

Handreiking schrijven subsidieaanvraag tegemoetkoming kosten opleidingschool

Voor het po, vo en mbo

Colofon

Disclaimer. Deze handreiking is met zorgvuldigheid en met medewerking van diverse partijen samengesteld; dit sluit eventuele onvolkomenheden niet uit. Aan de inhoud kunnen daarom geen rechten worden ontleend.

Uitgave van:

Platform Samen Opleiden en Professionaliseren PO/VO/MBO

Mei 2019

Inhoudsopgave

Inleiding.....	1
1. Aanvragen subsidie.....	3
2. Suggesties voor werkwijze.....	5
3. Het ontwikkelplan.....	8
3.1 Algemene opzet van het ontwikkelplan.....	8
3.2 Onderdelen van het ontwikkelplan: inhoudelijke toelichting	10
4. Hulpmiddel voor uitwerking van het ontwikkelplan	17
5. Geraadpleegde bronnen	17
Bijlage A Beoordelingscriteria aspirant-opleidingsscholen	

Inleiding

Nieuwe en niet door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) bekostigde opleidingsscholen voor po, vo en mbo, kunnen subsidie aanvragen bij OCW voor bekostiging als aspirant-opleidingsschool. OCW verstrekt via de Regeling tegemoetkoming kosten opleidingsscholen structureel subsidie voor de opleiding en begeleiding van studenten aan een lerarenopleiding. Hiermee kunnen opleidingsscholen voor po, vo en mbo een opleidingsinfrastructuur inrichten en/of in stand houden en een deel van de kosten dekken die gemoeid zijn met de feitelijke opleiding en begeleiding van de studenten¹. De aspirant-opleidingsscholen krijgen voor vier schooljaren bekostiging. In de eerste twee jaren is dit een vast bedrag. In het derde en vierde jaar is dit op basis van de bekostigingsvoorwaarden aangegeven in de regeling.

In de eerste drie schooljaren na toekenning van de subsidie krijgt een aspirant-opleidingsschool ontwikkeltijd, zodat de opleidingsschool in het vierde jaar getoetst kan worden. Na een positieve beoordeling wordt de aspirant-opleidingsschool bekostigd via de structurele Regeling tegemoetkoming kosten opleidingsscholen.

Om in aanmerking te komen voor de subsidie voor een tegemoetkoming in de kosten van een opleidingsschool moet aan een aantal voorwaarden worden voldaan. Bij de aanvraag dienen bijvoorbeeld een samenwerkingsovereenkomst en een ontwikkelplan ingediend te worden. Deze handreiking bevat informatie over het schrijven en indienen van de subsidieaanvraag, het opstellen van een samenwerkingsovereenkomst en het schrijven van een ontwikkelplan. Deze handreiking is opgesteld voor zowel partnerschappen die voor het eerst een aanvraag doen als partnerschappen waarvan de opleiding of opleidingen al aan andere partnerschap(pen) verbonden is.

Leeswijzer

Hoofdstuk 1 biedt een toelichting op de subsidieaanvraag. Er wordt uitgelegd welke route een opleidingsschool aflegt in de subsidieaanvraag.

Hoofdstuk 2 presenteert een mogelijke werkwijze ten behoeve van het opstellen van het ontwikkelplan en de samenwerkingsovereenkomst, en geeft tips en adviezen.

Hoofdstuk 3 geeft specifieke aanwijzingen voor het opstellen van het ontwikkelplan.

Hoofdstuk 4 presenteert een hulpmiddel voor de uitwerking van het ontwikkelplan.

Hoofdstuk 5 sluit af met geraadpleegde bronnen en interessante links.

Bijlage A bevat de beoordelingscriteria voor aspirant-opleidingsscholen van OCW.

¹ In dit document wordt bedoeld studenten die in opleiding zijn tot docent.

1. Aanvragen subsidie

Tot 1 oktober kunnen zowel partnerschappen die voor het eerst een aanvraag doen als partnerschappen waarvan de opleiding(en) al aan andere partnerschap(pen) verbonden is/zijn een aanvraag indienen voor subsidie uit de Regeling tegemoetkoming kosten opleidingsscholen.

Onderzoek of uw partnerschap in aanmerking komt

Er is een aantal voorwaarden gesteld waaraan het partnerschap moet voldoen om in aanmerking te komen voor de subsidie:

- Er is een penvoerder aangewezen. OCW wil met één aanspreekpunt te maken hebben, de zogeheten penvoerder, in plaats van met alle partijen in het partnerschap. De penvoerder is aangewezen in de samenwerkingsovereenkomst. De penvoerder ontvangt de subsidie.
- De penvoerder is een rechtspersoon met volledige rechtsbevoegdheid waarvan de statutaire doelstelling past binnen het doel van de subsidieverlening².
- Het partnerschap kan minimaal 75% van haar opleidingsplaatsen in het po, vo of mbo realiseren.
- Het partnerschap zorgt ervoor dat binnen 2 jaar³ minimaal 60 studenten voor een groot gedeelte kunnen worden opgeleid in de praktijk.
- Alle deelnemende scholen of afdelingen daarbinnen vallen onder het basistoezicht van de Inspectie van het Onderwijs.
- Alle deelnemende lerarenopleidingen zijn geaccrediteerd door de NVAO.
- Het partnerschap heeft niet eerder een subsidie ontvangen in het kader van de regeling tegemoetkoming kosten opleidingsscholen.

Schrijf de subsidieaanvraag

De subsidieaanvraag kan gedaan worden met behulp van het digitale aanvraagformulier tegemoetkoming kosten aspirant-opleidingsscholen. Vul het formulier volledig in. Verstrek de juiste informatie en controleer dat goed. Lever alle documenten mee waar naar wordt gevraagd, namelijk:

- Ontwikkelplan. Zie hoofdstuk 3 voor specifieke aanwijzingen voor het ontwikkelplan.
- Samenwerkingsovereenkomst. Zie paragraaf 3.2 voor specifieke aanwijzingen voor de samenwerkingsovereenkomst.

Hoofdstuk 4 geeft suggesties voor een mogelijke werkwijze ten behoeve van de ontwikkeling van deze documenten.

Optionele documenten

Indien beschikbaar kunt u ook de volgende aanvullende documenten indienen. NB dit is niet verplicht. Het indienen van deze optionele documenten voegt u alleen toe indien uw opleidingsschool reeds over deze documenten beschikt:

- Opleidingsplan

² Het Ministerie van OCW wil 'samen opleiden' structureel verankeren in het onderwijsbestel, waarbij de klemtoon ligt op het werkplekleren, zodat een impuls wordt gegeven aan professionalisering van aankomende, startende en ervaren docenten.

³ Opleidingsscholen moeten vanaf het studiejaar 2018-2019 in het tweede schooljaar van hun aspirant-status het minimum aantal van 60 studenten hebben gerealiseerd.

- Kwaliteitszorgplan
- Professionaliseringsplan

Indien uw opleidingsschool niet over deze producten beschikt, dient in de aanvraag wél te worden aangegeven hoe de opleidingsschool in de ontwikkelperiode van vier jaar gaat werken aan de realisatie van deze producten. Hierover volgt verderop in deze handreiking meer informatie.

Hierbij is het van belang op te merken dat deze producten niet als afzonderlijke documenten hoeven te worden ontwikkeld. Veel opleidingsscholen kiezen ervoor om een overkoepelend beleidsdocument te ontwikkelen dat de diverse elementen uit het opleidings-, kwaliteitszorg- en professionaliseringsplan omvat. Een dergelijk beleidsdocument vormt dan de basis voor de (aansturing van de) opleidingsschool.

