

**Ministerie van Onderwijs, Cultuur en  
Wetenschap**

## **Landelijke criteria Opleiden in de School**

**Resultaten dieptepilot voor de  
opleidingsschool en de academische  
opleidingsschool**

*Dit rapport is uitgebracht aan het Ministerie van OCW in het kader van de Dieptepilot Opleiden in de School 2005-2008. Het rapport mag alleen gebruikt worden in het kader waarvan dit rapport is opgesteld: het opstellen van landelijke criteria voor Opleiden in de School en het analyseren van de kosten van Opleiden in de School. Het is niet toegestaan dit rapport voor een ander doel aan te wenden dan waarvoor dit rapport is opgesteld. Over de informatie in dit rapport aanvaardt KPMG geen verantwoordelijkheid ten opzichte van enige andere partij dan het ministerie van OCW.*

December 2008

LHMVO5a Eindrapportage

## Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
1.1	Aanleiding en achtergrond	3
1.2	Opdrachtformulering	4
1.3	Afbakening (academische) opleidingsschool	5
1.4	Leeswijzer	7
2	De uitvoering	8
2.1	Fase 1: Maken model OIDS	8
2.2	Fase 2: Testen model OIDS	15
2.3	Fase 3: Concluderen inzake model OIDS	22
3	De criteria	24
3.1	Criteria voor de Opleidingsschool	24
3.2	Criteria voor de Academische opleidingsschool	29
4	De kosten en duurzaamheid van OIDS	33
4.1	De doelstelling	33
4.2	De werkwijze	33
4.3	De kosten van OIDS	37
4.4	Aantal op te leiden studenten om rendabel te zijn	38
4.5	Aantallen (academische) opleidingsscholen	38
4.6	Overlevingskansen OIDS	39
5	Begrippenlijst OIDS	41
	Bijlagen	42

# 1 Inleiding

Voor u ligt het conceptrapport 'Landelijke criteria Opleiden in de school'. Dit rapport is het resultaat van onderzoek uitgevoerd door KPMG/CINOP. Het onderzoek is uitgevoerd gedurende de Dieptepilot Opleiden in de School 2005-2008, die heeft plaatsgevonden van maart 2006 tot juli 2008. De dieptepilot is door het ministerie van OCW in het leven geroepen omdat zij het opleiden in de school verder wil verankeren in structureel beleid. De resultaten van dit onderzoek moeten daaraan bijdragen.

## 1.1 Aanleiding en achtergrond

### *Stimulering Opleiden in de School: Breedtepijlot Opleiden in de School eerste en tweede tranche*

Aankomende en zittende leraren worden steeds vaker opgeleid in samenwerking met een lerarenopleiding op een school of instelling. Het ministerie van OCW heeft met subsidieregelingen het werkplekleren in de afgelopen jaren een krachtige impuls gegeven. Het doel was scholen te stimuleren tot de inrichting van een goede infrastructuur voor het opleidingsproces in de school en tot het maken van afspraken met lerarenopleidingen over taak- en verantwoordelijkheidsverdeling bij het opleiden in de school. In totaal hebben 1.081 scholen voor primair onderwijs, 207 scholen voor speciaal (basis)onderwijs, 235 scholen voor voortgezet onderwijs en 20 instellingen voor beroepsonderwijs en volwasseneneducatie meegedaan aan de zogenoemde 'eerste tranche' (2002-2004) of de 'tweede tranche' (2004-2006). In beide tranches hebben scholen met gebruikmaking van OCW-subsidie een start kunnen maken met opleiden in de school.

### *Kwaliteitsborging Opleiden in de School: Dieptepilot Opleiden in de School 2005-2008*

Met de toename van het leren op de werkplek komt voor het ministerie het vraagstuk van kwaliteitsborging aan de orde. Om het werkplekleren duurzaam te kunnen borgen is meer inzicht nodig in de manier waarop de kwaliteit getoetst kan worden en hoe toezicht plaats kan vinden. Daarom is het ministerie gestart met de onderzoekspiloot 'Dieptepilot Opleiden in de School 2005-2008', een onderzoek naar werkplekleren. Een bedrag van €12 miljoen is uitgetrokken om ruimte te geven aan 37 projecten van (combinaties van) scholen die bereid en in staat zijn toekomstige leraren op te leiden voor meer dan hun eigen behoefte én aan scholen die het opleiden in de school verbinden met onderwijsinnovatie en schoolontwikkeling: de 'academische' scholen. Het doel is te onderzoeken onder welke voorwaarden de opleidingsschool die opleidt voor de markt en de academische opleidingsschool 'een succes' kunnen zijn.

### *Beoogde eindresultaten van de dieptepilot*

OCW beoogt de volgende eindresultaten met deze dieptepilot te bereiken:

1. in 2008 is er op basis van relevante praktijkvoorbeelden een goed beeld van de opleidingsschool die opleidt voor de markt en van de academische opleidingsschool (van de minimale tot en met de maximale variant);
2. in 2008 is bekend onder welke randvoorwaarden:
  - deze opleidingsscholen een succes kunnen zijn en of
  - de kwaliteit van het opleiden in deze scholen duurzaam geborgd is.

## 1.2 Opdrachtformulering

Om de bovenstaande resultaten te bereiken heeft het ministerie van OCW aan KPMG de opdracht gegeven het projectmanagement van de dieptepilot te voeren en de activiteiten uit te voeren om de beoogde eindresultaten te bereiken. KPMG heeft in deze opdracht samengewerkt met CINOP. KPMG en CINOP zijn hierbij ondersteund door een klankbordgroep<sup>1</sup> van deskundigen uit het onderwijsveld.

Voor deze opdracht zijn, op basis van de door OCW opgestelde opdrachtformulering, de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

- 1 Welke kwaliteitscriteria zijn van belang waaronder Opleiden in de School een succes kan zijn en de kwaliteit duurzaam geborgd is? Welke indicatoren kunnen daarbij worden vastgesteld voor elk van de criteria?
2. Wat zijn de financiële consequenties van opleiden in de school?
  - a. Welke kosten zijn gemoeid met OIDS voor de opleidingsschool en de lerarenopleiding?
  - b. Hoeveel mensen moet de (academische) opleidingsschool minimaal per jaar opleiden in de school om het rendabel te laten zijn?
  - c. Hoeveel scholen in Nederland zouden dan in staat kunnen zijn zo'n (academische) opleidingsschool vorm te geven?
  - d. Wat zijn de overlevingskansen van het opleiden in de (academische) opleidingsschool als de onderwijsarbeidsmarkt krap of juist ruim is?

Dit rapport geeft de resultaten van deze activiteiten weer.

*Wat onderzoekt KPMG/CINOP niet*

De onderzoeksvragen zoals eerder beschreven in paragraaf 1.2 zijn het uitgangspunt voor het KPMG/CINOP onderzoek. Dit betekent dat over een aantal (voor OIDS relevante) onderwerpen geen uitspraken gedaan zullen worden. In deze paragraaf wordt op deze onderwerpen ingegaan.

### 1 Wettelijke eisen

Belangrijk voor de criteria voor OIDS is dat het gaat om criteria die iets zeggen over OIDS. Criteria waar elke reguliere school aan moet voldoen, zoals het voldoen aan alle relevante wettelijke eisen, worden niet meegenomen in de set van criteria OIDS. Uitgangspunt voor de criteria is dat aan deze eisen wordt voldaan.

### 2 Werkwijze en resultaten extern kwaliteitstoezicht

De NVAO is verantwoordelijk voor het organiseren van het toezicht op de kwaliteit van de opleidingsschool en heeft met de Inspectie van het Onderwijs inhoudelijk aangegeven waarop zij opleidingsscholen zal beoordelen. Hoe de NVAO dat organiseert en uitvoert is geen onderdeel van de onderzoeksvragen van KPMG/CINOP en valt daarmee buiten de scope. KPMG/CINOP doet geen uitspraken over:

- 1 De wijze van extern toezicht door instanties als Inspectie en NVAO: werkwijze en frequentie;

---

<sup>1</sup> De lijst met leden van de Klankbordgroep is opgenomen in Bijlage A

- 2 De samenhang van de resultaten van dit toezicht (bv. een onvoldoende beoordeling/zwakke school) met het zijn van een (academische) opleidingsschool.

### 3 Een oordeel over de financiering van opleidingsscholen

Belangrijk onderwerp voor deelnemers aan de dieptepilot is hoe omvangrijk de bekostiging vanuit OCW zal zijn en hoe groot de eigen bijdrage van scholen en de partners aan OIDS zal moeten zijn. Het onderzoek van KPMG/CINOP geeft geen antwoord op vragen die te maken hebben met het volgende:

- 1 Dekt de bijdrage van OCW de kosten van OIDS?
- 2 Kunnen, moeten en of mogen opleidingsscholen bijdragen in deze kosten?
- 3 Mogen er opleidingsvergoedingen gevraagd worden aan scholen/schoolbesturen waarvoor wordt opgeleid?

## 1.3 Afbakening (academische) opleidingsschool

Voor 'Opleiden in de School' zijn in de loop der jaren meerdere definities opgesteld, die elk leiden tot een andere afbakening van opleiden in de school en de (academische) opleidingsschool.

### *Afbakening opleidingsschool en academische school in de Dieptepilot*

Uitgangspunt voor onze opdracht zijn de twee door OCW in de 'Regeling Dieptepilot Opleiden in de School 2005-2008' beschreven definities voor respectievelijk een opleidingsschool en een academische opleidingsschool:

**Een opleidingsschool is** 'een school waar een relatief groot deel van de formatie wordt bezet door leraren die nog in opleiding zijn en die veelal na het afronden van de lerarenopleiding elders een betrekking zullen voeren'.

**Een academische school is** 'een school die de opleidingsfunctie combineert met een sterk op de praktijk gerichte onderzoeks- en innovatiecomponent'.

### *Enkele andere relevante definities van de opleidingsschool*

Daar waar de opleidingsschool al in eerdere projecten (Stimuleringsregeling OCW 'eerste tranche' 2002-2004 en 'tweede tranche' 2004-2006) onderwerp van onderzoek is geweest, is dat voor de academische school niet het geval. Dit is dan ook te merken aan de definities die in de literatuur terug te vinden zijn voor dit type opleidingsschool; alleen in de subsidieregeling die ten grondslag ligt aan deze dieptepilot is een definitie van de academische school opgenomen.

Zoals hiervoor is aangegeven, circuleren er meer definities van de opleidingsschool. Deze definities verschillen van de definitie in de regeling in die zin dat zij de nadruk leggen op andere elementen dan de 'organisatie van de opleidingsschool'.

Zo wordt in het Gele Katern (2002) de volgende definitie gegeven:

'Opleiden in de school is het creëren van een afzonderlijke opleidingsfunctie in de school om zij-instromers, lio's, beginnende leraren en anderen goed in de school te begeleiden of het, in samenwerking met de lerarenopleiding of het regionaal opleidingscentrum, vormgeven en geven van (een deel van) de initiële opleiding binnen de school.'

De Inspectie van het Onderwijs (Opleiden in de school, Kwaliteitsborging en toezicht, Inspectie van het Onderwijs, 2007) formuleert het als volgt:

‘Van opleiden in de school is sprake als een deel van de opleidingsfunctie vanuit de lerarenopleiding wordt verlegd naar de scholen. De school heeft in dat geval een infrastructuur om aan het opleiden bij te dragen. Deze infrastructuur behelst onder andere:

- dat er een vaste opleider in de school is;
- dat deze opleider scholing heeft gevolgd voor het verrichten van scholings- en begeleidingstaken;
- dat er afspraken zijn met de lerarenopleiding over de taak- en verantwoordelijkheidsverdeling.’

Kijkend naar de bovenstaande definities en op basis van de begeleiding van de deelnemende projecten, waarbij is gebleken dat de mate van overeenstemming over de gewenste wijze van samenwerking tussen school(bestuur) en lerarenopleiding cruciaal is voor het slagen van de pilot en het tot stand kunnen brengen van een opleidingsschool, is KPMG/CINOP tot de conclusie gekomen dat het opstellen van criteria voor de opleidingsschool als organisatie conform de definitie van de regeling te beperkt is. Een dergelijke afbakening zou zich beperken tot wat er binnen een opleidingsschool gebeurt en buiten beschouwing laten wat de eisen zijn die gesteld moeten worden aan de lerarenopleidingen/partners en aan de samenwerking tussen deze beide partijen. Ook de kwaliteit van het aangeboden opleidingsprogramma zou niet volledig kunnen worden beoordeeld omdat grote delen daarvan buiten de muren van de opleidingsschool worden aangeboden.

Vanwege het genoemde belang van een goede samenwerking tussen lerarenopleiding en opleidingsschool zijn wij samen met de deelnemende projecten uit de dieptepilot tot de conclusie gekomen dat de criteria zich dus niet richten op de opleidingsschool in enge zin, maar op Opleiden in de school vanuit een samenwerkingsverband. Wij typeren:

**‘opleiden in de school’** als een opleiding c.q. opleidingsproces uitgevoerd door een samenwerkingsverband bestaande uit een school/opleidingscentrum of groep scholen vallende onder een bevoegd gezag/schoolbestuur, één of meerdere lerarenopleidingen en eventueel andere partners die samen afspraken hebben gemaakt over hun gezamenlijke product: ‘een Opleiden in de school’-opleiding (verder OIDS).

Bij *de opleidingsschool* is daarbij een eis dat een relatief groot deel van de formatie wordt bezet door leraren die nog in opleiding zijn en die veelal na het afronden van de lerarenopleiding elders een betrekking zullen voeren.

Bij *de academische (opleidings)school* is daarbij een eis dat de opleidingsfunctie in de opleidingsschool wordt gecombineerd met een sterk op de praktijk gerichte onderzoeks- en innovatiecomponent.

De in dit rapport geformuleerde set van criteria heeft dan ook betrekking op dit samenwerkingsverband, de daarin van belang zijnde processen en de daarin deelnemende partijen. Deze conclusie is eveneens van belang voor de inhoud van de criteria. De relatie tussen opleidingsschool, lerarenopleiding en onderzoeksinstituten (bij de academische opleidingsschool) en organisatorische kenmerken waar de school aan moet voldoen, zijn daarmee onderdeel van de kwaliteitscriteria geworden. Dit betekent dat een deel van de criteria ook op deze aspecten betrekking heeft.

## **1.4 Leeswijzer**

Hoofdstuk 2 vormt het inleidende hoofdstuk van dit rapport. In dit hoofdstuk wordt uiteengezet hoe de in hoofdstuk 3 beschreven criteria tot stand gekomen zijn door middel van een uitwerking van de door KPMG/CINOP gehanteerde onderzoeks aanpak. Zoals gezegd worden in hoofdstuk 3 de criteria en indicatoren waaraan een (academische) opleidingsschool moet voldoen weergegeven. In hoofdstuk 4 zal worden ingegaan op de kosten van het opleiden in de school. Naast een overzicht van de financiële consequenties van het opleiden in de school voor alle betrokkenen, gaat dit hoofdstuk ook in op vragen die gerelateerd zijn aan het financiële vraagstuk, zoals het aantal mensen dat een (academische) school jaarlijks moet opleiden om rendabel te zijn en het aantal scholen dat in staat is een academische school vorm te geven. Dit houdt concreet in dat in hoofdstuk 3 onderzoeksvraag 1 (zie paragraaf 1.1) wordt beantwoord en in hoofdstuk 4 ingegaan wordt op onderzoeksvraag 2.

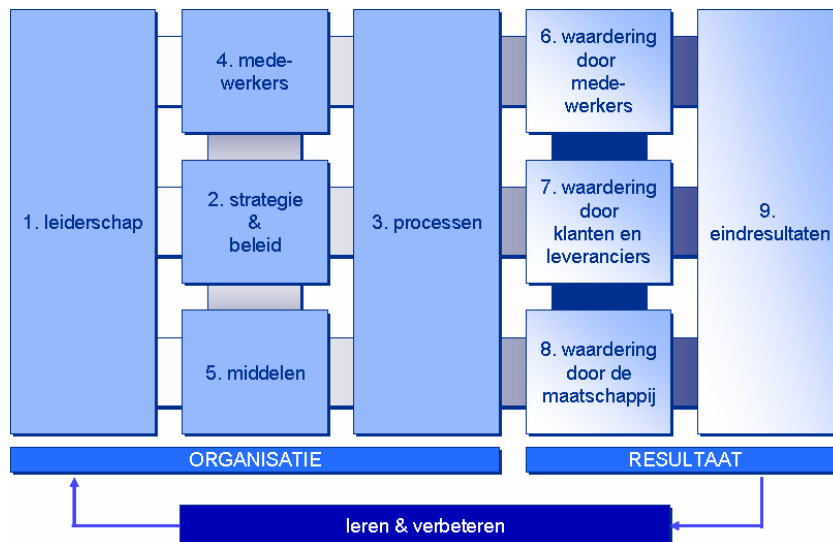
## 2 De uitvoering

In dit hoofdstuk beschrijven wij hoe wij het model OIDS gedurende de looptijd van de dieptepilot hebben gemaakt, getoetst en hebben aangevuld op basis van de resultaten van de diverse onderzoeksactiviteiten.

### 2.1 Fase 1: Maken model OIDS

Voor het onderzoek naar de criteria waaraan OIDS moet voldoen is gebruik gemaakt van een ontwerpgerichte onderzoeksmethode. Bij een ontwerpbenadering staat een vraag of probleem uit de praktijk centraal. De onderzoekers van KPMG/CINOP hebben op basis van literatuur, ervaring en theorie een oplossing ontworpen voor dat probleem: een model. KPMG/CINOP hebben voor het maken van het ‘Model OIDS’ gebruik gemaakt van het INK-managementmodel<sup>2</sup>. Dit is een bekend model in de onderwijswereld: veel organisaties hebben voor INK gekozen als voertuig voor verbetering. Het INK-managementmodel (hierna: INK-model) vervult voor veel organisaties de functie van diagnosemodel (hoe staan we ervoor als organisatie), een kader voor organisatieontwikkeling en/of een raamwerk voor besturing<sup>3</sup>. KPMG/ CINOP hebben ervoor gekozen om het model van OIDS te maken met het INK-model als uitgangspunt omdat het INK-model een gedegen uitwerking omvat van alle relevante generieke bouwstenen voor een organisatie die kwaliteit levert.

Het INK-model bestaat uit negen aandachtsgebieden en een terugkoppeling (zie onderstaand schema). De negen aandachtsgebieden mogen gezien worden als aspecten van een organisatie die in elke organisatie terug te vinden zijn en van belang zijn voor een functionerende organisatie. De negen aandachtsgebieden zijn verdeeld in organisatiegebieden (één tot en met vijf) en resultaatgebieden (de velden zes tot en met negen). De resultaatgebieden kijken naar wat de organisatie heeft bereikt, de organisatiegebieden naar de manier waarop de organisatie werkt en ingericht is. Het INK model ziet er als volgt uit:



<sup>2</sup> INK: Instituut Nederlandse Kwaliteit. Het gebruik van het INK model is conform de in de offerte beschreven werkwijze

<sup>3</sup> Zie, 'Presteren in het onderwijs, van Ambitie naar realisatie, Speciale uitgave INK.



De aandachtsgebieden van INK worden in de regel als volgt omschreven<sup>4</sup>:

- 1 **Leiderschap:** de houding en het gedrag (de voorbeeldrol) van al die mensen binnen de organisatie die een richtinggevende verantwoordelijkheid hebben voor anderen binnen die organisatie.
- 2 **Beleid & strategie:** waar staat de organisatie voor, wat stelt zij zichzelf ten doel, waarom stelt zij deze doelen en hoe denkt zij dat gestelde doel te bereiken.
- 3 **Processen:** de wijze waarop de primaire en secundaire processen gemanaged worden, de resultaten ervan beoordeeld worden, de flexibiliteit en creativiteit van medewerkers wordt aangemoedigd om zo verbetering van deze processen te kunnen realiseren. Tevens heeft het betrekking op de wijze waarop de verbeteringen worden geïmplementeerd en de gerealiseerde resultaten van die verbeteringen worden geëvalueerd.
- 4 **Medewerkers:** het vrijmaken van het volledige potentieel aan kennis en kunde binnen de organisatie zodat op optimale wijze kan worden gewerkt aan continue verbetering. Onder dit aandachtsveld vallen zaken als het ontwikkelen van vaardigheden, het onderkennen van gelegenheden tot verbetering, het geven van bevoegdheden en verantwoordelijkheden aan medewerkers zodat zij in staat zijn hun deel bij te dragen aan het proces van continue verbetering enzovoort. Ook de communicatie binnen de organisatie (top down en bottom up, maar ook van links naar rechts en vice versa) hoort in dit aandachtsveld thuis.
- 5 **Middelen:** de wijze waarop met de middelen wordt omgegaan. Met het begrip Middelen wordt bedoeld op de financiële middelen, de materialen, de apparatuur, de gebouwen, de technologie en de beschikbare informatie. Binnen dit veld valt ook de aandacht voor de manier waarop met leveranciers wordt omgegaan.
- 6 **Waardering door klanten:** de mate waarin klanten tevreden zijn met hetgeen de organisatie doet en de prestaties die de organisatie levert
- 7 **Waardering door personeel:** de mate van tevredenheid van de medewerkers van de organisatie
- 8 **Waardering door maatschappij:** de mate waarin de organisatie voldoet aan de behoeften en verwachtingen van de wereld om de organisatie heen.
- 9 **Eindresultaten:** het doel van de organisatie en het bereiken van deze doelen.

Voor dit onderzoek zijn de vijf organisatiegebieden en gebied 9 (eindresultaten) relevant. De drie resultaatgebieden die betrekking hebben op de waardering van betrokkenen bij de organisatie in kwestie, te weten medewerkers (6), klanten (7) en de maatschappij (8) zijn zeer relevant wanneer waardering en effect gemeten moeten worden. Deze gebieden maken echter geen deel uit van het model van KPMG/CINOP omdat de 'waarderingsvraag' buiten de scope valt. OCW is in dit stadium van OIDS niet op zoek naar hoe OIDS wordt gewaardeerd. Zij wil een infrastructuur inrichten in Nederland. Het effect en de waardering daarvan wordt van belang als deze infrastructuur staat en de effecten en waardering daarvan kunnen worden afgezet tegen de reeds bestaande manieren en infrastructuren van opleiden.

---

<sup>4</sup> De omschrijving van de INK-velden is afkomstig van de websites [www.INK.nl](http://www.INK.nl) en [www.zbc.nu](http://www.zbc.nu). Daarnaast is de publicatie 'Presteren in het onderwijs, van Ambitie naar realisatie' (zie noot 3) gebruikt.

Wij hebben de zes generieke aandachtsgebieden die het INK-model aandraagt voor een 'organisatie die kwaliteit levert' vertaald naar aandachtsgebieden specifiek voor het 'Model OIDS'. De aandachtsgebieden in het model zijn, op basis van de INK theorie en expertise van KPMG/CINOP, verder uitgewerkt in onderliggende aspecten, de zogenaamde bouwstenen, die relevant zijn voor OIDS. In de onderstaande alinea's worden per aandachtsgebied de bouwstenen bullitgewijs uitgewerkt. Dit hebben we gedaan voor zowel de opleidingsschool als voor de academische opleidingsschool, waarbij voor de academische opleidingsschool geldt dat de geformuleerde bouwstenen bovenop de bouwstenen voor de opleidingsschool komen. De bouwstenen zijn cursief weergegeven.

### 2.1.1 **Bouwstenen voor de opleidingsschool**

#### 1. *Leiderschap*

- *Leiderschap als stijl van leidinggeven door het bestuur en management van een organisatie:* Voor het 'Model OIDS' betekent dit dat onderzocht zal worden waaraan de stijl van leidinggeven moet voldoen bij de partners in het OIDS partnerschap, zowel op het niveau van het samenwerkingsverband als op het niveau van de individuele partners.
- *Het organogram:* de 'fysieke' organisatie van het partnerschap OIDS; de verdeling van functies of zelfs afdelingen/teams.
- *Verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden:* de besturing van het partnerschap en al haar activiteiten: de taak- en verantwoordelijkheidsverdeling op het niveau van het samenwerkingsverband (dus bovenschools) en per partner.
- *Wijze van besluitvorming.*

#### 2. *Beleid en strategie*

- *De door het partnerschap gehanteerde strategie en beleid:* de eisen aan het beleid en de wijze waarop dit beleid tot uiting komt. Als het gaat om het model voor de opleidingsschool zal het beleid betrekking hebben op het opleiden van studenten/cursisten en studerend personeel en overig personeel.
- *Besturing en verantwoording:* de wijze waarop de partners in een OIDS partnerschap zich moeten verantwoorden.
- *Kwaliteitsbeleid:* de wijze waarop de kwaliteit van het OIDS partnerschap en haar activiteiten wordt bewaakt.

#### 3. *Processen*

Er zijn twee typen processen te onderscheiden, te weten:

- Primaire processen;

- Ondersteunende processen <sup>5</sup>

### 3a. De primaire processen

Voor het 'Model OIDS' onderscheiden wij de volgende primaire processen:

- *Het verzorgen van onderwijs aan studenten/cursisten en studerend personeel* <sup>6</sup>;
- *Het ontwikkelen van onderwijs*: het ontwikkelen van onderwijs in de meest brede vorm: curricula, individuele opdrachten, projecten;
- *Het begeleiden van studenten/cursisten en studerend personeel bij het doorlopen van hun (individuele) leertraject*: het bepalen van de leerbehoeftes van de studenten/cursisten en studerend personeel en het maken van afspraken over hoe studenten/cursisten en studerend personeel in een opleidingstraject worden opgenomen (intake);
- *Het beoordelen van studenten/cursisten en studerend personeel*: het beoordelen en kwalificeren van de studenten/cursisten en studerend personeel op basis van aantoonbaar opgedane kennis en vaardigheden;
- *Het werven van studenten/cursisten en studerend personeel*.

### 3b. De ondersteunende processen

Voor het 'Model OIDS' onderscheiden wij de volgende ondersteunende processen:

- *Het voeren van het personeelsbeleid*: het binnen het partnerschap OIDS opstellen van (meerjaren) personeelsbeleid en meerjaren personeelsplanningen, het inrichten van een functiebouwwerk, het voeren van de personeels- en salarisadministratie en het zorgdragen voor personeelsontwikkeling en opleidingen.
- *Het voeren van het financiële beleid*: het binnen het partnerschap OIDS opstellen van (meerjaren) begrotingen, het voeren van de financiële administratie en het opstellen van rapportages en verantwoordingsverslagen.
- *Het bieden van onderwijsondersteuning*: het binnen het partnerschap OIDS opstellen van (OIDS) roosters/planningen, en het voeren van de onderwijs(leerlingen)administratie waarin de resultaten van de lerenden worden vastgelegd.
- *Het zorgen voor adequate ICT ondersteuning*: Onder het zorgen voor adequate ICT ondersteuning verstaan wij het zorgen voor adequate E-learning systemen en het zorgen voor adequate IT infrastructuur en netwerken voor zover specifiek voor OIDS.

<sup>5</sup> Er is nog een derde type processen, te weten Besturende processen. De besturende processen zijn in de vorige paragrafen uitgewerkt in de INK organisatiegebieden 'Leiderschap' en 'Strategie en Beleid'.

<sup>6</sup> Onder studenten/cursisten worden eerste, tweede en derdejaarsstudenten van een lerarenopleiding en cursisten vanuit het MBO (onderwijsassistenten in opleiding en instructeurs in opleiding) verstaan. Onder studerend personeel worden verstaan LIO's, docenten die een hogere graad wensen te behalen en zij-instromers

- *Facilitaire zaken:* Onder het zorgen voor een passende facilitaire ondersteuning verstaan wij het, waar nodig, aanpassen van de fysieke werkplekken aan OIDS.

