

---

PROJECTPLAN

**Integrale kwaliteitsaanpak  
Zij-instroom  
Primair Onderwijs – Amsterdam**

*Liever voor de klas*

**juni 2020**

## Inhoudsopgave

---

1	PROJECTINITIATIEDOCUMENT _____	5
1.1	Doel van dit document _____	5
1.2	Versie geschiedenis _____	6
1.3	Geraadpleegde documenten, data _____	6
2	REDENEN WAAROM HET PROJECT WORDT UITGEVOERD _____	7
2.1	Inleiding _____	7
2.2	Aanleiding _____	7
2.3	Samenwerking _____	8
2.4	Termijn _____	8
3	PROJECTDEFINITIE _____	9
3.1	Projectdoelstellingen _____	9
3.2	Leren van historie _____	10
3.3	Visie _____	12
3.4	Belangrijke kenmerken van de context _____	13
3.5	Bereik (Scope) _____	14
3.6	Producten _____	15
3.7	Randvoorwaarden _____	16
3.8	Risicomatrix _____	17
3.9	Duurzaamheid van dit project _____	19
4	PROJECTORGANISATIESTRUCTUUR _____	20
4.1	Projectfasen _____	20
4.2	Projectorganisatie _____	20
4.3	Personen en verantwoordelijkheden _____	21
4.4	Organogram _____	24
4.5	Overleg- en rapportagestructuur _____	25
5	INITIEEL PROJECTPLAN _____	27
5.1	Beschrijving van de activiteiten binnen de fasen _____	27
5.2	Projectplanning in schema _____	43
5.3	Financiële paragraaf gekoppeld aan de activiteiten per onderdeel en jaar _____	44

## SAMENVATTING

In 2023 zal het lerarentekort opgelopen zijn tot 440 fte indien er niets gebeurt. Het Noodplan van de schoolbesturen voorziet in diverse interventies om het lerarentekort tegen te gaan. Een van de variabelen is het werven en behouden van zij-instromers. Er staan veel zij-instromers klaar om het Amsterdamse onderwijs te versterken. Tegelijkertijd verliezen we deze potentiële leraren. Niet alleen doordat mogelijk het voortraject of de opleiding te zwaar is, ook omdat men bij de start onvoldoende wordt meegenomen in wat men kan verwachten, de opleiding onvoldoende aansluit bij de kandidaten omdat er niet overal rekening wordt gehouden met de achtergrond van de zij-instromer of de reeds eerder verworven competenties (evc). Als laatste is niet altijd de begeleiding op maat. Dit moet en kan beter.

De focus in dit traject ligt op de hele keten met betrekking tot de zij-instromers en voorziet in activiteiten ter verbetering van deze keten voor de hele stad Amsterdam. De toeleiding van zij-instromers moet helder en overzichtelijk (1 Loket) zijn. De intake, het voortraject en de begeleiding van deze nieuwe leerkrachten moet eenduidig en optimaal zijn. De huidige inrichting van het zij-instroom curriculum moet vraaggestuurd en flexibel zijn. De kwaliteit van het onderwijs op de opleidingsscholen, de kwaliteit van de begeleiding op de opleidingsscholen en de cultuur op de opleidingsscholen moet professioneel en dus op orde zijn. Zeker niet in de laatste plaats moet de kwaliteit van de coaches optimaal zijn. Deze coaches zullen vanaf de start als gids de zij-instromer begeleiden om vervolgens tot en met het inductietraject (het werken in de praktijk na afronding van het opleidingstraject) als coach fungeren. Dit alles volgens een eenduidig vastgesteld kwaliteitskader vanuit één en hetzelfde platform waarbinnen ruimte is maatwerk passend bij de context.

We zullen in dit traject 720 zij-instromers opleiden verdeeld over vier jaren, per jaar 180. Hiermee is een budget gemoeid van ruim 32 miljoen, vanuit het Ministerie van OCW en cofinanciering door de gemeente Amsterdam en de gezamenlijke onderwijsbesturen van Amsterdam. Daarnaast draagt het Rijk bij aan elke zij-instromer. Hiermee we schatten we in dat we onze doelen, zoals gesteld in dit plan, behalen.

## VOORWOORD

Het Amsterdamse onderwijs verkeert in een turbulente tijd. De dialoog over het lerarentekort wordt dagelijks gevoerd. Niet alleen door het onderwijspersoneel, ook onder de vele jonge Amsterdamse gezinnen. De zorgen zijn groot, deze zijn merkbaar en niet onterecht. Volgens de prognose zal het lerarentekort in de aankomende jaren verder toenemen, in 2023 wordt er een lerarentekort verwacht van 440 fte. Terwijl Amsterdam leraren veel te bieden heeft, zoals een uitdagende en dynamische omgeving. Amsterdam wordt als innovatieve stad gezien en de Amsterdamse leraar onderneemt graag, een mooi voorbeeld is een community als “De Amsterdamse klas”.

Om te zorgen dat Amsterdam weer aantrekkelijk wordt en blijft voor leraren, hebben de schoolbesturen, lerarenopleidingen en de gemeente Amsterdam de handen ineengeslagen als de Taskforce Lerarentekort om met oplossingen te komen. Hieruit is het actieplan van de Taskforce en het Noodplan van de gezamenlijke besturen ontstaan. Één van de antwoorden om het lerarentekort aan te pakken, is het stimuleren en faciliteren van zij-instroom. Het aantal belangstellenden voor het traject is groot. Echter, zo is uit recent onderzoek van Oberon (jan. 2020) gebleken, schort het op meerdere fronten aan de begeleiding van zij-instromers. De kwaliteit van de begeleiding verschilt per school en bestuur doordat veel scholen, schoolbesturen en de PABO's tegen de grenzen van het absorptievermogen aanlopen. Vermeld dient te worden dat dit niet zo is in alle besturen en bij alle zij-instromers.