Voorschouw DUS- I

Voordat uw partnerschap een aanvraag definitief indient, kan DUS-I u feedback geven op het ontwikkelplan. Wilt u van deze mogelijkheid gebruikmaken, dan mailt u uiterlijk 1 augustus een conceptversie van uw ontwikkelplan en/of samenwerkingsovereenkomst aan ocwsubsidies@minvws.nl. DUS-I reageert dan voor 1 september zodat u voldoende tijd heeft om evt. aanpassingen te doen en de definitieve versie voor 1 oktober te kunnen insturen.

Helpdesk Platform Samen Opleiden en Professionaliseren

Heeft u vragen en/of behoefte aan meer informatie over de regeling? U kunt dan het beste contact opnemen met het Platform Samen Opleiden en Professionaliseren. [Klik hier](#)

Dien de aanvraag in

De penvoerder dient namens het partnerschap de aanvraag in. De aanvraag moet **voor 1 oktober** binnen zijn bij DUS-I. Dit kan elektronisch via het aanvraagformulier. Bij een niet volledige complete aanvraag wordt in de eerste week van oktober om een aanvulling gevraagd.

DUS-I stelt een commissie van experts samen die de minister adviseert bij de beoordeling van de aanvragen. Het partnerschap komt in eerste instantie in aanmerking voor de aspirant-status. Deze status geldt voor een periode van vier schooljaren. In deze vier schooljaren na toekenning van de subsidie krijgt een aspirant-opleidingsschool ontwikkeltijd, zodat de opleidingsschool op eigen aanvraag in het vierde jaar getoetst kan worden. [Klik hier](#)

Ieder partnerschap kan begin november zijn aanvraag toelichten voor de beoordelingscommissie. Dit is overigens niet verplicht. Voor 1 december krijgt de aanvrager bericht of zij subsidie ontvangen. Bij een positief bericht volgt in december de eerste betaling.

2. Suggesties voor werkwijze

Het schrijven van een ontwikkelplan en samenwerkingsovereenkomst vraagt tijd en een goede voorbereiding. Hieronder geven we een suggestie voor een mogelijke werkwijze voor het ontwikkelen van deze documenten. Ook geven we een aantal tips en adviezen voor de uitwerking.

Suggestie voor werkwijze

- Voer gesprekken met alle samenwerkingspartners (in groepsverband en/of individueel) om hun wensen, behoeften en mogelijkheden ten aanzien van de samenwerking binnen de opleidingsschool te bespreken op basis van huidige ervaringen. Betrek hierbij vertegenwoordigers van alle samenwerkingspartners op alle niveaus: van werkplekbegeleiders, schoolopleiders en instituutopleiders tot directies en bestuurders.
- Zorg ervoor dat er een penvoerder wordt aangewezen, die de aanvraag indient en als contactpersoon voor OCW fungeert.
- Inventariseer binnen het partnerschap de stand van zaken met betrekking tot de diverse onderdelen van het ontwikkelplan: wat is reeds bereikt, welke documenten / instrumenten zijn reeds ontwikkeld en hoe verhouden deze zich tot de onderdelen van het ontwikkelplan (zie hoofdstuk 3 van deze handreiking) en wat zijn belangrijke bouwstenen voor een gezamenlijke visie? Maak hierbij eventueel gebruik van het hulpmiddel in hoofdstuk 4 van deze handreiking en/of het format ontwikkelplan van OCW.
- Analyseer de stand van zaken binnen het partnerschap met betrekking tot de diverse onderdelen van het ontwikkelplan: in hoeverre wordt al voldaan aan de eisen en criteria van OCW?
- Bepaal vervolgens:
 - ➔ wat er nog (verder) ontwikkeld moet worden en waarom vóór het indienen van de aanvraag.
 - ➔ wat er nog (verder) ontwikkeld moet worden en waarom ná eventuele toekenning van de subsidie (in de ontwikkelperiode van twee jaar als aspirant-opleidingsschool).
- Ga na welke zaken nog vóór het indienen van de aanvraag gereed moeten zijn. Richt hiervoor bijvoorbeeld een kleinschalig ontwikkelgroepje in en zorg voor voldoende draagvlak binnen het partnerschap.
- Werk de concrete doelen en activiteiten voor de ontwikkelperiode van vier jaar als aspirant-opleidingsschool SMART uit.

- Maak een realistische planning om de activiteiten uit te voeren binnen de ontwikkelperiode van vier jaar.
- Verdeel de taken en verantwoordelijkheden tussen de samenwerkende partners: bepaal wie welke activiteit gaan uitvoeren en wie eindverantwoordelijk is.
- Verwerk alle relevante informatie in het ontwikkelplan.
- Maak een overzicht van alle afspraken tussen de samenwerkende partijen ten aanzien van de samenwerking (zie paragraaf 3.2 van deze handreiking voor de mogelijke onderdelen en minimum vereisten ten aanzien van de samenwerkingsovereenkomst). Schakel een jurist/juridische afdeling in om de samenwerkingsovereenkomst op te stellen.
- Vraag vertegenwoordigers van verschillende niveaus binnen het partnerschap om feedback op het ontwikkelplan en de samenwerkingsovereenkomst en verwerk deze.
- Indien gewenst vraag vertegenwoordigers van een andere ervaren opleidingsschool via het Platform Samen Opleiden en Professionaliseren om de stukken tegen te lezen en verwerk de feedback. [Klik hier](#)
- Vraag DUS-I, indien gewenst, om feedback op het ontwikkelplan
- Laat de stukken bestuurlijk accorderen.
- Dien de subsidieaanvraag in via de website van DUS-I- [Klik hier](#)

Tips

- Richt een schrijfgroep in voor het feitelijke schrijf- en ontwikkelwerk.
- Geef één persoon de 'lead' in het ontwikkelen van het ontwikkelplan en de samenwerkingsovereenkomst. Deze persoon is de spil in het voorbereiden van de aanvraag, haalt de benodigde informatie op de verschillende niveaus op, schrijft de stukken en/of voert de regie hierop en toetst regelmatig of de inhoud van de documenten juist, volledig, realistisch en haalbaar is.
- Zorg voor voldoende draagvlak door vertegenwoordigers van alle samenwerkingspartners op alle niveaus te betrekken in het proces: van werkplekbegeleiders, schoolopleiders en instituutopleiders tot directies en bestuurders.
- Verbind in het activiteitenplan en de planning de te ontwikkelen plannen (indien aanwezig; opleidingsplan, kwaliteitszorgplan en professionaliseringsplan) met elkaar vanuit een gezamenlijke visie. Ontwikkel deze plannen bij voorkeur niet als 'losse' documenten, maar als overkoepelend beleidsdocument voor de opleidingsschool.
- Borg de afspraken bestuurlijk, bijvoorbeeld door deze te laten accorderen tijdens een bestuurlijk overleg van de samenwerkende partijen. Organiseer deze bestuurlijke accordering tijdig, bijvoorbeeld door het agenderen van het onderwerp bij een bestuurlijk overleg.

- Vraag bij een instituut waarmee u samenwerkt of bij een andere opleidingsschool voorbeeld documenten op (zie de deelnemende scholen [via deze link](#)). Dit kan helpen bij het schrijven van de stukken.
- Op de website van het Platform Samen Opleiden en Professionaliseren staan diverse relevante publicaties over opleidingsscholen, factsheets, voorbeeld documenten van andere opleidingsscholen en interviews met vertegenwoordigers van opleidingsscholen. [Klik hier](#) om deze website te raadplegen voor meer informatie en inspiratie.
- Alle partners, zowel de lerarenopleidingen als de scholen, moeten hun verantwoordelijkheid nemen in het samen opleiden. In de aanvraag en de gesprekken moet het samen opleiden, de betrokkenheid van de partners, zichtbaar zijn.

3. Het ontwikkelplan

Om in aanmerking te kunnen komen voor een subsidie in het kader van de Regeling tegemoetkoming kosten opleidingsscholen, dient het partnerschap onder andere te beschikken over een ontwikkelplan.

