorgsysteem. De beoordeling voor het keurmerk vindt plaats op basis van onderstaande criteria die een afgeleide zijn van *het toetsingskader van de NVAO* en het daarvan afgeleide *Referentiekader Keurmerk Opleiden in de School*. Het keurmerk is in wezen ontwikkelingsgericht. Dit houdt in dat de criteria in haar totaliteit bekeken worden en niet afzonderlijk met een onvoldoende, voldoende of goed worden beoordeeld. De opleidingsschool kan niet 'zakken' als er bij voorbeeld meer dan zes van de afzonderlijke criteria als onvoldoende worden beoordeeld.

Met andere woorden: met het behalen van het keurmerk maak je inzichtelijk waar je staat als opleidingsschool en op welke wijze je je verder wilt ontwikkelen.

Alleen de criteria die onder het opleidingsconcept vallen, vormen hierop een uitzondering. Hieraan moet voldaan zijn om de keurmerkprocedure op te kunnen starten. Deze criteria zullen dan ook in het voorbereidende gesprek aan de hand van de interne audit expliciet aan de orde gesteld worden. Indien een school hier niet aan voldoet, zal geadviseerd worden de keurmerkprocedure niet op te starten.

3.2 Modellen Opleiden in de School (OidS)

Van opleiden in de school is sprake als een deel van de opleidingsfunctie, met name het pedagogisch didactische component, vanuit het opleidingsinstituut wordt verlegd naar de scholen.

De school heeft in dat geval een infrastructuur om aan het opleiden bij te dragen. Dit betekent dat er onder andere een vaste opleider in de school is die daartoe een opleiding heeft gevolgd (bij voorbeeld via het registratietraject van het VELON/VELOV) en dat er afspraken zijn met het opleidingsinstituut over de taak- en verantwoordelijkheidsverdeling.

De drie modellen van OidS zijn:

- het coördinatiemodel
- het partnermodel
- het netwerkmodel

- 1) *Het coördinatiemodel* is meestal de startsituatie van iedere opleidingsschool: er is een (beperkte) infrastructuur aanwezig rond opleiden, scholing en begeleiding. De stagebegeleiding staat centraal en er zijn afspraken met het opleidingsinstituut over de afname van stagiaires. De opleidingsfunctie is nog rudimentair en het opleidingsinstituut blijft

- volledig verantwoordelijk voor de inhoud van de opleiding. In de praktijk worden dit type school vaak samenwerkingsscholen genoemd.
- 2) *Het partner model* waarbij de opleidingsschool de verantwoordelijkheid op zich neemt voor een deel van het curriculum en niet allen voor het stagecomponent. De school verzorgt dan één of meer opleidingsonderdelen en leidt coaches en begeleiders op voor dit werk. Binnen het instituut verzorgt men dan de vakdidactische en vakinhoudelijke thema's.
 - 3) *Het netwerkmodel* waarbij een verdergaande vorm van samenwerking gezocht wordt. De opleidingsschool stelt hierbij een opleidingsteam samen en zij roostert onderwijs-, intervisie/ supervisie- en begeleidingsmomenten in.
De samenwerking tussen opleidingsinstituut en – school is nauw: ze wisselen uit hoe de ontwikkeling van de student dient plaats te vinden en beoordelen dit verloop samen.

Een aanvraag in het kader van keurmerkverlening beperkt zich in de praktijk voornamelijk tot de modellen 2 en 3 omdat de keurmerkcriteria daar voldoende zijn ontwikkeld en een substantieel deel van het curriculum (40 tot 50%) op de opleidingsschool plaats vindt.