#### **4. Medewerkers<sup>7</sup>**

- *De kwaliteit van de medewerkers werkzaam in OIDS:* de kwaliteiten waarover medewerkers moeten beschikken om studenten/ cursisten en studerend personeel op te leiden en te begeleiden.
- *De kwantiteit:* de aantallen medewerkers die nodig zijn om studenten/ cursisten en studerend personeel op te leiden en te begeleiden.

#### **5. Middelen**

- *De middelen die nodig zijn voor het kunnen uitvoeren van OIDS<sup>8</sup>.*

#### **6. Eindresultaten**

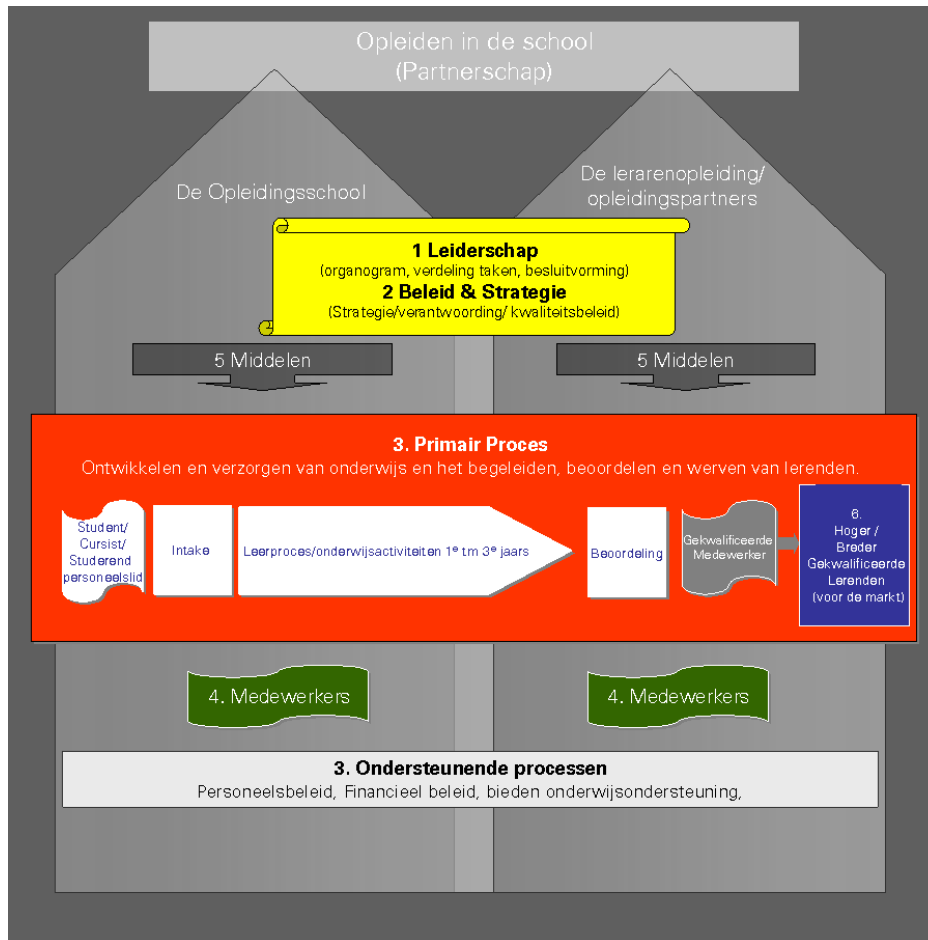
- *De hoeveelheid studenten/cursisten en studerend personeel die wordt opgeleid en de kwaliteit van die studenten/cursisten en studerend personeel.*

Het uitwerken van de bouwstenen levert het onderstaande model voor de opleidingsschool op. In het model is het partnerschap fysiek weergegeven in de vorm van twee huizen (lichtgrijs). Daarin staan alle relevante aandachtsgebieden.

---

<sup>7</sup> Onder het organisatiegebied ‘ondersteunende processen’ zijn alle bouwstenen benoemd die te maken hebben met het voeren van het personeelsbeleid. Deze worden hier niet herhaald.

<sup>8</sup> Daarnaast is op basis van de INK theorie en de expertise van KPMG/CINOP ook de verdeling van kosten over de betrokken partijen binnen en/of buiten het partnerschap een relevante bouwsteen voor het model OIDS. Dit is echter een afweging die OCW na afloop van de dieptepilot moet maken en die dus buiten de scope van onze opdracht valt.



## 2.1.2 Bouwstenen voor de academische opleidingsschool

Ten aanzien van de aandachtsgebieden beleid en strategie, primaire processen en resultaten bevat de academische school enkele bouwstenen in aanvulling op de reeds genoemde bouwstenen van de opleidingsschool. Het betreft de volgende bouwstenen:

### 2. *Beleid en strategie*

- *De door het partnerschap gehanteerde strategie en beleid:* het beleid gericht op het opleiden van studenten/ cursisten en studerende medewerkers in combinatie met innovatie en schoolontwikkeling.

### 3a. *De primaire processen*

- *Het uitvoeren van onderzoek/op innovatie gerichte activiteiten:* de betrokkenheid van studenten/ cursisten/ studerend personeel en overig personeel bij het uitvoeren van onderzoek. Dit onderzoek kan verschillende verschijningsvormen hebben; van actiegericht praktijkonderzoek tot fundamenteel wetenschappelijk onderzoek. Belangrijk is dat het

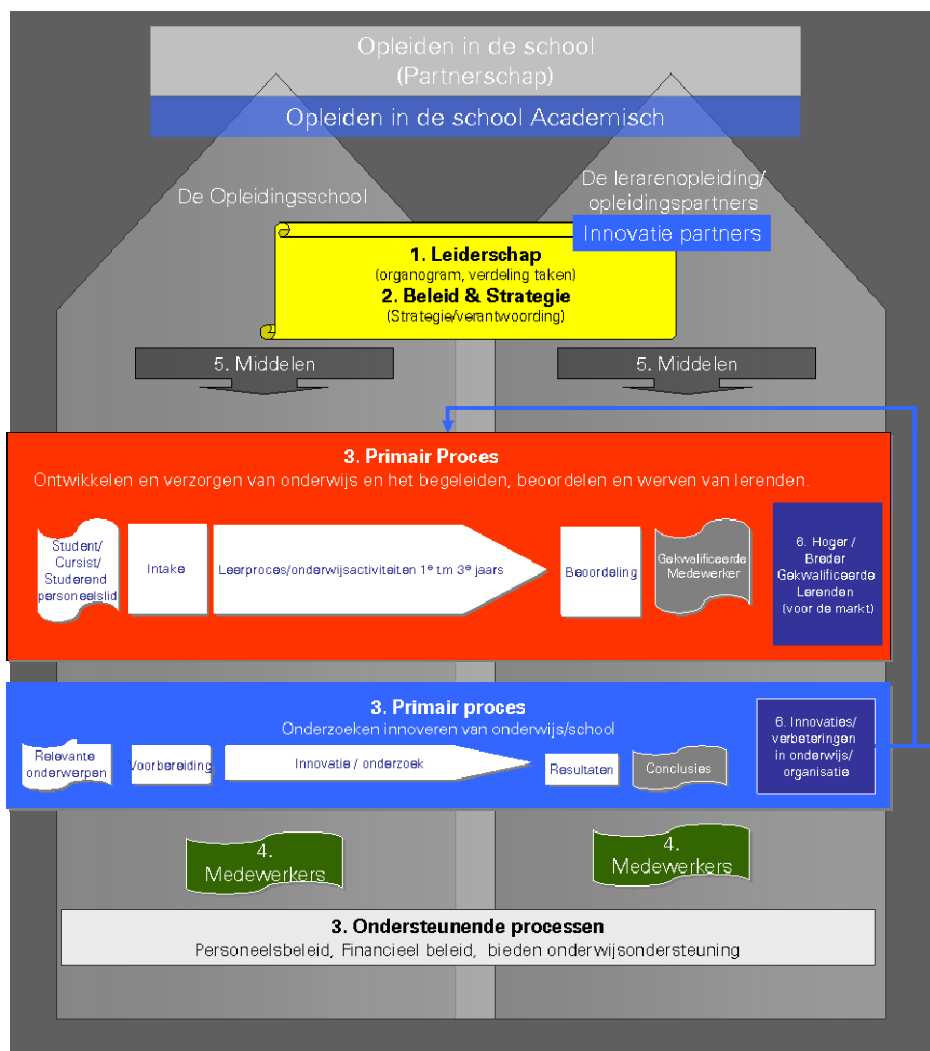
onderzoek wezenlijk deel uitmaakt van het leerproces van lerenden en van het takenpakket van de betrokken zittende medewerkers.

- *Het begeleiden van studenten/ cursisten/ studerend personeel/ overig personeel bij het uitvoeren van onderzoek:* Het doen van onderzoek vereist kennis en vaardigheden. Om deze reden dienen studenten/ cursisten/ studerend personeel en overige medewerkers betrokken bij onderzoek, daartoe gefaciliteerd en (eventueel) opgeleid te worden.
- *Het vertalen van onderzoeksresultaten naar toepasbare kennis voor de eigen partners als voor derden:* Het vertalen van de resultaten naar toepasbare kennis is het moment waarop de academische school haar toegevoegde waarde aantoot. Deze kennis moet breed ingezet kunnen worden. Daartoe is het belangrijk dat het innovatieve proces waarin onderzoeksresultaten worden vertaald naar toepasbare kennis expliciet onderdeel is van de academische opleidingsschool. In het model wordt dit proces gevisualiseerd door de lichtblauwe pijlen vanuit onderzoeksresultaten naar het primaire proces en naar 'buiten' de organisatie.

## **6. Eindresultaten**

- *De resultaten van de Academische opleidingsschool zijn herkenbaar en kunnen vertaald worden naar de ontwikkeling van de eigen school en naar die van andere organisaties.*

Het uitwerken van de bouwstenen levert het onderstaande model voor de academische opleidingsschool op. In het model is het partnerschap fysiek weergegeven in de vorm van twee huizen (lichtgrijs). Daarin staan alle relevante aandachtsgebieden.



## 2.2 Fase 2: Testen model OIDS

### 2.2.1 Stap 1. Presenteren en aanvullen model OIDS

	Activiteiten	Doel
1	Plenaire bijeenkomst maart 2007 voor alle deelnemers aan de dieptepilot en betrokken partnerorganisaties.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Presenteren model OIDS</li> <li>2 Aanvullen van het model OIDS met relevante bouwstenen door de pilots ter aanvulling op het model</li> <li>3 Vastleggen van reacties en meningen over OIDS om hiermee de inhoud en aandachtspunten van stap 2 en 3 aan te scherpen.</li> </ol>

## Werkwijze

Het model OIDS dat is opgesteld in fase 1, is getoetst op de plenaire bijeenkomst van maart 2007 waar alle pilotprojecten aanwezig waren. Het model OIDS is daar voorgelegd met de vraag het model te beoordelen en waar nodig aan te vullen. Daarnaast is de bijeenkomst gebruikt om de meningen en reacties van de vertegenwoordigers van de projecten te peilen en vast te leggen, zodat de inhoud van de volgende stap in deze fase hiermee aangescherpt kon worden. Dit houdt concreet in dat KPMG/CINOP tijdens de bijeenkomst de reacties op het model en meer algemene opmerkingen van deelnemers tijdens deelsessies heeft vastgelegd en na de bijeenkomst deze reacties heeft geanalyseerd. Op basis van deze analyse zijn de interviewvragen en de workshopinhoud verder aangescherpt (zie stap 2).

## Belangrijkste conclusies

In de onderstaande alinea's zijn per onderwerp van het 'Model OIDS' de belangrijkste aanvullingen en opmerkingen weergegeven, die tijdens de plenaire bijeenkomst naar voren zijn gekomen:

### *Leiderschap/besturing*

Een belangrijk onderdeel van de discussies met de deelnemers aan de dieptepilot ging over de vraag hoe ver de bevoegdheden van de (academische) opleidingsschool zich uit mogen strekken. Hebben scholen evenveel zeggenschap over de inrichting van het onderwijs en de begeleiding als de lerarenopleiding, kunnen en mogen zij eindbeoordelingen doen of blijft de lerarenopleiding als certificerend orgaan de eindverantwoordelijke? Conclusie was dat op operationeel niveau de bevoegdheden gelijkwaardig moeten zijn, maar dat op strategisch niveau de lerarenopleiding verantwoordelijk blijft voor de kwalificatie van studenten/ cursisten/ studerend personeel. Duidelijk werd ook dat dergelijke afspraken goed op papier moeten worden gezet in de vorm van contracten/convenanten en dat er stevige eisen aan de kwaliteit daarvan moeten worden gesteld. Deze opmerkingen zijn door KPMG/CINOP vastgelegd en gebruikt als input bij het vaststellen van de onderwerpen van de workshops (stap 2a) en de interviews met belanghebbenden (Stap 2b) en het interpreteren van de uitkomsten van deze activiteiten.

### *Processen*

De opleidingsprocessen kunnen sterk verschillen voor de doelgroep die het onderwijs geniet. Het model was al uitgesplitst naar de doelgroepen LIO's, zij-instromers en niet gekwalificeerd zittend personeel. Hier zijn diverse doelgroepen aan toegevoegd omdat deze in de praktijk voorkomen en eveneens leiden tot (hoger/breder) gekwalificeerd onderwijzend personeel, te weten; ROC leerlingen, 1-3 jaars studenten van de PABO/ Lerarenopleidingen en medewerkers die opgeleid willen worden tot Opleider in de School en of mentor.

De onderzoeksprocessen zijn niet aangepast. Wat wel is toegevoegd, is dat de resultaten van het onderzoek effect moeten hebben op het onderwijs, de opzet en kwaliteit in algemene zin en op de kwaliteit van de organisatie. Deze terugkoppeling zat niet voldoende in het model en is cruciaal voor het zijn van een academische school omdat een academische school resultaten dient te genereren die in het onderwijs kunnen worden toegepast.

### *Beleid en Strategie, Ondersteunende processen, Medewerkers, Middelen, resultaten*

Op dit gebied zijn in de workshops geen aanvullingen gedaan.



## 2.2.2 Stap 2. Aanvullen ‘Model OIDS’ en benoemen criteria

	Activiteiten	Doel
2a	Workshops OIDS 2007. De deelnemers aan de dieptepilot zijn gevraagd te discussiëren over een serie van vragen en stellingen over: <ol style="list-style-type: none"> <li>de toegevoegde waarde van OIDS in het kader van de algemene beeldvorming rondom OIDS (dus niet met het doel het model aan te scherpen).</li> <li>wat zijn de meest relevante bouwstenen binnen OIDS waarvoor criteria moeten worden vastgesteld.</li> </ol> (zie Bijlage B voor de opzet van de workshops)	<ol style="list-style-type: none"> <li>Zicht krijgen op de gepercipieerde toegevoegde waarde van OIDS.</li> <li>Aanvullen ‘Model OIDS’ met bouwstenen.</li> <li>Het benoemen van criteria per bouwsteen.</li> </ol>
2b	Interviews met belanghebbenden/deskundigen (zie bijlage H voor een overzicht van de geïnterviewden): <ol style="list-style-type: none"> <li>MBO Raad;</li> <li>VO Raad;</li> <li>Hogeschool Domstad;</li> <li>HU: Archimedes;</li> <li>OU, Ruud de Moor;</li> <li>Inspectie van het Onderwijs.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Zicht krijgen op de gepercipieerde toegevoegde waarde van OIDS.</li> <li>Aanvullen ‘Model OIDS’ met bouwstenen.</li> <li>Het benoemen van criteria per bouwsteen.</li> </ol>
2c	Analyseren van de uitkomsten van de workshops en de interviews	<ol style="list-style-type: none"> <li>Voorlopig vaststellen van de bouwstenen</li> <li>Het vertalen van de bouwstenen naar criteria OIDS</li> </ol>

### Werkwijze

Er zijn zeven workshops gehouden met alle deelnemers aan de dieptepilot<sup>9</sup>. Daarnaast zijn de bovengenoemde interviews afgenomen. Op basis van de uitkomsten hebben KPMG/CINOP de bouwstenen van het model voorlopig vastgesteld. Aansluitend zijn de bouwstenen vertaald naar een set van criteria. De lijst met criteria is opgenomen in Bijlage C.

### Belangrijkste conclusies

De workshops en de interviews zijn voor een groot deel gegaan over welk probleem OIDS oplost, over de wijze waarop de rolverdeling tussen de (academische) opleidingsscholen en de partners vorm moet krijgen en over de implicaties hiervan voor de criteria. Per onderdeel van het ‘Model OIDS’ zijn in de volgende alinea de belangrijkste opmerkingen uit de workshops weergegeven.

#### *Leiderschap*

In de workshops en interviews is gesteld dat het wel belangrijk is dat er over een serie van onderwerpen tussen de partners afspraken worden gemaakt waar men zich aan houdt. Deze onderwerpen liggen in lijn met de bouwstenen van het model OIDS: wie doet wat als het gaat om het verzorgen van onderwijsactiviteiten, begeleiden van studenten/ cursisten/ studierend personeel, kwalificeren, werven van studenten/ cursisten/ studierend personeel en het ontwikkelen van onderwijsprogramma’s. Dit betekent dat de criteria voor OIDS op dit terrein meer resultaatgericht en procedureel zijn dan inhoudelijk.

<sup>9</sup> Zie Bijlage B voor de opzet van de workshops

#### *Primaire processen*

De belangrijkste conclusie van de workshops was dat er verschillen kunnen en mogen zijn tussen de verschillende opleidingen en de wijze waarop de samenwerkingsverbanden zijn georganiseerd. Het gaat erom dat zij resultaten boeken op basis van duidelijk herkenbare kosten en inspanningen. De criteria zullen niet voorschrijven hoe de opleidingen onder de noemer OIDS eruit komen te zien. Er hoeven dus naast de eisen van de IvHO /NVAO en de door hen opgestelde criteria ten aanzien van OIDS<sup>10</sup>, door KPMG/CINOP geen extra criteria ten aanzien van de kwaliteit van de opleidingen opgesteld te worden.

#### *Resultaten*

Projecten geven aan dat zij opleiden in de school vooral beschouwen als een impuls voor de kwaliteit en niet zozeer voor de kwantiteit van aankomend docenten. Vanuit de doelstellingen van de pilot hebben KPMG/CINOP gemeend dat de bouwstenen ten aanzien van kwantiteit wel gehandhaafd dienen te worden.

Over de onderdelen Beleid en Strategie, Ondersteunende processen, Medewerkers en Middelen zijn geen opmerkingen gemaakt die implicaties hebben gehad voor het model.

Naast de bovenstaande conclusies hebben de interviews en workshops inzichten opgeleverd die waardevol zijn voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen 4, 5 en 6 (zie hoofdstuk 1). De beantwoording van deze vragen is opgenomen in Hoofdstuk 5.

### 2.2.3 **Stap 3. Maken keuze van de relevante criteria door de deelnemers aan de pilot**

	Activiteiten	Doel
3	Uitzetten van een lijst met daarop een bruto overzicht van relevante criteria voor OIDS. De deelnemers aan de pilot is gevraagd aan te geven welke criteria zij het meest relevant vinden voor OIDS (zie bijlage C voor de lijst met concept criteria)	Een overzicht krijgen welke criteria de projecten als meest relevant beschouwen.

#### **Werkwijze**

Aan alle deelnemers van de pilot is door KPMG/CINOP in stap 2 ontwikkelde lijst gestuurd. De vraag aan de deelnemers was om aan te geven welke criteria zij als meest relevant beschouwen. Op basis hiervan is een totaaloverzicht van de meest genoemde criteria opgesteld. (Zie bijlage C. De meest genoemde criteria staan in 'grijs' aangegeven)

#### **Belangrijkste conclusies**

##### *Leiderschap/besturing*

De belangrijkste conclusie uit de vragenlijsten wat betreft leiderschap en besturing is dat er sprake dient te zijn van het gezamenlijk, als partnerschap, besturen van OIDS. De lerarenopleidingen mogen niet de leidende partij zijn, er moet sprake zijn van gelijkwaardigheid en gezamenlijk optreden. Dit moet zich uiten in duidelijk vastgelegde afspraken op zowel bestuurlijk als operationeel niveau, zodat studenten weten welk traject zij in gaan. De onderwerpen die door de projecten het meest zijn genoemd zijn: de aantallen op te leiden studenten/ cursisten/ studerend

<sup>10</sup> Deze criteria zijn opgenomen in het rapport 'Opleiden in de school 1 – studie', dat is uitgebracht door de Inspectie van het onderwijs en de NVAO

personeel, het type en de beoogde eindkwalificaties van de op te leiden studenten/ cursisten/ studerend personeel, hoe ziet(n) de OIDS opleiding(en) er uit en wie doet wat. De afspraken moeten worden vastgelegd in een (onderwijs)plan.

#### *Beleid en Strategie*

Wat betreft beleid en strategie is door de projecten aangegeven dat er sprake moet zijn van een goed werkend personeelsbeleid inclusief personeelsplanning. Zonder een dergelijke planning kan een OIDS partnerschap niet goed plannen hoeveel studenten/ cursisten/ studerend personeel moeten worden opgeleid. In de personeelsplanning van een OIDS partnerschap moeten de diverse partners in hun eigen personeelsplanning en formatie rekening houden met OIDS. Dit betekent dat er een duidelijke functie- en taakstructuur voor OIDS moet zijn en dat OIDS duidelijk in de taak- en functiebeschrijvingen van de individueel betrokken medewerkers staat<sup>11</sup>.

#### *Primaire Processen*

De belangrijkste conclusie die kan worden getrokken uit de lijsten is dat er sprake moet zijn van een voldoende groot en operationeel opleidingsteam OIDS bestaande uit medewerkers van de partners. Deze medewerkers moeten bekwaam zijn voor het vervullen van hun rol. Hoe zij hun bekwaamheden verkrijgen en onderhouden moet verder via het reguliere IPB geregeld worden en voldoen aan de wet BIO. Daarnaast is uit de analyse van de lijsten op te maken dat de projecten criteria horend bij de bouwstenen 'Het zorgen voor een werkende ICT ondersteuning' en 'Facilitaire zaken' niet als relevante criteria beschouwen. Hierom zijn deze bouwstenen niet meer opgenomen in het model OIDS.

#### *Middelen*

Door de projecten is aangegeven dat het OIDS partnerschap afspraken moet hebben over de kosten van de OIDS opleidingen en de verdeling van de kosten. Ook moet het partnerschap in staat zijn aan de overheid en eventueel aan derden te verantwoorden hoe deze middelen zijn besteed.

#### *Resultaten Opleidingsschool*

Voor de opleidingsscholen blijft de vraag relevant hoeveel studenten/ cursisten/ studerend personeel een opleidingsschool binnen een OIDS samenwerkingsverband moet opleiden om een opleidingsschool genoemd te mogen worden. De definitie van een opleidingsschool vraagt om het opleiden van zoveel studenten/ cursisten/ studerend personeel, dat er substantieel meer wordt opgeleid dan de eigen behoefte van het partnerschap. Een aantal projecten aarzelde hierover omdat zij van mening zijn dat zij de instroom van studenten beperkt kunnen beïnvloeden en hiervoor dus afhankelijk zijn van de lerarenopleidingen. KPMG/CINOP zijn van mening dat het gezamenlijk optrekken ook inhoudt dat in gezamenlijkheid moet worden nagedacht over de instroom. Hierom is, denkend vanuit het partnerschap OIDS, besloten dat het meer opleiden dan de eigen behoefte als criterium gehandhaafd blijft.

#### *Resultaten Academische opleidingsschool*

Voor de academische scholen spitste de discussie zich toe op de vraag hoeveel resultaat terug te zien moet zijn van de opbrengsten van onderzoek en voor wie die resultaten relevant moeten zijn: voor de eigen school (schoolontwikkeling) of voor alle scholen in Nederland (en daarbuiten). De conclusie is hier dat de academische school verder dient te gaan dan het leveren van een bijdrage aan de eigen schoolontwikkeling. De resultaten dienen daarom publiek bekend en toepasbaar te zijn voor anderen dan de kennisgenererende academische opleidingsschool en haar partners.

---

<sup>11</sup> Dit punt valt ook onder de noemer ondersteunende processen: Personeelsbeleid.

#### 2.2.4 Stap 4. Analyse beschikbare keurmerken in Nederland

	Activiteiten	Doel
4	Het analyseren van de keurmerken van lerarenopleidingen, deelnemers aan de pilot en of onderzoeksinstellingen in Nederland.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Het toetsen van de criteria aan de criteria zoals gebruikt in de gebruikte of in ontwikkeling zijnde keurmerken.</li> <li>2 Het aanvullen van de criteria vanuit de keurmerken.</li> </ol>

##### Werkwijze

In totaal zijn vier bestaande en in ontwikkeling zijnde keurmerken geanalyseerd, waarbij is nagegaan in hoeverre de criteria die zijn opgenomen in de keurmerken overeenkomen met de criteria die door KPMG/CINOP zijn ontwikkeld. Dit heeft geleid tot een overzicht van de genoemde criteria in de keurmerken en waar deze het 'Model OIDS' raken (zie Bijlage D).

##### Voorlopige conclusies/relevante overwegingen

###### *Leiderschap/besturing/processen*

Het belangrijkste onderwerp dat in vrijwel alle keurmerken te vinden is en niet in het 'Model OIDS' van KPMG/CINOP is het onderwerp: onderzoekende cultuur/leergemeenschap. Om OIDS een succes te laten zijn is een onderzoekende houding zowel bij elk individu werkzaam in OIDS als bij de organisatie als geheel van groot belang. Wij onderschrijven het belang van dit cultuuraspect volledig. Toch hebben wij besloten dit niet als criterium aan het 'Model OIDS' toe te voegen. De reden om dat niet te doen is dat wij 'cultuur' wel zien als succesfactor, maar niet als bepalend criterium voor het zijn van een opleidingsschool. Deze keuze houdt tevens in dat de bouwsteen 'leiderschap als stijl van leidinggeven door het bestuur en management van een organisatie'<sup>12</sup> niet langer deel uitmaakt van het model OIDS, aangezien deze bouwsteen verband houdt met een cultuuraspect van OIDS.

#### 2.2.5 Stap 5. Opstellen aangepaste lijst met criteria en bijbehorende indicatoren en normen

	Activiteiten	Doel
5	Opstellen van een aangepaste lijst met criteria op basis van de uitkomsten van stap 3 en 4, waarbij de criteria verder verfijnd worden door indicatoren en normen	Het opstellen van een set criteria met bijbehorende indicatoren en normen.

##### Werkwijze

KPMG/CINOP hebben in een werksessie de uitkomsten van de stappen 3 en 4 geanalyseerd. Op basis hiervan is een lijst opgesteld met de meest genoemde criteria aangevuld met criteria afkomstig uit de geanalyseerde keurmerken. De criteria zijn vervolgens verfijnd door middel van het toevoegen van indicatoren en normen per criterium.

<sup>12</sup> Voor de uitwerking van deze bouwsteen verwijzen we naar paragraaf 2.1.1

### Belangrijkste conclusies

De analyse van de uitkomsten van de stappen 3 en 4 leidde bij KPMG/CINOP tot de conclusie dat het opstellen van door alleen criteria niet voldoende scherpte en diepgang aangebracht kon worden. Hierom is besloten om de criteria verder te verfijnen door middel van het opstellen van indicatoren en normen.

### 2.2.6 Stap 6. Toetsen criteria door deelnemers aan de pilot

	Activiteiten	Doel
6	Plenaire bijeenkomst van maart en mei 2008 voor alle deelnemers aan de dieptepilot en betrokken partner organisaties	1 Toetsen set criteria met bijbehorende indicatoren en normen.