Desalniettemin moet er verandering in de huidige situatie komen. De begeleiding van zij-instromers in het PO kan en moet beter en het aantal zij-instromers kan echt toenemen als de stad dit beter organiseert. We moeten in Amsterdam anders nadenken over de manier waarop begeleiding van zij-instromers en andere startende leraren wordt vormgegeven, omdat die door de tekorten niet meer (volledig) in de scholen zelf te organiseren is.

In dit projectplan wordt beschreven hoe we dit planmatig, integraal, systematisch en vol energie aanpakken.

# 1 Projectinitiatiedocument

## 1.1 Doel van dit document

Dit document heeft tot doel het project van de [integrale kwaliteitsaanpak van Zij-Instroom PO – Amsterdam](#) met projectnaam [Liever voor de klas](#) te definiëren en als basis te dienen voor het managen, monitoren van en het communiceren over het project. Daarnaast maakt dit document de beoordeling van het succes van het project mogelijk.

De vijf belangrijkste redenen voor gebruik van dit document zijn:

- o De basis van dit project zeker te stellen, opdat het ministerie van OCW de investering voor dit project ondersteunt;
- o De basis van dit project zeker te stellen, opdat de besturen (BBO) en opleidingen iPabo en HVA zich committeren en daarmee belangrijke verplichtingen aangaan ten aanzien van de voorgestelde acties van en bijdrage aan het project;
- o Te dienen als basisdocument op grond waarvan de projectleider/stuurgroep de voortgang van het project kan meten, wijzigingen kan beoordelen en vragen ten aanzien van het succes van het project kunnen beoordelen;
- o Te dienen met als hoger doel onszelf steeds de vraag te stellen: "Doen we de goede dingen en doen we dit goed zodat het tegemoet komt aan een betere keten m.b.t. de zij-instromers";
- o Communicatie met overige stakeholders over dit project.

Let wel:

1. Dit document is slechts een middel dat de verandering ondersteunt. De grootste verandering zit in de actoren zelf. Daarom is dit projectplan een dynamisch document en wordt na vaststelling een werkdocument;
2. Dit document is een parallel proces naast het activiteitenplan (waarmee de formele aanvraag wordt ingediend) dat op 6 juni aangeboden wordt aan het ministerie van OCW;
3. Het activiteitenplan wordt na toekenning van de subsidie openbaar gemaakt met inachtneming van de voorschriften uit de Algemene verordening gegevensbescherming;
4. In dit document spreken we van hij waar we welke vorm van persoon dan ook bedoelen;
5. Bij de begripsbepaling van de zij-instroom gaan we uit van de definitie zoals OCW heeft geschetst: De zij-instroomer is een persoon waarvoor subsidie is of wordt aangevraagd op basis van de regeling subsidie zij-instroom voor instroom in de functie van leraar in het primair onderwijs. Tevens wordt onder zijinstroomer verstaan: een persoon, met een diploma minimaal op het niveau van hoger onderwijs, vaak met opleiding en werkervaring in een andere sector dan de onderwijssector, zonder relevante lesbevoegdheid, die is ingeschreven bij een (reguliere) voltijd lerarenopleiding, een (verkorte) deeltijd opleiding, een duale lerarenopleiding, die opleidt tot het verkrijgen van een

bevoegdheid om les te geven in een school of instelling die valt onder de Wet op het primair onderwijs of de Wet op de Expertisecentra.

## 1.2 Versie geschiedenis

Versie	Versiedatum	Veranderingen
0.1	29 april 2020	Eerste verkenning m.b.t. contouren binnen het projectteam
0.2	15 mei 2020	Eerste versie – ter onderbouwing van het financieringsverzoek met de bestuurders
0.3	In de week van 25 mei 2020	Aangepast na feedback vanuit het Toetsorgaan
0.4	29 mei	Vaststellen projectplan met het Toetsorgaan en Stuurgroep en commitment BBO, Gemeente en Lerarenopleiding

## 1.3 Geraadpleegde documenten, data

- o Amsterdamse Lerarenagenda 2019-2023 'Liever voor de klas'; gemeente Amsterdam 2019
- o Noodplan lerarentekort Amsterdam, inclusief organisatiestructuur, 24 januari 2020
- o Intensivering aanpak Lerarentekort PO, 29 januari 2020
- o Stand van zaken: Intensivering aanpak Lerarentekort PO, 15 april 2020
- o Onderzoek Oberon 2020
- o Subsidieregeling zij-instroom PO G5
- o Zij-instroom in Beroep, HvA
- o Begeleiding zij-instroom beleidsdocumenten van diverse besturen
- o Presentatie Paul Hennissen, Lector Opleiden in de School, april 2018
- o Geleerde lessen uit de gemeente Den Haag
- o Goede praktijken en ervaringen van Now Teach uit Londen
- o Aan de slag voor de klas, convenant werkgelegenheidsbeleid tussen financiële sector en onderwijssector, februari 2019
- o Liever voor de klas, gemeente Amsterdam, Verkenning naar de opbrengsten van het advies van de helpdesk Liever voor de klas, februari 2020
- o Bijeenkomst BBO (Breed Bestuurlijk Overleg) over het Noodplan lerarentekort
- o Daarnaast zijn de eerste gesprekken met de werkgroep PO en Taskforce Lerarentekort als input gebruikt

