

Gespreksformulier en werkwijze interne audit hercertificering

Vooraf:

De opzet van de interne audit hercertificering kan per stichting/bestuur verschillen. Die verschillen worden bv bepaald door het aantal scholen dat mee doet en of er binnen besturen/stichtingen aan een centraal vraagstuk gewerkt wordt of dat scholen allemaal eigen vragen hebben. In de organisatie en wie er betrokken zijn tijdens de interne audit hercertificering kunnen dus verschillen zitten maar in de kern is de interne audit hercertificering voor alle deelnemende partnerscholen hetzelfde:

- *Doel interne audit hercertificering:*
 - bespreken van de ontwikkeling van de school als partnerschool
 - de opbrengsten tot nu toe bespreken met betrekking tot de geformuleerde doelen
 - ontvangen van ontwikkelingsgerichte feedback naar aanleiding van feedbackvraag

Deze doelen moeten ertoe leiden dat iedere schoolopleider (en de andere actoren) na afloop weet waar hij staat in de ontwikkeling van zijn school m.b.t. het partnerschap en de geformuleerde doelen en wat mogelijke vervolgstappen zijn.

- *Werkwijze interne audit hercertificering:*

Tijdens de interne audit hercertificering, die plaatsvindt aan het eind van een schooljaar, staat telkens één school gedurende 20-30 minuten centraal. Bij deze audit zijn in ieder geval de schoolopleider, de instituutopleider en de boc van de betreffende school aanwezig. Zo mogelijk en wenselijk kunnen ook studenten, mentoren, schoolleider en soks van andere scholen aansluiten. Per school is de werkwijze als volgt:

- De schoolopleider start met de feedbackvraag
- Presentatie (5 minuten): over doelen, proces, opbrengsten, actoren
- Eindig presentatie met (nogmaals) de feedbackvraag
- Voeren van ontwikkelingsgerichte dialoog (20 minuten): stel gespreksleider en notulist aan
- Na afloop geeft schoolopleider aan wat hij meeneemt uit het gesprek en welke acties hij wil inzetten
- Schoolopleider noteert opbrengsten gesprek in plan schooldoel en plan partnerschapsdoel
- Daarna is de volgende school aan de beurt

- Kenmerken van een ontwikkelingsgericht dialoog:
 - Gelijkwaardigheid tussen gesprekspartners
 - Bereidheid om naar elkaar te luisteren
 - Ieder durft en mag zijn mening zeggen
 - Oordelen worden uitgesteld
 - Doel is komen tot inzichten (niet gelijk hebben of krijgen, winnen of verliezen)
 - Respect voor elkaars normen en waarden
 - Elkaar laten uitpraten
 - Het stellen van "goede" vragen of verdiepingsvragen (zie tips hieronder)
- Tips voor vragen stellen
 - Stel open vragen
 - Laat geen oordeel in je vraag doorklinken
 - Stel één vraag tegelijk
 - Vraag door
 - Ben oprecht geïnteresseerd in het antwoord

De gespreksleider deelt bovenstaande tips.

- Vragen om het gesprek te verdiepen:
 - Wat heeft het werken aan de doelen tot nu toe opgeleverd voor jullie als school en voor de student?
 - Op welke manier sluiten de doelen aan bij de schoolvisie? Welke ontwikkelstappen hebben jullie kunnen zetten op gebied van visie?
 - Hoe hebben jullie het team en de studenten meegenomen? Waar zijn jullie tegenaan gelopen, welke struikelblokken hebben jullie overwonnen? Welke tips hebben jullie voor de andere scholen?
 - Wanneer is het voor jullie goed en wat merken anderen hiervan? Hoe houden jullie de ontwikkeling 'levend' in de school?
 - Wat wordt jullie volgende stap en wat hebben jullie (nog) nodig om een volgende stap te maken
 - Welke ontwikkeling heeft het 'samen opleiden' op jouw school doorgemaakt, door op deze manier bezig te zijn? Wat heeft het jullie gebracht?