Het ontwikkelplan:

Onder een ontwikkelplan wordt in dit verband verstaan: een document dat inzicht geeft in de huidige stand van zaken én in de manier waarop *tijdens de ontwikkelperiode* uitvoering wordt gegeven aan de activiteiten.

De ontwikkelperiode:

De ontwikkelperiode beslaat de eerste vier jaar van de aspirant periode. In het vierde jaar van de aspirant-status wordt een beoordeling uitgevoerd van de partnerschap dat leidt tot een advies aan de Minister. Na een positief besluit en indien ook aan de overige bekostigingsvoorwaarden wordt voldaan (zie regeling; wordt de opleidingsschool na de aspirant periode toegelaten tot de structurele bekostiging).

Dit hoofdstuk beschrijft hoe het ontwikkelplan kan worden opgesteld en geeft een aantal praktische tips en aanwijzingen. Paragraaf 3.1 begint met de aandachtspunten voor de algemene opzet van het ontwikkelplan; paragraaf 3.2 geeft een inhoudelijke toelichting op de verschillende onderdelen van het ontwikkelplan.

3.1 Algemene opzet van het ontwikkelplan

Het ontwikkelplan heeft geen voorgeschreven opzet: aanvragers zijn vrij in de manier waarop het ontwikkelplan wordt opgezet en uitgewerkt. De regeling bevat alleen de minimaal vereiste onderwerpen. Verder mag het ontwikkelplan niet langer dan 20 pagina's zijn. DUS-I heeft wel een format voor het ontwikkelplan opgesteld. U bent vrij om al dan niet van dit format gebruik te maken bij uw aanvraag.

Het Platform Samen Opleiden en Professionaliseren heeft een hulpmiddel voor de uitwerking van het ontwikkelplan opgesteld (zie hoofdstuk 4 van deze handreiking).

Actueel

Het ontwikkelplan moet actueel zijn, dat wil zeggen dat het de toestand beschrijft waarin uw partnerschap zich feitelijk bevindt op het moment van de subsidieaanvraag.

Doelgericht

Het ontwikkelplan is (streef)doelgericht, dat wil zeggen het beschrijft op welke onderdelen uw partnerschap zich nog moet ontwikkelen en/of verbeteren. In het ontwikkelplan worden heldere en SMART geformuleerde doelen beschreven. SMART staat voor Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdsgebonden. De doelen hebben betrekking op de ontwikkelperiode, dit zijn de eerste vier schooljaren nadat een opleidingsschool subsidie heeft ontvangen en dus de status van aspirant opleidingsschool heeft. Tevens is een activiteitenplan

opgesteld waarin de activiteiten staan waarmee het partnerschap verwacht de doelen te bereiken.

Omvang

- Het ontwikkelplan mag maximaal 20 pagina's bevatten.
- Relevante onderbouwingen en overige documenten kunt u bij uw aanvraag voegen. Verwijs in de toegevoegde documenten wel duidelijk naar de gerelateerde pagina's in het ontwikkelplan. In totaal mogen de bijlagen maximaal 30 pagina's bevatten.

Onderdelen ontwikkelplan

Het ontwikkelplan moet de volgende onderdelen bevatten:

- visie op de opleidingsschool (samen opleiden, begeleiden en beoordelen);
- samenwerking;
- organisatiestructuur;
- kwaliteitszorg;
- professionalisering.

Toelichting:

Voor alle onderdelen geldt dat er inzicht wordt gegeven in de huidige stand van zaken en de ontwikkeling gedurende de ontwikkelperiode van vier jaar (wat zijn de ambities, beoogde doelen en resultaten en activiteiten om deze doelen te behalen).

Essentiële onderdelen:

De meest essentiële onderdelen van het ontwikkelplan zijn:

- Visie op de opleidingsschool (samen opleiden, begeleiden en beoordelen)
- Samenwerking
- Organisatiestructuur

De beoordelingscommissie weegt deze onderdelen relatief zwaar in de beoordeling: deze onderdelen moeten goed op orde zijn. Zorg ervoor dat bij het voorbereiden van de aanvraag voldoende tijd, expertise, aandacht en denkracht wordt besteed aan de uitwerking van deze onderdelen.

Indien beschikbaar kunnen de volgende documenten bij het ontwikkelplan worden gevoegd:

- opleidingsplan;
- kwaliteitszorgplan;
- professionaliseringsplan.

Indien u al *wel* over deze producten beschikt, kunnen deze dienen als beschrijving van de stand van zaken bij het betreffende onderdeel en zijn de ambities/doelen/resultaten eerder verbeteracties of doorontwikkeling van deze producten tijdens de ontwikkelperiode.

Indien u nog *niet* over deze producten beschikt, beschrijft u in het ontwikkelplan hoe u tot deze producten komt tijdens de ontwikkelperiode van vier jaar.

Bij de beoordeling van de subsidieaanvraag wordt er **niet** vanuit gegaan dat uw partnerschap al beschikt over een opleidingsplan, een kwaliteitszorgplan en/of een professionaliseringsplan. Belangrijk is dat uw partnerschap in het ontwikkelplan beschrijft hoe het zich wil ontwikkelen en hoe het wil toewerken naar ontwikkeling van deze producten.

Let wel: het opleidingsplan, een kwaliteitszorgplan en/of een professionaliseringsplan hoeven **niet** als afzonderlijke documenten te worden ontwikkeld. Veel opleidingsscholen kiezen ervoor om een overkoepelend beleidsdocument te ontwikkelen dat de diverse elementen uit het opleidings-, kwaliteitszorg- en professionaliseringsplan omvat. Een dergelijk beleidsdocument vormt dan de basis voor de (aansturing van de) opleidingsschool.

3.2 Onderdelen van het ontwikkelplan: inhoudelijke toelichting

Deze paragraaf beschrijft per onderdeel van het ontwikkelplan wat het onderdeel inhoudt, wat mogelijke elementen zijn en geeft links naar voorbeeldmateriaal.

Visie op samen opleiden

Visie op samen opleiden: minimum vereisten DUS-I

- Er wordt inzichtelijk gemaakt waar de aspirant opleidingsschool op dit moment staat met betrekking tot het opleiden, begeleiden en beoordelen van studenten in de school.
- Er wordt inzichtelijk gemaakt welke doelstellingen en resultaten met betrekking tot het opleiden, begeleiden en beoordelen van studenten in de school het partnerschap wil bereiken binnen de subsidieperiode en hoe dit past binnen het HR(D)-beleid van de scholen.

Het samen opleiden van leraren krijgt binnen opleidingsscholen vorm vanuit een gezamenlijk gedragen visie op samen opleiden, die richting geeft aan de praktijk. De samenwerkende partners bepalen *gezamenlijk* de visie. Het is van belang dat deze visie gedragen wordt door alle in de opleidingsschool samenwerkende partners. De visie geeft een inspirerend en visionair toekomstbeeld van wat de opleidingsschool wil zijn en op welke elementen zij zich wil onderscheiden. De visie kan verschillende elementen van het samen opleiden bevatten, zoals de visie op:

- de functie van de opleidingsschool in de regio;
- het werkplekleren en de begeleidingsinfrastructuur;
- inductie;
- de verbinding tussen opleiden, onderwijs en innovatie;
- visie op kwaliteit;
- integratie van het opleiden in de school in het HR-beleid van de scholen.

De visie op samen opleiden moet als integraal deel zijn opgenomen in de samenwerkingsovereenkomst. De visie op samen opleiden geeft richting aan de praktijk. Op het moment van het indienen van de aanvraag moet het partnerschap inzicht geven in de stand van zaken en ontwikkeling ten aanzien van:

- het opleiden van studenten in twee verschillende contexten de school en het opleidingsinstituut;
- het begeleiden van studenten;
- het beoordelen van studenten;
- de integratie van het opleiden, begeleiden en beoordelen van studenten in het HR-beleid van de scholen.