### Werkwijze

De plenaire bijeenkomst in maart stond in het teken van de vraag of er ontwikkelstadia te onderkennen zijn in het worden of zijn van een (Academische) opleidingsschool. De plenaire bijeenkomst van mei stond in het teken van het toetsen van de in stap 5 opgestelde lijst met criteria, indicatoren en normen. Ter voorbereiding op die bijeenkomst is deze lijst door KPMG/CINOP aan alle deelnemers van de pilot verstuurd. De vraag aan de deelnemers was om aan te geven welke criteria zij als meest relevant beschouwen. In Bijlage E is de lijst met criteria, indicatoren en normen opgenomen, zoals deze is besproken op de plenaire bijeenkomst van mei 2008. In Bijlage F is diezelfde lijst opgenomen, aangevuld met de input die de deelnemers aan de pilot op 28 mei hebben gegeven. De analyse van deze input heeft geleid tot een aangepaste lijst met criteria, indicatoren en normen (zie bijlage G).

### Belangrijkste conclusies

De plenaire bijeenkomst in maart stond zoals gezegd in het teken van de vraag of er een 'Model OIDS' van verschillende 'snelheden of kwaliteit' zou moeten zijn. In de workshop is aan de hand van drie modellen van opleiden in de school, zoals uitgewerkt door de Onderwijsraad, gekeken of we tot één 'Model OIDS' of tot meerdere modellen zouden moeten komen. De conclusie naar aanleiding van deze bijeenkomst is dat we naar één 'Model OIDS' streven: een partnerschap voldoet aan de criteria van het 'Model OIDS' of niet. Daarbij onderkennen we dat er verschillen tussen OIDS partnerschappen bestaan en dat het ene partnerschap meer verregaande samenwerkingsafspraken maakt dan de andere, maar voor toekomstige financiering is er uiteindelijk één model met één set van criteria.

De plenaire bijeenkomst in mei heeft veel aanvullingen op de lijst met criteria, indicatoren en normen opgeleverd, zoals te zien is in bijlage F. De belangrijkste conclusies zijn:

#### *Primaire Processen*

De opleidingsschool moet naast het bieden van een praktijkplek een wezenlijke bijdrage leveren aan de vakinhoudelijk en/of didactische ontwikkeling van studenten/ cursisten/ studerend personeel. Deze ontwikkeling moet meetbaar zijn, de voortgang van elke lerende moet gemeten kunnen worden.

### Resultaten Academische opleidingsschool

Een overgroot deel van de deelnemers aan de pilot geeft aan het erg ambitieus te vinden wanneer de academische opleidingsschool resultaten moeten opleveren die aantoonbaar beschikbaar zijn voor, gedeeld worden met en ook echt gebruikt worden buiten de eigen school. In vele pilots staat de eigen schoolontwikkeling voorop. Schoolontwikkeling is echter een onderwerp waarvoor scholen reeds regulier worden gefinancierd. Het zijn van een academische opleidingsschool is in de definitie die wordt gehanteerd in de dieptepilot meer; de lat ligt hoger. Een academische school levert vanuit een onderzoekende houding bij haar medewerkers een bijdrage aan het ontwikkelen van kennis voor (in principe) een ieder die daarvan gebruik zou kunnen en willen maken en fungeren zo als kennisbasis en generator voor alle scholen in Nederland en daarbuiten. Om dit te kunnen doen is het een must dat de academische opleidingsschool en een groot deel van haar medewerkers actief participeert in een breed en actief innovatienetwerk van diverse (onderzoekende) partners.

### 2.2.7 Stap 7. Verzamelen kwantitatieve informatie: kosten en resultaten OIDS

	Activiteiten	Doel
7	Uitzetten financiële vragenlijst <sup>13</sup>	1 Ophalen financiële gegevens bij de projecten

De werkwijze, conclusies/ overwegingen en resultaten met betrekking tot de financiële vragenlijst zijn opgenomen in hoofdstuk 4.

### 2.3 Fase 3: Concluderen inzake model OIDS

C. Concluderen inzake model OIDS		
Nr	Activiteiten	Doel
1	Houden van 10 interviews met betrokken uit het veld (zie Bijlage H voor de namen van de geïnterviewden).	Beoordelen van de set met criteria, indicatoren en normen.
2	Het uitzetten van de set met criteria, indicatoren en normen naar de projecten	Beoordelen van de set met criteria, indicatoren en normen.
3	Bespreken van de set met criteria, indicatoren en normen met de klankbordgroep	Beoordelen van de set met criteria, indicatoren en normen.

#### Werkwijze

De in fase 2, stap 6 aangepaste lijst met criteria, indicatoren en normen is verstuurd naar de projecten met de vraag deze een laatste keer te beoordelen op feitelijke onjuistheden. Daarnaast zijn 11 betrokkenen uit het onderwijsveld geïnterviewd over hun op- en aanmerkingen op de set met criteria, indicatoren en normen. De set is tot slot nog besproken met de klankbordgroep van KPMG/CINOP.

<sup>13</sup> De financiële vragenlijst is opgenomen in bijlage I.

De op- en aanmerkingen van de projecten, de geïnterviewden en de klankbordgroep zijn vastgelegd in een matrix, waarin per criterium, indicator en norm de gemaakte opmerkingen zijn vastgelegd. Er is tevens vastgelegd op welke wijze KPMG/CINOP de gemaakte opmerkingen hebben verwerkt<sup>14</sup>. Het resultaat hiervan is de definitieve set met criteria en indicatoren. Deze set is opgenomen in Hoofdstuk 3.

### **Belangrijkste conclusies**

De set met criteria, indicatoren en normen is inhoudelijk niet op fundamentele punten aangepast, omdat de gemaakte opmerkingen vanuit de projecten, de interviews en de klankbordgroep hier geen reden toe hebben gegeven. Wel zijn op detailniveau aanpassingen en toevoegingen gedaan<sup>15</sup> en is de volgorde van de criteria aangepast. Er is wel een fundamentele aanpassing gedaan in de opzet van de criteria: de indicatoren en de normen zijn geïncorporeerd. De reden hiervoor is gelegen in het feit dat uit de opmerkingen meermaals naar voren is gekomen dat het onderscheid tussen normen en indicatoren niet goed zichtbaar was en dat de normen in het kader van dit onderzoek geen toegevoegde waarde hadden. In de definitieve set zijn dan ook alleen criteria en indicatoren opgenomen.

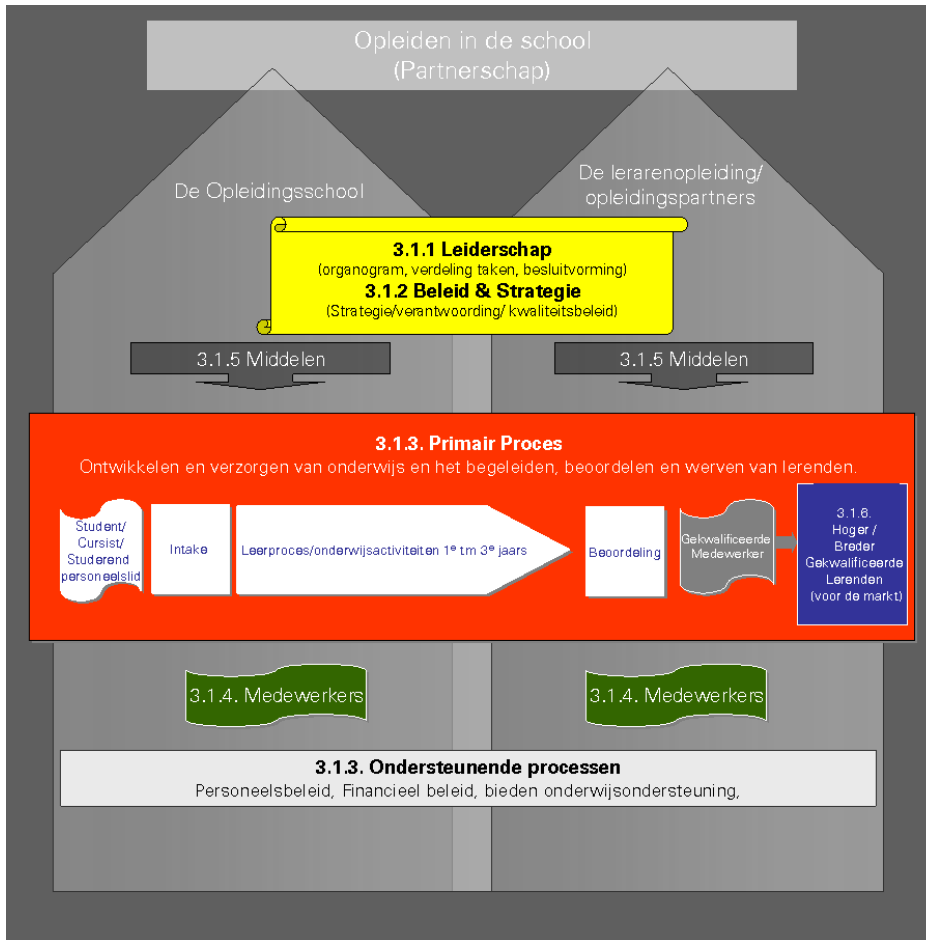
---

<sup>14</sup> Vanwege de omvang van de matrix is deze niet opgenomen in de Bijlagen. De matrix is opvraagbaar bij KPMG/CINOP

<sup>15</sup> Deze aanpassingen en toevoegingen zijn terug te vinden in de matrix, die opvraagbaar is bij KPMG/CINOP

### 3 De criteria

In dit hoofdstuk worden aan de hand van het ‘Model OIDS’ de set met criteria en indicatoren weergegeven. Het hoofdstuk begint met de criteria voor de opleidingsschool<sup>16</sup>, gevolgd door de criteria die, bovenop de criteria van de opleidingsschool, nog van toepassing zijn op de academische opleidingsschool<sup>17</sup>.



### 3.1 Criteria voor de Opleidingsschool

Deze paragraaf gaat over criteria die van toepassing zijn op de opleidingsschool. De nummering in het onderstaande ontwerp correspondeert met de paragraaf waarin de bijbehorende criteria worden omschreven.

#### 3.1.1 Criteria met betrekking tot Leiderschap

**Criterium 1: Er is sprake van een gezamenlijke besturing van het OIDS opleidingsconcept.**

<sup>16</sup> De term Opleidingsschool wordt toegelicht in Hoofdstuk 5 Begrippenlijst  
<sup>17</sup> De term Academische opleidingsschool wordt toegelicht in Hoofdstuk 5 Begrippenlijst



**Indicator:**

- a) Er is een samenwerkingsconvenant ten aanzien van het partnerschap OIDS dat door alle partners is ondertekend. Het convenant omvat minimaal:
- een visie op opleiden in de school;
  - een opleidingsplan (zie criterium 2);
  - afspraken over een stabiele infrastructuur (zie criterium 4);
  - een begroting (zie criterium 15);
  - afspraken over hoe het partnerschap als OIDS opereert in de omgeving/regio;
  - afspraken over de wijze van rapporteren (zie criterium 15);
  - een omschrijving van de wijze waarop de primaire doelstellingen<sup>18</sup> van de deelnemende partners geborgd zijn.

Criteria 2: Er is een gezamenlijk opleidingsplan dat wordt onderschreven door alle partners in het OIDS partnerschap.

**Indicatoren:**

- b) Alle partners onderschrijven het opleidingsplan en werken er actief mee.
- c) Medewerkers op alle relevante niveaus (bestuurlijk en uitvoerend) nemen het opleidingsplan als uitgangspunt bij hun werkzaamheden in het kader van OIDS.
- d) In het opleidingsplan zijn afspraken opgenomen over **minimaal** de volgende onderdelen:
- de aantallen op te leiden studenten/cursisten en studierend personeel;
  - het type (kwalificatie) op te leiden studenten/cursisten en studierend personeel;
  - de wijze van intake van studenten/cursisten en studierend personeel;
  - het gezamenlijke onderwijsprogramma voor zowel studenten/cursisten<sup>19</sup> en studierend personeel<sup>20</sup> als medewerkers werkzaam in OIDS<sup>21</sup>;
  - het op maat maken van het onderwijsprogramma voor iedere student/cursist/studierend personeelslid;
  - de wijze van toetsen, c.q. de wijze van het uitvoeren van assessments en de wijze van beoordelen;
  - de verdeling van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden en de inzet van personeel;
  - de wijze waarop een student/cursist/studierend personeelslid door de opleiding heen door alle partners wordt opgeleid en begeleid en de wijze waarop met de student/cursist/studierend personeelslid wordt gecommuniceerd.

Criteria 3: De opleidingsschool verzorgt niet alleen de praktijkcomponent van het programma maar levert ook een bijdrage aan vakinhoudelijke en didactische onderdelen.

**Indicatoren:**

- e) Binnen de fysieke omgeving van de opleidingsschool wordt, naast een bijdrage aan de ontwikkeling van kennis van en vaardigheden in de praktijk, een wezenlijke bijdrage geleverd aan de vakinhoudelijke en didactische ontwikkeling van de student/cursist/studierend personeelslid. De wijze waarop dit gebeurt, is vastgelegd in het opleidingsplan (Criteria 2).

<sup>18</sup> Onder primaire doelstellingen wordt hier verstaan het opleiden van leerlingen (in het geval van de scholen) en het opleiden van aankomend docenten (in het geval van de instellingen)

<sup>19</sup> De term studenten/ cursisten wordt toegelicht in de begrippenlijst in Hoofdstuk 5

<sup>20</sup> De term studierend personeel wordt toegelicht in de begrippenlijst in Hoofdstuk 5

<sup>21</sup> De term medewerkers werkzaam in OIDS wordt toegelicht in de begrippenlijst in Hoofdstuk 5

Criterion 4: De opleidingsschool heeft een stabiele opleidingsinfrastructuur.

**Indicatoren:**

- f) Een opleidingsschool draagt zorg dat er het gehele schooljaar voor het opleiden in de school geschoold personeel beschikbaar is.
- g) Een opleidingsschool biedt meerjarig opleidingsplaatsen aan.

### 3.1.2 Criteria met betrekking tot Beleid & Strategie

Criterion 5: De partners in het OIDS partnerschap hebben afspraken gemaakt over het vullen van de beschikbare opleidingsplaatsen en de inspanningsverplichting die de partners hiervoor aangaan.

**Indicatoren:**

- h) De partners werken aantoonbaar samen aan het werven van studenten/cursisten en studierend personeel.
- i) Er is een wervingsplan. Dit plan wordt aantoonbaar uitgevoerd.

Criterion 6: OIDS maakt aantoonbaar deel uit van de kwaliteitszorgcyclus van alle partners binnen OIDS.

**Indicator:**

- j) Er is sprake van een werkende kwaliteitszorgcyclus die aantoonbaar wordt doorlopen: De plannen voor en resultaten van OIDS worden jaarlijks geanalyseerd, besproken en vertaald naar acties of nieuwe plannen om tot betere resultaten te komen.

Criterion 7: De resultaten van OIDS worden gedeeld/besproken met de organisatie.

**Indicatoren:**

- k) De resultaten van OIDS worden als onderdeel van de kwaliteitszorgcyclus gedeeld met de organisaties/medewerkers van de betrokken partners via de reguliere organisatie lijnen (b.v. kernteams, afdelingen etc.).
- l) In de jaarverslagen van de betrokken partners wordt verantwoording afgelegd over de resultaten van OIDS.

Criterion 8: De Inspectie van het onderwijs en de NVAO constateren dat het primaire proces van de bij de opleiding betrokken partners van voldoende kwaliteit zijn.

**Indicator:**

- m) De deelnemende instellingen zijn door NVAO geaccrediteerd.
- n) De deelnemende scholen zijn door de Inspectie van het onderwijs niet betiteld als zwak of zeer zwak.

### 3.1.3 Criteria met betrekking tot het Primaire proces en de Ondersteunende processen

Criterion 9: Er is een opleiding/begeleidingsteam.

**Indicator:**

- o) Het opleidings- en begeleidingsteam OIDS bestaat uit medewerkers van de opleidingsschool en de lerarenopleiding, waarbij de verdeling (kwantitatief en kwalitatief) in lijn is met de toedeling van het onderwijsprogramma en de taakverdeling daarin tussen opleidingsschool en lerarenopleiding.

Criterion 10: OIDS is geoperationaliseerd naar de voor OIDS relevante HR-instrumenten van alle instellingen in het partnerschap.

**Indicatoren:**

- p) De partners in het OIDS partnerschap gebruiken op elkaar afgestemde competentieprofielen als het gaat om het beoordelen en ontwikkelen van competenties van de medewerkers die betrokken zijn bij OIDS.
- q) De medewerkers in het OIDS partnerschap spreken periodiek (minimaal jaarlijks) met elkaar over hun functioneren, over de grenzen van de partnerorganisaties heen, onafhankelijk voor welke partner zij werken.

Criterion 11: OIDS heeft een herkenbare plek in het functie- en taakbeleid van de partners in het partnerschap.

**Indicatoren:**

- r) Alle taken in het kader van OIDS (ook eventuele bovenschoolse) zijn herkenbaar belegd in bestaande of nieuwe functies of taken van alle partners.
- s) Er is/zijn voldoende tijd en faciliteiten beschikbaar voor het uitvoeren van de taken in het kader van OIDS.
- t) Vierdejaarsstudenten maken deel uit van de formatie van de opleidingsschool waar zij werkzaam zijn.

Criterion 12: Er is periodieke afstemming over de voortgang van studenten/cursisten en studerend personeel tussen alle partners betrokken bij de opleiding van deze studenten/cursisten en studerend personeel in het partnerschap OIDS.

**Indicatoren:**

- u) De informatie over de voortgang van studenten/cursisten en studerend personeel is beschikbaar voor de bij de opleiding van deze studenten/cursisten en studerend personeel betrokken partners.
- v) De voortgang per student/cursisten/studerend personeelslid wordt periodiek besproken tussen bij de opleiding van deze studenten/cursisten en studerend personeel betrokken partners.
- w) Voor elke student/cursist en elk studerend personeelslid zijn de bespreekverslagen en beoordelingen beschikbaar, de studenten/cursisten en studerend personeel en de bij de opleiding van deze studenten/cursisten en studerend personeel betrokken medewerkers werkzaam in OIDS, kennen deze en de bespreekverslagen en beoordelingen worden actief gebruikt.

Criterion 13: Het beoordelingsproces vindt op een onafhankelijke en afgewogen wijze plaats

**Indicatoren:**

- x) De bij de beoordeling van studenten/cursisten en studerend personeel betrokken medewerkers werkzaam in OIDS hebben, ongeacht of zij afkomstig zijn van de school of het

opleidingsinstituut, formele zeggenschap over de (tussen)beoordeling van studenten. Dit is vastgelegd in de OER van het opleidingsinstituut.

- y) Het proces om te komen tot een onafhankelijke beoordeling is geborgd en vastgelegd in het opleidingsplan en in het OER.

### 3.1.4 Criteria met betrekking tot Medewerkers

Criterium 14: Schoolopleiders en begeleiders zijn opgeleid voor het werken in een OIDS opleiding.

**Indicator:**

- z) Alle medewerkers in de opleidingsteam zijn getraind/opgeleid of in training/in opleiding om te werken als opleider/begeleider in een OIDS opleiding.

### 3.1.5 Criteria met betrekking tot Middelen

Criterium 15: Er is sprake van een gezamenlijke begroting en gezamenlijke verslaglegging over de resultaten voor OIDS.

**Indicatoren:**

- aa) Er is een begroting waarin staat wat het OIDS concept van het partnerschap kost, wie welke kosten draagt en op welke wijze verantwoording wordt afgelegd over de uitputting van de begroting.
- bb) Periodiek wordt een voortgangsrapportage/verantwoordingsverslag opgesteld.
- cc) Periodiek worden de gang van zaken en de resultaten van het OIDS concept besproken door de betrokken partners.

### 3.1.6 Criteria met betrekking tot Eindresultaten

Criterium 16: Er worden gekwalificeerde medewerkers opgeleid, die conform de afspraken in het opleidingsplan, hun werkkring deels buiten de opleidingsschool vinden.<sup>22</sup>

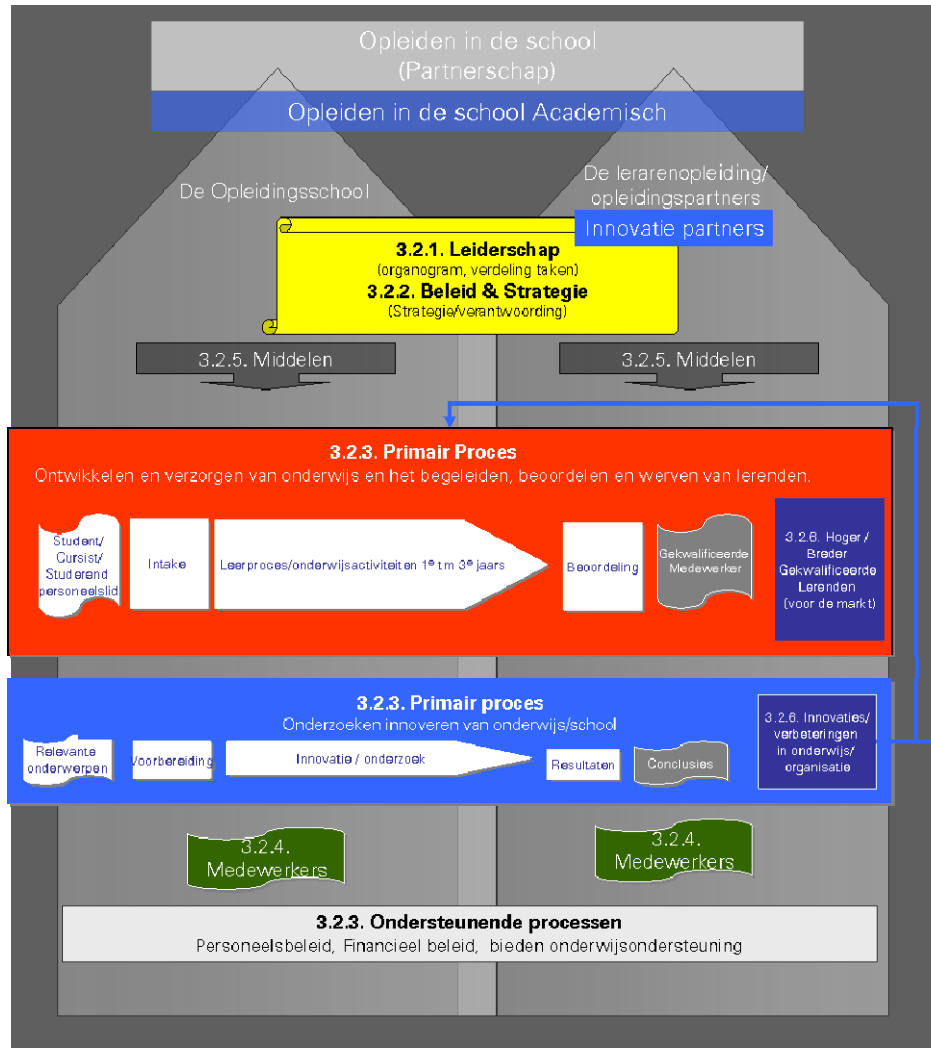
**Indicatoren:**

- dd) Het opleidingsconcept zoals dat door een OIDS partnerschap wordt georganiseerd leidt medewerkers op voor de partners in het partnerschap en daarbuiten en dus niet alleen voor de eigen school, wat inhoudt dat het percentage studenten/cursisten/studerend personeel van de totale formatie van de school aantoonbaar hoger is dan nodig voor het invullen van de eigen personeelsbehoefte.
- ee) Er worden aantallen opgeleid, conform minimaal de afspraken in het opleidingsplan.

<sup>22</sup> Wij wijzen erop dat het voor de aantrekkelijkheid van OIDS sterk uitmaakt of bij dit criterium het bestuur of de school wordt gehanteerd als afbakening voor het verkrijgen van de werkkring. Wij komen in hoofdstuk 4 hierop terug.

## 3.2 Criteria voor de Academische opleidingsschool

Deze paragraaf gaat over criteria die, bovenop de criteria voor de opleidingsschool nog van toepassing zijn op de academische opleidingsschool. De nummering in het onderstaande ontwerp correspondeert met de paragraaf waarin de bijbehorende criteria worden omschreven.



### 3.2.1 Criteria met betrekking tot Leiderschap

Criterion 17: Er is sprake van een partnerschap van één of meer schoolbesturen en op onderzoek<sup>23</sup> en innovatie gerichte organisaties.

#### Indicatoren:

- ff) Er is een samenwerkingsconvenant ten aanzien van de academische opleidingsschool dat door alle partners is ondertekend. Het convenant omvat minimaal:

<sup>23</sup> Er bestaat nog geen gedeelde visie over welk type onderzoek een academische school uitvoert.

- een visie op de academische opleidingsschool, een onderzoeksplan (zie criterium 18);
  - afspraken over een stabiele infrastructuur (criteria 19 tm 21);
  - een begroting (criterium 23);
  - afspraken over hoe het partnerschap opereert in de omgeving/regio;
  - afspraken over de wijze van rapporteren. (criterium 23).
- gg) Het partnerschap bestaat uit één of meer schoolbesturen, één of meer HBO instellingen en/of één of meer universiteiten of kennisinstituten.

Criterium 18: Er is een gezamenlijk onderzoeksplan voor de academische opleidingsschool dat wordt onderschreven door alle partners in het partnerschap.

**Indicatoren:**

- hh) Alle partners betrokken bij de academische opleidingsschool onderschrijven het onderzoeksplan en werken er actief mee.
- ii) Medewerkers op alle relevante niveaus (bestuurlijk en uitvoerend) die betrokken zijn bij het doen van onderzoek nemen het onderzoeksplan als uitgangspunt bij hun werkzaamheden in het kader van de academische opleidingsschool.
- jj) In het onderzoeksplan zijn afspraken opgenomen over de gezamenlijke visie op onderzoek en de samenwerking op **minimaal** de volgende onderdelen:
- de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de partners;
  - het gezamenlijke onderzoeksprogramma van de academische opleidingsschool voor zowel studenten/cursisten en studierend personeel als medewerkers werkzaam in de academische opleidingsschool;
  - de wijze waarop onderzoek wordt uitgevoerd (relevantie, aanpak, onderzoeksinstrumenten, analyse, verslag, verantwoording etc.);
  - de onderzoeksonderwerpen en de onderzoekscontext (soort/type) van het uit te voeren onderzoek;
  - de verbinding tussen opleiden, onderzoek en innovatie.

### 3.2.2 Criteria met betrekking tot Beleid & Strategie

Er zijn voor de academische opleidingsschool geen aanvullende criteria opgesteld met betrekking tot Beleid & Strategie.

### 3.2.3 Criteria met betrekking tot het Primaire proces en de Ondersteunende processen

Criterium 19: Er is aantoonbaar voldoende en duurzaam capaciteit vrijgemaakt voor innovatie/het doen van onderzoek.

**Indicatoren:**

- kk) De (personele) capaciteit die is vrijgemaakt voor onderzoek en innovatie is voldoende.
- ll) Er is aantoonbaar personele capaciteit vrijgemaakt, wat blijkt uit jaartaken en de begroting.

Criterium 20: Studenten/cursisten en studierend personeel zijn actief betrokken bij het doen van onderzoek, voor een deel van hun tijd.

**Indicatoren:**

- mm) De taken van studenten/cursisten en studierend personeel zijn kwalitatief en kwantitatief beschreven in het onderzoeksplan.

- nn) De innovatie/onderzoekstaak van studenten/cursisten en studerend personeel beslaat een aantoonbaar deel van de totaal beschikbare tijd.
- oo) Betrokkenen steken ook daadwerkelijk de formatief toegekende tijd in de academische opleidingsschool.
- pp) Een student/cursist/studerend personeelslid neemt het doen van onderzoek op in zijn of haar Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP).

Criterion 21: Medewerkers werkzaam in de academische opleidingsschool zijn actief betrokken bij het doen van onderzoek, voor een deel van hun tijd.