## 2 Redenen waarom het project wordt uitgevoerd

### 2.1 Inleiding

Het beroep van leraar is een mooi en tegelijkertijd een uitdagend beroep om niet te zeggen: complex, zeker met de grote stedenproblematiek waar Amsterdam mee te maken heeft. Dit ervaren veel leraren dagelijks. Voor startende leerkrachten is dit herkenbaar, zij hebben te maken met deze complexiteit alsmede het voor het eerst zelfstandig voor de groep staan. Een groep die dit veelal in het kwadraat ervaart, zijn de zij-instromers. Zij zullen de kennis en vaardigheden nog sneller eigen moeten maken vanwege het feit dat zij tot op heden veelal binnen enkele maanden al zelfstandig voor de groep moeten. Met naast lesgevende taken soms taakuren daar bovenop. De verwachtingen liggen hoog en snel een betaalde baan in het onderwijs kan wrevel leveren. Door hun eerdere carrière worden zij-instromers veelal direct hoger ingeschaald terwijl ze het vak nog moeten leren. Dit veroorzaakt in een aantal gevallen onbegrip bij collega's. Vanuit leidinggevenden worden zij niet altijd als collega's maar als stagiaires behandeld. Hier krijgen zij-instromers mee te maken. Tegelijkertijd worden ze met open armen ontvangen als oplossing voor het lerarentekort. De verwachtingen zijn hooggespannen, de druk is zwaar. Het zoeken naar een stabiele Work-Life Balance, discrepantie idealen en dagelijkse werkelijkheid en andere organisatieculturele aspecten spelen parten bij de ervaren druk.

### 2.2 Aanleiding

De gemeente Amsterdam investeert al jaren fors in het onderwijs. Niet alleen op het gebied van huisvesting, maar ook op kwaliteit. De afgelopen jaren heeft de focus zich verplaatst naar een andere uitdaging: het nijpend tekort aan leraren. Met name de grote steden ondervinden significante hinder door het alsmaar oplopend tekort aan (kwalitatief sterk) personeel. Met de gemeente Amsterdam voorop. Om de tekorten van tegen te gaan, is er een Noodplan Lerarentekort Amsterdam opgesteld met drie lijnen. Één daarvan is de lijn 'Werving en Behoud' en heeft betrekking op de begeleiding van zij-instromers in het PO.<sup>1</sup> De kwaliteit van de begeleiding verschilt per school en bestuur. Veel, maar niet alle, scholen, schoolbesturen en de PABO's lopen tegen de grenzen van het absorptievermogen aan. Dit blijkt ook uit het onderzoek van Oberon naar het functioneren van de keten met betrekking tot zij-instroom in beroep (ZiB) in Amsterdam (2020). De kwaliteit moet beter. Willen we hen aan de poort niet al kwijtraken, zullen we eerst de ondoorzichtige route met de nu nog diverse richtlijnen, verschillen in aannamebeleid en secundaire arbeidsvoorwaarden vanuit besturen moeten harmoniseren. Daarnaast vragen drie componenten nog een flinke kwaliteitsslag. De inrichting van het voortraject en de lerarenopleiding moet meer vraaggericht en flexibel zijn en op de opleidingsschool (startschool) moet er voldoende ruimte zijn voor goede begeleiding en moet er sprake zijn van een zachte landing. De zij-instromers worden te snel alleen zelfstandig voor de groep geplaatst. Om de doelen, zie paragraaf 3.1, te realiseren, heeft het BBO het eerdergenoemde Noodplan geschreven waarin ze als stad Amsterdam een verzoek doen aan OCW voor extra financiële middelen bovenop de middelen vanuit het Rijk

---

<sup>1</sup> Zie artikel 1 begripsbepalingen uit de subsidieregeling onder zij-instromers wat verstaan wordt onder zij-instromer.

per zij-instromer. De noodzaak is immers hoog om zij-instromers aan te werven en te behouden. OCW heeft voor de G5 9 miljoen euro vrijgemaakt voor zij-instromers. Dit betekent dat scholen zij-instromers opleiden voor scholen die door het lerarentekort dit zelf niet kunnen omdat de begeleidingscapaciteit ontbreekt.

### **2.2.1 Een integrale aanpak van Zij-Instroom PO – Amsterdam geeft antwoord op de vragen waarmee we de doelen bereiken:**

- Hoe zorgen dat de toeleiding herkenbaar is met heldere en eerlijke informatie richting zij-instromers;
- Hoe zorgen we ervoor dat we gaan 'Opleiden voor de Stad'.<sup>2</sup>: Scholen leiden zij-instromers op voor scholen die door het lerarentekort zelf onvoldoende begeleidingscapaciteit hebben. Dit plan vormt de vernieuwde inrichting van het zij-instroomtraject in het Amsterdamse primair onderwijs;
- Hoe zorgen we voor een duurzame verandering door verbetering van begeleiding en werkplekieren;
- Hoe zorgen we voor maatwerk in de opleidingen waarbij rekening wordt gehouden met de achtergrond en eerder verworven competenties (evc) van de zij-instromers;
- Hoe zorgen we ervoor dat elke schakel in de keten kwalitatief sterk is;
- Hoe versterken we de condities om bovenstaande te realiseren. Denk aan gezamenlijk optrekken, leiderschap, strategisch personeelsbeleid, goed werkgeverschap, logistiek waarmee we de zij-instromers in Amsterdam behouden.