Opleidingsplan

De visie op samen opleiden moet binnen de ontwikkelperiode worden geconcretiseerd in een opleidingsplan. In het ontwikkelplan moet expliciet worden beschreven hoe het partnerschap binnen de ontwikkelperiode tot een opleidingsplan gaat komen.

Wat is een opleidingsplan?

Het opleidingsplan is een geconcretiseerde visie van het partnerschap op opleiden, begeleiden en beoordelen in de school. Het opleidingsplan geeft aan hoe de studenten verbinding tussen theorie en praktijk kunnen leggen, hoe voldoende diepgang in het programma wordt aangebracht, hoe studenten ervaring kunnen opdoen in gevarieerde onderwijssituaties en hoe studenten adequate begeleiding ontvangen. Het wordt duidelijk waar en op welke wijze het gezamenlijk opleiden plaatsvindt.

De beschrijving geeft antwoord op de vraag op welke wijze het onderwijs voor de student is ingericht en welke partijen een rol spelen in de begeleiding, opleiding en beoordeling van studenten. De rollen van de verschillende opleidingsbegeleiders waaronder minimaal de schoolopleider en de werkplekbegeleider, worden toegelicht in termen van taken en verantwoordelijkheden.

In het opleidingsplan staan de afspraken over beoordeling en toetsing. Er is een heldere verdeling in rollen, taken en verantwoordelijkheden voor o.a. tussenbeoordelingen, eindbeoordelingen en werkplekleren.

Een opleidingsplan bevat onder andere de volgende elementen:

- gezamenlijke visie en ambitie ten aanzien van het samen opleiden;
- didactisch concept;
- doelstellingen met betrekking tot opleiden, begeleiden en beoordelen;
- onderwijsprogramma;
- begeleidingsstructuur;
- beoordelingsstructuur;
- afspraken over facilitering;
- inbedding in HR beleid.

De Handreiking beleidsdocument: opleidings-, professionaliserings- en kwaliteitszorgplan van het Platform Samen Opleiden en Professionaliseren kunt u meer informatie vinden over het schrijven van een opleidingsplan.

Samenwerking

Samenwerking: minimum vereisten DUS-I

- Er wordt inzichtelijk gemaakt welke betrokkenheid de partners hebben bij dit plan en hoe ze nu al samenwerken.
- Er wordt inzichtelijk gemaakt welke betrokkenheid de partners krijgen binnen de aspirant-opleidingsschool.

Opleidingsscholen zijn vaak complexe partnerschappen met hogeschool en/of universiteit, meerdere scholen en besturen, die samen werken aan één doel: het opleiden van leraren, zowel in scholen als op de opleidingen. Een groot deel van het leren vindt op de werkplek plaats. Naast het opleiden kan de samenwerking zich ook richten op professionalisering, schoolontwikkeling, innovatie en het realiseren van praktijkonderzoek.

Op het moment van het indienen van de aanvraag moet het partnerschap inzicht geven in de stand van zaken en ontwikkeling ten aanzien van de samenwerking en meer in het bijzonder:

- de huidige samenwerking tussen de partners;
- de betrokkenheid van de partners bij de totstandkoming van het ontwikkelplan;
- de betrokkenheid van de partners binnen de aspirant-opleidingsschool;
- de verdeling van de rollen en verantwoordelijkheden tussen de partners binnen de aspirant-opleidingsschool;
- de belangen van de partners in de samenwerking: wat drijft de partners in de samenwerking? Deze belangen bepalen hoe partijen naar het samen opleiden kijken, hoe ze het definiëren en percipiëren. Inzicht in deze belangen is van belang om tot een constructieve samenwerking te komen;
- de inbreng van de partners in het partnerschap, bijvoorbeeld in termen van geld, uren, kennis, faciliteiten of materialen;
- in welke externe overlegstructuren en partnerschappen in de regio (de vertegenwoordigers van) de aspirant-opleidingsschool participeert/participeren; denk bijvoorbeeld aan veldcommissies van lerarenopleidingen, arbeidsmarktplatforms etc.

De samenwerking hoeft op het moment van aanvragen overigens nog niet volledig operationeel te zijn; wel dient duidelijk te zijn wat de beoogde samenwerking is en hoe hier naartoe wordt gewerkt.

Samenwerkingsovereenkomst

Bij het indienen van de aanvraag dient de aspirant-opleidingsschool een door alle partijen getekende (voorlopige) samenwerkingsovereenkomst bij te voegen, waarin de afspraken tussen de deelnemende partijen binnen de aspirant-opleidingsschool zijn vastgelegd.

De (voorlopige) samenwerkingsovereenkomst bevat **op het moment van indienen** in ieder geval:

- Een beschrijving van de gezamenlijke visie op het opleiden van studenten.
- De inzet van middelen die de verschillende partijen hierbij inbrengen.
- De partner die zal optreden als penvoerder.

De Handreiking beleidsdocument: opleidings-, professionaliserings- en kwaliteitszorgplan van het Platform Samen Opleiden en Professionaliseren kunt u meer informatie vinden over het schrijven van een opleidingsplan.

Organisatiestructuur

Organisatiestructuur: minimum vereisten DUS-I

- Er wordt inzichtelijk gemaakt hoe ver het partnerschap is met het opzetten van de organisatiestructuur.
- De aanvraag toont aan op welke wijze tot een goede organisatiestructuur binnen de aspirant-opleidingsschool wordt gekomen.

Opleidingsscholen zijn vrij in de manier waarop zij hun partnerschap inrichten, passend bij de visie en ambities van de opleidingsschool. Veel opleidingsscholen kiezen bij de inrichting van de organisatie voor de volgende onderdelen:

- **Stuurgroep:** veel opleidingsscholen worden aangestuurd door een stuurgroep, die bestaat uit vertegenwoordigers van de participerende scholen/besturen en lerarenopleidingen op directie- en bestuurlijk niveau. Besluitvorming vindt vaak plaats binnen een dergelijke stuurgroep.
- **Directeur / programmamanager / projectleider:** vaak wordt er een functionaris aangesteld die verantwoordelijk is voor de dagelijkse aansturing van de opleidingsschool. Deze functionaris vormt veelal de spil van de opleidingsschool en legt de verbindingen, zowel intern als extern.
- **Werkgroep / coördinatiegroep:** veel opleidingsscholen kennen een werk- of coördinatiegroep, bestaande uit bijvoorbeeld schoolopleiders van de scholen en instituutopleiders van de instituten, die verantwoordelijk zijn voor de vertaling van

beleid naar de praktijk, bijvoorbeeld ten aanzien van het opleidingsprogramma, professionalisering en kwaliteitszorg.

Bij het onderdeel 'organisatiestructuur' in het ontwikkelplan moet inzicht worden gegeven in de huidige en beoogde organisatiestructuur, inclusief het benoemen van de rollen en functies in deze structuur en een beschrijving van de wijze hoe tot de beoogde structuur wordt gekomen. Hierbij moet ook een toelichting op de (beoogde) begeleidingsstructuur worden gegeven, inclusief een kwantitatieve onderbouwing (bijvoorbeeld aantal fte schoolopleiders en uren werkplekbegeleiding in relatie tot het aantal op te leiden studenten per school). Het is van groot belang om in de organisatiestructuur vertegenwoordigers van *alle* samenwerkingspartners op *alle* niveaus een rol te geven: van werkplekbegeleiders, schoolopleiders en instituutopleiders tot directies en bestuurders.