**Indicatoren:**

- qq) De taken van medewerkers zijn kwalitatief en kwantitatief beschreven in het functie/takkenpakket van medewerkers.
- rr) De innovatie/onderzoekstaak van medewerkers beslaat een aantoonbaar deel van de totaal beschikbare tijd.
- ss) Betrokkenen steken ook daadwerkelijk de formatief toegekende tijd in de academische opleidingsschool.
- tt) De medewerker werkzaam in de academische opleidingsschool neemt het doen van onderzoek op in zijn of haar Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP).

### 3.2.4 Criteria met betrekking tot Medewerkers

Criterion 22: Schoolopleiders en begeleiders zijn opgeleid voor het werken in een academische opleidingsschool.

**Indicatoren:**

- uu) Alle medewerkers betrokken bij innovatie/onderzoek zijn daartoe getraind/opgeleid of daartoe in training/in opleiding.

### 3.2.5 Criteria met betrekking tot Middelen

Criterion 23: Er is sprake van een gezamenlijke begroting en van gezamenlijke verslaglegging over de resultaten voor de academische opleidingsschool.

**Indicatoren:**

- vv) Er is een begroting waarin staat wat het academische opleidingsschool concept van het partnerschap kost, wie welke kosten draagt en op welke wijze verantwoording wordt afgelegd over de uitputting van de begroting.
- ww) Periodiek wordt een voortgangsrapportage/verantwoordingsverslag opgesteld.
- xx) Periodiek wordt de gang van zaken en de resultaten van het academische opleidingsschool concept besproken door de betrokken partners.

### 3.2.6 Criteria met betrekking tot Eindresultaten

Criterium 24: De academische opleidingsschool richt zich met haar onderzoek/innovatie op de eigen schoolontwikkeling **en** op onderwerpen die verder gaan dan de agenda en belangen van de (eigen) organisatie en die van haar partners<sup>24</sup>.

**Indicator:**

- yy) Meerdere onderwerpen op de innovatie/onderzoekagenda zijn niet alleen gericht op de eigen schoolontwikkeling van de academische opleidingsschool en haar partners.

Criterium 25: De academische opleidingsschool levert resultaten op waarmee niet alleen de eigen academische opleidingsschool en de deelnemende partners in het partnerschap zich kunnen ontwikkelen, maar ook partijen daarbuiten daartoe in de gelegenheid worden gesteld<sup>25</sup>.

**Indicatoren:**

- zz) Resultaten uit innovatie/onderzoek leiden tot aanwijsbare (reflectie op de wenselijkheid van) aanpassingen/interventies in het onderwijs op de school, de organisatie van de school of andere schoolgerelateerde onderwerpen.
- aaa) Resultaten uit innovatie/onderzoek leiden tot aanwijsbare (reflectie op de wenselijkheid van) aanpassingen/interventies in het opleiden/begeleiden van studenten/cursisten en studerend personeel.
- bbb) Resultaten worden aantoonbaar gedeeld in het partnerschap van onderwijs- en onderzoekspartners.
- ccc) Resultaten worden aantoonbaar gecommuniceerd met en uitgedragen naar partijen buiten het partnerschap.

---

<sup>24</sup> Over dit criterium bestaat nog geen gedeelde visie

<sup>25</sup> Over dit criterium bestaat nog geen gedeelde visie



## 4 De kosten en duurzaamheid van OIDS

In dit hoofdstuk beschrijven we de uitkomsten van deelvraag 2. In paragraaf 4.1 zetten we de doelstelling en de vraagstelling van deelvraag 2 uiteen, in paragraaf 4.2 gevolgd door de gehanteerde werkwijze. In paragraaf 4.3 worden de kosten van OIDS beschreven. In de paragrafen 4.4 tot en met 4.6 gaan we achtereenvolgens in op het aantal op te leiden studenten om rendabel te zijn, de aantallen opleidingsscholen die nodig zijn en de overlevingskansen van opleiden in de school.

### 4.1 De doelstelling

Eén van de doelstellingen van de dieptepilot Opleiden in de School is het in beeld brengen van de financiële consequenties van OIDS en het in kaart brengen van een aantal randvoorwaarden voor succes en duurzame borging van kwaliteit. In dit rapport is deze doelstelling vertaald naar de volgende onderzoeksvragen<sup>26</sup>:

- a. Welke kosten zijn gemoeid met OIDS voor de (academische) opleidingsschool en de lerarenopleiding?
- b. Hoeveel mensen moet de (academische) opleidingsschool minimaal per jaar opleiden in de school om het rendabel te laten zijn?
- c. Hoeveel scholen in Nederland zouden dan in staat kunnen zijn een (academische) opleidingsschool vorm te geven?
- d. Wat zijn de overlevingskansen van het opleiden in de (academische) opleidingsschool als de onderwijsarbeidsmarkt krap of juist ruim is?

### 4.2 De werkwijze

Voor het onderzoek naar de kosten van OIDS is gebruik gemaakt van de kennis die de projecten in het kader van de Dieptepilot Opleiden in de School 2005-2008 hebben opgedaan tijdens de uitvoering van hun project.

Op basis van de modellen voor de opleidingsschool en de academische opleidingsschool (zie paragraaf 2.1.1 en 2.1.2) is een kostenmodel opgesteld met daarin de (belangrijkste) activiteiten en kostensoorten. Daartoe zijn allereerst de begrotingen van de deelnemers geanalyseerd. Deze begrotingen dienden zoveel als mogelijk gebaseerd te zijn op activiteiten die in de projecten uitgevoerd zouden gaan worden. In de praktijk zijn veel van deze begrotingen slechts beperkt op dit niveau opgesteld. Ook zijn de door enkele deelnemers ontwikkelde kostenmodellen met vertegenwoordigers van deze projecten besproken. Tijdens de plenaire bijeenkomst van 28 mei 2008 is daarnaast deze structuur getoetst door middel van een workshop met de deelnemers over de structuur van de kostenmodellen van enkele pilots. Eveneens is in deze workshop ingegaan op de conceptvragenlijst van KPMG en het detailniveau van de vragenlijst aan de projecten ten aanzien van de inzet en kosten voor OIDS.

Op basis van deze input heeft KPMG/CINOP de kosten en activiteiten gegroepeerd en een vragenlijst opgesteld. Omdat de activiteiten per project verschillen en de benaming van functies eveneens verschilt, heeft KPMG/CINOP een generiek model van activiteiten opgezet.

<sup>26</sup> Zie ook onderzoeksvraag 2 uit hoofdstuk 1

Alle activiteiten van de dieptepilots zijn aan dit generieke model toe te rekenen. Het model wordt gepresenteerd en toegelicht in paragraaf 4.2.1.

Om inzicht te krijgen in de kosten en opbrengsten van OIDS is vervolgens een vragenlijst uitgezet onder de deelnemers aan de dieptepilot. Deze is aan het eind van de projectperiode uitgezet bij de deelnemers, zodat zij alle verworven inzichten en ervaringen over de noodzakelijke inzet voor het opleiden in de school hebben kunnen inbrengen bij de beantwoording van de vragenlijst. Deze vragenlijst is in bijlage I als apart document bijgevoegd bij dit rapport.

#### 4.2.1 Het kosten en opbrengstenmodel OIDS

Kosten/opbrengsten OIDS <i>per opgeleide persoon per jaar</i> Opleidingschool						
Parameters onderstaand model:						
- Uren per activiteit, zie onderstaand kolom uren						
- Tarief medewerker opleidingschool, zie kolom tarief						
- Opbrengsten door inzet LIO o.b.v. aanname van een bepaald vervangingspercentage van de lessen van een reguliere docent door een student/studerende medewerker						
- Aantal opgeleide personen						
Variable kosten opleiden en begeleiden van studenten/lerende medewerkers	uren	tarief	kosten	Opbrengsten door opleiden/begeleiden studenten/lerende medewerkers	uren	tarief kosten
1 Kosten begeleiding van studenten en lerende medewerkers op de opleidingschool door de opleidingschool	-	-	-	1 Opbrengsten door inzet LIO o.b.v. aanname van een bepaald vervangingspercentage van de lessen van een reguliere docent door een	-	-
2 Kosten les/onderwijsactiviteiten OIDS	-	-	-			
3 Kosten lesmiddelen OIDS op de opleidingschool	-	-	-			
4 Kosten vergoedingen LIO's (LIO als werknemer)	-	-	-			
5 Overige onderwijsgerelateerde kosten	-	-	-			
Subtotaal			-			-
<b>Vaste kosten onderwijs in OIDS</b>						
6 Kosten permanente educatie voor het opleiden van eigen medewerkers om werkzaam te zijn in OIDS: bv coaches/mentoren, opleiders in de school	-	-	-			
7 Kosten lesmiddelen voor het opleiden van eigen medewerkers om werkzaam te kunnen zijn in OIDS	-	-	-			
vertaling 6 en 7 naar gemiddelde per opgeleide persoon			-			-
<b>Vaste kosten ontwikkelen beleid, lesmiddelen, curricula, roosters en werving</b>						
8 Kosten ontwikkelen beleid OIDS	-	-	-			
9 Kosten ontwikkelen curricula OIDS	-	-	-			
10 Kosten roostering/overige onderwijsondersteunenden processen OIDS	-	-	-			
11 Kosten werving studenten	-	-	-			
vertaling 8 tm 11 naar gemiddelde per opgeleide persoon			-			-
<b>Kosten toerekening van kosten van bestaande infrastructuur aan OIDS</b>				<b>Overige opbrengsten</b>		
12 Huisvesting	-	-	-	2 Bijdragen rijksoverheid	-	-
13 ICT	-	-	-	3 Overige bijdragen	-	-
14 Overig	-	-	-			
Vertaling 12 tm 14 naar gemiddelde per opgeleide persoon			-			-
<b>Totaal</b>			-	<b>Totaal</b>		

Kosten/opbrengsten OIDS <i>per opgeleide persoon per jaar</i> Hoger Onderwijsinstelling											
Parameters onderstaand model: - Uren per activiteit, zie onderstaande kolom uren - Tarief medewerker opleidingsschool, zie kolom tarief - Opbrengsten door verschuiving van begeleidings/les/onderwijsactiviteiten naar de opleidingsschool (opbrengsten 1 en 2) - Aantal opgeleide personen											
Variabele kosten opleiden en begeleiden van studenten/lerende medewerkers				uren	tarief	kosten	Opbrengsten door opleiden/begeleiden studenten/lerende medewerkers				
1	Kosten begeleiding van studenten en lerende medewerkers op de opleidingsschool door de opleidingsschool	-	-	-	1	Opbrengsten door verschuiving van begeleiding van studenten en lerende medewerkers van scholen naar de opleidingsschool	-	-	-		
2	Kosten les/onderwijsactiviteiten OIDS	-	-	-	2	Opbrengsten door verschuiving van lessen/onderwijsactiviteiten gericht op OIDS studenten en lerende medewerkers van scholen naar de opleidingsschool	-	-	-		
3	Kosten lesmiddelen OIDS op de hoger onderwijsinstelling	-	-	-							
4	Overige onderwijsgerelateerde kosten	-	-	-							
	Subtotaal			-						-	
Vaste kosten onderwijs in OIDS											
5	Kosten permanente educatie voor het opleiden van eigen medewerkers hoger onderwijsinstelling om werkzaam te zijn in OIDS: bv begeleiden op afstand.	-	-	-							
6	Kosten lesmiddelen voor het opleiden van eigen medewerkers om werkzaam te kunnen zijn in OIDS	-	-	-							
	vertaling 5 en 6 naar gemiddelde per opgeleide persoon			-						-	
Vaste kosten ontwikkelen beleid, lesmiddelen, curricula, roosters en werving											
7	Kosten ontwikkelen beleid OIDS	-	-	-							
8	Kosten ontwikkelen curricula OIDS	-	-	-							
9	Kosten roostering/overige onderwijsondersteunende processen OIDS	-	-	-							
10	Kosten werving studenten	-	-	-							
	vertaling 7 tm 10 naar gemiddelde per opgeleide persoon			-						-	
Toerekening van kosten van bestaande infrastructuur aan OIDS							Overige opbrengsten				
11	Huisvesting	-	-	-	3	Bijdragen rijksoverheid	-	-	-		
12	ICT	-	-	-	4	Overige bijdragen	-	-	-		
13	Overig	-	-	-							
	Vertaling 11 tm 13 naar gemiddelde per opgeleide persoon			-						-	
Totaal				-	Totaal				-		-

### Toelichting op het kostenmodel OIDS: de kosten

Het model bestaat uit twee exploitatierekeningen: één voor de opleidingsschool en één voor de hoger onderwijsinstelling(en). Het model tracht per partij in een OIDS partnerschap de kosten én de opbrengsten in kaart te brengen. Hierdoor ontstaat inzicht in de totale kosten OIDS door de kosten en opbrengsten van beide partijen bij elkaar op te tellen c.q. onderling te verrekenen. Het model is een model voor de opleidingsschool. Op de kosten en opbrengsten van de academische school komen we later in dit rapport kort terug.

De kosten en opbrengsten zijn in vier categorieën onderverdeeld. De eerste categorie betreft de (variabele) kosten en opbrengsten waarvan wordt verondersteld dat zij variabel zijn afhankelijk van het aantal studenten / studerende werkenden (vanaf hier spreken wij alleen over studenten). Het gaat hier om de volgende kosten:

- Kosten voor het begeleiden van studenten. Hieronder kunnen diverse activiteiten vallen zoals: individuele gesprekken tussen student en mentor, feedback op door de student verzorgde lessen en ook besprekingen van leervragen. Ook groepsgesprekken in de vorm van bijvoorbeeld intervisie kunnen hieronder vallen<sup>27</sup>;
- Kosten gemaakt voor het verzorgen van lessen/onderwijsactiviteiten. Op en door de opleidingsschool kunnen ook daadwerkelijk 'lessen' worden verzorgd op vakinhoudelijk dan

<sup>27</sup> Deze opsomming is zeker niet uitputtend, maar tracht een beeld te geven van het type activiteit dat kan worden verstaan onder deze noemer.

wel didactisch gebied aan (groepen van) studenten. Onder lessen kan ook worden verstaan het individueel of in groepsverband werken aan bij het curriculum behorende werkopdrachten<sup>28</sup>;

- Kosten voor lesmiddelen OIDS. Dit zijn kosten voor lesmaterialen zoals boeken, abonnementen en andere materialen die gebruikt worden in het door het partnerschap OIDS gemaakte curriculum;
- Kosten voor vergoedingen aan LIO's. LIO's maken in het een opleidingsschool deel uit van de formatie. Daar hoort bij dat zij daarvoor een vergoeding ontvangen;
- Kosten voor overige onderwijsgerelateerde kosten: hieronder verstaan wij onder meer de inhuur van derden die wellicht delen van het curriculum verzorgen.

OIDS veronderstelt een intensieve samenwerking tussen de opleidingsschool en hoger onderwijsinstelling. Er kan sprake zijn van een verschuiving van werkzaamheden van de hoger onderwijs instelling naar de opleidingsschool. Dit zou een verschuiving van kosten met zich mee kunnen brengen. In hoeverre dit daadwerkelijk heeft plaatsgevonden hebben wij niet kunnen vaststellen. Zie de opmerkingen over de kwaliteit van de ontvangen gegevens in paragraaf 4.3.1.

De tweede categorie zijn de vaste kosten. Deze bestaan in dit model uit kosten voor het 'permanent' opleiden van de eigen medewerkers (docenten, mentoren en opleiders in de school, management en ondersteuners) om conform de OIDS criteria in dit rapport bekwaam te zijn om te kunnen werken in de OIDS partnerschap. Bij de start van een OIDS partnerschap kunnen deze kosten initieel hoger uitvallen omdat er dan een extra investering nodig is om de eigen mensen te scholen. Zodra een OIDS partnerschap een aantal jaren functioneert, zullen deze kosten stabiliseren op een lager niveau. Hoe hoog de initiële aanloopkosten en de jaarlijkse terugkerende opleidingskosten voor de eigen medewerkers zijn, wordt niet beantwoordt in dit onderzoek. Zie de opmerkingen over de kwaliteit van de ontvangen gegevens in paragraaf 4.3.1.

Daarnaast onderscheiden wij als derde categorie, vaste kosten die te maken hebben met het 'managen' en ondersteunen van OIDS. Hieronder vallen zaken als kosten voor het ontwikkelen van beleid, het (samen met de HO instelling) ontwikkelen van een curriculum OIDS, de kosten om tot een bijvoorbeeld roosters te komen en het werven van studenten.

Tot slot onderscheiden wij als vierde categorie kosten die de staande organisatie maakt waarvan een deel aan OIDS moet of kan worden toegerekend omdat OIDS gebruikt maakt van faciliteiten die beschikbaar zijn zoals: huisvesting en ICT.

#### *Toelichting op het kostenmodel OIDS: de opbrengsten*

De 'opbrengsten' voor de opleidingsschool bestaan vooral uit het vrijspelen van tijd van docenten om deze vervolgens te kunnen inzetten in het begeleiden en of het verzorgen van onderwijsactiviteiten van en aan studenten. In hoeverre deze kosten en besparingen elkaar in evenwicht houden hangt vooral af van de vraag hoeveel 'uren' een student daadwerkelijk lessen kan overnemen van een docent en hoe de begeleiding van de student tijdens deze overgenomen uren is vormgegeven.

---

<sup>28</sup> Zie voetnoot 26

De opbrengsten van de hoger onderwijsinstelling bestaan uit het vrijspelen van tijd van docenten en faciliteiten door het verschuiven van onderwijsactiviteiten naar de opleidingsschool. Of er daadwerkelijk tijd en faciliteiten worden vrijgespeeld hangt onder meer af van de afspraken die de opleidingsschool en de hoger onderwijsinstelling hebben gemaakt over de begeleiding van studenten als zij zich op de opleidingsschool bevinden (wie doet wat) en over hoeveel lestijd vervalt/verandert op de hoger onderwijsinstelling. Of er faciliteiten worden vrijgespeeld is afhankelijk van het antwoord op de vraag of er door het verschuiven van onderwijsactiviteiten ook daadwerkelijk minder gebruik wordt gemaakt van bijvoorbeeld lesruimtes. Of en de mate waarin dit in de praktijk ook daadwerkelijk plaatsvindt, is niet uit het onderzoek gebleken. Nader onderzoek bij de hoger onderwijsinstellingen is hiervoor noodzakelijk.

## **4.3 De kosten van OIDS**

### **4.3.1 Kwaliteit van de ontvangen informatie**

Helaas moeten wij constateren dat slechts een zeer beperkt aantal projecten de voor OIDS benodigde tijd en kosten op het niveau van de activiteiten heeft kunnen verstrekken. De projecten hebben daarbij aangegeven dat voor veel projecten het registreren en analyseren van de kosten op dit niveau nog niet mogelijk is.

Daarbij moet worden opgemerkt dat slechts twee hogescholen een indicatie hebben gegeven van de kosten die zij hebben gemaakt in het kader van OIDS en de bereikte besparingen in de vorm van de 'verschuiving' van activiteiten van de hoger instelling naar de (academische) opleidingsschool. Deze basis is te klein om voldoende onderbouwde conclusies te trekken op deze punten. Hierdoor is het niet mogelijk gebleken definitieve en goed onderbouwde uitspraken te doen over de kosten van de OIDS. Nader onderzoek tijdens de overbruggingsperiode is daarom nodig om voldoende inzicht te krijgen in de kosten van OIDS.

Dit geldt eveneens voor de academische opleidingsschool. Alle academische opleidingsscholen die de vragenlijst hebben ingevuld, hebben gerapporteerd over hun onderzoekskosten. Een aantal instellingen heeft hierbij zeer weinig kosten opgegeven. Zo kwam een aantal instellingen uit op minder dan één uur onderzoek uitgevoerd per student/studerende medewerker. Ook gaven veel scholen aan niet te kunnen rapporteren over de overige onderzoekskosten, omdat deze te divers en onoverzichtelijk waren. Gemiddeld kwamen de opgegeven kosten voor onderzoek uit op ongeveer €12.000,- per academische opleidingsschool. Vanwege de lage aantallen onderzoeken en het beperkte aantal scholen dat overige onderzoekskosten heeft gerapporteerd, concluderen wij dat nader onderzoek nodig is om de kosten van de academische component nader te ramen.

### **4.3.2 De resultaten**

Als gevolg van onvolledige informatie over kosten en besparingen voor hoger onderwijsinstellingen/lerarenopleidingen en de onderzoekskosten, zijn deze kosten niet betrokken in de hierna gepresenteerde bevindingen. Wij wijzen er dan ook op dat de onderstaande cijfers een onvolledig inzicht geven in de kosten van OIDS. Nader onderzoek tijdens de overbruggingsperiode is dan ook nodig om inzicht in deze kosten/besparingen te verwerven en de betrouwbaarheid van de overige ramingen te versterken.

Op basis van de ontvangen gegevens kunnen ruwweg twee groepen onderscheiden worden: een groep met relatief lage kosten per student/cursist/studerend personeelslid en een groep met relatief

hoge kosten per student/cursist/studerend personeelslid. De kosten van de groep met relatief lage kosten liggen rond de €5.000.- per lerende, met een bandbreedte tussen de €1.500.- en €10.000.-.<sup>29</sup> Deze groep omvat 14 van de 21 projecten (67%). De groep met relatief hoge kosten heeft kosten van rond de €20.000.- per lerende, met een bandbreedte van €12.000.- tot €28.000.-.<sup>30</sup> In deze groep bevinden zich 7 van de 21 projecten (33%).

De gemiddelde kosten (van de opleidingscomponent) per student/cursist/studerend personeelslid verschillen niet sterk tussen academische scholen en opleidingsscholen. Ook de verschillen tussen PO- en VO - instellingen zijn niet groot. De gemiddelde kosten per student verschillen dus niet wezenlijk per type onderwijsinstelling.

De opgegeven kosten kunnen afgezet worden tegen de totale projectkosten, bestaande uit de projectsubsidie en de eigen bijdragen. Gemiddeld per school betekent dit dat EUR 0,7 miljoen projectkosten zijn begroot, terwijl de totale kosten in de vragenlijst op EUR 1,5 miljoen zijn geraamd<sup>31</sup>. Nader onderzoek over de onderbouwing hiervoor is nog noodzakelijk.

Overall concluderen wij op grond van de huidige informatie dat de kosten voor OIDS de baten overstijgen, geredeneerd vanuit het perspectief van een (academische) opleidingsschool. Om OIDS te laten functioneren hebben deze aanvullende bekostiging nodig. De vraag of OIDS op het niveau van een opleiding(en) uitgevoerd door een partnerschap geld kost of dat er of er besparingen worden gerealiseerd door de verschuiving van activiteiten van de hoger onderwijsinstellingen naar de opleidingsscholen is niet te beantwoorden op basis van de resultaten van KPMG/CINOP onderzoek. De informatie om deze vraag te beantwoorden is niet beschikbaar bij de deelnemers aan de dieptepilot en de betrokken hoger onderwijsinstellingen. Nader inzicht in de kosten en besparingen bij de hoger onderwijsinstellingen is hiervoor noodzakelijk.

#### **4.4 Aantal op te leiden studenten om rendabel te zijn**

In de vorige paragraaf concludeerden wij dat de kosten van OIDS op het niveau van het partnerschap niet zijn vast te stellen op basis van de resultaten van de vragenlijst financiën en resultaten. Op basis van de huidige informatie, luidt de conclusie dat OIDS leidt tot een toename van de kosten per opgeleide student. Dit betekent OIDS slechts rendabel is als de bekostiging de kosten overschrijdt. Zonder nader inzicht in de bekostiging en de parameters daarvoor kan geen nadere uitspraak gedaan worden over het aantal studenten dat de opleidingsschool moet opleiden om rendabel te kunnen zijn.

#### **4.5 Aantallen (academische) opleidingsscholen**

In deze paragraaf wordt ingegaan op de vraag: hoeveel scholen in Nederland zouden financieel in staat kunnen zijn een (academische) opleidingsschool vorm te geven? Net als in de vorige paragraaf kan gesteld worden dat zonder nader inzicht in de hoogte en wijze van bekostiging deze vraag niet kan worden beantwoord.

---

<sup>29</sup> Zoals in paragraaf 4.3.1 en 4.3.2. aangegeven is het op grond van de ontvangen vragenlijsten niet mogelijk goed onderbouwde uitspraken te doen over de kosten van OIDS. Deze getallen dienen dan ook in dit licht te worden gezien en met de nodige voorzichtigheid te worden gehanteerd. Bovendien zijn in deze getallen, de kosten en besparingen van de hoger onderwijsinstellingen niet meegenomen.

<sup>30</sup> Zie voetnoot 29.

<sup>31</sup> Zie voetnoot 29.

Als we de vraag toespitsen op de mate waaraan de deelnemers aan de pilot voor de markt opleiden, dan zien we dat vrijwel alle deelnemers die de vragenlijst op dit punt hebben ingevuld opleiden voor meer dan de eigen behoefte. Het feit dat wordt opgeleid voor meer dan de eigen behoefte zegt echter niets over de mate waarin pilots voldoen aan de criteria zoals vastgelegd in dit rapport en/of de eisen van NVAO zoals deze door de IvhO/NVAO zijn vastgesteld.

Kijkend naar de criteria in dit rapport voor de academische school dat onderzoek en innovatie meer moet zijn dan alleen gericht op schoolontwikkeling, kan worden gesteld dat de meeste academische scholen uit de dietepilot nog aan het begin van een ontwikkeling staan. Het streven van OCW om een aanvullende pilotperiode in te gaan voor de verdere ontwikkeling van deze academische scholen lijkt vanuit dit perspectief gerechtvaardigd.

## 4.6 Overlevingskansen OIDS

De onderzoeksvraag die in deze paragraaf wordt beantwoord luidt: wat zijn de overlevingskansen van het opleiden in de (academische) opleidingsschool als de onderwijsarbeidsmarkt krap of juist ruim is? Er is sprake van een krappe arbeidsmarkt als de vraag naar arbeid groter is dan het aanbod van arbeid. Werkgevers blijven zitten met onvervulde vacatures.

Wij concluderen dat de overlevingskansen van OIDS met name afhangen van de omvang van de bekostiging en de daarvoor gehanteerde parameters. Zonder inzicht daarin kan ook deze vraag niet worden beantwoord. Wel kunnen wij enkele aandachtspunten schetsen ten aanzien van de belangen van opleidingsscholen in een krappe of ruime arbeidsmarkt.

In een krappe arbeidsmarkt is het opleiden binnen de opleidingsschool aantrekkelijk voor die besturen die moeite hebben hun vacatures te vervullen. Opleidingsscholen zullen de studenten die bij hen in opleiding zijn graag willen vasthouden omdat hun eigen vacatures toch al moeilijk vervulbaar blijken. Door zelf studenten op te leiden en deze daarna een baan aan te bieden, kan het bestuur besparen op wervingskosten. Het concept OIDS als instrument om op te leiden voor meer dan de eigen behoefte komt dan onder druk te staan. Voor de opleidingsscholen zelf is dit overigens alleen een probleem als de financiering zo is ingericht dat alleen de studenten die voor de markt worden opgeleid worden gefinancierd. Daarbij is het sterk bepalend hoe opleiden voor de markt wordt gedefinieerd: ten aanzien van de school of ten aanzien van het bestuur. In het eerste geval is een groot bestuur met een relatief kleinere opleidingsschool in het voordeel: ook studenten die buiten de school, maar binnen het bestuur een werkkring vinden, tellen daarbij mee. In het tweede geval hebben deze besturen juist een nadeel: slechts die studenten die bij een ander bestuur een werkkring vinden, tellen daarbij mee als opgeleid voor de markt.