## **2.3 Samenwerking**

Samenwerking binnen het Noodplan en de Taskforce, waar pijler 1 onderdeel van uit maakt, is voor eenieder een vanzelfsprekendheid. Omdat de hele keten integraal wordt meegenomen, is er intensieve samenwerking met de schoolbesturen, de lerarenopleiders, de aanbieders van voortrajecten, de gemeenten en coaches. De samenwerking wordt planmatig ingericht middels doelgerichte overleggen waarbij steeds elke stap wordt getoetst op: 'doen we de goede dingen en doen we die goed' om vervolgens af te stemmen en vast te stellen 'wat is de volgende stap en wie doet wat'. Daarnaast zal het project aansluiting zoeken met het project: 'Professionaliseren van leraren' en het project: 'Modulair opleiden'. De banden met de andere G5 steden wordt aangetrokken omdat zij met dezelfde knelpunten te maken hebben. Ook is er reeds contact met de onafhankelijke aanjager 'Aanpak lerarentekort' waarmee de goede lessen uit Now Teach worden meegenomen. Deze lessen nemen we mee opdat de kandidaten direct echt professioneel worden benaderd en begeleid waarbij scherp wordt gekeken naar hun achtergrond en verworven competenties.

## **2.4 Termijn**

Het project start in september 2020 en loopt tot augustus 2024, met een opstartfase vanaf april 2020 (analyse, projectplan, eerste inrichting). Dit projectplan focust zich op deze vier jaren waar activiteiten aan gekoppeld zijn. Zie hoofdstuk 5 voor de fasering van deze activiteiten.

---

<sup>2</sup> In dit traject spreken we over een projectplan.



### 3 Projectdefinitie

Het project wordt inhoudelijk weergegeven in dit hoofdstuk en verfijnd in hoofdstuk 5, op basis van de beleidsdocumenten van de besturen, de goede praktijken in Amsterdam en daarbuiten zoals "Now Teach" uit de UK, en de conclusies uit het onderzoek van Oberon.

Het samenstellen van een pool van ervaren coaches (bij voorkeur interne coaches binnen de scholen van Amsterdam) zijn de geleerde lessen in de gemeente Den Haag. Een dergelijke begeleidingspool wordt samen opgezet en in nauwe samenwerking met de Pabo, HvA en BBO. Allen committeren zich aan het realiseren van de pool en de plannen in deze integrale aanpak.

De projectdefinitie van dit project betreft dan ook het voorstel voor de voorbereiding, het opstarten, ondersteuning/begeleiding en het ontwikkelen van alle interventies die tot doel leiden om meer zij-instromers te werven en te behouden.

Inlezen, gesprekken voeren, aansluiten bij het project 'modulair opleiden' en 'professionaliseren van leraren' zal leiden tot voldoende input om de contouren van het projectplan helder te krijgen.

Waarom er gekozen wordt voor een integrale aanpak en samenwerking met het project: 'Professionalisering van leraren'? Doordat het project zij-instromers hybride wordt opgepakt met het project professionaliseren van leraren, zullen uit de leerarrangementen van dat project coaches, trainers en intervisieleiders worden geworven. Het leren van leraren uit Amsterdam wordt hiermee als een kansrijk vertrekpunt gezien. We laten ons informeren m.b.t. het project 'Modulair opleiden' die zich richt op onbevoegd, deels bekwaam, onderwijsondersteunend personeel. Leren van hun lessen kan ons helpen om de lerarenopleiding te valideren en beter aan te laten sluiten op de behoeften van zij-instromers waarmee meer maatwerk wordt gegarandeerd door aan te sluiten bij de eerder verworven competenties.

#### 3.1 Projectdoelstellingen

De projectdoelstellingen sluiten aan bij de noodzaak tot een kwaliteitsslag met betrekking tot het werven en behouden van zij-instromers.

Centraal doel:

- Er is een integrale en kwalitatief sterke keten rondom het aantrekken en behouden van 180 zij-instromers per jaar waarmee het lerarentekort wordt gereduceerd en de kwaliteit van het onderwijs goed blijft.

#### Subdoelen:

- 90% van de kandidaten die zich aanmelden starten het voortraject;
- 90% van de zij-instromers die het voortraject gestart zijn ronden het goed af middels het assessment;
- 100% van deze zij-instromers gaat starten aan de opleiding;
- 80% van de zij-instromers slaagt binnen de gestelde twee jaar;
- 80% van de zij-instromers werkt na 5 jaar nog als leraar in het Amsterdamse onderwijs;
- Het traject wordt gewaardeerd met minimaal een 8 door de zij-instromers;
- Een begeleidingspool samenstellen van 20 coaches in het eerste jaar tot 50 in 2024 vanuit criteria samengesteld met de stakeholders;
- De zij-instromers dragen (samen met de andere interventies) bij aan het terugdringen van het lerarentekort in vier jaar;
- Er is een stedelijk kwaliteitskader (met standaarden voor de intake, voortraject, begeleiding en flexibel/modulair opleiden) waarbinnen ruimte is voor maatwerk.