Begeleidingsstructuur

Een belangrijk onderdeel van de organisatiestructuur is de begeleidingsstructuur. Deze structuur beschrijft welke rollen in de opleidingsschool worden vervuld ten aanzien van de begeleiding en de facilitering van de begeleiders (bijvoorbeeld aantal fte schoolopleiders en uren werkplekbegeleiding in relatie tot het aantal op te leiden studenten per school). Hoewel de terminologie tussen opleidingsscholen voor deze rollen vaak verschilt, is er tussen opleidingsscholen veel overeenstemming over de verschillende typen begeleidingsrollen die worden vervuld. Beschrijf deze rollen uitgebreid. Het [rollenportfolio](#) dat door ADEF (Algemeen Directeurenoverleg Educatieve Faculteiten) is ontwikkeld kan hierbij behulpzaam zijn.

Samengevat worden in een rollenportfolio de volgende begeleidingsrollen onderscheiden:

Begeleidingsrollen in de school:

- Werkplekbegeleider (of mentor): de kern van de taak van de werkplekbegeleider is het begeleiden van studenten bij het werkplekleren in de dagelijkse praktijk. Het betreft activiteiten die betrekking hebben op de eerstelijns ondersteuning van de student op de werkplek.
- Schoolopleider: de schoolopleider is veelal de algemeen begeleider van de student in de school, coördineert activiteiten voor mentoren, signaleert professionaliseringsbehoeften en doet voorstellen voor professionalisering en is verantwoordelijk voor de kwaliteit van de begeleiding en de beoordeling en de werkplek van studenten.
- Coördinerende (bovenschoolse) schoolopleider: de rol bestaat uit dezelfde taken als die van een schoolopleider met een extra coördinerende taak.
- Assessor: in een aantal opleidingsscholen zijn medewerkers van de partnerscholen betrokken als assessor. Medewerkers betrokken als assessor zijn gecertificeerd door de lerarenopleidingen.

Begeleidingsrollen in de lerarenopleiding:

- **Instituutsopleider:** de instituutsopleider is veelal de algemeen begeleider van de student in de school (met name in de tweede lijn). Hij/zij onderhoudt contacten met schooldirectie, begeleiders van studenten, en de studenten, coördineert activiteiten voor werkplekbegeleiders, signaleert professionaliseringsbehoeften en doet voorstellen voor professionalisering en is verantwoordelijk voor de kwaliteit van de begeleiding en de beoordeling en de werkplek van studenten.
- **Instituutscoördinator:** de instituutscoördinator is vaak eindverantwoordelijk voor het (ontwikkelen en) afstemmen van het onderwijs dat op locatie wordt verzorgd, onderhoudt contacten met de coördinatoren op de partnerscholen en bewaakt de kwaliteit van het onderwijs dat in de partnerscholen wordt verzorgd.

In de Handreiking beleidsdocument: opleidings-, professionaliserings- en kwaliteitszorgplan van het Platform Samen Opleiden en Professionaliseren kunt u meer informatie vinden over het beschrijven van de organisatiestructuur.

Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg: minimum vereisten DUS-I

- Er wordt inzichtelijk gemaakt in hoeverre het partnerschap al aandacht besteedt aan kwaliteitszorg.
- Uit de aanvraag blijkt dat er voldoende aandacht is/wordt besteed aan mogelijke risico's en evaluatie.

De kwaliteit van opleiden en begeleiden is essentieel voor een goede opleidingsschool en het opleiden van goede nieuwe leraren. Daarom is kwaliteitszorg een essentieel onderdeel. In het ontwikkelplan wordt de stand van zaken en de ontwikkeling ten aanzien van kwaliteitszorg beschreven en wordt uitgewerkt hoe het partnerschap binnen de ontwikkelperiode tot een kwaliteitszorgplan gaat komen.

Wat is een kwaliteitszorgplan?

In een kwaliteitszorgplan staat een definiëring van kwaliteit (normen en indicatoren) en de manier waarop kwaliteit wordt gemeten en geanalyseerd of de gemeten kwaliteit aan de normen voldoet.

Er is beschreven welke instrumenten worden ingezet voor de bewaking van de kwaliteit. Er is sprake van een planning en control cyclus, waarin rollen, taken en verantwoordelijkheden helder zijn beschreven. Het is duidelijk wie waar op welk moment verantwoordelijk voor is. Dit betreft zowel het meten van resultaat en effectiviteit van activiteiten als de opvolging die daaraan wordt gegeven.

Een kwaliteitszorgplan bevat minimaal de volgende elementen:

- streefdoelen;
- wijze van evaluatie: welke evaluatie instrumenten worden ingezet;
- evaluatieproces: cyclus van evaluatie en rollen en taken bij het evaluatieproces;
- verbetering: hoe worden acties ter verbetering van de kwaliteit geïnitieerd c.q. vastgelegd;
- risico's en bijbehorende beheersmaatregelen;

- betrokkenen bij interne kwaliteitszorg (minimaal de medewerkers en studenten van de opleidingsschool en het beroepenveld).

In de Handreiking beleidsdocument: opleidings-, professionaliserings- en kwaliteitszorgplan van het Platform Samen Opleiden en Professionaliseren kunt u meer informatie vinden over het schrijven van een kwaliteitszorgplan.

Professionalisering

Professionalisering: minimum vereisten DUS-I

- Er wordt inzichtelijk gemaakt in hoeverre het partnerschap al aandacht besteedt aan professionalisering.
- Uit de aanvraag blijkt dat er voldoende aandacht is/wordt besteed aan mogelijke risico's en evaluatie en aan professionalisering van schoolopleiders en werkplekbegeleiders.

Professionalisering is van cruciaal belang binnen opleidingsscholen. Goed personeel vormt de basis voor een kwalitatief goede opleiding, begeleiding en beoordeling binnen de opleidingsschool. In het ontwikkelplan wordt de stand van zaken en de ontwikkeling ten aanzien van professionalisering beschreven en wordt uitgewerkt hoe het partnerschap binnen de ontwikkelperiode tot een professionaliseringsplan gaat komen.

Wat is een professionaliseringsplan?

Een onderdeel van het HR-beleid is een professionaliseringsplan. In dit plan wordt aangegeven welke deskundigheidseisen aan schoolopleiders, werkbegeleiders en instituutopleiders en ander personeel dat bij de opleidingsschool is betrokken worden gesteld en welke activiteiten worden uitgevoerd om de kennis en vaardigheden van hen up-to-date te houden.

Een professionaliseringsplan bevat minimaal de volgende elementen:

- visie op professionalisering en HR-beleid;
- inbedding in het bestaande HR-beleid;
- professionaliseringsactiviteiten: welke activiteiten worden ondernomen voor de benodigde kwalificatie van het personeel;
- faciliteiten, inclusief het aantal scholingsuren per medewerker.

Daarnaast kan het professionaliseringsplan bijvoorbeeld de volgende elementen bevatten:

- benodigde kennis, vaardigheden, houding en gedrag: welke zijn van kritiek belang voor het behalen van de doelstellingen en in hoeverre beschikt het personeel hier al over;
- rol van individuele medewerker in zijn professionalisering, hoe wordt de bottom-up input geborgd in het professionaliseringsplan.

De Handreiking beleidsdocument: opleidings-, professionaliserings- en kwaliteitszorgplan van het Platform Samen Opleiden en Professionaliseren kunt u meer informatie vinden over het schrijven van een professionaliseringsplan.

4. Hulpmiddel voor uitwerking van het ontwikkelplan

Dit hoofdstuk presenteert een hulpmiddel voor de uitwerking van het ontwikkelplan.