In een ruime arbeidsmarkt is er veel aanbod aan studenten en zij-instromers, maar zijn er weinig vacatures. De besparing op wervingskosten is daarmee veel geringer voor besturen. In onze optiek is in deze situatie wederom de omvang en wijze van bekostiging bepalend voor de aantrekkelijkheid van OIDS voor besturen en daarmee voor de overlevingskansen. Een tweede bepalende factor is daarbij of OIDS waarmaakt dat de in dit concept opgeleide docenten sneller en beter inzetbaar zijn. Als de kwaliteit van in OIDS opgeleide docenten zodanig hoger of herkenbaar anders is dat er grote vraag naar is bij andere scholen dan draagt dit bij aan het levensvatbaar zijn van OIDS in een ruime arbeidsmarkt. Is die kwaliteit er niet, dan heeft OIDS niet die meerwaarde die nodig is om haar eigen vraag te creëren en hangt het louter van de bekostiging af. Kwaliteit en bekostiging zijn dus de sleutelwoorden.

Of OIDS als ‘opleidingsvorm’ levensvatbaar is, is dus niet louter afhankelijk van de vraag of de arbeidsmarkt krap of ruim is. Van meer betekenis is de omvang en wijze van financiering van OIDS en de invloed daarvan op de aantrekkelijkheid van het opleiden voor de markt voor de opleidingsschool. Zoals hiervoor is beschreven is de definitie van opleiden voor de markt daarbij medebepalend of OIDS aantrekkelijker wordt voor grote of kleine besturen. Besturen met veel scholen waarbij een deel van de scholen opleidingsschool is, hebben belang bij een definitie waarbij de markt wordt gedefinieerd als iedere school buiten de opleidingsschool. Op die wijze kunnen zij voor het eigen bestuur opleiden en toch voldoen aan het opleiden voor de markt. Besturen waarvan het grootste deel van de scholen opleidingsschool is, hebben daarentegen meer belang bij het definiëren van opleiden voor de markt als opleiden voor scholen die onder andere besturen vallen.



## 5 Begrippenlijst OIDS

**(Academische) Opleidingsschool:** Een opleiding c.q. opleidingsproces uitgevoerd door een 'joint venture' (lees samenwerkingsverband) bestaande uit een school/opleidingscentrum of groep scholen vallende onder een bevoegd gezag/schoolbestuur, één of meerdere lerarenopleidingen en eventueel andere partners die samen afspraken hebben gemaakt over hun gezamenlijke product: 'een Opleiden in de school'-opleiding (verder OIDS). Bij de academische opleidingsschool is daarbij een eis dat de opleidingsfunctie in de opleidingsschool wordt gecombineerd met een sterk op de praktijk gerichte onderzoeks- en innovatiecomponent.

**Beoogde eindkwalificaties:** De beoogde eindkwalificaties zijn de kwalificaties die zijn opgenomen in de wet BIO.

**Intake:** Afspraken hoe studenten in het traject van OIDS worden opgenomen.

**Opleidingsschool:** Een opleiding c.q. opleidingsproces uitgevoerd door een 'joint venture' (lees samenwerkingsverband) bestaande uit een school/opleidingscentrum of groep scholen vallende onder een bevoegd gezag/schoolbestuur, één of meerdere lerarenopleidingen en eventueel andere partners die samen afspraken hebben gemaakt over hun gezamenlijke product: 'een Opleiden in de school'-opleiding (verder OIDS). Bij de opleidingsschool is daarbij een eis dat een relatief groot deel van de formatie wordt bezet door leraren die nog in opleiding zijn en die veelal na het afronden van de lerarenopleiding elders een betrekking zullen voeren.

**Studenten/cursisten:** Eerste, tweede en derdejaarsstudenten van een lerarenopleiding en cursisten vanuit het MBO (onderwijsassistenten in opleiding en instructeurs in opleiding).

**Studerend personeel:** LIO's, docenten die een hogere graad wensen te behalen en zij-instromers

**Medewerkers werkzaam in OIDS:** zittend personeel in dienst van de partners die samenwerken in OIDS die zich bezighouden met activiteiten binnen OIDS.

## **Bijlagen**

## **A Leden van de Klankbordgroep**

- Dhr. M. Berendse
- Mevrouw T. van der Heijden
- Mevrouw C. Hulscher – Slot
- Dhr. B. Koster
- Mevrouw K. Kwakman
- Dhr. D. Speelman
- Dhr. P. Verleg

## B Opzet van de workshops najaar 2007

### *Opzet van de workshops najaar 2007*

#### *Indeling*

De workshops zijn georganiseerd per type en schooltype, dus bijvoorbeeld VO Academisch of PO opleidingsschool.

#### *Vorbereiding door de scholen*

De scholen hoeven geen presentaties voor te bereiden. KPMG trekt de workshops en heeft de agenda daartoe opgesteld. Wel wordt de deelnemers gevraagd de onderstaande vragen door te nemen en vooraf na te denken over de antwoorden op de vragen en de praktijkvoorbeelden die zij zelf hebben ter onderbouwing van hun antwoorden.

#### *Opbouw*

In principe is elke workshop in deze eerste serie hetzelfde. Een belangrijke nuance daarin is dat na elke workshop de resultaten en werkwijze door KPMG/CINOP wordt geëvalueerd zodat de volgende workshop daarvan kan leren en de vragen en werkwijze kunnen worden aangepast.

#### *Inhoud*

Elke workshop kent een aantal vragen, dat in deelgroepen en vervolgens plenair in zullen worden besproken.

De vragen voor de workshops zijn:

1 Welk probleem lost de opleidingsschool op. De te beantwoorden subvragen zijn:

#### *Kwaliteit:*

- Levert de (academische) opleidingsschool betere docenten op. Waarom wel of waarom niet?
- Levert de (academische) opleidingsschool een beter onderwijs op voor de leerlingen van de PO/VO /MBO instellingen? Waarom wel en waarom niet?
- Hoeveel studenten kun je maximaal opleiden binnen de school om goed onderwijs aan je leerlingen te blijven borgen?
- Welke voorbeelden kunt u aangeven uit uw eigen project

#### *Kwantiteit:*

- Levert de opleidingsschool meer docenten op. Waarom wel of waarom niet?
- Levert de (academische) opleidingsschool op dat docenten langer blijven en zich blijven ontwikkelen?
- Welke voorbeelden kunt u aangeven uit uw eigen project?

2 Wat is een (academische) opleidingsschool: verschijningsvorm/formele bevoegdheden. De te beantwoorden subvragen zijn:

- Wie is waarvoor verantwoordelijk (op dit moment en idealiter) wat betreft:
  - Curriculum;
  - Beoordeling van studenten;
  - Afgeven van de kwalificatie;
  - Besluit over intake (welke studenten laten we toe);

- Selectie (assessment, intake);
- Fysieke middelen (b.v. klaslokalen en lesmethoden) / geldstromen;
- Onderzoeksonderwerpen.

*Welk model moeten we als NL hanteren: het partnermodel, het coördinatiemodel, het netwerkmodel of andere?*

- Wat zijn voor u de voor- en nadelen per model?
- Kunnen verschillende modellen naast elkaar bestaan, waarom wel en waarom niet?
- Wat is het model van uw voorkeur en waarom?
- Wat zijn relevante leerervaringen uit uw project, hoe zijn taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden tussen u en de lerarenopleiding verdeeld en hoe zouden deze verdeeld moeten zijn?

- 3 In hoeverre is elke (academische) opleidingsschool hetzelfde? De te beantwoorden subvragen zijn:

*Opleidingsschool*

- Werken we allemaal toe naar dezelfde competenties, kwalificaties & eindtermen? Waarom wel/waarom niet?
- In hoeverre werken we allemaal volgens dezelfde toetsen/beoordelingssystemen? Waarom wel, waarom niet?
- Idem voor het opleidingsprogramma.
- Idem voor de intake.

*Academische opleidingsschool*

- Wat is onderzoek in een academische school: actiegericht of empirisch academisch?
- Stellen we (dezelfde) eisen aan de wijze van onderzoek?
- Stellen we (dezelfde) eisen aan de manier waarop onderzoeksresultaten beschikbaar moeten worden gesteld aan de samenleving/onderwijs?

*Algemeen*

- Onder welk toezicht valt de opleidingsschool: Inspectie of NVAO/accreditatie of een ander systeem? Waarom?

## C Overzicht concept lijst criteria na analyse relevante criteria volgens de projecten

Als een vak grijs is betekent dat: de variabele is door KPMG beoordeeld als zijnde een kritische belangrijke variabele voor OIDS, oordeel is mede gebaseerd op het oordeel van de pilotprojecten in inventarisatielijst d.d. februari 2008.

### A. Besturing/ Leiderschap/ Beleid/ Strategie

<b>1</b>	<b>Aanwezigheid van een samenwerkingscontract</b>
<b>2</b>	<b>Besturing algemeen:</b>
a	Gezamenlijke besturing van de opleidingsschool
b	Gezamenlijk beleid t.a.v. de opleidingsschool
c	Een duidelijke gezamenlijke structuur van de opleidingsschool
d	Aantoonbare inbedding opleidingsschool in organisatie van partners
e	Duidelijke verdeling taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden
f	Aantoonbare en meetbare 'Productieafspraken': aantallen op te leiden studenten/medewerkers
g	Aantoonbare en meetbare 'Productieafspraken': de 'eindkwaliteit' van de op te leiden studenten
h	Aantoonbare evaluatie van de resultaten (kwantitatief en kwalitatief)
i	Afspraken zijn gemaakt over een vastgestelde periode
j	Duidelijke afspraken over continuïteit van OIDS na deze periode
k	Afspraken zijn juridisch afdoende vastgelegd
<b>3</b>	<b>Besturing Proces</b>
a	Er is een gezamenlijk opleidingsplan met minimaal afspraken over: <ul style="list-style-type: none"> <li>- het opleidingsproces</li> <li>- werven</li> <li>- intake</li> <li>- programma</li> <li>- toetsen en beoordelen</li> <li>- kwalificeren</li> </ul>
b	Duidelijke afspraken over wie welke onderdelen van het programma verzorgt
c	Duidelijke afspraken over het evalueren van het proces
d	Afspraken over het rendement en het verhogen daarvan
e	Duidelijk wervingsplan nieuwe docenten
<b>4</b>	<b>Besturing Mensen</b>
a	Een gezamenlijk strategisch personeelsbeleid
c	Een gezamenlijke personeelsbegroting met personeelsplanning
d	Duidelijke afspraken over de functies en functieprofielen
e	Afspraken over het hebben van gekwalificeerde medewerkers OIDS om studenten op te leiden/te begeleiden
f	Afspraken over het beoordelen van het personeel werkzaam in het concept OIDS
h	Gezamenlijke aansturing personeel werkzaam in het concept OIDS
i	Meerwaarde van OMO opleidingsschool is helder en wordt gecommuniceerd met betrokkenen

<b>5</b>	<b>Besturing middelen</b>
a	Er is een begroting voor het gezamenlijke OIDS concept
b	Er is een meerjarenbegroting/prognose
c	Er worden financiële tussenrapportages opgesteld
d	Er is sprake van een verantwoordingsverslag
<b>6</b>	<b>Externe omgeving</b>
a	Afspraken met (scholen in) de omgeving over aantallen af te nemen studenten
b	Afspraken met (scholen in) de omgeving over de kwaliteit van de door hun af te nemen studenten/medewerkers
c	Afspraken met (scholen in) de omgeving over het (bij) scholen van personeel
d	Afspraken (met scholen) in de omgeving over kennisdeling
e	Duidelijke organisatie van overleg met toezichhouders
f	Meetbare/herkenbare publicaties/artikelen/interviews
<b>7</b>	<b>Kwaliteitszorg</b>
1	OIDS wordt systematisch uitgevoerd conform de PDCA cyclus
a	Er is een plan OIDS
b	De uitvoering van dit plan wordt aantoonbaar en regelmatig beoordeeld/gemeten
c	De resultaten van deze metingen worden(tussentijds) besproken
d	O.b.v. daarvan wordt OIDS concept bijgesteld
2	Deze cyclus omvat het gehele OIDS concept zoals dat door alle partners samen wordt uitgevoerd
3	De taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn duidelijk verdeeld
4	De resultaten (incl. verbeteracties) uit de PDCA worden met de organisatie(s) gedeeld
5	Er is een klachtenprocedure voor lerenden en of andere medewerkers/betrokkenen binnen OIDS
<b>B. Proces Opleidingsschool</b>	
1	De opleidingsschool en lerarenopleiding hebben aantoonbaar geregeld dat de beoogde Ba/Ma eindkwalificaties van studenten/medewerkers in opleiding conform de eisen van de NVAO zijn
2	Het programma sluit aantoonbaar aan op de eindkwalificaties
3	Er is een gezamenlijke beschrijving van het totale opleidingsprogramma (gezamenlijke Studiegids)
4	Intake is duidelijk georganiseerd (wanneer, instrumenten en waarvoor) en wordt individueel vertaald naar een opleidingsprogramma
5	Het is duidelijk welke onderdelen van het programma worden verzorgd door de lerarenopleiding en welke door de opleidingsschool (omvang studiepunten, welk soort kwalificaties)
6	De studielast is voor de student in balans
7	Het programma sluit aan op de kwalificaties van de instromende studenten/het programma wordt na intake op maat gemaakt voor de individuele lerende
8	Over het opleidingstraject en de resultaten per student wordt aantoonbaar en regelmatig overlegd/afgestemd tussen opleidingsschool en lerarenopleiding
9	De duur van het programma sluit aan op de formele eisen t.b.v. de omvang van het curriculum
10	Werkvormen sluiten aan op het (didactisch) opleidingsconcept
11	Toetsing en beoordeling van de leerdoelen uit het programma wordt daadwerkelijk getoetst/beoordeeld en het externe toezicht daarop is duidelijk ingericht (wordt uitgevoerd door onafhankelijke eindbeoordelaars)
12	Er is een herkenbaar en aantoonbaar opleidingsteam OIDS

13	Ervaringen uit OIDS worden aantoonbaar in het reguliere primaire proces
14	Er is sprake van aantoonbare begeleiding van studenten
16	Er zijn keuzes gemaakt in vormen van begeleiding
17	Er is een aantoonbaar team van begeleiders
18	Gezamenlijke eisen aan kennis/competenties van de begeleiders
19	Er is opleidingsaanbod voor begeleiders
20	Idem maar dan van de lerarenopleiding
21	Het opleidings- en begeleidingstraject wordt per student vastgelegd
22	Gezamenlijke uitvoering/overleg van/over begeleiding
23	Begeleiding wordt conform procedures uitgevoerd en geëvalueerd
24	Taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn duidelijk verdeeld tussen de opleidingsschool en lerarenopleiding
<b>C. Proces Academische Opleidingsschool</b>	
1	Het onderzoeksprogramma richt zich op relevante onderwerpen voor de school en of andere scholen in Nederland
2	Er is een gezamenlijke samenhangende beschrijving van het totale onderzoeksprogramma
3	Het is duidelijk welke onderzoeksmethoden gebruikt worden
4	Het is duidelijk welke onderdelen van het onderzoeksprogramma worden verzorgd door de opleidingsschool
5	Het is duidelijk welke onderdelen van het onderzoeksprogramma worden verzorgd door de onderzoeksinstituten
6	Het is geregeld dat het onderzoek past in de leerdoelstellingen, het curriculum en de studielast van studenten
7	Het is geregeld dat het onderzoek past in de taken en personeelsontwikkeling van de medewerker
8	OIDS draagt bij aan de kwaliteit van het primaire proces
9	Er wordt aantoonbaar en regelmatig over het onderzoek en de resultaten overlegd/afgestemd
10	Taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn duidelijk verdeeld over opleidingsschool en onderzoeksinstituut
11	Het rendement van uw onderzoeken is aantoonbaar.
12	Het is duidelijk wie onderzoeken uitvoert en wie deze onderzoeken begeleidt
<b>D. Ondersteunende processen Medewerkers</b>	
1	Het is duidelijk op welke onderdelen 'opleiden in de school' de kwaliteit van nieuw en zittend personeel verhoogd
2	'Het zelf opleiden van nieuw en zittend personeel' heeft een duidelijke plek in het meerjaren personeelsbeleid
3	'Het zelf doen van onderzoek door eigen personeel' heeft een aantoonbare een plek in het personeelsbeleid
4	Het is in de meerjaren personeelsplanning duidelijk welke kwantitatieve doelen worden nagestreefd met OIDS (aantallen/% op te leiden studenten/medewerkers)
5	OIDS als onderdeel van het P-beleid is geoperationaliseerd in concrete instrumenten: bv. POP's, Resultaat en Ontwikkelcyclus en aantallen/% medewerkers die werken met een POP
6	OIDS heeft een herkenbare plek in het functiebouwwerk, functieprofielen en of taakomschrijvingen. School practicum docent, opleidingsdocent, supervisor, assessor)
7	OIDS is duidelijk verbonden aan een visie op 'levenlang leren'
8	In hoeverre zijn daarmee veranderingen in salariëring gemoeid en zo ja welke
<b>E. Ondersteunende processen</b>	
1	Over OIDS beleid en plannen wordt gecommuniceerd in de opleidingsschool en de lerarenopleiding met de medewerkers
2	Studieresultaten van de studenten worden bijgehouden
3	Deze resultaten zijn toegankelijk voor studenten en docenten/begeleiders



<b>F. Ondersteunende processen</b>	
1	De huisvesting is geschikt voor OIDS
2	Elke lerende (trainee) beschikt over een goed uitgeruste werkplek
<b>G. Eindresultaten</b>	
1	Een opleidingsschool is in staat om studenten en zittend personeel een contextrijke en gedifferentieerde leeromgeving te bieden
2	Opleidingsprogramma's worden daadwerkelijk verzorgd zoals ze zijn geprogrammeerd, zoals kan blijken uit roosters

## D Analyse keurmerken

Grijs betekent: door scholen benoemd als meest belangrijk criterium in de KPMG lijst Rood betekent: Aangevuld op basis van keurmerken projecten					
		KPMG	HAN ILS	ARCH	ICLON
<b>A Leiderschap/ Beleid en Strategie</b>					
<b>1</b>	<b>Aanwezigheid van een samenwerkingscontract</b>	x			x
<b>2</b>	<b>Besturing algemeen:</b>				
a	Gezamenlijke besturing van de opleidingsschool?	x	x		x
b	Gezamenlijk beleid t.a.v. de opleidingsschool?		x	x	
c	Een duidelijke gezamenlijke structuur van de opleidingsschool				
d	Herkenbare inbedding opleidingsschool in organisatie van partners				
e	Duidelijke verdeling taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden				
f	Duidelijke 'Productieafspraken': aantallen op te leiden studenten/medewerkers	x			x
g	Duidelijke 'Productieafspraken': de 'eindkwaliteit' van de op te leiden studenten	x			x
h	Duidelijke evaluatie van de resultaten (kwantitatief en kwalitatief)				
i	Afspraken zijn gemaakt over een herkenbare periode				
j	Duidelijke afspraken over continuïteit van OIDS na deze periode				
k	Afspraken zijn juridisch afdoende vastgelegd				
l	Het OIDS beleid kan rekenen op draagvlak binnen de scholen			x	
m	Waardering & Evaluatie: de school beschikt over gegevens van beleving en waardering van het opleidingsinstituut over samenwerking, kennisuitwisseling en helderheid van procedurs en verantwoordelijkheden			x	
<b>3</b>	<b>Besturing Proces:</b>				
a	Er is een duidelijk gezamenlijk opleidingsplan met minimaal afspraken over: - het opleidingsproces; - werven; - intake; - programma; - toetsen en beoordelen; - kwalificeren.	x	x	x	x
b	Duidelijke afspraken over wie welke onderdelen van het programma verzorgt	x			
c	Duidelijke afspraken over het evalueren van het proces				
d	Afspraken over het rendement en het verhogen daarvan				
e	Duidelijk wervingsplan nieuwe docenten				
<b>4</b>	<b>Besturing Mensen:</b>				
a	Een gezamenlijk strategisch personeelsbeleid	x	x		x
c	Een gezamenlijke personeelsbegroting met personeelsplanning				

d	Duidelijke afspraken over de functies en functieprofielen				
e	Afspraken over het hebben van gekwalificeerde medewerkers OIDS om studenten op te leiden/te begeleiden	x	x	x	x
f	Afspraken over het beoordelen van het personeel werkzaam in het concept OIDS	x			
h	Gezamenlijke aansturing personeel werkzaam in het concept OIDS				
<b>5 Besturing Middelen:</b>					
a	Een duidelijke begroting	x		x	x
b	Een duidelijke meerjarenbegroting/prognose				
c	Duidelijke financiële tussenrapportages	x			
d	Een gezamenlijke jaarrekening/gezamenlijk verantwoordingsverslag	x			x
<b>6 Externe omgeving:</b>					
a	Afspraken met (scholen in) de omgeving over aantallen af te nemen studenten	x			
b	Afspraken met (scholen in) de omgeving over de kwaliteit van de door hun af te nemen studenten/medewerkers	x			
c	Afspraken met (scholen in) de omgeving over het (bij) scholen van personeel				
d	Afspraken (met scholen) in de omgeving over kennisdeling				
e	Duidelijke organisatie van overleg met toezichhouders				
f	Meetbare/herkenbare publicaties/artikelen/interviews				
<b>7 Kwaliteitszorg</b>					
1	OIDS wordt uitgevoerd conform een herkenbare PDCA	x			x
a	Er is een plan OIDS	x			x
b	De uitvoering van dit plan wordt aantoonbaar en regelmatig beoordeeld/gemeten	x			x
c	De resultaten van deze metingen worden (tussentijds) besproken	x			x
d	O.b.v. daarvan wordt OIDS concept bijgesteld	x			x
2	Deze cyclus omvat het gehele OIDS concept zoals dat door alle partners samen wordt uitgevoerd.	x			
3	De taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn duidelijk verdeeld.	x			
4	De resultaten uit de PDCA worden met de organisatie(s) gedeeld	x			
5	Er is een duidelijke klachten procedure				
6	Er is sprake van periodieke audits door externen				x
6	Er is sprake van periodieke audits door externen				x
7	De OS beschikt over langere periode trends/resultaten over hoe de leraranopleiding, andere instituten, lerenden, begeleiders, enz de samenwerking met de OS waarderen		x		

B. Proces Opleidingsschool					
1	De opleidingsschool en lerarenopleiding hebben aantoonbaar geregeld dat de beoogde Ba/Ma eindkwalificaties van studenten/medewerkers in opleiding conform de eisen van de NVAO zijn	x			
2	Het programma sluit herkenbaar aan op de eindkwalificaties?				
3	Er is een gezamenlijke beschrijving van het totale opleidingsprogramma				
4	Intake is duidelijk georganiseerd (Wanneer, instrumenten en waarvoor)			x	
5	Het is duidelijk welke onderdelen van het programma worden verzorgd door de lerarenopleiding en welke door de opleidingsschool. (omvang studiepunten, welk soort kwalificaties)?	x			
6	De studielast is voor de student in balans				x
7	Het programma sluit aan op de kwalificaties van de instromende studenten			x	
8	Over het opleidingstraject en de resultaten per student wordt aantoonbaar en regelmatig overlegd/afgesteld tussen opleidingsschool en lerarenopleiding	x			
9	De duur van het programma sluit op de formele eisen t.b.v. de omvang van het curriculum				
10	Werkvormen sluiten aan op het (didactisch) opleidingsconcept	x			
11	Toetsing en beoordeling van de leerdoelen uit het programma wordt daadwerkelijk getoetst/beoordeeld en de controle is duidelijk ingericht				
12	Er is een herkenbaar en aantoonbaar opleidingsteam OIDS	x	x	x	x
13	Ervaringen uit OIDs worden aantoonbaar in het regulier primaire proces			x	x
14	Schoolopleiders (interne opleidings en begeleiders) zijn gecertificeerd			x	
15	Schoolopleiders brengen lido's en lio's in contact met leerlingen en geeft ze passend verantwoordelijkheden			x	
16	Waardering & Evaluatie: de school beschikt over gegevens van beleving en waardering van medewerkers in opleiding over het opleidingstraject, de begeleiding, helderheid van procedures en verantwoordelijkheden			x	
17	Duidelijk georganiseerde begeleiding van studenten				
18	Duidelijke keuzes in vormen van begeleiding				
19	Duidelijk team/bemensing van de begeleidng				
20	Gezamenlijke eisen aan kennis/competenties van de begeleiders	x			
21	Herkenbaar opleidingsaanbod voor begeleiders				
22	Idem maar dan van de lerarenopleiding				
23	Het opleidings- en begeleidingstraject wordt per student vastgelegd				
24	Gezamenlijke uitvoering/overleg van/over begeleiding	x			
25	Begeleiding wordt conform vaste procedures uitgevoerd en geëvalueerd				
26	Taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn duidelijk verdeeld tussen de opleidingsschool en lerarenopleiding	x		x	x

<b>C. Proces Academische Opleidingschool</b>					
1	Het onderzoeksprogramma richt zich op relevante onderwerpen voor de school en of andere scholen in Nederland	x			x
2	Er is een gezamenlijke beschrijving van het totale onderzoeksprogramma				
3	Het is duidelijk welke onderzoeksmethoden gebruikt worden				
4	Het is duidelijk welke onderdelen van het onderzoeksprogramma worden verzorgd door de opleidingschool				x
5	Het is duidelijk welke onderdelen van het onderzoeksprogramma worden verzorgd door de onderzoeksinstelling				x
6	Het is geregeld dat het onderzoek past in de leerdoelstellingen, het curriculum en de studielast van studenten	x			x
7	Het is geregeld dat het onderzoek past in de taken en personeelsontwikkeling van de medewerker				
8	OIDs draagt bij aan de kwaliteit van het primaire proces	x			x
9	Er wordt aantoonbaar en regelmatig over het onderzoek en de resultaten overlegd/afgestemd				x
10	Taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn duidelijk verdeeld over opleidingschool en onderzoeksinstituut	x			x
11	Het rendement van uw onderzoeken is aantoonbaar	x			x
12	Het is duidelijk wie onderzoeken uitvoert en wie deze onderzoeken begeleidt		x		
<b>D. Ondersteunende processen Medewerkers</b>					
1	Het is duidelijk op welke onderdelen 'opleiden in de school' de kwaliteit van nieuw en zittend personeel verhoogd		x		
2	'Het zelf opleiden van nieuw en zittend personeel' heeft een duidelijke plek in het meerjaren personeelsbeleid		x	x	x
3	'Het zelf doen van onderzoek door eigen personeel' heeft een duidelijke plek in het personeelsbeleid?		x		
4	Het is in de meerjaren personeelsplanning duidelijk welke kwantitatieve doelen worden nagestreefd met OIDS (aantallen/% op te leiden studenten/medewerkers)	x	x		
5	OIDS als onderdeel van het P-beleid is geoperationaliseerd in concrete instrumenten: bv POP's, Resultaat en Ontwikkelcyclus en aantallen/% medewerkers die werken met een POP	x	x		x
6	OIDS heeft een herkenbare plek in het functiebouwwerk, functieprofielen en/ of taakomschrijvingen	x		x	x
7	OIDS is duidelijk verbonden aan 'levenlang leren'	x			
8	In hoeverre zijn daarmee veranderingen in salariëring gemoeid en zo ja welke?				
9	Lerende medewerker: voortgang van leren wordt gemonitord in bekwaamheidsdossier			x	
10	Competentieontwikkeling speelt een rol in functioneringsgesprekken			x	
11	Waardering & Evaluatie: de school beschikt over gegevens van beleving en waardering van medewerkers over hun werk, scholingsmogelijkheden en doorgroeimogelijkheden			x	

E. Ondersteunende processen					
1	Over OIDS beleid en plannen wordt gecommuniceerd in de opleidingsschool en de lerarenopleiding met de medewerkers				
2	Studieresultaten van de studenten worden bijgehouden				
3	Deze resultaten zijn toegankelijk voor studenten en docenten/begeleiders				
F. Ondersteunende processen					
1	De huisvesting is geschikt voor OIDS				
H. Leergemeenschap					
1	Er is een duidelijke visie op een stimulerend leerklimaat voor leerlingen		x		x
2	Er is een duidelijke visie op een stimulerend leerklimaat voor docenten		x		x
3	De onderzoekende houding van studenten en medewerkers wordt duidelijk gestimuleerd				x
4	Partners hanteren de gedragscode VNSU en KNAW				x
5	Lerende medewerker: er is sprake van professionele (zelf)reflectie		x	x	
6	Lerende medewerker: er wordt gebruik gemaakt van de feedback van leerlingen			x	
7	Lerende medewerker: het handelen van de medewerkers komt overeen met de visie van de school.			x	
8	Lerende medewerker: er is sprake van innovatief handelen door medewerkers			x	
9	Leermogelijkheden op de werkplek: medewerkers vinden het vanzelfsprekend dat ze zich blijven ontwikkelen		x	x	
10	Leermogelijkheden op de werkplek: medewerkers zoeken in teamverband naar verbeteringen van hun handelen		x	x	
11	Leermogelijkheden op de werkplek: medewerkers vragen feedback bij collega's		x	x	
12	Leermogelijkheden op de werkplek: samenwerking en communicatie is gestructureerd vormgegeven.			x	
13	Leermogelijkheden op de werkplek: informatie over de voortgang van leren is beschikbaar			x	
14	Leermogelijkheden op de werkplek: alle medewerkers participeren in vormen van opleiding			x	
15	Leermogelijkheden op de werkplek: team bepaalt de gewenste scholing ivm comp ontwikkeling.			x	
16	Betrokken (begeleiders) overzien de beoogde ontwikkelingsgang van de lerende en bewaken op basis daarvan de ontwikkeling van de lerende..		x		
17	De OPL school heeft een beschreven visie op schoolontwikkeling. Er is een cultuur van continue ontwikkeling van de individuele medewerkers, teams en de school als organisatie		x		

**E Overzicht criteria besproken 28 mei 2008****Deelaspect OIDS 1**  
Werkende opleiding(en) / innovatie/onderzoeksprogramma's  
die resultaat opleveren**Inleiding:**

Onderdeel 1 betreft die criteria die gaan over de inhoudelijke en procesmatige eisen die gesteld worden aan de opleidingen (opleidingsprogramma's) die onder de noemer OIDS zijn en worden ontwikkeld en over de onderzoekende activiteiten (onderzoeksprogramma's) die onder de noemer academische school worden uitgevoerd.