4 Criteria *

4.1 Algemeen opleidingsconcept (doelstelling)

De opleidingsschool heeft:

- 1) *een werkplan / document opleiden in de School op HBO niveau waarin de (gezamenlijke) visie, verantwoordelijkheden, taken, organisatie en communicatie zijn vastgelegd;*
- 2) *de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van een deel van het curriculum*
- 3) *elk jaar een substantieel aantal medewerkers in opleiding cf. 5% norm Wet op het VO) waaronder stagiaires, duale studenten en/of lio's en/of zij-instromers, ongeacht of deze 'medewerkers' in loondienst zijn;*
- 4) *een uitdagende leeromgeving voor de student waarbij een koppeling gelegd kan worden tussen de (conceptuele) theorie en de (les)praktijk;*
- 5) *mogelijkheden om de student door specialisaties, onderzoeksopdrachten of speciale leerwerktaken op een hoger (competentie) niveau te brengen;*
- 6) *samen met het opleidingsinstituut een gezamenlijke visie en werkwijze ontwikkeld om het aantal studenten die docent willen worden te verhogen;*
- 7) *een systeem van werving en selectie van eigen HAVO/VWO leerlingen in het leven roepen en heeft tevens een opleidingsplan ontwikkeld waarin de concrete begeleiding, plaatsing en facilitering van deze studenten beschreven is.*

4.2 Opleidingsprogramma

De opleidingsschool:

- 1) *heeft een werkplan / document waarin de pedagogisch/ didactische competenties in het schoolgebonden opleidingstraject zijn verankerd en waarin de opleidingsschool laat zien hoe het 'Leren en Werken' traject middels leerwerk-taken (o.a. via modules, workshops) voor de student is geborgd;*
- 2) *heeft een coach van het eigen vak aan de student toegewezen;*
- 3) *heeft een praktijktoetsing door middel van assessments die in samenwerking met het opleidingsinstituut plaats vinden;*
- 4) *en het opleidingsinstituut dragen er zorg voor dat er periodiek overleg plaats vindt, al dan niet op de opleidingsschool, tussen vakcoach enerzijds en de begeleider(s) van de student vanuit het instituut anderzijds;*
- 5) *draagt er zorg voor dat duale studenten in opleiding onderdeel uitmaken van het opleidings- en professionaliseringsbeleid van de school;*
- 6) *draagt er zorg voor dat periodiek beoordelingen plaatsvinden van de student over diens vorderingen bij de lesgebonden leerwerk-taken;*
- 7) *draagt er zorg voor dat de faciliteiten en de condities voor de student zodanig zijn dat de lesgebonden, beroepsgebonden- en schoolgebonden leerwerk-taken studeerbaar zijn en bevordert tevens de studievoortgang van de student;*
- 8) *maakt in voorkomende gevallen van studievertraging bindende afspraken over het afstuderen van de student.*

4.3 Opleidingscondities (inzet personeel)

De Begeleider op School (BoS) of de schoolopleider vanuit de opleidingsschool:

- 1) *is de spil in het opleidingsconcept 'Opleiden in de School' en is als zodanig door de opleidingsschool aangesteld en gefaciliteerd;*
- 2) *heeft een beschreven relatie met het management van de school;*
- 3) *is gekwalificeerd middels actuele certificering;*
- 4) *speelt een rol bij de begeleiding van de studenten*
- 5) *brengt de stagiaire en duale student in contact met zijn of haar (vak)coach en andere opleiders en geeft hem / haar verantwoordelijkheden die passen bij hun competenties;*
- 6) *stuurt de vakcoaches (of school practicum docenten) aan;*
- 7) *onderhoudt het contact met de lerarenopleiding en de instituutsbegeleider;*
- 8) *heeft een functiebeschrijving die opgenomen is in het personeelsplan van de school;*

De opleidingsfunctionarissen (vakcoach en andere opleidingsdocenten):

- 9) *zijn door de opleidingsschool aangesteld en gefaciliteerd om studenten te begeleiden c.q. op te leiden;*
- 10) *zijn gekwalificeerd middels certificering;*
- 11) *zijn de eerste verantwoordelijke in de begeleiding van de student wat betreft*

lesgebonden- en schoolspecifieke leerwerktaken en geven een schriftelijk oordeel over de student aan de BoS / schoolopleider en aan de begeleider(s) van de student vanuit het opleidingsinstituut.