Visie op samen opleiden						
<p>→ Voeg de beschrijving van de gezamenlijke visie op het opleiden van studenten toe (zie paragraaf 3.2 van deze handreiking). NB de visie dient ook onderdeel uit te maken van de ondertekende (voorlopige) samenwerkingsovereenkomst die bij de aanvraag moet worden gevoegd.</p> <p>→ Voeg een beschrijving toe hoe wordt gewerkt aan integratie van het samen opleiden in het HR-beleid van de betrokken scholen.</p>						
Onderdeel	Actuele stand van zaken, inclusief onderbouwing waarom de huidige stand van zaken wel/niet voldoet	Doelstelling ontwikkelperiode	Activiteiten ontwikkelperiode	Planning activiteiten (datum aanvang – datum einde)	Door wie	Eind-verant-woordelijk
het opleiden van studenten in de school						
het begeleiden van studenten in de school						
het beoordelen van studenten in de school						
de integratie van het opleiden, begeleiden en beoordelen van studenten in het HR-beleid van de scholen						
het opleidingsplan						

Samenwerking en Organisatiestructuur

Onderdeel	Actuele stand van zaken, inclusief onderbouwing waarom de huidige stand van zaken wel/niet voldoet	Doelstelling ontwikkelperiode	Activiteiten ontwikkelperiode	Planning activiteiten (datum aanvang – datum einde)	Door wie	Eindverantwoordelijk
Samenwerking						
Organisatiestructuur						
Begeleidingsstructuur						
	Kwantitatieve onderbouwing per school					
Aantal fte schoolopleiders in relatie tot het aantal op te leiden studenten per school						
Uren werkplekbegeleiding in relatie tot het aantal op te leiden studenten per school						

Kwaliteitszorg en Professionalisering

Onderdeel	Actuele stand van zaken, inclusief onderbouwing waarom de huidige stand van zaken wel/niet voldoet	Doelstelling ontwikkelperiode	Activiteiten ontwikkelperiode	Planning activiteiten (datum aanvang – datum einde)	Door wie	Eindverantwoordelijk
Kwaliteitszorg						
Kwaliteitszorgplan						
Professionalisering						
Professionaliseringsplan						
	Kwantitatieve onderbouwing professionalisering van betrokken medewerkers					
Aantal uren professionalisering schoolopleiders						
Aantal uren professionalisering werkplekbegeleiders						
Aantal uren professionalisering instituutsopleiders						

5. Geraadpleegde bronnen⁴

- Tegemoetkoming opleidingsscholen, informatie van DUS-I – [klik hier](#)
 - Wijzigingsregeling tegemoetkoming kosten opleidingsscholen – [klik hier](#)
 - Site Platform Samen Opleiden en Professionaliseren – [klik hier](#)
 - De Handreiking beleidsdocument: opleidings-, professionaliserings- en kwaliteitszorgplan van het Platform Samen Opleiden en Professionaliseren
-

De links waar u de documenten voor de aspirant-opleidingsscholen kunt vinden⁵

Format ontwikkelplan: [klik hier](#)

Beoordelingscriteria: [klik hier](#)

Aanvraagformulier: [klik hier](#)

⁴ De links naar de nieuwe regeling en DUS-I worden binnenkort geactualiseerd.

⁵ De links naar de documenten worden binnenkort geactualiseerd.

Bijlage A Beoordelingscriteria aspirant-opleidingsscholen

Beoordelingscriteria aspirant-opleidingscholen

Hieronder treft u een samenvatting van de criteria aan, die op de volgende pagina's verder worden uitgewerkt.

Elk van de criteria wordt uitgewerkt op drie onderdelen:

1. de ambitie en de visie;
2. de huidige stand van zaken;
3. het ontwikkelpad

Visie op samen opleiden	Beschrijving van de visie op en ambitie ten aanzien van het samen opleiden binnen het partnerschap.
	Stand van zaken van het samen opleiden binnen het partnerschap.
	Beschrijving van de wijze waarop het partnerschap tijdens de subsidieperiode de ambitie ten aanzien van samen opleiden wil realiseren.
Samenwerking en organisatiestructuur	Beschrijving van de ambitie ten aanzien van de samenwerking en de daarmee samenhangende organisatiestructuur binnen het partnerschap.
	Stand van zaken van de huidige samenwerking en organisatiestructuur van de partners binnen het partnerschap.
	Beschrijving van de wijze waarop het partnerschap tijdens de subsidieperiode de ambitie ten aanzien van de samenwerking en organisatiestructuur wil realiseren.
Professionalisering	Beschrijving van de ambitie van het partnerschap ten aanzien van de professionalisering van de betrokken medewerkers van de scholen (waaronder schoolopleiders, werkplekbegeleiders, management) en betrokkenen vanuit het opleidingsinstituut (bijvoorbeeld de instituutopleiders).
	Stand van zaken met betrekking tot de professionalisering van alle bij het partnerschap betrokken medewerkers.
	Beschrijving van de wijze waarop het partnerschap tijdens de subsidieperiode de ambitie met betrekking tot de professionalisering van de betrokken medewerkers van de scholen (waaronder schoolopleiders, werkplekbegeleiders, management) en betrokkenen vanuit het opleidingsinstituut (bijvoorbeeld de instituutopleiders) wil realiseren.
Kwaliteitszorg	Beschrijving van de ambitie ten aanzien van kwaliteitszorg van het partnerschap.
	Stand van zaken van de kwaliteitszorg binnen het partnerschap.
	Beschrijving van de wijze waarop het partnerschap tijdens de subsidieperiode de ambitie met betrekking tot kwaliteitszorg wil realiseren.
Regionale spreiding	<p>Werkgebied van de partnerschap.</p> <p>Dit criterium wordt alleen toegepast als er meer aanvragen zijn die aan bovenstaande kwalitatieve criteria voldoen, dan vanwege het subsidieplafond kunnen worden toegekend en er zodoende een selectie gemaakt moet worden.</p>

Weging:

De commissie toetst de kwaliteit van alle aanvragen aan de inhoudelijke criteria (visie op samen opleiden, samenwerking en organisatiestructuur, professionalisering en kwaliteitszorg). De criteria 'visie op samen opleiden' en 'samenwerking en organisatiestructuur' dienen in ieder geval voldoende te zijn, omdat dit de basis van de aspirant-opleidingsschool is. Een onvoldoende score voor 'professionalisering' en 'kwaliteitszorg' kan gecompenseerd worden door de overige scores mits de totaalscore voldoende is. De commissie is van mening dat 'professionalisering' en 'kwaliteitszorg' gedurende de komende jaren verder opgezet en ontwikkeld kunnen worden, met de 'visie op samen opleiden' en 'samenwerking en organisatiestructuur' als duidelijk fundament.

Het criterium 'regionale spreiding' wordt alleen toegepast als er meer aanvragen zijn die aan bovenstaande kwalitatieve criteria voldoen, dan vanwege het subsidieplafond kunnen worden toegekend en er zodoende een selectie gemaakt moet worden. Dit criterium geldt niet voor de aanvragen voor de sectoren po en mbo.