Voor al het onderwijs dat in Nederland wordt aangeboden geldt dat het moet voldoen aan de wettelijke eisen. De kwaliteit van het onderwijs op PO, VO en BVE niveau wordt in Nederland getoetst door de Inspectie van het Onderwijs (IvHO). Instellingen, ook als zij opleidingsschool zijn of willen zijn, moeten dus te allen tijde voldoen en blijven voldoen aan deze eisen.

Het toezicht op de kwaliteit van de lerarenopleidingen valt onder de verantwoordelijkheid van de NVAO. Zij toetst deze. Dit toezicht is van toepassing op al het hoger onderwijs, ook als dit (mede) wordt uitgevoerd door opleidingsscholen. Opleidingscholen zullen dus direct of indirect te maken krijgen met twee vormen van toezicht. Het reguliere toezicht via de IvHO en het toezicht via de NVAO.

De eisen die in deze conceptnota 'criteria OIDS' genoemd staan op het onderwerp: 'kwalitatief goede en werkende opleidingen' gaan dus over die zaken die specifiek zijn voor OIDS en niet worden gedekt in het reguliere toezicht.

**Algemene openstaande vragen:**

- Is een negatief oordeel van de IvHO (bijvoorbeeld het oordeel: 'zwakke school/opleiding') een knock-out factor voor het kunnen zijn of blijven van een opleidingsschool?
- IvHO en NVAO verrichten hun regulier toezicht. De methodiek en frequentie die de NVAO bijvoorbeeld hanteert is er een van een beoordeling/accreditatie van 1 keer per 6 jaar. Is er naast dit toezicht ander toezicht/meer frequent toezicht op OIDS nodig?
- Meerdere opleidingsscholen hebben samenwerkingsverbanden met meerdere HBO of WO instellingen. Worden deze enkelvoudig getoetst (geaccrediteerd) als opleidingschool of meervoudig per samenwerkingsverband? De HBO/WO instelling is en blijft (gezien de huidige wettelijke kaders) eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van de opleiding?

**De criteria:****Opleiden/begeleiden:**

criterium A3a, A3b, B1 sub 5: Er is een gezamenlijk opleidingsplan (van, voor en door alle partners in het OIDS samenwerkingsverband).

**Indicator:**

- Er is een gezamenlijk opleidingsplan wat het onderwijsprogramma beschrijft.  
*Norm: Het document is er en wordt door alle partners gekend en de ondertekenaars werken er actief mee.*
- Er zijn gezamenlijke afspraken over de aantallen en eindkwalificaties van de op te leiden en de al zittende medewerkers waar alle partners naar streven.  
*Norm: In het opleidingsplan wordt een kwalitatief en kwantitatief beeld geschetst van de beoogde eindkwalificaties.*
- De opleidingsschool verzorgt een substantieel deel van het totale programma.  
*Norm: de opleidingsschool verzorgt minimaal # % van het totale opleidingsprogramma.*
- In het opleidingsplan zijn duidelijk afspraken gemaakt over de uitvoering/taakverdeling voor het gehele opleidingsproces inclusief de eindbeoordeling van lerenden.  
*Norm: De afspraken behelzen minimaal afspraken over: het werven van lerenden/aanstaande docenten, de wijze van intake/assessments, het op maat maken van het onderwijsprogramma per lerende, de wijze van toetsen en beoordelen en de verdeling van taken/verantwoordelijkheden en bevoegdheden en de inzet van personeel.*

**Openstaande vragen:**

- Wat is een ondergrens voor het deel van het onderwijsprogramma dat in de opleidingsschool (praktijk) plaatsvindt?
- In hoeverre is relevant voor de criteria welke onderwijskundige concepten worden gebruikt, welke instrumenten voor bijvoorbeeld intake, onderwijsprogramma, toetsing en dergelijke worden gebruikt? Kortom: waar ligt de grens van wat er landelijk inhoudelijk voorgeschreven mag/kan worden?

Criterion B1 sub 10: Werkvormen in het onderwijsprogramma sluiten aan op het opleidingsconcept OIDS.

**De indicator:**

- De werkvormen vormen een intergaal onderdeel van het door alle partners gezamenlijk ontwikkeld onderwijsprogramma.  
*Norm: Werkvormen zijn expliciet beschreven in het onderwijsprogramma.*
- De werkvormen en hun plek in het onderwijsprogramma passen bij leren als in OIDS bedoeld.  
*Norm: (...).*
- De werkvormen en het onderwijsprogramma zijn zo flexibel dat zij op maat gemaakt kunnen worden voor de individuele leervragen/leerroutes.  
*Norm: (...).*

Criterion B1 sub 8: Er is periodieke afstemming over de voortgang van lerenden tussen alle partners betrokken bij de lerenden in het (lokale) samenwerkingsverband OIDS.

**De indicator:**

- De voortgang per lerende wordt periodiek besproken tussen alle betrokken partners en de resultaten daarvan zijn vastgelegd.  
*Norm: Er is regelmatig voortgangsoverleg tussen opleidingsschool en lerarenopleiding.*



*Norm: Voor elke lerende zijn de bespreekverslagen en beoordelingen beschikbaar, de betrokkenen kennen deze en worden actief gebruikt.*

Toegevoegd criterium B1 sub 19: Het opleiden en begeleiden van lerenden en de beoordeling van het resultaat zijn gescheiden.

**Indicator:**

- De eindbeoordelaar van een lerende is een andere persoon dan de direct bij het opleiden en begeleiden betrokken medewerkers.

*Norm: de eindbeoordelaar is een medewerker van of de opleidingsschool of lerarenopleiding die niet direct betrokken is/was bij het opleidingsproces van de lerende.*

Criterium A2f en A6a/b: Er worden gekwalificeerde medewerkers opgeleid conform de productieafspraken die hun werkkring buiten de eigen school vinden.

**Indicator:**

- Het opleidingsconcept zoals dat door een OIDS samenwerkingsverband van een (academische) opleidingsschool en de partners wordt georganiseerd leidt aantoonbaar medewerkers op voor alle partners in het samenwerkingsverband en eventueel daarbuiten en dus niet alleen voor de eigen school.

*Norm: ·Er worden aantallen opgeleid, conform de productieafspraken.*

*Norm: % lerenden van de totale formatie.*

*Norm: Lerenden worden opgeleid voor een werkplek buiten de eigen organisatie(s).*

*Norm: De opgeleiden voldoen aan de kwalificaties /zijn bekwaam.*

**Innoveren/onderzoeken**

Criterium C1: De academische school richt zich met haar onderzoek/innovatie op onderwerpen die verder gaan dan de agenda en belangen van de (eigen) organisatie en die van haar partners.

**De indicator:**

- De onderzoeksagenda richt zich op relevante onderwerpen op regionaal en of nationaal niveau.

*Norm: de onderwerpen op de onderzoeksagenda zijn te relateren aan onderwerpen die bijvoorbeeld, op de meerjaren beleidsagenda staan van OCW, regionale kenniscentra, sectororganisaties en of die van wetenschappelijke instituten.*

- Met alle partners in het samenwerkingsverband worden in het plan productieafspraken gemaakt over de kwantiteit en kwaliteit (kwalificaties/aard/type) van het uit te voeren onderzoek. Aan deze afspraken ligt een analyse van de onderzoeksbehoefte ten grondslag.

*Norm: Er ligt een 'productieplan' voor onderzoek/innovatie met een inhoudelijke en cijfermatige onderbouwing.*

**Openstaande vragen:**

- Scholen krijgen nu al, los van OIDS, structureel middelen voor 'schoolontwikkeling'. Betekent dit dat een academische school resultaten moet opleveren die breder toepasbaar zijn dan alleen voor de eigen school?

Criterion C10: Er is sprake van een samenwerkingsverband van onderzoekende/innovatieve organisaties met een duidelijke onderlinge verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden.

**De indicator:**

- Er is sprake van een aantoonbaar samenwerkingsverband van partners waarin de school, andere scholen en onderzoekende/innovatiegerichte (academische?) partners samenwerken.  
*Norm: minimaal aanwezig is een samenwerkingsverband van partners met daarin minimaal # schoolbesturen, # HBO instellingen en # universiteiten.*
- In het onderzoeksplan (zie criterium C1) worden taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden (verder: t.v.b.) verdeeld over de partners in het samenwerkingsverband.  
*Norm: In het onderzoeksplan staat t.v.b. verdeeld over de partners. Allen hebben een zichtbare rol en werken actief aan de uitvoering.*

**Openstaande vragen:**

- Veel pilot deelnemers geven aan dat de school leidend moet zijn, in bovenstaande leggen we de leiding neer bij een samenwerkingsverband van gelijkwaardige partners.

Criterion C3: Het doen van onderzoek past in leerdoelstellingen en de studie/werklast van lerenden.

**De indicator:**

- Het werken aan onderzoek/innovatie is een kwantificeerbaar deel van de taken van lerenden en medewerkers.  
*Norm: De taken van lerenden zijn kwalitatief en kwantitatief beschreven in het onderwijsprogramma en het functie/takkenpakket van medewerkers.*  
*Norm: de innovatie/onderzoekstaak van lerenden beslaat minimaal # % van de totaal beschikbare tijd.*  
*Norm: de innovatie/onderzoekstaak van medewerkers beslaat minimaal # % van de totaal beschikbare tijd.*  
*Norm: betrokken steken ook daadwerkelijk de geplande tijd in OIDS.*

Criterion C8 en C11: De academische school levert resultaten op waarmee niet alleen de eigen academische school en de deelnemende partners in het samenwerkingsverband maar ook partijen daarbuiten zich kunnen ontwikkelen.

**De indicator:**

- Resultaten uit innovatie/onderzoek leiden tot aanpassingen/interventies in het onderwijs op de school of organisatie van de school.  
*Norm: # zichtbare aanpassingen in het reguliere onderwijs PO, VO of MBO.*
- Resultaten uit innovatie/onderzoek leiden tot aanpassingen/interventies in het opleiden/begeleiden van studenten en medewerkers.  
*Norm: # zichtbare aanpassingen in de wijze van opleiden of begeleiden van lerenden in een OIDS/andere vormen van duaal leren.*  
*Norm: # medewerkers van de eigen (partner) organisatie hebben de uitkomsten toegepast in het eigen werk.*

- Resultaten worden gedeeld in het samenwerkingsverband van onderwijs- en onderzoekspartners.

*Norm: # publiek toegankelijke kennissessies buiten de eigen (partners) organisatie.*

*Norm: # onderwijsinstellingen in de regio (definitie =?) dat gebruik maakt van de resultaten.*

*Norm: # opgestelde publicaties.*

Toegevoegd criterium: De academische school leeft onder medewerkers en is bekend in de omgeving/regio.

**De indicator:**

- Medewerkers kennen de resultaten van innovatie/onderzoek.

*Norm: # van de eigen medewerkers kent de uitkomsten van innovatie/onderzoek.*

*Norm: # van het aantal mensen in de eigen organisatie is betrokken bij innovatie/onderzoek.*

**Deelaspect OIDS 2**

Een werkende organisatie (infrastructuur) van de  
opleidingsschool en lerarenopleiding

**Inleiding:**

Onderdeel 2 van de criteria gaat over de eisen die gesteld worden aan de organisatie/infrastructuur die beschikbaar en operationeel moet zijn om de onderwijs-, innovatie- en onderzoeksprogramma's ook daadwerkelijk te kunnen uitvoeren.

De dieptepilot is ingericht vanuit het perspectief van de opleidingsscholen. Zij zijn leidend in het aanvragen en aansturen van de diverse OIDS projecten. Zoals aangegeven in schema 1, is het uitvoeren van de opleidingen onder de noemer OIDS een coproductie van opleidingsscholen en lerarenopleiding en/of onderzoeksinstituten. Eisen die gesteld worden aan de opleidingsscholen worden dus ook gespiegeld op de organisatie van de lerarenopleidingen en/of onderzoeksinstituten.

De eisen die in dit onderdeel van de conceptnota 'criteria OIDS' genoemd worden, hebben betrekking op zowel opleidingsschool als op alle partners binnen het samenwerkingsverband.

**De criteria:**

**Opleiden/begeleiden:**

Criterium B1 sub 12: Er is een opleiding/begeleidingsteam.

**De indicator:**

- Het opleidings- en begeleidingsteam OIDS bestaat uit medewerkers van de opleidingsschool en de lerarenopleiding.

*Norm: aantoonbaar gemengd bezet, in lijn (kwantitatief) met de toedeling van het onderwijsprogramma en de taakverdeling daarin tussen opleidingsschool en lerarenopleiding).*

- Het opleidings- en begeleidingsteam heeft een minimale en maximale omvang per (...) lerenden op het gebied van het opleiden van LIO-ers.  
*Norm: de minimale omvang van het opleidings- en begeleidingsteam is # per # LIO-ers.*  
*Norm: de maximale omvang van het opleidings- en begeleidingsteam is # per # LIO-ers.*
- Het opleidings- en begeleidingsteam heeft een minimale en maximale omvang per (...) lerenden op het gebied van het opleiden van 1-3<sup>e</sup> jaars studenten.  
*Norm: de minimale omvang van het opleidings- en begeleidingsteam is # per # 1-3<sup>e</sup> jaars.*  
*Norm: de maximale omvang van het opleidings- en begeleidingsteam is # per # 1-3<sup>e</sup> jaars.*
- Het opleidings- en begeleidingsteam heeft een minimale en maximale omvang per (...) lerenden op het gebied van het opleiden van zij-instromers.  
*Norm: de minimale omvang van het opleidings- en begeleidingsteam is # per # zij-instromers.*  
*Norm: de maximale omvang van het opleidings- en begeleidingsteam is # per # zij-instromers.*

#### Innoveren/onderzoeken

Nog nader uit te werken.

#### Personeelsbeleid/Professionele cultuur

Toegevoegd criterium B1 sub 14: Schoolopleiders en begeleiders zijn bekwaam en gecertificeerd.

#### De indicator:

- Alle medewerkers in de opleidingsteam zijn bekwaam om te werken als opleider/begeleider in een OIDS opleidingsconcept.  
*Norm: 100%*
- Het opleidingsteam bestaat voor minimaal # % uit gecertificeerde medewerkers.  
*Norm: #*

#### Openstaande vraag:

- Welk competentiemodel wordt gehanteerd voor opleiders/begeleiders? (SBL, andere?)
- Moeten opleiders in de school gecertificeerd zijn?
- Volgens welke wijze van certificering? (VELON, andere?)

Criterium E5: OIDS is geoperationaliseerd naar alle instrumenten in de personeelscyclus over de instellingen in het samenwerkingsverband heen en deze cyclus wordt in de praktijk doorlopen.

#### Indicator (norm):

- De persoonlijke ontwikkeling relevant voor het kunnen functioneren in OIDS wordt met alle medewerkers die werken in de opleiding/begeleidingsteams besproken in de personeelscyclus.  
*Norm: de OIDS specifieke instrumenten in de personeelscyclus worden toegepast bij 100% van de betrokken medewerkers in 100% van de gesprekken.*
- De partners in het OIDS samenwerkingsverband gebruiken dezelfde inhoudelijke meetlat als het gaat om het beoordelen en ontwikkelen van competenties van de medewerkers.  
*Norm: de inhoudelijke competentieprofielen zijn dezelfde bij alle partners in het samenwerkingsverband.*
- De medewerkers in het OIDS concept beoordelen elkaar periodiek, onafhankelijk voor welke partner zij werken.

*Norm: medewerkers van de opleidingsschool beoordelen medewerkers van de lerarenopleiding.*

*Norm: medewerkers van de lerarenopleiding beoordelen medewerkers van de opleidingsschool.*

Criterion E6: OIDS heeft een herkenbare plek in het functie- en taakbeleid van de partners in het samenwerkingsverband.

**Indicator (norm):**

- Alle taken in het kader van OIDS zijn herkenbaar belegd in bestaande of nieuwe functies of taken van alle partners.

*Norm: 100%.*

**Resterende discussiepunten:**

- Is er sprake van bovenschoolse nieuwe functies?

**Interne kwaliteitszorg**

Criterion D1 OIDS maakt aantoonbaar deel uit van de PDCA cyclus van alle partners binnen OIDS.

**Indicator (norm):**

- Er is sprake van een werkende PDCA cyclus op OIDS concept niveau (dus niet per organisatie maar met, door en voor alle partners). (De plannen en resultaten van het OIDS concept worden jaarlijks geanalyseerd, besproken en vertaald naar acties of nieuwe plannen om tot betere resultaten te komen).

*Norm: de PDCA Cyclus wordt aantoonbaar doorlopen.*

Criterion D4: De resultaten van OIDS worden gedeeld/besproken met de organisatie.

**Indicator (norm):**

- De resultaten van het OIDS concept worden als onderdeel van de PDCA gedeeld met de organisaties/medewerkers van de betrokken partners via de reguliere organisatie lijnen (b.v. kernteams, afdelingen e.d.).

*Norm: In alle teams (organieke eenheden van de opleidingsschool en de partners) worden de resultaten besproken.*

**Deelaspect OIDS 3**

Een werkende samenwerking tussen opleidingsschool en  
lerarenopleiding/onderzoeksinstituten/partners

**Inleiding:**

Onderdeel 3 van de criteria gaat over de eisen die gesteld worden aan het samenwerkingsverband van opleidingsscholen, lerarenopleidingen en innovatie/onderzoekspartners die samen één of meer OIDS trajecten verzorgen. Deze samenwerking is niet vrijblijvend. Het verzorgen van een OIDS traject, het zijn van opleidingsschool of het zijn van een partner in een dergelijk samenwerkingsverband is niet iets wat je één jaar doet of bent. Om voor structurele financiering in aanmerking te komen moet ook OIDS structureel kunnen worden aangeboden en georganiseerd. Ook de samenwerking tussen de partners die samen een of meerdere OIDS trajecten aanbieden moet dus structureel zijn.

**De criteria:**

Criterion A1: Er is sprake van een gezamenlijke besturing van het OIDS opleidingsconcept.

**Indicator:**

- Er is een samenwerkingsconvenant en visiedocument.

*Norm: er is een afspraken document inclusief visiedocument dat door alle partners wordt gekend en is ondertekend. Het convenant omvat minimaal, naast een visie op opleiden in de school een aantal onderdelen, namelijk een gezamenlijk personeelsplan met een personeelsplanning, een productieplan met planning (aantallen/kwaliteit van de op te leiden lerenden), een opleidingsplan, een begroting en afspraken over de wijze van rapporteren en heeft een afgebakende looptijd.*

Criterion A4a: Een opleidingsschool heeft een strategisch personeelsbeleid.

Criterion A4e: Het strategische beleid omvat een meerjaren personeelsplanning.

Criterion E2/E4: Deze meerjarenplanning is met alle partners en eventueel met de andere afnemende scholen afgestemd op de vraag naar gekwalificeerd onderwijzend personeel.

**Indicator:**

- Het strategische personeelsbeleid, inclusief een kwalitatieve en kwantitatieve meerjaren personeelsplanning, van een opleidingsschool is afgestemd op dat van de partners in het OIDS samenwerkingsverband en/of de opleidingsbehoefte van scholen waarvoor wordt opgeleid.

*Norm: een opleidingsschool heeft een meerjaren personeelsplanning.*

*Norm: de meerjaren personeelsplanning geeft aan hoeveel medewerkers nodig zijn voor 'eigen gebruik', hoeveel voor andere scholen en aan welke kwalificaties die moeten voldoen.*

Criterion A6a, A6b: Er is sprake van een gezamenlijke opleiding/productieplanning

**Indicator:**

- A2f/A2g. Met de partners in het samenwerkingsverband, en eventuele andere scholen waarvoor wordt opgeleid, worden in het plan productieafspraken gemaakt over de kwantiteit en kwaliteit (kwalificaties/aard/type) van de op te leiden personen. Aan deze afspraken ligt een analyse van de opleidingsbehoefte in de (regionale) markt ten grondslag.  
*Norm: er ligt een duidelijk 'productieplan' dat is afgestemd met de partners in het samenwerkingsverband en/of andere scholen.*

**Openstaande vragen:**

- Hoe ga je om met tegenvallende aantallen studenten, wie draait op voor de kosten van de infrastructuur?
- Zijn de aantallen op te leiden medewerkers afhankelijk van de omvang van de school of van de behoefte in de (regionale) markt?
- Kunnen andere scholen die personeel nodig hebben afspraken maken met een opleidingsschool om die op te leiden? Zo ja, moeten/kunnen die scholen dan bijdragen in de kosten?

*Onderstaand criterium is dezelfde als het eerste criterium bij 'deelaspect 1 opleiden/begeleiden'. Dit criterium is niet alleen kritisch voor goed opleiden/begeleiden, maar ook voor de mate waarin de OIDS partners samenwerken.*

Criteria A3a, A3b, B1 sub 5: Er is een gezamenlijk opleidingsplan (van, voor en door alle partners in het OIDS samenwerkingsverband).

**Indicator:**

- Er is een gezamenlijk opleidingsplan wat het onderwijsprogramma beschrijft.  
*Norm: Het document is er en wordt door alle partners gekend en de ondertekenaars werken er actief mee.*
- Er zijn gezamenlijke afspraken over de eindkwalificaties van de op te leiden en de al zittende medewerkers waar alle partners naar streven.  
*Norm: In het opleidingsplan wordt een kwalitatief en kwantitatief beeld geschetst van de beoogde eindkwalificaties.*
- De opleidingsschool verzorgt een substantieel deel van het totale programma.  
*Norm: de opleidingsschool verzorgt minimaal # % van het totale opleidingsprogramma.*
- In het opleidingsplan zijn duidelijke afspraken gemaakt over de uitvoering/taakverdeling voor het gehele opleidingsproces, inclusief de eindbeoordeling van lerenden.  
*Norm: De afspraken behelzen minimaal afspraken over: het werven van lerenden/aanstaande docenten, de wijze van intake/assessments, het op maat maken van het onderwijsprogramma per lerende, de wijze van toetsen en beoordelen en de verdeling van taken/verantwoordelijkheden en bevoegdheden en de inzet van personeel.*

**Openstaande vragen:**

- Wat is een ondergrens voor het deel van het onderwijsprogramma dat in de opleidingsschool (praktijk) plaatsvindt?
- In hoeverre is relevant voor de criteria welke onderwijskundige concepten worden gebruikt, welke instrumenten voor bijvoorbeeld intake, onderwijsprogramma, toetsing en dergelijke worden gebruikt? Kortom: waar ligt de grens van wat er landelijk inhoudelijk voorgeschreven mag/kan worden?

Criterion A5a, A5c: Er is sprake van een gezamenlijke begroting en verslaglegging over de resultaten.

**Indicator:**

- Er is een OIDS begroting.  
*Norm: er is een begroting waarin staat wat uw OIDS concept van het samenwerkingsverband integraal kost en duidelijk is wie wat betaalt.*
- Periodiek wordt een voortgangsrapportage/verantwoordingsverslag opgesteld en besproken door en met de partners.  
*Norm: Periodiek worden de gang van zaken en de resultaten van uw OIDS concept besproken door vertegenwoordigers van alle deelnemer partners.*

**Deelaspect OIDS 4**

De financiële en organisatorische continuïteit van OIDS, de opleidingsschool en het samenwerkingsverband OIDS

**Inleiding:**

Onderdeel 4 van de criteria gaat over de eisen die gesteld worden aan hoe het samenwerkingsverband van opleidingsscholen, lerarenopleidingen en innovatie/onderzoekspartners ervoor zorgen dat hun samenwerking financiële en organisatorische continuïteit kan garanderen. Hoe zorgen zij ervoor dat OIDS betaalbaar blijft; ook als de inkomsten van de organisaties in het samenwerkingsverband wegvallen of minder worden. Hoe zorgen zij ervoor dat OIDS niet afhankelijk is van één of een beperkt aantal personen zodat het wegvallen van een daarvan voor continuïteitsproblemen zorgt.

**Algemene openstaande stellingen:**

- 1 **Marktwerking?** Zijn de aantallen op te leiden medewerkers afhankelijk van de behoefte naar gekwalificeerd personeel in een/de (regionale) markt of leidt een opleidingsschool met haar partners 'gewoon' een niet onderbouwd aantal en type medewerkers op?
- 2 **Kunnen derden ook bijdragen in de kosten om de financiële continuïteit te verbeteren?** Kunnen andere scholen die personeel nodig hebben afspraken maken met een opleidingsschool om die op te leiden? Zo ja, moeten/kunnen die scholen dan bijdragen in de kosten of zou de financiering van OIDS via structurele financiering van OCW moeten verlopen?



- 3 **Het benodigde aantal opleidingsscholen is te berekenen?** Toelichting: het landelijk benodigde aantal opleidingsscholen kan afhankelijk worden gesteld van een/de regionale behoefte aan op te leiden personeel (nieuw en zittend). De ene school in bijvoorbeeld landelijk gebied heeft geen personeelsknelpunten en de nabij gelegen stedelijke school heeft een stevig tekort aan bepaalde typen gekwalificeerd personeel. Door regionaal te analyseren wat de behoefte is kunnen in de regio met een of meerdere OIDS samenwerkingsverbanden afspraken gemaakt worden over aantallen en type op te leiden medewerkers. Zo staan scholen er niet alleen voor en wordt er niet in de nabije regio geconcurrerd om personeel en kunnen de kosten worden gedeeld en de organisatorische en financiële stabiliteit vergroot. Op basis van deze behoefte kan de benodigde capaciteit van de trajecten voor het opleiden van leraren worden berekend. OIDS neemt daarin een bepaald % voor haar rekening. De praktijk kunnen we uit de pilots halen en de wenselijkheid van het % moeten we navragen. Vervolgens moet worden gekeken hoeveel OIDS trajecten en opleidingsscholen er nodig zijn in de regio om aan die capaciteitsvraag te kunnen voldoen.