#### Neveneffect:

- Meer diversiteit op de werkvloer in het PO door een scala aan eerdere carrières;
- Verlaging werkdruk in het PO;
- Samenwerking tussen de Amsterdamse schoolbesturen (PO) is vergroot door 'Opleiden voor de stad';
- Meer leren van elkaar (zie paragraaf 5.1.5.2) en koppeling loopbaanperspectief verhoogt de aantrekkelijkheid van het beroep (PO);
- De begeleidingspool kan mogelijk worden uitgebreid met meer coaches en voor een grotere doelgroep: bijvoorbeeld net afgestudeerde PABO-studenten en dus deze startende leraren.

### 3.2 Leren van historie

Leidend is het lerarentekort, de ambities uit het Noodplan en de uitkomsten van het onderzoek uitgevoerd door Oberon (feb. 2020).

De hoofdvraag was: "Wat zijn aanknopingspunten om te komen tot een effectieve en efficiënte aanpak van de keten met betrekking tot zij-instromers in het beroep po en vo in de gemeente Amsterdam."

De belangrijkste aanbevelingen van Oberon voor het Amsterdamse zij-instroomtraject zijn:

- Afspraken maken tussen schoolbesturen en de opleidingen over aanpassingen in de opleiding zodat ZiB-ers meer maatwerk ervaren;
- Afspraken maken dat schoolbesturen de mogelijkheden van ZiB bij hun scholen actief over het voetlicht brengen, met het oog op de toekomstige tekorten en hiermee 'Opleiden voor de stad': Schoolbesturen kiezen vanuit gezamenlijke verantwoordelijkheid op welke scholen ZIB-ers opgeleid worden, zodat

scholen met ruimte voor de begeleiding van ZIB-ers ook opleiden voor andere scholen in de stad. Hierbij is niet meer een vacature op een specifieke school de reden om een ZIB-er op te leiden, maar de mogelijkheid om goede begeleiding te bieden en het belang van alle Amsterdamse scholen;

- In deze samenwerking is aandacht voor verschillen in leerlingpopulatie tussen scholen, en zorg voor een zachte landing van de ZIB-er op een passende school na afronding van de opleiding;
- In overleg tussen gemeente, besturen en opleidingen bespreken van de mogelijkheden om andere routes richting leraarschap financieel te ondersteunen, zoals de verkorte deeltijdopleiding, als dit beter bij iemand past dan het ZIB-traject;
- Gezamenlijk vaststellen dat (een vorm van) een voortraject verplicht moet zijn, omdat kandidaten zonder voortraject vaak te snel een geschiktheidsonderzoek aanvragen. Besturen stellen een ZIB-voortraject voor hun scholen vast met ruimte voor verschillende voortrajecten qua omvang en inhoud;
- Amsterdamse schoolbesturen formuleren een Amsterdams pakket waar begeleiding en arbeidsvoorwaarden aan voldoen, zo weet een ZIB-er waar hij op kan rekenen;
- De informatie richting de potentiële kandidaat verder versterken. Bijvoorbeeld: welke voortrajecten er zijn, welke opleidingsmogelijkheden passend zijn, waar werkplekken zijn, en aanreiken van aandachtspunten voor de tripartite overeenkomst en de aanstelling. Naast de helpdesk van lievervoordeklaas.nl een actievere persoonlijke begeleiding beschikbaar stellen (bijvoorbeeld intermediair of coach);
- Ondersteunen van begeleiding op school door middel van bijvoorbeeld scholing, coaches of facilitering van uren;
- Borgen van de begeleiding van ZIB-ers op de scholen door het koppelen van ZIB- begeleiding aan de structuren rondom de begeleiding startende leraren;
- Ontwikkelen door de opleidingen van modulaire en flexibele opleidingsroutes gericht op een instroomniveau qua bekwaamheid ("basisartsmodel") met mogelijkheid dit later via modules op te plussen tot volledig gediplomeerd. Een dergelijk stapelbaar opleidingstraject kan ook andere doelgroepen aanspreken voor wie het ZIB-traject te zwaar is, of onderwijsassistenten die door zouden willen leren om basisschoolleraar te worden.

Alle bovenstaande punten krijgen een plek in dit traject. Het laatste onderdeel zal een verbeterpunt zijn van het project 'Modulair opleiden' waarmee samengewerkt wordt. Bij al deze aanbevelingen spelen de aanbieder van het voortraject, de lerarenopleiding, de schoolleider, de HRM, de coach in de school en de coach van buiten de opleidingschool een cruciale rol. Zij dienen de zij-instromer te ondersteunen en te positioneren in het verkrijgen van hun positie zonder deze te moeten 'bevechten' en waarbinnen continu geleerd wordt om een goede leraar te zijn. Zij moeten support, vertrouwen en ruimte ervaren. Ook zullen zij deelnemen aan het gezamenlijk opstellen van een kwaliteitsprofiel, -kader, -standaard voor het 1 Loket, voor de intermediair, voor de coaches in de begeleidingspool, voor de intake, voor het voortraject, voor de inhoud van het aanbod van de lerarenopleiding en voor de condities op de opleidingscholen op. Gezamenlijk zullen we dit vanuit breed draagvlak vaststellen.