Opleidingsschool:

Met opleidingsschool wordt bedoeld het partnerschap van één of meer opleidingen voor leraren primair respectievelijk voortgezet onderwijs met één of meer scholen voor primair respectievelijk voortgezet en/of beroepsonderwijs. Met de term 'opleidingsschool' wordt niet de individuele deelnemende school of scholen bedoeld.

criterium	Deelaspecten	Minimumvereisten	Score
Visie op samen opleiden	De visie op en ambitie ten aanzien van het samen opleiden (opleiden, begeleiden en beoordelen) van studenten.	De aanvraag maakt inzichtelijk welke visie en ambitie het partnerschap heeft op het samen opleiden en de doelen en resultaten ten aanzien van samen opleiden die men wil bereiken binnen de subsidieperiode.	<p>Voor dit deelaspect wordt een hogere score toegekend indien de aanvraag kwalitatief beter is uitgewerkt op onder andere:</p> <p>De visie en ambitie op het samen opleiden (opleiden, begeleiden en beoordelen) van studenten, met de volgende onderdelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ een gezamenlijk concept over het opleiden van studenten dat gebaseerd is op het leren van studenten in twee verschillende contexten (de school en het opleidingsinstituut); ▪ de eigenheid van de beoogde aspirant-opleidingschool als onderdeel van de visie; ▪ het beoogde gezamenlijke programma, waarin het gedeelte van het curriculum dat vorm krijgt in de school (het werkplekcurriculum, dat wil zeggen het individuele en het gezamenlijke deel op school) en het gedeelte van het curriculum dat vorm krijgt in de lerarenopleiding een op elkaar afgestemd geheel vormen; ▪ gezamenlijke verantwoordelijkheid van de partners (school en instituut) voor het programma, waarin zij beide een substantiële rol hebben; ▪ de (beoogde) relatie van het samen opleiden met het (brede) HR-beleid van de partners, bijvoorbeeld een meer doorgaande lijn in de begeleiding van leraren (leraren in opleiding, startende leraren, zittende leraren), de plaats van schoolopleiders, werkplekbegeleiders en instituutopleiders in het functiebouwwerk en de relatie met professionalisering. <p>De uit de visie en ambitie voortvloeiende beoogde doelen en resultaten met betrekking tot het samen opleiden, zoveel mogelijk Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden (SMART) geformuleerd.</p> <p>Bovenstaande dient (uiteindelijk) te worden geconcretiseerd en vastgelegd in een opleidingsplan. Het opleidingsplan, professionaliseringsplan en kwaliteitszorgplan dienen congruent te zijn en kunnen ook worden samengevoegd in één overkoepelend plan.</p>

	<p>De stand van zaken van het samen opleiden binnen het partnerschap.</p>	<p>De aanvraag maakt inzichtelijk waar het partnerschap op dit moment staat met betrekking tot samen opleiden.</p>	<p>Voor dit deelaspect wordt een hogere score toegekend indien de aanvraag kwalitatief beter is uitgewerkt op onder andere:</p> <p>Het huidige gezamenlijke curriculum van de aspirant-opleidingsschool (indien aanwezig) en de activiteiten op het gebied van leren op de werkplek en/of het samen opleiden. Indien er al een programma en opleidingsplan zijn waarin deze aspecten aan de orde komen, dan kunnen deze dienen als beschrijving.</p>
	<p>De wijze waarop de partnerschap tijdens de subsidieperiode de ambitie ten aanzien van samen opleiden wil realiseren.</p>	<p>De aanvraag maakt inzichtelijk met welk ontwikkelpad de ambitie ten aanzien van het samen opleiden wordt gerealiseerd.</p>	<p>Voor dit deelaspect wordt een hogere score toegekend indien de aanvraag kwalitatief beter is uitgewerkt op onder andere:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ welke onderdelen of verbeterpunten verder ontwikkeld moeten worden om van de huidige situatie naar de streefsituatie (de ambitie, beoogde doelen en resultaten, inclusief een (verbeterd) opleidingsplan) ten aanzien van het samen opleiden te komen; ▪ het ontwikkelpad ofwel de concrete stappen die het partnerschap daarvoor gaat zetten; ▪ een uitwerking van het ontwikkelpad in een planning van de activiteiten, met daarin de fasering, beoogd resultaat en taakverdeling; ▪ het ontwikkelpad is zodanig dat de uitvoering binnen de looptijd gerealiseerd kan worden.

criterium	Deelaspecten	Minimumvereisten	Score
Samenwerking en organisatiestructuur	De ambitie ten aanzien van de samenwerking en organisatiestructuur binnen het partnerschap.	De aanvraag maakt inzichtelijk welke ambitie het partnerschap heeft ten aanzien van de samenwerking en organisatiestructuur en de doelen en resultaten ten aanzien daarvan die men wil bereiken binnen de subsidieperiode.	<p>Voor dit deelaspect wordt een hogere score toegekend indien de aanvraag kwalitatief beter is uitgewerkt op onder andere:</p> <p>Een bij de visie passende samenwerking tussen de partners, waaruit de opleidingsschool als daadwerkelijk partnerschap tussen één of meerdere scholen en opleidingsinstituten blijkt, en alle partners hun verantwoordelijkheid dragen in het samen opleiden met een substantiële rol voor zowel school als instituut.</p> <p>Daarbij worden ook de volgende onderdelen beschreven:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ de wijze waarop deze samenwerking wordt georganiseerd in een organisatiestructuur, met een daarbij horende overlegstructuur, en belegging van verantwoordelijkheden en besluitvorming binnen het partnerschap. Het gaat dan zowel om: <ul style="list-style-type: none"> ○ de structuur van het samen opleiden binnen de aspirant-opleidingsschool en de taken, rollen en functies daarin, ○ en aanvullend de organisatie van het ontwikkeltraject tot bekostigde opleidingsschool (bijvoorbeeld stuurgroep, projectleider, werk- of ontwikkelgroepen); ▪ de (im)materiële randvoorwaarden (tijd, faciliteiten, apparatuur etc.), waaronder het aantal fte schoolopleiders, werkplekbegeleiders en instituutopleiders. <p>De uit de ambitie voortvloeiende beoogde doelen en resultaten met betrekking tot de samenwerking en organisatiestructuur, zoveel mogelijk Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden (SMART) geformuleerd.</p> <p>Bovenstaande dient te worden vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst.</p>
	De stand van zaken van de samenwerking en organisatiestructuur binnen het partnerschap.	De aanvraag maakt inzichtelijk waar het partnerschap op dit moment staat met	<p>Voor dit deelaspect wordt een hogere score toegekend indien de aanvraag kwalitatief beter is uitgewerkt op onder andere:</p> <p>De huidige wijze van samenwerking en inrichting van de organisatie (- en</p>

	<p>De wijze waarop het partnerschap tijdens de subsidieperiode de ambitie ten aanzien van de samenwerking en organisatiestructuur wil realiseren.</p>	<p>betrekking tot de samenwerking en organisatiestructuur.</p>	<p>overleg)structuur, inclusief de facilitering (bijvoorbeeld aantal, ook in fte, schoolopleiders, werkplekbegeleiders en instituutsopleiders).</p>
		<p>De aanvraag maakt inzichtelijk met welk ontwikkelpad de ambitie ten aanzien van de samenwerking en organisatiestructuur van het partnerschap wordt gerealiseerd.</p>	<p>Voor dit deelaspect wordt een hogere score toegekend indien de aanvraag kwalitatief beter is uitgewerkt op onder andere:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ welke onderdelen of verbeterpunten verder ontwikkeld moeten worden om van de huidige situatie naar de streefsituatie (de ambitie, beoogde doelen en resultaten) ten aanzien van de samenwerking en organisatiestructuur te komen; ▪ het ontwikkelpad ofwel de concrete stappen die het partnerschap daarvoor gaat zetten; ▪ een uitwerking van het ontwikkelpad in een planning van de activiteiten, met daarin de fasering, beoogd resultaat en taakverdeling; ▪ het ontwikkelpad is zodanig dat de uitvoering binnen de looptijd gerealiseerd kan worden.