**F Overzicht criteria aangepast n.a.v. bespreking 28 mei 2008**

**Deelaspect OIDS 1**  
Werkende opleiding(en) / innovatie/onderzoeksprogramma's  
die resultaat opleveren

Blauw: zou erbij moeten n.a.v. 28 mei

Rood: zou er af moeten n.a.v. 28 mei

Algemene indruk is dat veel deelnemers aan de pilot het niet eens zijn met de definities van zowel de opleidingsschool als de academische Opleidingsschool zoals bedoeld in de regeling. Het ambitieniveau in de praktijk ligt gemiddeld lager.

Algemeen: nog eens goed kijken naar de opbouw van de criteria. Er zijn veel criteria die op elkaar lijken cq een verdieping zijn van elkaar.

Algemeen 2: niet alles hoeft meetbaar te zijn, wel constateerbaar.

Expliciet maken wat er geëist wordt van de OS, wat van de lerarenopleiding en aangeven waar iets voor beide geldt. Misschien per criterium een kruisjes vakje toevoegen; geldt voor:.....

Toets nogmaals alle criteria: voegen ze iets toe op het beschrijven van het WAT van OIDS en zijn ze onderscheidend voor kwaliteit en financiering.

Toevoegen term schoolbestuur voor PO/terminologie

Het stuk moet expliciet ademen dat het niet alleen om studenten gaat maar ook om zittend of (her)intredend personeel.

**Inleiding:**

Onderdeel 1 betreft die criteria die gaan over de inhoudelijke en procesmatige eisen die gesteld worden aan de opleidingen (opleidingsprogramma's) die onder de noemer OIDS zijn en worden ontwikkeld en over de onderzoekende activiteiten (onderzoeksprogramma's) die onder de noemer Academische school worden uitgevoerd.

Voor al het onderwijs dat in Nederland wordt aangeboden geldt dat het moet voldoen aan de wettelijke eisen. De kwaliteit van het onderwijs op PO, VO en BVE niveau wordt in Nederland getoetst door de Inspectie van het Onderwijs (IvO). Instellingen, ook als zij Opleidingsschool zijn of willen zijn, moeten dus te allen tijde voldoen en blijven voldoen aan deze eisen.

Het toezicht op de kwaliteit van de lerarenopleidingen valt onder de verantwoordelijkheid van de NVAO. Zij toetst deze. Dit toezicht is van toepassing op al het hoger onderwijs, ook als dit (mede) worden uitgevoerd door opleidingsscholen. Opleidingsscholen zullen dus direct of indirect te maken krijgen met twee vormen van toezicht. Het reguliere toezicht via de IvO en het toezicht via de NVAO.

De eisen die in deze conceptnota 'criteria OIDS' genoemd staan op het onderwerp: 'kwalitatief goede en werkende opleidingen' gaan dus over die zaken die specifiek zijn voor OIDS en niet worden gedekt in het reguliere toezicht.

**Algemene openstaande vragen:**

- Is een negatief oordeel van de IvhO (bv. het oordeel: 'zwakke school/opleiding') een knock-out factor voor het kunnen zijn of blijven van een opleidingsschool? **Ja**, een oordeel zwak van IvhO én NVAO speelt zeker een rol. Een school/lerarenopleiding kan niet deelnemen in het opleiden in de school samenwerkingsverband als ze het oordeel zwak hebben. Je moet een goed IvhO/NVAO rapport kunnen overleggen. ? *Wat te doen, hoeveel uitstel heb je als je na een aantal jaren alsnog een negatief oordeel krijgt van IvhO/NVAO terwijl je al OIDS bent.*
- Ivho en NVAO verrichten hun reguliere toezicht. De methodiek en frequentie die de NVAO bijvoorbeeld hanteert is er een van een beoordeling/accreditatie van 1x per 6 jaar. Is er naast dit toezicht ander toezicht/meer frequent toezicht op OIDS nodig? **Ja**, OIDS accreditatie is per definitie iets waar zowel IvhO als NVAO een rol hebben. Je zou ook een oordeel moeten vellen op het niveau van het samenwerkingsverband. Driedelige toets, driehoek: OIDS/samenwerking, met daaronder de opleidingsschool en de lerarenopleiding.
- Meerdere opleidingsscholen hebben samenwerkingsverbanden met meerdere HBO of WO instellingen. Worden deze enkelvoudig getoetst (geaccrediteerd) als opleidingschool of meervoudig per samenwerkingsverband? De HBO/WO instelling is en blijft (gezien de huidige wettelijke kaders) eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van de opleiding? **Geen antwoord**

**De criteria:****Opleiden/begeleiden:**

Criterion A3a, A3b, B1 sub 5: Er is een gezamenlijk opleidingsplan (van, voor en door alle partners in het OIDS samenwerkingsverband).

**Indicator:**

- Er is een gezamenlijk opleidingsplan wat het onderwijsprogramma beschrijft.  
*Norm: Het document is er en wordt door alle partners gekend en de ondertekenaars werken er actief mee.*
- Er zijn gezamenlijke afspraken over de aantallen en eindkwalificaties van de op te leiden en de al zittende medewerkers waar alle partners naar streven.  
*Norm: In het opleidingsplan wordt een kwalitatief en kwantitatief beeld geschetst van de beoogde eindkwalificaties. Eens, dit moet in een opleidingsplan, maar resteert vraag hoe.*
- De opleidingsschool verzorgt een substantieel deel van het totale programma.  
*Norm: de opleidingsschool verzorgt minimaal # % van het totale opleidingsprogramma. OIDS is onderscheidend als het meer dan 25% van het opleiding programma verzorgd. Bovengrens is 50%. Het samenwerkingsverband verzorgt niet alleen praktijkdeel, maar wezenlijk % van de te verkrijgen studiepunten.*
- In het opleidingsplan zijn duidelijk afspraken gemaakt over de uitvoering/taakverdeling voor het gehele opleidingsproces inclusief de eindbeoordeling van lerenden.  
*Norm: De afspraken behelzen minimaal afspraken over: **het werven van lerenden/aanstaande docenten, de wijze van intake/assessments**, het op maat maken van het onderwijsprogramma per lerende, de wijze van toetsen en beoordelen en de verdeling van taken/verantwoordelijkheden en bevoegdheden en de inzet van personeel. **Vooral focus op samenwerking en beoordeling, Verder niet teveel vastleggen.***

**Openstaande vragen:**

- Wat is een ondergrens voor het deel van het onderwijsprogramma dat in de opleidingsschool (praktijk) plaatsvindt? **Geen harde kwantitatieve ondergrens vaststellen, als de samenwerking goed loopt, dat is het belangrijkste. OIDS moet meer zijn dan alleen de praktijkwerkplek.**
- In hoeverre is relevant voor de criteria welke onderwijskundige concepten worden gebruikt, welke instrumenten voor bijvoorbeeld intake, onderwijsprogramma, toetsing en dergelijke worden gebruikt? Kortom: waar ligt de grens van wat er landelijk inhoudelijk voorgeschreven mag/kan worden? **Als je maar een concept hebt dat je deelt met je partners in je samenwerking. Hier mag/moet diversiteit bestaan.**
- Volgens definitie van een OIDS ligt er de eis dat je een relatief groot van je formatie studenten/mensen in opleiding moet hebben. (zittend personeel?). Workshop Jan: deze eis is niet reëel.

De gemeenschappelijke opleidingsvisie moet er voor zorgen dat een lerende niet op verschillende manieren wordt behandeld/begeleidt door OIDS, lerarenopleiding en andere partners.

Criterion B1 sub 10: Werkvormen in het onderwijsprogramma sluiten aan op het opleidingsconcept OIDS.

Als je maar een concept met werkvormen hebt die je deelt met je partners in je samenwerking en aansluiten op de visie van het samenwerkingsverband. Hier mag/moet diversiteit bestaan.

**De indicator:**

- De werkvormen vormen een intergaal onderdeel van het door alle partners gezamenlijk ontwikkeld onderwijsprogramma.  
*Norm: Werkvormen zijn expliciet beschreven in het onderwijsprogramma.*
- De werkvormen en hun plek in het onderwijsprogramma passen bij leren als in OIDS bedoeld.  
*Norm: (...).*
- De werkvormen en het onderwijsprogramma zijn zo flexibel dat zij op maat gemaakt kunnen worden voor de individuele leervragen/leerroutes.  
*Norm: (...).*

Criterion B1 sub 8: Er is periodieke afstemming over de voortgang van lerenden tussen alle partners betrokken bij de lerenden in het (lokale) samenwerkingsverband OIDS.

**De indicator:**

- De voortgang per lerende wordt periodiek besproken tussen alle betrokken partners en de resultaten daarvan zijn vastgelegd.  
*Norm: Er is regelmatig voortgangsoverleg tussen opleidingsschool en lerarenopleiding.  
Norm: Voor elke lerende zijn de besprekingsverslagen en beoordelingen beschikbaar, de betrokkenen kennen deze en worden actief gebruikt. Akkoord*

Toegevoegd criterium B1 sub 19: Het opleiden en begeleiden van lerenden en de beoordelen van het resultaat zijn gescheiden.

**Indicator:**

- De eindbeoordelaar van een lerende is een andere persoon dan de direct bij het opleiden en begeleiden betrokken medewerkers.  
*Norm: de eindbeoordelaar is een medewerker van of de opleidingsschool of lerarenopleiding die niet direct betrokken is/was bij het opleidingsproces van de lerende. Akkoord. Maar dit is wel lastig te organiseren. Regelen in samenwerkingsverband. Door schaalgrootte is dit wellicht op te lossen.*

Criterion A2f en A6a/b: Er worden gekwalificeerde medewerkers opgeleid conform de productieafspraken die hun werkring buiten de eigen school vinden.

**Indicator:** *Akkoord. Maar er is wel een dilemma (zie ook discussie deelaspect 3 en 4). Hoe planmatig kun je je productieplan maken en sturen op aantallen en typen op te leiden lerenden. Aantallen studenten van de lerarenopleiding is beperkt te sturen. Wil je ook afspraken maken met scholen buiten je samenwerkingsverband.*

- Het opleidingsconcept zoals dat door een OIDS samenwerkingsverband van een (academische) opleidingsschool en de partners wordt georganiseerd leidt aantoonbaar medewerkers op voor alle partners in het samenwerkingsverband en eventueel daarbuiten en dus niet alleen voor de eigen school.  
*Norm: Er worden aantallen opgeleid, conform de productieafspraken.  
Norm: % lerenden van de totale formatie.*

*Norm: Lerenden worden opgeleid voor een werkplek buiten de eigen organisatie(s).  
Norm: De opgeleiden voldoen aan de kwalificaties / zijn bekwaam.*

### Innoveren/onderzoeken

Academische opleidingsschool kan dat pas zijn als zij een opleidingsschool is (workshop Jacob).

Criterion C1: De academische school richt zich met haar onderzoek/innovatie op onderwerpen die verder gaan dan de agenda en belangen van de (eigen) organisatie en die van haar partners.

Criterion akkoord, niet de indicatoren. Wetenschappelijk is niet de indicator/norm. Scholen geven aan dat schoolontwikkeling het ambitieniveau is en moet zijn. Het hogere doel: bijdragen aan NL of onderwijs in NL is niet 'im fringe'. De school is leidend. Gaat niet alleen om onderzoek, maar om een onderzoekende houding. Kortom er is nog discussie over wat een academische opleidingsschool is. De middagworkshop geeft een meer tegenreactie: 'gaat om resultaten', duurzaamheid van het partnership,

#### De indicator:

- De onderzoeksagenda richt zich op relevante onderwerpen op regionaal en of nationaal niveau.

*Norm: de onderwerpen op de onderzoeksagenda zijn te relateren aan onderwerpen die bijvoorbeeld, op de meerjaren beleidsagenda staan van OCW, regionale kenniscentra, sectororganisaties en of die van wetenschappelijke instituten.*

- Met alle partners in het samenwerkingsverband worden in het plan productieafspraken gemaakt over de kwantiteit en kwaliteit (kwalificaties/aard/type) van het uit te voeren onderzoek. Aan deze afspraken ligt een analyse van de onderzoeksbehoefte ten grondslag.

*Norm: Er ligt een 'productieplan' voor onderzoek/innovatie met een inhoudelijke en cijfermatige onderbouwing. Wel een convenant. Voor onderzoeksdoelen met een hoger doel dan schoolontwikkeling, extra middelen. A la 2<sup>e</sup> geldstroom.*

#### Openstaande vragen:

- Scholen krijgen nu al, los van OIDS, structureel middelen voor 'schoolontwikkeling'. Betekent dit dat een academische school resultaten moet opleveren die breder toepasbaar zijn dan alleen voor de eigen school?

Criterion C10 Er is sprake van een samenwerkingsverband van onderzoekende/innovatieve organisaties met een duidelijke onderlinge verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden.

#### De indicator:

- Er is sprake van een aantoonbaar samenwerkingsverband van partners waarin de school, andere scholen en onderzoekende/innovatiegerichte (academische?) partners samenwerken.

*Norm: minimaal aanwezig is een samenwerkingsverband van partners met daarin minimaal # schoolbesturen, # HBO instellingen en # universiteiten.*

- In het onderzoeksplan (zie criterium C1) worden taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden (verder: t.v.b.) verdeeld over de partners in het samenwerkingsverband.

*Norm: In het onderzoeksplan staat t.v.b. verdeeld over de partners. Allen hebben een zichtbare rol en werken actief aan de uitvoering.*

Akkoord, maar laat onverlet dat het samenwerkingsverband ad-hoc altijd extra partners kan inhuren. Je moet wel flexibel kunnen zijn.

**Openstaande vragen:**

- Veel pilot deelnemers geven aan dat de school leidend moet zijn, in bovenstaande leggen we de leiding neer bij een samenwerkingsverband van gelijkwaardige partners.

Criterion C3: Het doen van onderzoek past in leerdoelstellingen en de studie/werklast van lerenden.

**De indicator:**

- Het werken aan onderzoek/innovatie is een kwantificeerbaar deel van de taken van lerenden en medewerkers.

*Norm: De taken van lerenden zijn kwalitatief en kwantitatief beschreven in het onderwijsprogramma en het functie/takkenpakket van medewerkers. Akkoord.*

*Norm: de innovatie/onderzoekstaak van lerenden beslaat minimaal # % van de totaal beschikbare tijd. NB Staat in BAMA structuur, dus zou hier weg kunnen.*

*Norm: de innovatie/onderzoekstaak van medewerkers beslaat minimaal # % van de totaal beschikbare tijd.*

*Norm: betrokken steken ook daadwerkelijk de geplande tijd in OIDS*

Criterion C8 en C11: De academische school levert resultaten op waarmee niet alleen de eigen academische school en de deelnemende partners in het samenwerkingsverband maar ook partijen daarbuiten zich kunnen ontwikkelen.

**De indicator:** Belangrijkste is dat je kunt aangeven wat je met de resultaten hebt gedaan (schoolontwikkeling)

- Resultaten uit innovatie/onderzoek leiden tot aanpassingen/interventies in het onderwijs op de school of organisatie van de school.

*Norm: # zichtbare aanpassingen in het reguliere onderwijs PO, VO of MBO. Moet er sprake zijn van implementatie of kennisdeling.*

- Resultaten uit innovatie/onderzoek leiden tot aanpassingen/interventies in het opleiden/begeleiden van studenten en medewerkers.

*Norm: # zichtbare aanpassingen in de wijze van opleiden of begeleiden van lerenden in een OIDS/andere vormen van duaal leren.*

*Norm: # medewerkers van de eigen (partner) organisatie hebben de uitkomsten toegepast in het eigen werk.*

- Resultaten worden gedeeld in het samenwerkingsverband van onderwijs- en onderzoekspartners.

*Norm: # publiek toegankelijke kennissessies buiten de eigen (partners) organisatie.*

*Norm: # onderwijsinstellingen in de regio (definitie =?) dat gebruik maakt van de resultaten.*

*Norm: # opgestelde publicaties.*

Toegevoegd Criterium: De academische school leeft onder medewerkers en is bekend in de omgeving/regio.

**De indicator:**

- Medewerkers kennen de resultaten van innovatie/onderzoek

*Norm: # van de eigen medewerkers kent de uitkomsten van innovatie/onderzoek.*

*Norm: # van het aantal mensen in de eigen organisatie is betrokken bij innovatie/onderzoek.*

Opnemen in POP's van mensen.

Uitkijken voor politiek gestuurd onderzoek.

Database ontwikkelen met resultaten.



**Deelaspect OIDS 2.**  
 Een werkende organisatie (infrastructuur) van de  
 Opleidingsschool en lerarenopleiding

**Inleiding:**

Onderdeel 2 van de criteria gaat over de eisen die gesteld worden aan de organisatie/infrastructuur die beschikbaar en operationeel moet zijn om de onderwijs-, innovatie- en onderzoeksprogramma's ook daadwerkelijk te kunnen uitvoeren.

De dieptepilot is ingericht vanuit het perspectief van de opleidingsscholen. Zij zijn leidend in het aanvragen en aansturen van de diverse OIDS projecten. Zoals aangegeven in schema 1, is het uitvoeren van de opleidingen onder de noemer OIDS een coproductie van opleidingsscholen en lerarenopleiding en/of onderzoeksinstituten. Eisen die gesteld worden aan de opleidingsscholen worden dus ook gespiegeld op de organisatie van de lerarenopleidingen en/of onderzoeksinstellingen.

De eisen die in dit onderdeel van de conceptnota 'criteria OIDS' genoemd worden, hebben betrekking op zowel opleidingsschool als op alle partners binnen het samenwerkingsverband.

**De criteria:**

**Opleiden/begeleiden:**

Criterium B1 sub 12: Er is een opleiding/begeleidingsteam.

**De indicator:**

- Het opleidings- en begeleidingsteam OIDS bestaat uit medewerkers van de opleidingsschool en de lerarenopleiding.  
*Norm: aantoonbaar gemengd bezet, in lijn (kwantitatief) met de toedeling van het onderwijsprogramma en de taakverdeling daarin tussen opleidingsschool en lerarenopleiding).*
- Het opleidings- en begeleidingsteam heeft een minimale en maximale omvang per (...) lerenden op het gebied van het opleiden van LIO-ers.  
*Norm: de minimale omvang van het opleidings- en begeleidingsteam is # per # LIO-ers.  
 Norm: de maximale omvang van het opleidings- en begeleidingsteam is # per # LIO-ers.*
- Het opleidings- en begeleidingsteam heeft een minimale en maximale omvang per (...) lerenden op het gebied van het opleiden van 1-3<sup>e</sup> jaars studenten.  
*Norm: de minimale omvang van het opleidings- en begeleidingsteam is # per # 1-3<sup>e</sup> jaars.  
 Norm: de maximale omvang van het opleidings- en begeleidingsteam is # per # 1-3<sup>e</sup> jaars.*
- Het opleidings- en begeleidingsteam heeft een minimale en maximale omvang per (...) lerenden op het gebied van het opleiden van zij-instromers.  
*Norm: de minimale omvang van het opleidings- en begeleidingsteam is # per # zij-instromers.  
 Norm: de maximale omvang van het opleidings- en begeleidingsteam is # per # Zij-instromers.*

Meer onderzoek doen naar de kwantificeerbaarheid van de omvang van teams en bijv. ook aantallen op te leiden personen e.d.

Er moet voldoende capaciteit zijn om calamiteiten op te vangen. Dus iets meer formatie dan wat strikt nodig is. Kwantiteit uitdrukken in uren niet in fte.

#### Innoveren/onderzoeken

Nog nader uit te werken.

#### Personeelsbeleid/Professionele cultuur

Toegevoegd Criterium B1 sub 14: Schoolopleiders en begeleiders zijn bekwaam en gekwalificeerd/gecertificeerd\*.

\*: *docent moet ervaring opdoen in verschillende onderwijssituaties/verschillende scholen.*

#### De indicator:

- Alle medewerkers in de opleidingsteam zijn bekwaam/**gekwalificeerd** om te werken als opleider/begeleider in een OIDS opleidingsconcept.  
*Norm: 100%*
- Het opleidingsteam bestaat **daarnaast** voor minimaal # % uit gecertificeerde medewerkers.  
*Norm: #*

#### Openstaande vraag:

- **Wat is bekwaam?**
- **Wat is gekwalificeerd?**
- **Wat is gecertificeerd?**
- Welk competentiemodel wordt gehanteerd voor opleiders/begeleiders? (: SBL, andere?)
- Moeten opleiders in de school gecertificeerd zijn?
- Volgens welke wijze van certificering? (: VELON, andere?)

Bekwaamheid kan weg, (gekwalificeerd)/gecertificeerd is voldoende

Criterium E5: OIDS is geoperationaliseerd naar alle instrumenten in de Personeelscyclus over de instellingen in het samenwerkingsverband heen en deze cyclus wordt in de praktijk doorlopen.

#### Indicator (*norm*):

- **Zou weg kunnen omdat dit al via BIO wettelijk is geregeld.** De persoonlijke ontwikkeling relevant voor het kunnen functioneren in OIDS wordt met alle medewerkers die werken in de opleiding/begeleidingsteams besproken in de personeelscyclus.  
*Norm: de OIDS specifieke instrumenten in de personeelscyclus worden toegepast bij 100% van de betrokken medewerkers in 100% van de gesprekken.*
- De partners in het OIDS samenwerkingsverband gebruiken dezelfde inhoudelijke meetlat als het gaat om het beoordelen en ontwikkelen van competenties van de medewerkers.  
*Norm: de inhoudelijke competentieprofielen zijn dezelfde bij alle partners in het samenwerkingsverband.*

- De medewerkers in het OIDS concept beoordelen elkaar periodiek, onafhankelijk voor welke partner zij werken. **Bedoeld werd dat medewerkers van een OS medewerkers van de ler. Opl beoordelen en vice versa. Dit staat niet in BIO.**

*Norm: medewerkers van de opleidingsschool beoordelen medewerkers van de lerarenopleiding.*

*Norm: medewerkers van de lerarenopleiding beoordelen medewerkers van de opleidingsschool.*

Criterion E6: OIDS heeft een herkenbare plek in het functie- en taakbeleid van de partners in het samenwerkingsverband.

**Indicator (norm):**

- Alle taken in het kader van OIDS zijn herkenbaar belegd in bestaande of nieuwe functies of taken van alle partners.

*Norm: 100%.*

**Resterende discussiepunten:**

- Is er sprake van bovenschoolse nieuwe functies?

**Interne kwaliteitszorg**

Criterion D1 OIDS maakt aantoonbaar deel uit van de PDCA cyclus van alle partners binnen OIDS.

**Indicator (norm):**

- Er is sprake van een werkende PDCA cyclus op OIDS concept niveau (dus niet per organisatie maar met, door en voor alle partners). (De plannen en resultaten van het OIDS concept worden jaarlijks geanalyseerd, besproken en vertaald naar acties of nieuwe plannen om tot betere resultaten te komen).

*Norm: de PDCA Cyclus wordt aantoonbaar doorlopen.*

Criterion D4 De resultaten van OIDS worden gedeeld/besproken met de organisatie.

**Indicator (norm):**

- De resultaten van het OIDS concept worden als onderdeel van de PDCA gedeeld met de organisaties/medewerkers van de betrokken partners via de reguliere organisatie lijnen (b.v. kernteams, afdelingen e.d.).

*Norm: In alle teams (organieke eenheden van de opleidingsschool en de partners) worden de resultaten besproken.*

**Deelaspect OIDS 3.**

Een werkende samenwerking tussen opleidingsschool en lerarenopleiding/onderzoeksinstituten/partners.

**Inleiding:**

Onderdeel 3 van de criteria gaat over de eisen die gesteld worden aan het samenwerkingsverband van opleidingsscholen, lerarenopleidingen en innovatie/onderzoekspartners die samen één of meer OIDS trajecten verzorgen. Deze samenwerking is niet vrijblijvend. Het verzorgen van een OIDS traject, het zijn van opleidingsschool of het zijn van een partner in een dergelijk samenwerkingsverband is niet iets wat je één jaar doet of bent. Om voor structurele financiering in aanmerking te komen moet ook OIDS structureel kunnen worden aangeboden en georganiseerd. Ook de samenwerking tussen de partners die samen een of meerdere OIDS trajecten aanbieden moet dus structureel zijn.

**De criteria:**

criterium A1 Er is sprake van een gezamenlijke besturing van het OIDS opleidingsconcept.

**Indicator:**

- Er is een samenwerkingsconvenant en visiedocument.

*Norm: er is een afspraken document inclusief visiedocument dat door alle partners wordt gekend en is ondertekend. Het convenant omvat minimaal, naast een visie op opleiden in de school een aantal onderdelen namelijk, een gezamenlijk personeelsplan met een personeelsplanning, een productieplan met planning (aantallen/kwaliteit van de op te leiden lerenden), een opleidingsplan, een begroting en afspraken over de wijze van rapporteren en heeft een afgebakende looptijd.*

*Minimale inhoud: visie, curriculum, gezamenlijk opleidingsteam met gekwalificeerde medewerkers, duidelijk wie wat verzorgt, afspraken en bevoegdheden begeleiding, idem beoordeling, toetsing en Kwaliteitszorg.*

*Spreek niet alleen van bovenschoolse samenwerking, maar ook van bovenbestuurlijke. Het kan zijn dat er bovenschools/bestuurlijke functies ontstaan.*

Veel binnenkomende studenten hebben al een baan bij een werkgever die geen OS is. Hoe krijg je deze doelgroep binnen de poort. Hoe krijg je toch dan je opleidingscapaciteit gevuld. Hoe kun je de marktwerking veranderen: Oplossingsrichtingen:

- a. Je kunt/moet werken met substantieel betaalde opleidingsplaatsen, ander krijg je niet voldoende studenten en blijf je vooral opleiden voor eigen behoefte.
- b. Gaan werken met opleidingsvergoedingensysteem?
- c. Tegengaan onbevoegd lesgeven?
- d. Marketing/werving samen vormgeven/stevig inzetten in samenwerkingsverband.
- e. A la BVE sector OIDS leerwerkplekken 'goedkeuren' en andere stageplekken niet meer accepteren, zodat lerenden niet meer op niet OS opgeleid kunnen worden!?! Keurmerk leerbedrijven?

Criterium A4a: Een opleidingsschool heeft een strategisch personeelsbeleid.  
Criterium A4e: Het strategische beleid omvat een meerjaren personeelsplanning.  
Criterium E2/E4: Deze meerjarenplanning is met alle partners en eventueel met de andere afnemende scholen afgestemd op de vraag naar gekwalificeerd onderwijzend personeel.

Criteria wel akkoord, maar kunnen wellicht in elkaar worden geschoven.

NB Geen gezamenlijk personeelsbeleid, wel een op elkaar afgestemde analyse van opleidingsbehoefte vertaald naar een gezamenlijk opleidingsplan met daarin een verdeling van taken verantwoordelijkheden e.,d gericht op OIDS. (zie criteria over opleidingsplan)

**Indicator:**

- Het strategische personeelsbeleid, inclusief een kwalitatieve en kwantitatieve meerjaren personeelsplanning, van een opleidingsschool is afgestemd op dat van de partners in het OIDS samenwerkingsverband en/of de opleidingsbehoefte van scholen waarvoor wordt opgeleid.

*Norm: een opleidingsschool heeft een meerjaren personeelsplanning.*

*Norm: de meerjaren personeelsplanning geeft aan hoeveel medewerkers nodig zijn voor 'eigen gebruik',hoeveel voor andere scholen en aan welke kwalificaties die moeten voldoen.*

Criterium A6a, A6b: Er is sprake van een gezamenlijke opleiding/productieplanning

**Indicator:**

- A2f/A2g. Met de partners in het samenwerkingsverband, en eventuele andere scholen waarvoor wordt opgeleid, worden in het plan productieafspraken gemaakt over de kwantiteit en kwaliteit (kwalificaties/aard/type) van de op te leiden personen. Aan deze afspraken ligt een analyse van de opleidingsbehoefte in de (regionale) markt ten grondslag.