### 3.3 Visie

#### *Wij staan voor...*

De visie van dit project betreft vooral de visie op de *aanpak van het realiseren genoemde doelen* van dit project. Deze vertalen we naar een visie die zich kenmerkt door 1) een *netwerkgerichte aanpak* waarin een collectieve ambitie en operationele afspraken tussen actoren zoals schoolbesturen, gemeente en Pabo's belangrijk zijn, 2) een *gefaseerde aanpak* van uitvoering (via een voortraject van intake, opleiden en uiteindelijke onder begeleid naar zelfstandig werken in de school) en gefaseerd in die zin dat er in vier jaar 'lichtingen' van zij-instromers het traject doorlopen. Hierdoor kan leren en verbetering plaatsvinden na iedere lichting, waarbij 3) *modulair* 'op maat leren' en 4) via een aanpak van *begeleid leren* en *lerend evalueren* zoals via leercommunities en continue coaching.



We vertalen deze visie naar 7 *uitgangspunten* voor de aanpak van dit project.

- 1) Wij geloven erin dat we een *kwantitatief* probleem als een lerarentekort ook *kwantitatief* kunnen oplossen. Er staan veel zij-instromers klaar om het onderwijs in te stappen. We hebben daarbij wel de opgave om dit kwalitatief en duurzaam uit te voeren met sterke leraren zodat elk kind goed onderwijs krijgt.
- 2) Wij vertrouwen erop dat zij-instromers van nature *leergierig* zijn en een hoge mate van *verantwoordelijkheid* hebben, zoals elke leraar. Zij-instromers hebben wellicht zelfs bewuster voor dit vak gekozen vanwege een idealisme. Wij zullen deze energie en motivatie vast moeten houden middels een opleiding op maat, goede begeleiding en bewustwording van de toegevoegde waarde van de zij-instroomer.
- 3) Wij geloven er ook in dat zij-instromers een grote bijdrage leveren in een *rijker beroepsbeeld* vanwege hun diverse achtergrond en eerdere carrière. Deze diversiteit en blik van buiten naar binnen en van binnen naar buiten draagt bij aan de aantrekkelijkheid van het onderwijs en een professionele cultuur in de scholen.
- 4) Wij leveren daarom de juiste randvoorwaarden, de condities waarop de zij-instromers van droom naar droombaan worden geleid. Dit vraagt een heldere toeleiding, een gedegen intake en voortraject, een op maat opleidingstraject, een juiste matching op de opleidingsschool en krachtige op maat begeleiding door een sterke coach.

- 5) Wij gaan er voor dat deze stappen in de *gehele keten* vanuit gezamenlijke verantwoordelijkheid worden doorlopen. Waarbij theorie en praktijk continu hand in hand gaan.
- 6) Wij beloven een *aantrekkelijke leerwerk omgeving* in Amsterdam voor leraren (en zij-instromers) waarbij ruimte is om te leren en waar volop ruimte is voor reflectie. Waar leidinggevend en leraren de goede condities scheppen voor een open leercultuur, het geven en ontvangen van feedback is vanzelfsprekend. Waar zij-instromers het vak leren van collega-leraren die zich als coach hebben ontwikkeld. Waar er onderling vertrouwen is en waar sprake is van waardering en gunnen.
- 7) Wij gaan voor *lerend evalueren*. Als stuurgroep zullen wij ons ook continu in het leerproces bevinden om te toetsen of het voorgenomen doel ook daadwerkelijk behaald wordt. Dit vraagt een investering aan de voorkant van het project, het onderzoek. Dit zal grondig moeten met alle belanghebbenden. Dit vraagt tijd en aandacht en de verwachting is dat deze investering zich ruimschoots terugbetaalt. We zullen met elkaar kritisch moeten reflecteren op de gevoerde aanpak en de daaruit gevolgde lessen zullen we toepassen om de interventie aan te passen waar nodig. Dus leren van tussentijdse inzichten, resultaten. Deze bijstellen en gebruiken wat werkt in de context. Daarbij benutten we eveneens de input van de belanghebbenden. De zij-instromers zullen deel uit maken van een leercommunity waardoor het voor hen aantrekkelijk wordt en blijft: intervisie met elkaar, zodat zij van en met elkaar leren. Uitwisselen met andere steden, andere landen wellicht. Hiermee creëren we in de stad Amsterdam een lerende en duurzame onderwijsorganisatie.

Deze visie op de aanpak van zij-instroom voor Amsterdam vormt de basis voor de projectinvulling die in de volgende paragraaf wordt beschreven zoals de volgorde en invulling van de projectfasen.

### 3.4 Belangrijke kenmerken van de context

Voor een goede uitvoering van dit projectplan is het van belang aandacht te hebben voor de volgende zaken:

- De bewustwording dat er een gezamenlijke stuurgroep Noodplan Lerarentekort is, waar schoolbesturen, verenigd in het BBO, samenwerken om het verdere lerarentekort tegen te gaan;
- Er hoge werkdruk wordt ervaren door alle stakeholders. We zullen ons ervan bewust moeten zijn dat alle interventies perspectief geven en een hoger doel dienen;
- De bewustwording dat we gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het welslagen van dit project. De overheid verleent de subsidie (bij goedkeuring plan) voor vier jaar. Aanvullend is er de subsidie uit de Rijkssubsidie voor elke zij-instromer. Daarnaast investeert de gemeente Amsterdam, de gezamenlijke besturen en lerarenopleidingen;
- Er wellicht op korte termijn niet direct verbetering zichtbaar is, maar op middellange termijn wel en dat hiermee de verandering meer duurzaam wordt ingezet;
- We talenten binnen de stad Amsterdam benutten en inzetten vanuit leren van en delen met elkaar. Hiermee blijven de ingezette interventies in de stad en kunnen we ze verankeren;
- Acceptatie dat we 'Opleiden voor de stad' en daarmee bewustzijn dat men niet direct voor de eigen organisatie opleidt;

- Er is aandacht voor verschillen in leerlingenpopulatie tussen scholen en daarmee focus op scholen met een hoog aantal doelgroepelers en scholen met hoge tekorten;
- De zorg voor een zachte landing van de zij-instromer op een passende school tijdens het werkervaringstraject, de opleidingsschool en na afronding van de opleiding.