criterium	Deelaspecten	Minimumvereisten	Score
Professionalisering	Beschrijving van de ambitie van het partnerschap ten aanzien van de professionalisering van de betrokken medewerkers van de scholen (waaronder schoolopleiders, werkplekbegeleiders, management) en betrokkenen vanuit het opleidingsinstituut (bijvoorbeeld de instituutopleiders).	De aanvraag maakt inzichtelijk welke ambitie het partnerschap heeft ten aanzien van de professionalisering van de betrokken medewerkers en de doelen en resultaten ten aanzien daarvan die men wil bereiken binnen de subsidieperiode.	<p>Voor dit deelaspect wordt een hogere score toegekend indien de aanvraag kwalitatief beter is uitgewerkt op onder andere:</p> <p>Een bij de visie en ambitie passende professionalisering van alle bij de opleidingsschool betrokken medewerkers van de partners, waaronder schoolopleiders, werkplekbegeleiders (zie ook het ADEF-rollenportfolio), management en betrokkenen vanuit het instituut (bijvoorbeeld de instituutopleiders). Deze professionalisering dient aan te sluiten op de doelen van het partnerschap.</p> <p>Daarbij worden ook de volgende onderdelen beschreven:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ de (beoogde) competenties van de betrokkenen en eventuele uitbreiding van (het aantal) functies, die nodig zijn om de doelen van het partnerschap te realiseren en de manier waarop daaraan wordt gewerkt (waaronder scholing/training); ▪ de (beoogde) rol van leidinggevend en bij de opleidingsschool en de noodzakelijke professionalisering van die leidinggevend en; ▪ de (im)materiële randvoorwaarden: tijd, faciliteiten, bijvoorbeeld het aantal scholingsuren per medewerker; ▪ de beoogde relatie met HR-beleid en personeelscyclus van de partners. <p>De uit de ambitie voortvloeiende beoogde doelen en resultaten met betrekking tot de professionalisering, zoveel mogelijk Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden (SMART) geformuleerd.</p> <p>Bovenstaande dient (uiteindelijk) te worden geconcretiseerd en vastgelegd in een professionaliseringsplan. Het professionaliseringsplan, opleidingsplan en kwaliteitszorgplan dienen congruent te zijn en kunnen ook worden samengevoegd in één overkoepelend plan.</p>
	Stand van zaken met betrekking tot de professionalisering van alle	De aanvraag maakt inzichtelijk waar het partnerschap op dit moment staat met	<p>Voor dit deelaspect wordt een hogere score toegekend indien de aanvraag kwalitatief beter is uitgewerkt op onder andere:</p> <p>De huidige professionalisering van de betrokken medewerkers,</p>

	<p>bij het partnerschap betrokken medewerkers.</p>	<p>betrekking tot de professionalisering van alle bij het huidige partnerschap betrokken medewerkers.</p>	<p>waaronder schoolopleiders, werkplekbegeleiders, management en betrokkenen vanuit het instituut, waaronder de instituutsopleiders. Hierbij kan bijvoorbeeld worden aangegeven wie en hoeveel van de betrokkenen reeds (waarin) geschoold en/of VELON-geregistreerd zijn. Als er al een professionaliseringsplan is, dan kan deze dienen als beschrijving.</p>
	<p>Beschrijving van de wijze waarop het partnerschap tijdens de subsidieperiode de ambitie met betrekking tot de professionalisering van de betrokken medewerkers van de scholen (waaronder schoolopleiders, werkplekbegeleiders, management) en betrokkenen vanuit het opleidingsinstituut (bijvoorbeeld de instituutsopleiders) wil realiseren.</p>	<p>De aanvraag maakt inzichtelijk met welk ontwikkelpad de ambitie ten aanzien van de professionalisering van bij het partnerschap betrokken medewerkers wordt gerealiseerd.</p>	<p>Voor dit deelaspect wordt een hogere score toegekend indien de aanvraag kwalitatief beter is uitgewerkt op onder andere de volgende onderdelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ welke onderdelen of verbeterpunten verder ontwikkeld moeten worden om van de huidige situatie naar de streefsituatie (de ambitie, beoogde doelen en resultaten, inclusief het professionaliseringsplan) ten aanzien van de professionalisering te komen; ▪ het ontwikkelpad ofwel de concrete stappen die het partnerschap daarvoor gaat zetten; ▪ een uitwerking van het ontwikkelpad in een planning van de activiteiten, met daarin de fasering, beoogd resultaat en taakverdeling; ▪ het ontwikkelpad is zodanig dat de uitvoering binnen de looptijd gerealiseerd kan worden.

criterium	Deelaspecten	Minimumvereisten	Score
Kwaliteitszorg	De ambitie van het partnerschap ten aanzien van kwaliteitszorg van de opleidingsschool.	De aanvraag maakt inzichtelijk welke ambitie het partnerschap heeft ten aanzien van de kwaliteitszorg van de opleidingsschool en de doelen en resultaten ten aanzien daarvan die men wil bereiken binnen de subsidieperiode.	<p>Voor dit deelaspect wordt een hogere score toegekend indien de aanvraag kwalitatief beter is uitgewerkt op onder andere:</p> <p>De ambitie ten aanzien van gezamenlijke kwaliteitszorg, dat wil zeggen voor de opleidingsschool als geheel, met inbegrip van:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ het evaluatieproces (van gegevensverzameling tot en met bijstelling), inclusief de indicatoren (wanneer zijn de partners tevreden?) en de instrumenten (hoe wordt dat gemeten?); ▪ de rollen van de betrokkenen bij de kwaliteitszorg, inclusief de rol van de leidinggevende (die bijvoorbeeld middels de personeelscyclus bijdraagt aan kwaliteitsbewaking); ▪ de samenhang met de onderdelen die onder de eigen kwaliteitszorg van de school en het opleidingsinstituut vallen. <p>De uit de ambitie voortvloeiende beoogde doelen en resultaten met betrekking tot de kwaliteitszorg, zoveel mogelijk Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden (SMART) geformuleerd.</p> <p>Bovenstaande dient (uiteindelijk) te worden geconcretiseerd en vastgelegd in een kwaliteitszorgplan. Het kwaliteitszorgplan, opleidingsplan en professionaliseringsplan dienen congruent te zijn en kunnen ook worden samengevoegd in één overkoepelend plan.</p>
	Stand van zaken met betrekking tot kwaliteitszorg binnen het partnerschap.	De aanvraag maakt inzichtelijk waar het partnerschap op dit moment staat met betrekking tot kwaliteitszorg.	<p>Voor dit deelaspect wordt een hogere score toegekend indien de aanvraag kwalitatief beter is uitgewerkt op onder andere:</p> <p>De huidige kwaliteitszorg van (de partners binnen) het partnerschap. Als er al een kwaliteitszorgplan is, dan kan deze dienen als beschrijving.</p>

	<p>Beschrijving van de wijze waarop het partnerschap tijdens de subsidieperiode de ambitie met betrekking tot kwaliteitszorg wil realiseren.</p>	<p>De aanvraag maakt inzichtelijk met welk ontwikkelpad de ambitie ten aanzien van de kwaliteitszorg van het partnerschap wordt gerealiseerd.</p>	<p>Voor dit deelaspect wordt een hogere score toegekend indien de aanvraag kwalitatief beter is uitgewerkt op onder andere:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ welke onderdelen of verbeterpunten verder ontwikkeld moeten worden om van de huidige situatie naar de streefsituatie (de ambitie, beoogde doelen en resultaten, inclusief het kwaliteitszorgplan) ten aanzien van de kwaliteitszorg te komen; ▪ het ontwikkelpad ofwel de concrete stappen die het partnerschap daarvoor gaat zetten; ▪ een uitwerking van het ontwikkelpad in een planning van de activiteiten, met daarin de fasering, beoogd resultaat en taakverdeling; ▪ het ontwikkelpad is zodanig dat de uitvoering binnen de looptijd gerealiseerd kan worden.
--	---	---	--

<p>Regionale spreiding</p>	<p>Dit criterium wordt alleen toegepast als er meer aanvragen zijn die aan bovenstaande criteria voldoen, dan vanwege het subsidieplafond kunnen worden toegekend, en er zodoende een selectie gemaakt moet worden. In dat geval heeft een aanvraag van een beoogde aspirant-opleidingsschool, waarvan het werkgebied minder overlapt met het werkgebied van bestaande bekostigde opleidingsscholen in dezelfde onderwijssector, voorrang.</p>
-----------------------------------	--