*Norm: er ligt een duidelijk 'productieplan' dat is afgestemd met de partners in het samenwerkingsverband en/of andere scholen.*

**Openstaande vragen: zie deelaspect 4**

- Hoe ga je om met tegenvallende aantallen studenten, wie draait op voor de kosten van de infrastructuur?
- Nu draait de OS ervoor op.
- Zijn de aantallen op te leiden medewerkers afhankelijk van de omvang van de school of van de behoefte in de (regionale) markt?
- Kunnen andere scholen die personeel nodig hebben afspraken maken met een opleidingsschool om die op te leiden? Zo ja, moeten/kunnen die scholen dan bijdragen in de kosten?

A6a/A2g: vooral capaciteit aanbieden, wel in combinatie met marktanalyse en een gericht plan (incl. werving) hoe lerenden binnen te halen....

Onderstaand criterium is dezelfde als het eerste criterium bij 'deelaspect 1 opleiden/begeleiden'. Dit criterium is niet alleen kritisch voor goed opleiden/begeleiden, maar ook voor de mate waarin de OIDS partners samenwerken.

Criterium A3a, A3b, B1 sub 5: Er is een gezamenlijk opleidingsplan (van, voor en door alle partners in het OIDS samenwerkingsverband).

**Indicator:**

- Er is een gezamenlijk opleidingsplan wat het onderwijsprogramma beschrijft.  
*Norm: Het document is er en wordt door alle partners gekend en de ondertekenaars werken er actief mee.*
- Er zijn gezamenlijke afspraken over de eindkwalificaties van de op te leiden en de al zittende medewerkers waar alle partners naar streven.  
*Norm: In het opleidingsplan wordt een kwalitatief en kwantitatief beeld geschetst van de beoogde eindkwalificaties.*
- De opleidingsschool verzorgt een substantieel deel van het totale programma.  
*Norm: de opleidingsschool verzorgt minimaal # % van het totale opleidingsprogramma.*
- In het opleidingsplan zijn duidelijk afspraken gemaakt over de uitvoering/taakverdeling voor het gehele opleidingsproces, inclusief de eindbeoordeling van lerenden.  
*Norm: De afspraken behelzen minimaal afspraken over: het werven van lerenden/aanstaande docenten, de wijze van intake/assessments, het op maat maken van het onderwijsprogramma per lerende, de wijze van toetsen en beoordelen en de verdeling van taken/verantwoordelijkheden en bevoegdheden en de inzet van personeel.*

**Openstaande vragen:**

- Wat is een ondergrens voor het deel van het onderwijsprogramma dat in de opleidingsschool (praktijk) plaatsvindt?
- In hoeverre is relevant voor de criteria welke onderwijskundige concepten worden gebruikt, welke instrumenten voor bijvoorbeeld intake, onderwijsprogramma, toetsing en dergelijke worden gebruikt? Kortom: waar ligt de grens van wat er landelijk inhoudelijke voorgeschreven mag/kan worden?

Criterium A5a, A5c.: Er is sprake van een gezamenlijke begroting en verslaglegging over de resultaten.

**Indicator:**

- Er is een OIDS begroting.  
*Norm: er is een begroting waarin staat wat uw OIDS concept van het samenwerkingsverband integraal kost en duidelijk is wie wat betaalt.*
- Periodiek wordt een voortgangsrapportage/verantwoordingsverslag opgesteld en besproken door en met de partners  
*Norm: Periodiek worden de gang van zaken en de resultaten van uw OIDS concept besproken door vertegenwoordigers van alle deelnemer partners.*

**Deelaspect OIDS 4.**

De financiële en organisatorische continuïteit van OIDS, de opleidingsschool en het samenwerkingsverband OIDS.

**Inleiding:**

Onderdeel 4 van de criteria gaat over de eisen die gesteld worden aan hoe het samenwerkingsverband van opleidingsscholen, lerarenopleidingen en innovatie/onderzoekspartners ervoor zorgen dat hun samenwerking financiële en organisatorische continuïteit kan garanderen. Hoe zorgen zij ervoor dat OIDS betaalbaar blijft; ook als de inkomsten van de organisaties in het samenwerkingsverband wegvallen of minder worden. Hoe zorgen zij ervoor dat OIDS niet afhankelijk is van één of een beperkt aantal personen zodat het wegvallen van een daarvan voor continuïteitsproblemen zorgt.

**Algemene openstaande stellingen:**

- 4 **Marktwerving?** Zijn de aantallen op te leiden medewerkers afhankelijk van de behoefte naar gekwalificeerd personeel in een/de (regionale) markt of leidt een opleidingsschool met haar partners 'gewoon' een niet onderbouwd aantal en type medewerkers op?

Doel is moet blijven dat OIDS is bedoeld om op te leiden voor de markt.

Is OIDS ooit bedoeld geweest om op te leiden voor een marktvraag. Dus niet meer accepteren dat je lijdzaam toeziet wat er aan studenten en zij-instromers is, maar dat je actief mensen gaat zoeken die en vraag in de markt kunnen beantwoorden. Beeld uit workshop jacob: zie ook opm. Deelaspect 1: de vraag van de markt is moeilijk vast te stellen/ niet voorspelbaar cq stuurbaar. Lerarenopleidingen leveren gewoon studenten dus die moeten we maar gewoon gaan opleiden zonder markt/productieplan.

(Biedt een opleidingsschool zijn diensten ook aan aan scholen/schoolbesturen die een opleidingsbehoefte hebben voor hun personeel buiten het samenwerkingsverband.)

A6a/A2g: vooral capaciteit aanbieden, wel in combinatie met marktanalyse... en een gericht plan (incl. werving) hoe lerenden binnen te halen....

Beeld in workshop Jacob: dat er een stevige beperking op het aantal moet komen. Regionaal te organiseren.

- 5 **Kunnen derden ook bijdragen in de kosten om de financiële continuïteit te verbeteren?** Kunnen andere scholen die personeel nodig hebben afspraken maken met een opleidingsschool om die op te leiden? Zo ja, moeten/kunnen die scholen dan bijdragen in de kosten of zou de financiering van OIDS via structurele financiering van OCW moeten verlopen?
- 6 **Het benodigde aantal opleidingsscholen is te berekenen?** Toelichting: het landelijk benodigde aantal opleidingsscholen kan afhankelijk worden gesteld van een/de regionale behoefte aan op te leiden personeel (nieuw en zittend). De ene school in bijvoorbeeld landelijk gebied heeft geen personeelsknelpunten en de nabij gelegen stedelijke school heeft een stevig

tekort aan bepaalde typen gekwalificeerd personeel. Door regionaal te analyseren wat de behoefte is kunnen in de regio met een of meerdere OIDS samenwerkingsverbanden afspraken gemaakt worden over aantallen en type op te leiden medewerkers. Zo staan scholen er niet alleen voor en wordt er niet in de nabije regio geconcurrereerd om personeel en kunnen de kosten worden gedeeld en de organisatorische en financiële stabiliteit vergroot. Op basis van deze behoefte kan de benodigde capaciteit van de trajecten voor het opleiden van leraren worden berekend. OIDS neemt daarin een bepaald % voor haar rekening. De praktijk kunnen we uit de pilots halen en de wenselijkheid van het % moeten we navragen. Vervolgens moet worden gekeken hoeveel OIDS trajecten en opleidingsscholen er nodig zijn in de regio om aan die capaciteitsvraag te kunnen voldoen.



## G Aangepaste set met Criteria, Normen en Indicatoren

### De resultaten: de criteria....

In dit stuk worden aan de hand van het KPMG/CINOP model de voorlopig vastgestelde criteria weergegeven. Elk criterium is uitgewerkt in één of meerdere indicatoren. Per indicator zijn één of meerdere normen vastgesteld. De nummering in het onderstaande model correspondeert met de paragraaf waarin de bijbehorende criteria worden omschreven:



### 1.1 Criteria voor een goede opleiding die resultaten oplevert

Deze paragraaf betreft die criteria die gaan over **de inhoudelijke én procesmatige eisen** die gesteld worden aan de opleidingen binnen OIDS. Hierbij gaat om zaken als:

- de intake;
- het inhoudelijke curriculum/programma en de manier van werken in het onderwijsproces;
- de wijze van toetsen/beoordelen;
- de behaalde resultaten.

**Criterium:** Er is een gezamenlijk opleidingsplan dat wordt gedragen door alle partners in het OIDS samenwerkingsverband.

### Indicatoren:

- a) Er is een gezamenlijk opleidingsplan dat het gezamenlijke onderwijsprogramma beschrijft.  
*Norm: Het document is er en wordt door alle partners gekend en de ondertekenaars werken er actief mee. De afspraken behelzen de gezamenlijke visie op opleiden en de samenwerking op minimaal de volgende onderdelen: de aantallen op te leiden lerende, het type (kwalificatie) op te leiden lerenden, intake van lerenden, het curriculum, het op maat maken van het*

*onderwijsprogramma per lerende, de wijze van toetsen/uitvoeren assessments en de verdeling van taken/verantwoordelijkheden en bevoegdheden en de inzet van personeel.*

*Norm: In het plan is vastgelegd op welke wijze een lerende wordt door de opleiding heen door alle partners wordt behandeld, opgeleid en begeleid.*

- b) Er zijn gezamenlijke afspraken over de aantallen en eindkwalificaties van de op te leiden en de al zittende medewerkers waar alle partners naar streven.

*Norm: In het opleidingsplan wordt een kwalitatief beeld geschetst van de beoogde eindkwalificaties.*

*Norm: In het opleidingsplan zijn afspraken opgenomen over de aantallen op te leiden studenten en medewerkers*

- c) De opleidingsschool verzorgt niet alleen de praktijkcomponent van het programma maar levert ook een bijdrage aan vakinhoudelijke en didactische onderdelen.

*Norm: Binnen de muren van de opleidingsschool wordt, naast praktijk, een wezenlijke bijdrage geleverd aan de vakinhoudelijke en didactische ontwikkeling van de lerende. Norm: Studenten doen ervaring op in gevarieerde onderwijsituaties*

- d) De opleidingsschool verzorgt een substantieel deel van het totale programma.

*Norm: Vanuit de opleidingsschool wordt, conform wettelijk eisen, minimaal 25% en maximaal 49% van het totale opleidingsprogramma verzorgd. Het minimum is 25 % omdat dat ook het minimale praktijkdeel is van een reguliere lerarenopleiding. 49 % Is het maximum omdat wanneer het percentage 50 % of meer wordt de opleidingsschool verwordt tot hoofdaannemer in de lerarenopleiding.*

- e) De opleidingsschool heeft een stabiele infrastructuur.

*Norm: Een opleidingsschool biedt het gehele jaar opleidingsplaatsen aan en kan deze plaatsen ook het gehele jaar vullen.*

Criterion: Er is periodieke afstemming over de voortgang van lerenden tussen alle partners betrokken bij de lerenden in het (lokale) samenwerkingsverband OIDS.

**Indicatoren:**

- f) De informatie over de voortgang van lerenden is beschikbaar voor de betrokken partners.

*Norm: Er is een op maat gemaakt leerplan voor elke vierdejaarsstudent, dat van toepassing is op het de gehele (duur/inhoud van de) opleiding en dat voor iedere betrokkene beschikbaar is.*

- g) De voortgang per lerende wordt periodiek besproken tussen alle betrokken partners en de resultaten daarvan zijn vastgelegd.

*Norm: Er is regelmatig voortgangsoverleg tussen opleidingsschool en lerarenopleiding.*

*Norm: Voor elke lerende zijn de bespreekverslagen en beoordelingen beschikbaar, de betrokkenen kennen deze en deze worden actief gebruikt.*

*Norm: De opleider in de school heeft formele zeggenschap over de (tussen)beoordeling van studenten.*

Criterion: Het opleiden en begeleiden van lerenden en het beoordelen van het resultaat zijn gescheiden.

**Indicator:**

- h) De afsluiting van een schoolgebonden opleidingstraject wordt verricht door onafhankelijke eindbeoordelaars.

*Norm: De eindbeoordelaar is een medewerker van of de opleidingsschool of lerarenopleiding die niet direct betrokken is/was bij het opleidingsproces van de lerende.*

Criterium: Er worden gekwalificeerde medewerkers opgeleid, die conform de productieafspraken, hun werkkring deels buiten de eigen school vinden.

**Indicator:**

- i) Het opleidingsconcept zoals dat door een OIDS samenwerkingsverband van een (academische) opleidingsschool en de partners wordt georganiseerd leidt aantoonbaar medewerkers op voor de partners in het samenwerkingsverband en eventueel daarbuiten en dus niet alleen voor de eigen school.

*Norm: Er worden aantallen opgeleid, conform de productieafspraken.*

*Norm: % lerenden van de totale formatie is aantoonbaar hoger dan nodig voor het invullen van de eigen personeelsbehoefte.*

## 1.2 Criteria voor een goed onderzoeks/innovatieproces dat resultaat oplevert

Onderdeel 1.2 van de criteria OIDS betreft die criteria die gaan over **de inhoudelijke én procesmatige eisen** die gesteld worden aan de innovatie/onderzoeksprogramma's die onder de noemer academische school worden uitgevoerd. Hierbij gaat om zaken als:

- het onderzoeksprogramma;
- de resultaten van die innovatie en de (reikwijdte van de) toepassing daarvan.

Criterium: De academische school richt zich met haar onderzoek/innovatie op onderwerpen die verder gaan dan de agenda en belangen van de (eigen) organisatie en die van haar partners.

**Indicator:**

- j) De onderzoeksagenda richt zich op kennisontwikkeling op onderwerpen die relevant zijn voor de eigen school en de eigen schoolontwikkeling, maar ook op breder toepasbare kennisontwikkeling.

*Norm: Meerdere onderwerpen op de innovatie/onderzoeksagenda zijn niet alleen gericht op de eigen schoolontwikkeling van de academische school en haar partners.*

Criterium: De afspraken over het onderzoeksprogramma worden vastgelegd in een convenant met de partners.

- k) Met alle partners in het samenwerkingsverband worden in een 'convenant' (SMART) productieafspraken gemaakt over de kwantiteit en kwaliteit (kwalificaties/aard/type) van het uit te voeren onderzoek.

*Norm: Er ligt een 'samenwerkingsafpraak' voor onderzoek/innovatie met een inhoudelijke en cijfermatige onderbouwing.*

*Norm: Aan deze afspraken ligt een analyse van de onderzoeksbehoefte ten grondslag.*

Criterium: Er is sprake van een samenwerkingsverband van onderzoekende/innovatieve organisaties met een duidelijke onderlinge verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden.

**Indicatoren:**

- l) Er is sprake van een aantoonbaar samenwerkingsverband van partners waarin de school, andere scholen en universiteiten of onderzoeksinstituten samenwerken.  
*Norm: Minimaal aanwezig is een samenwerkingsverband van partners met daarin minimaal: één of meer schoolbesturen, één of meer HBO instellingen en één of meer universiteiten.*
- m) Er is een onderzoeksplan.  
*Norm: In het onderzoeksplan worden de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden verdeeld over de partners. Allen hebben een zichtbare rol en werken actief aan de uitvoering.*  
*Norm: In het onderzoeksplan wordt de wijze waarop onderzoek wordt uitgevoerd vastgelegd (relevantie, aanpak, onderzoeksinstrumenten, analyse etc.)*

Criterium: Het doen van onderzoek past in de leerdoelstellingen en de studielast van lerenden.

**Indicator:**

- n) Het werken aan onderzoek/innovatie is een kwantificeerbaar deel van de taken van de lerenden.  
*Norm: De taken van lerenden zijn kwalitatief en kwantitatief beschreven in het onderwijsprogramma.*  
*Norm: Betrokken steken ook daadwerkelijk de geplande tijd in OIDS.*

Criterium: Het doen van onderzoek past in de leerdoelstellingen en de werklast van medewerkers.

**Indicator:**

- o) Het werken aan onderzoek/innovatie is een kwantificeerbaar deel van de taken van de medewerkers.  
*Norm: De taken van medewerkers zijn kwalitatief en kwantitatief beschreven in het functie/takkenpakket van medewerkers.*  
*Norm: De innovatie/onderzoekstaak van medewerkers beslaat een aantoonbaar deel van de totaal beschikbare tijd.*  
*Norm: Betrokken steken ook daadwerkelijk de geplande tijd in OIDS.*

Criterium: De academische school levert resultaten op waarmee niet alleen de eigen academische school en de deelnemende partners in het samenwerkingsverband zich kunnen ontwikkelen, maar ook partijen daarbuiten daartoe in de gelegenheid worden gesteld.

**Indicatoren:**

- p) Resultaten uit innovatie/onderzoek leiden tot aanpassingen/interventies in het onderwijs op de school of de organisatie van de school.  
*Norm: Zichtbare aanpassingen in het reguliere onderwijs PO, VO of MBO.*
- q) Resultaten uit innovatie/onderzoek leiden tot aanpassingen/interventies in het opleiden/begeleiden van studenten en medewerkers.  
*Norm: Zichtbare aanpassingen in de wijze van opleiden of begeleiden van lerenden in een OIDS/andere vormen van duaal leren.*  
*Norm: Medewerkers van de eigen (partner) organisatie hebben de uitkomsten toegepast.*
- r) Resultaten worden gedeeld in het samenwerkingsverband van onderwijs- en onderzoekspartners en daarbuiten.

*Norm: Publiek toegankelijke kennissessies buiten de eigen (partners) organisatie.*

*Norm: Onderwijsinstellingen maken gebruik van de resultaten.*

*Norm: Opgestelde en gepubliceerde artikelen/publicaties.*

**Criterion:** De academische school leeft onder medewerkers.

**Indicator:**

- s) Medewerkers kennen de resultaten van innovatie/onderzoek.

*Norm: De eigen medewerkers in het netwerk van partners kennen de uitkomsten van innovatie/onderzoek.*

*Norm: Een substantieel deel van de medewerkers in de eigen organisatie is betrokken bij innovatie/onderzoeksprojecten.*

*Norm: Onderzoek staat in het POP van een medewerker die betrokken is bij OIDS.*

### 1.3 Criteria voor de organisatie van de opleidingsschool en partners

Onderdeel 1.3 van de criteria gaat over de eisen die gesteld worden aan de organisatie/infrastructuur die beschikbaar en operationeel moet zijn om de onderwijsprogramma's ook daadwerkelijk te kunnen uitvoeren. Deze criteria gelden voor alle partners in het OIDS samenwerkingsverband.

#### De omvang van het opleidings- en begeleidingsteam

De normering die bij het onderstaande criterium is aangegeven wordt onderbouwd op basis van de resultaten van het financiële deelonderzoek. Deze zijn nog niet bekend.

**Criterion:** Er is een opleiding/begeleidingsteam.

**Indicator:**

- i) Het opleidings- en begeleidingsteam OIDS bestaat uit medewerkers van de opleidingsschool en de lerarenopleiding.

*Norm: Het opleidings- en begeleidingsteam OIDS is aantoonbaar gemengd bezet, in lijn (kwantitatief) met de toedeling van het onderwijsprogramma en de taakverdeling daarin tussen opleidingsschool en lerarenopleiding).*

#### De kwaliteit van het opleidings- en begeleidingsteam

De normering die bij dit criterium is aangegeven wordt onderbouwd op basis van de resultaten van het financiële deelonderzoek. Deze zijn nog niet bekend.

**Criterion:** Schoolopleiders en begeleiders zijn opgeleid en deels gekwalificeerd voor het werken in een OIDS opleiding.

**Indicator:**

- u) Alle medewerkers in de opleidingsteam zijn getraind/opgeleid om te werken als opleider/begeleider in een OIDS opleiding.

*Norm: 100%*

- v) Het opleidingsteam bestaat daarnaast voor minimaal # % uit gekwalificeerde medewerkers.  
*Norm: #*

### HR (personeelsbeleid)

Criterium: OIDS is geoperationaliseerd naar de voor OIDS relevante instrumenten in de personeelscyclus over de instellingen in het samenwerkingsverband heen.

#### Indicatoren:

- w) De partners in het OIDS samenwerkingsverband gebruiken dezelfde set aan beoordelingscriteria als het gaat om het beoordelen en ontwikkelen van competenties van de medewerkers die betrokken zijn bij OIDS.  
*Norm: De inhoudelijke competentieprofielen voor opleiders en begeleiders zijn dezelfde bij alle partners in het samenwerkingsverband.*
- x) De medewerkers in het OIDS concept beoordelen elkaar periodiek over de grenzen van de partnerorganisaties heen, onafhankelijk voor welke partner zij werken.  
*Norm: Medewerkers van de opleidingsschool beoordelen medewerkers van de lerarenopleiding.*  
*Norm: Medewerkers van de lerarenopleiding beoordelen medewerkers van de opleidingsschool.*

Criterium: OIDS heeft een herkenbare plek in het functie- en taakbeleid van de partners in het samenwerkingsverband.

#### Indicator:

- y) Alle taken in het kader van OIDS (ook eventuele bovenschoolse) zijn herkenbaar belegd in bestaande of nieuwe functies of taken van alle partners.  
*Norm: 100%.*

### Kwaliteitszorg

Criterium: OIDS maakt aantoonbaar deel uit van de PDCA cyclus van alle partners binnen OIDS.

#### Indicator :

- z) Er is sprake van een werkende PDCA cyclus. De plannen voor en resultaten van OIDS worden jaarlijks geanalyseerd, besproken en vertaald naar acties of nieuwe plannen om tot betere resultaten te komen.  
*Norm: De PDCA Cyclus wordt aantoonbaar doorlopen.*

Criterium: De resultaten van OIDS worden gedeeld/besproken met de organisatie.

#### Indicator:

- aa) De resultaten van OIDS worden als onderdeel van de PDCA gedeeld met de organisaties/medewerkers van de betrokken partners via de reguliere organisatie lijnen (b.v. kernteams, afdelingen e.d.) en verantwoordingsinstrumenten.

*Norm: In alle teams (organieke eenheden van de opleidingsschool en de partners) worden de resultaten besproken.*

*Norm: In de jaarverslagen van de betrokken partners wordt verantwoording afgelegd over de resultaten van OIDS.*

#### **1.4 Criteria voor de organisatie van de academische opleidingsschool en partners**

Onderdeel 1.4 van de criteria gaat over de eisen die gesteld worden aan de organisatie/infrastructuur die beschikbaar en operationeel moet zijn om de innovatie- en onderzoeksprogramma's ook daadwerkelijk te kunnen uitvoeren.

##### **De omvang van de groep medewerkers betrokken bij innovatie/onderzoek**

De normering die bij dit criterium hoort, wordt onderbouwd op basis van de resultaten van het financiële deelonderzoek. Deze zijn nog niet bekend.

Criterium: Er is aantoonbaar capaciteit vrijgemaakt voor innovatie/het doen van onderzoek.

##### **Indicator:**

- bb) De (personele) capaciteit die is vrijgemaakt voor onderzoek en innovatie is substantieel.  
*Norm: Er is aantoonbaar personele capaciteit vrijgemaakt in jaartaken en in de begroting.*

##### **De kwaliteit van de medewerkers betrokken bij innovatie en onderzoek**

De normering die bij het criterium is aangegeven wordt onderbouwd op basis van de resultaten van het financiële deelonderzoek. Deze zijn nog niet bekend.

Criterium: Schoolopleiders en begeleiders zijn opgeleid en deels gekwalificeerd voor het werken in een OIDS opleiding.

##### **Indicatoren:**

- cc) Alle medewerkers betrokken bij innovatie/onderzoek zijn daartoe getraind/opgeleid.  
*Norm: 100%*
- dd) Een groep medewerkers betrokken bij innovatie/onderzoek wordt minimaal begeleidt door # daartoe gekwalificeerde medewerkers.  
*Norm: #*  
*Norm: 100%*

#### **1.5 Criteria voor de samenwerking tussen de partners in OIDS**

Deze paragraaf met criteria gaat over de eisen die gesteld worden aan de samenwerking tussen de opleidingsscholen, de lerarenopleidingen en de innovatiepartners. Deze samenwerking is niet vrijblijvend. Het verzorgen van een OIDS traject, het zijn van opleidingsschool of het zijn van een partner in een dergelijk samenwerkingsverband is niet iets wat je één jaar doet of bent. Om voor structurele financiering in aanmerking te komen moet ook OIDS structureel kunnen worden aangeboden en georganiseerd. Ook de samenwerking tussen de partners die samen een of meerdere OIDS trajecten aanbieden moet dus structureel zijn.

## Gezamenlijkheid van de partners in het samenwerkingsverband

Criterion: Er is sprake van een gezamenlijke besturing van het OIDS opleidingsconcept.

### Indicator:

ee) Er is een samenwerkingsconvenant en visiedocument.

*Norm: Er is een afspraken document dat door alle partners wordt gekend en is ondertekend. Het convenant omvat minimaal een visie op opleiden in de school, een opleidingsplan (zie paragraaf 1.1), een begroting, afspraken over hoe het partnerschap als OIDS opereert in de omgeving/regio en afspraken over de wijze van rapporteren.*

Criterion: De opleidingscapaciteit van de OIDS opleiding(en) is gebaseerd op meerjaren personeelsplanningen. Deze zijn aantoonbaar vertaald naar de inrichting en capaciteit van de OIDS opleiding(en).

### Indicatoren:

ff) De partners in het partnerschap hebben een meerjaren personeelsplanning.

*Norm: Er is één meerjaren personeelsplanning per partner*

gg) De capaciteit van de OIDS Opleidingen sluit aantoonbaar aan op de meerjaren personeelsplanning

*Norm: Het is aantoonbaar welk deel van de capaciteit van de OIDS opleidingen is bedoeld voor het opleiden van de eigen personeelsbehoefte.*

*Norm: Het is aantoonbaar welk deel van de capaciteit van de OIDS opleidingen is bedoeld voor het opleiden voor de markt/andere opleidingsinstellingen*

Criterion: De partners in het partnerschap zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het gevuld krijgen van de opleidingscapaciteit.

### Indicator:

hh) De partners werken samen aan het werven van lerenden.

*Norm: Er is een wervingsplan. Dit plan wordt aantoonbaar uitgevoerd;*

*Norm: De partners werken aantoonbaar samen.*

## Beleid: financieren en rapporteren

Criterion: Er is sprake van een gezamenlijke begroting en verslaglegging over de resultaten voor OIDS.

### Indicatoren:

ii) Er is een OIDS begroting.

*Norm: Er is een begroting waarin staat wat uw OIDS concept van het samenwerkingsverband integraal kost en duidelijk is wie welke kosten draagt*

jj) Periodiek wordt een voortgangsrapportage/verantwoordingsverslag opgesteld en besproken door en met de partners.

*Norm: Periodiek worden de gang van zaken en de resultaten van het OIDS concept besproken door vertegenwoordigers van alle deelnemer partners.*



## **H Lijst met geïnterviewden**

Dhr. L. Bochem en mw P. Klein Hegeman – MBO-raad

Dhr. J. Buiting - UOCG

Mw. A. Buys - ADEF

Dhr. A. Dieleman - Ruud de Moor Centrum

Dhr. K. Dittrich - NVAO

Mw. M. van der Einden - KPC groep

Dhr. G. van Hardeveld en Dhr. O. de Vries - Inspectie van het Onderwijs

Dhr. S. Heinsman – Instituut Archimedes

Dhr. D. Hoozemans - LOBO

Dhr T. Kallenberg - Hogeschool Leiden

Mevr. A. Kil - Stichting SBL

Dhr. D. Krommenhoek - VELON

Dhr. W. Roelofs – Hogeschool Domstad

Dhr S. Slagter en Dhr. D. Dekker – VO-raad

Dhr. M. Vermeulen – IVA

Naast deze interviews is er over de voortgang en over inhoudelijke onderwerpen een aantal keer (individueel) gesproken met alle vertegenwoordigers/projectleiders van de projecten.



## **I Financiële vragenlijst**

De financiële vragenlijst is als PDF bestand bijgevoegd bij het rapport