### 3.5 Bereik (Scope)

In de uitwerking van de scope binnen de gemeente Amsterdam zijn we uitgegaan van de volgende aantallen:

Inwoners: 865.000

Amsterdam totaal:

Schoolbesturen: 47

Basisschoolleerlingen: 67.000

Scholen PO: (inclusief SO/SBO): 237

Leraren: 7000

Opleidingsscholen: 22 (allen binnen de besturen die het convenant hebben ondertekend m.u.v. CPOW)

Lerarenopleidingen: 2 HvA en iPabo

De stakeholders in dit project zijn de deelnemende besturen, de (opleiding)scholen en lerarenopleidingen en natuurlijk de duo-collega's en schoolleiders van de zij-instromers. Zeker niet in de laatste plaats de zij-instromers in de gemeente Amsterdam zelf.

Deelnemende schoolbesturen: 23

ASKO	STWT	St. SHON	ORION	KOLOM
OOadA	AMOS	AWBR	STAIJ	ABSA
ZONOVA	LEV	El Amal	St. NIS	ESPRIT
St. Florente	St. KBA Nieuw West	InNoord	St. ISA	Evangelische Broedergemeente
Stichting Geert Groote Scholen	Stichting Cosmicus Scholen	Stichting Joods Bijzonder Onderwijs		

Alleen de besturen die het Noodplan hebben ondertekend komen in aanmerking voor de subsidie van OCW. Onderstaande besturen derhalve niet.

Steunverklaring ondertekend door:

Stichting Openluchtschool	St. Nieuwe Schoolvereniging	St. Buitenveldertse Montessori
St. Amsterdamse Montessorischool	Schoolvereniging Willemspark	St. Tobias Amsterdam
Schoolvereniging voor Opvoeding en Onderwijs	Schoolvereniging Peetersschool	Christelijke Schoolvereniging Amsterdam-Zuid

Wat/Wie valt buiten de scope:

- Kandidaten (Belangstellenden lager dan HBO)
- Onderwijsniveaus anders dan PO
- Schoolleiders en IB-ers
- De gemeenten buiten Amsterdam

### 3.6 Producten

Onderstaande producten worden, naast dit projectplan, opgeleverd (op basis van de huidige aannames en aangescherpt na de analyse) waarbij een eenduidig kwaliteitsstandaard voor de gemeente Amsterdam prominent terugkomt:

- Harmonisatie van nu nog divers beleid door vaststellen van goede praktijken en deze benutten voor criteria en een eenduidige kwaliteitsstandaard/-kader/-profiel, passend binnen de stedelijke en financiële afspraken, dat na overleg binnen de verschillende teams (zie paragraaf 4) in afstemming met programmamanagement wordt vastgesteld voor de stad Amsterdam en daarmee draagvlak gevonden bij de Amsterdamse schoolbesturen en lerarenopleidingen. Zij committeren zich aan:
  - o Hoe het voortraject, de opleiding en begeleiding van zij-instromers worden vormgegeven, zodanig dat de aanpak verbetert;
  - o De afspraken over een gezamenlijke intake, voortraject en matching (overzicht vacatures): doorontwikkeling van het voortraject;
  - o Formuleren van afspraken m.b.t. een Amsterdams pakket waar begeleiding en arbeidsvoorwaarden aan voldoen, zodat de zij-instromer weet waar hij op kan rekenen;
  - o Afspraken over hoe de opleiding aansluit bij de eerste leer- en ontwikkelbehoeften van zij-instromers. Een voorbeeld hiervan kan zijn aanbieden van lessen/modules m.b.t. klassenmanagement in de eerste fase van de opleiding zodat de zij-instromers goed voorbereid kunnen starten;
  - o De afspraken over welke scholen zij-instromers gaan opleiden (gezamenlijk opleiden voor de stad) en dat dit niet dezelfde hoeven te zijn als waar de zijinstromer na een jaar of na afronden van het traject aan het werk gaat. De intermediair selecteert de school passend bij de ontwikkelbehoefte van de kandidaat en rekening houdend met de achtergrond van de kandidaat;
  - o Formuleren van afspraken m.b.t. opleidingsovereenkomst, zodat de zij-instromer weet waar hij aan moet voldoen mocht hij eerder stoppen met de opleiding;
  - o Afspraken over de begeleiding en de criteria over de competenties van de coach en toerusting (in tijd en opleiding/ training) op het begeleiden van volwassenen;
  - o Afspraken over de begeleiding en de criteria over de competenties van de werkplekbegeleider (duo-collega) en toerusting (in tijd en opleiding/ training) op het begeleiden van volwassenen;