4.4 Werkplek voorzieningen

De opleidingsschool:

- 1) draagt er zorg voor dat de leeromgeving voor de student waaronder werk- en studeerplekken op orde zijn en dat duale studenten die in het bezit zijn van een leerarbeidsovereenkomst van dezelfde faciliteiten gebruik kunnen maken als de (afgestudeerde) collega's;*
- 2) draagt er zorg voor dat het opleidingsbeleid voor stagiaires en duale studenten is ingebed in het IPB en dat daartoe de benodigde financiële middelen worden aangewend;*
- 3) heeft in de schoolorganisatie aantoonbaar rekening gehouden met het opleiden en professionaliseren van medewerkers; dit professionaliseringsbeleid is ingebed in het IPB.*

4.5 Opleidingscondities (kwaliteitszorg)

De opleidingsschool:

- 1) heeft minstens één maar bij voorkeur meerdere gecertificeerde assessoren en waarbij regel is dat de assessments worden afgenomen door onafhankelijke assessoren;*
- 2) heeft minimaal één gecertificeerde BoS of schoolopleider per schoollocatie*
- 3) evalueert het opleiden in de schoolstelselmatig op alle niveaus;*
- 4) ontwikkelt systematisch evaluatie instrumenten waarin studenten, begeleiders en opleiders jaarlijks bevraagd worden over de kwaliteit van curriculum-onderdelen die op de opleidingsschool plaatsvinden;*
- 5) vertaalt de resultaten van de evaluatie instrumenten structureel in verbetermaatregelen ten aanzien van onvoldoende scorende onderdelen van het programma;*
- 6) bespreekt gezamenlijk met het opleidingsinstituut de uitkomsten van de evaluaties in een PDCA cyclus en vertaalt de resultaten daarvan structureel in verbetermaatregelen ten aanzien van onvoldoende scorende onderdelen van het programma;*
- 7) houdt zich voor haar bijdrage aan de voorgeschreven protocollen bij de aan de orde zijnde assessments en waardeert via de schoolassessoren nauwkeurig de prestaties van de studenten inzake de prestaties van studenten in opleiding.*

4.6 Resultaten

De opleidingsschool:

- 1) *bespreekt systematisch en gezamenlijk met het opleidingsinstituut de eindkwalificaties waaraan de student dient te voldoen wat betreft het curriculum op de opleidingsschool;*
- 2) *bespreekt met het opleidingsinstituut periodiek de vorderingen van de (duale) student in elke fase van zijn of haar opleiding;*
- 3) *bespreekt met het opleidingsinstituut periodiek het studierendement van OidS en met name de positie daarbij van 5^{de} en nog hogere jaars student;*
- 4) *bespreekt met het opleidingsinstituut periodiek de in- door- en uitstroom van de student alsmede de kwantitatieve kengetallen van de totale populatie aan OidS-studenten.*

*Totaal 40 items die aan de orde kunnen komen tijdens de audit.
Deze 40 onderwerpen zijn uitdrukkelijk niet bedoeld als afvinklijst maar als ijkpunten wat de school van het auditteam kan verwachten*

5 Kosten

5.1 Kosten

De kosten zijn in te delen in de tijdsinvestering van de opleidingsschool en het opleidingsinstituut wat betreft interne audit, het opstellen van een auditdocument, de voorbereiding op de audit (gesprek en inleeswerk) en de audit zelf.

5.2 Tijdsinvestering voor de school

Voor de voorbereiding: interne audit, document door opleidingsschool en het voorbereidend gesprek, moet de school rekenen op minimaal 10 uur per persoon voor de (locatie)schoolopleiders of BoSsen. De uitvoering van de audit kost ongeveer 6 uur per persoon voor de BoS / projectleider en directielid en 4 uur per overige deelnemer aan het gesprek.

5.3 Kosten van de audit

De kosten van de audit inclusief voorbereiding door de school en een voorbereidend gesprek, welke geschat wordt op ongeveer 100 uur voor de school en ongeveer 40 uur voor het opleidingsinstituut wordt door ieder der partijen zelf gedragen.

6 Verlengingsprocedure

Het keurmerk blijft zes jaar geldig. Tussentijds (na drie jaar) wordt een inventarisatie opgemaakt ten aanzien van de stand van zaken op de opleidingsschool inclusief de afgesproken verbetermaatregelen naar aanleiding van de uitslag van evaluaties. Een half jaar voor het verstrijken van de geldigheid van het keurmerk wordt de verlengingsprocedure opgestart. De opleidingsschool neemt hierover contact op met de school of vice versa. De werkwijze voor de verlenging is hetzelfde: interne audit, document, audit gesprek – en ontwikkelingsgericht verslag. De beoordelingscriteria blijven in principe hetzelfde.

6.1 Document

Twee weken voor de geplande audit levert de opleidingsschool een geactualiseerd document in bij de audit medewerkers van het opleidingsinstituut, bij voorkeur digitaal. Dit document bevat in elk geval het verslag van de eerste audit, en de voorgenomen en uitgevoerde verbeteracties. Daarnaast bevat het document de bestaande stukken die de huidige stand van zaken rond het opleiden in de school in beeld brengen.

Het document bevat een leeswijzer, waarin aangegeven wordt hoe de verschillende bijlagen aantonen dat de school aan de criteria voldoet.

De verbeterpunten uit de vorige audit staan centraal, het is niet de bedoeling het volledige zelfonderzoek opnieuw uit te voeren. Het audit team stelt een paar gesprekspunten voor ter bespreking. Over deze punten gaat de audit.

6.2 Auditgesprek

De audit bestaat uit een presentatie van het opleiden in de school (ongeveer een half uur) en een gesprek (ongeveer anderhalf uur). De school kiest zelf op welke wijze ze de presentatie willen invullen.

Het audit team verwacht wel dat tijdens de presentatie good practice en verbeteracties van het opleiden in de school aan bod komen bij de gekozen gesprekspunten. Het gesprek vindt plaats met mensen uit de diverse geledingen zoals vermeld bij de eerste audit.

6.3 Beoordelingscriteria / ontwikkelingsgericht verslag

De bevindingen van de keurmerkcommissie worden op basis van vooraf vastgestelde beoordelingscriteria vastgelegd in een ontwikkelingsgericht verslag. De beoordelingscriteria vind je in hoofdstuk 4. Bij het behalen van het keurmerk komt de volledige lijst aan bod, bij de keurmerkverlenging is dit niet het geval. De algemene aspecten komen wel aan bod, zorg dus dat deze in het document aan de orde komen. Op basis van de gekozen gespreksonderwerpen, komen de overige beoordelingscriteria al dan niet aan de orde in het verslag.

Bijlage: Programmavoorstel keurmerkgesprek

TIJD	WAT	deelnemers vanuit de school	auditoren
1 uur	Voorbespreking audit de school regelt een ruimte	-	auditoren van het opleidingsinstituut en externe auditoren bereiden het gesprek voor
½ uur	Audit: presentatie door de school, in de regel door de schoolopleider / BoS of projectleider OidS	Directie, projectleider, 2 begeleiders op school (BoS) of 2 schoolopleiders en de Begeleider in School (BiS) vanuit het instituut	auditoren
1 ½ uur	Audit: criteriumgericht interview. Dit betreft onderwerpen t.a.v.: 1) presentatie 2) auditdocument	Idem als hierboven	auditoren interviewen
1 uur	Audit: criteriumgericht interview. Dit betreft onderwerpen t.a.v.: 1) presentatie 2) begeleidingspraktijk	4 vakcoaches	auditoren interviewen (evt. parallel met hieronder)
1 uur	Audit: criteriumgericht interview. Dit betreft onderwerpen t.a.v.: 1) presentatie 2) begeleidingspraktijk	4 studenten in opleiding	auditoren interviewen (evt. parallel met hierboven)
c.a. 45 minuten	overleg door auditoren	-	auditoren
c.a. 30 minuten	presentatie eerste indruk	Directie, BoS / schoolopleider, BiS, 2 vakcoaches en 3 studenten in opleiding,	auditoren