- De criteria over de condities op de opleidingsschool zoals professionele cultuur, leiderschap en onderwijskwaliteit;
  - Formuleren van afspraken m.b.t. monitoren kwaliteit intermediair en coaches zodat scherp hun kwaliteit gevolgd wordt en getoetst wordt op effecten m.b.t. de begeleiding voor de zij-instromers. De ontwikkeling en resultaten evalueren en consequenties verbinden hieraan indien de resultaten uitblijven en niet wordt voldaan aan de kwaliteit;
  - Formuleren van afspraken m.b.t. binding aan de stad Amsterdam, zodat de zij-instromer weet waar hij aan moet voldoen mocht hij eerder vertrekken uit de stad om elders te gaan werken.
- Digitaal platform voor 1 Loket;
  - Een begeleidingspool van coaches;
  - Een peer- en leernetwerk van zij-instromers;
  - Protocol besluitvormingsprocedures, evaluatie (tussenevaluaties en eindevaluatie) en borging
  - Communicatieplan;
  - Rapportages aan de Stuurgroep aanpak lerarentekort PO, die bestaat uit schoolbesturen en medewerkers van het programmateam leraren van de gemeente Amsterdam.

### 3.7 Randvoorwaarden

Voor het project gelden de volgende randvoorwaarden:

- Samenwerking met de gemeente, iPabo, HvA en BBO en investering in tijd, ruimte en middelen;
- Samenwerking met project 'Professionalisering Leraren' en project 'Modulair opleiden';
- Goede afstemming met de Stuurgroep Noodplan (coördinatie en prioritering);
- Goede afstemming met de afdeling onderwijs van de gemeente Amsterdam;
- Draagvlak voor 'Opleiden voor de stad';
- Aanstellen projectteam/projectorganisatie;
- Actieve ondersteuning vanuit het BBO en de Taskforce lerarentekort;
- Ondersteuning ambtelijke secretaris PO vanuit de gemeente;
- Sluitende begroting\*;

\*De beschikbaarheid van voldoende financiële middelen om van start te kunnen gaan, is hierbij van eminent belang. Het projectplan zal op 6 juni ingediend worden bij het ministerie van OCW;



### 3.8 Risicomatrix

Risico matrix										
Nr	Categorie	Risico	Toelichting risico	Analyse		Te nemen beheersmaatregel	Resultaat bij tussentijdse evaluatie	Risicobeoordeling		
				Oorzaak	Effect			Omschrijving	Kans	Impact
1.	Voortraject	Lager slagingspercentage dan ambitieniveau	Ambitie is gesteld op 180 zij-instromers starten aan de opleiding. Is dit reëel?	Veel afvallers in het verleden vanwege andere verwachtingen, onvoldoende begeleiding en niet behalen geschiktheidsonderzoek	Minder zij-instromers starten aan de opleiding, we raken potentiële leraren kwijt.	Sterk voortraject met: Intake (eerlijke verhaal) Begeleiding vanaf de start		2	2	4
2.	1 Loket	Intermediair	Kwetsbaarheid bij 1 intermediair	Bij het beleggen bij 1 persoon is back up onvoldoende gerealiseerd.	Bij uitval, valt kennis en kunde weg en ontstaan wachttijden bij aanvragen	Beleggen bij twee personen		2	1	2
3.	1 Loket	Vullen begeleidingspool	Zijn er bijtijds voldoende begeleiders in de begeleidingspool	Bij voortvarende start, bestaat het risico dat er nog onvoldoende begeleidingscapaciteit is vanuit de pool	Er wordt nog niet per 1 september al gematcht. Scholen hebben de verwachting dat zij al gebruik kunnen maken van de pool	Communicatie richting de scholen. Gelijk in juni starten met profiel intermediair en coaches Starten met een kwart externe coaches		2	2	4
4.	1 Loket / Opleidings-scholen	Mismatching	Geen goede match plaatsing zij-instromers op schoollocatie	Vindplaats is nog onvoldoende bekend. Helpdesk nog niet goed toegerust. Onvoldoende in beeld wat de profielen van de scholen zijn.	Langere wachttijden m.b.t. plaatsing Scholen gaan het zelf organiseren	Communicatie richting de scholen. Gelijk in juni starten met overzicht scholen Kwaliteitskader starten voor opleidingsscholen		2	1	2
5.	Zij-instroomer op de opleiding	Uitval	Grotere uitval tijdens de	Programma valt tegen Programma te zwaar Verkeerde verwachting	Desinvestering Vacature niet ingevuld	Modulair opleiden door rekening te houden met		2	2	4

Risico matrix										
Nr	Categorie	Risico	Toelichting risico	Analyse		Te nemen beheersmaatregel	Resultaat bij tussentijdse evaluatie	Risicobeoordeling		
				Oorzaak	Effect			Omschrijving	Kans	Impact
			opleiding dan gepland	Onvoldoende begeleiding	Lagere deelname inductietraject	eerder verworven competenties Intake verbeteren Sterk inzetten op begeleiding Aanstellings- en Opleidingsovereenkomst opstellen waarin opgenomen wat te doen bij eerder uitval				
6.	Zij-instromer op de opleiding	Langere doorlooptijd	De zij-instromer doet langer over de opleiding dan gepland	Programma valt tegen Programma te zwaar Work-Life balance	Meer tijd nodig dan de gestelde twee jaar Vacature invulling laat op zich wachten / vacature wordt anders ingevuld	Aanstellings- en Opleidingsovereenkomst opstellen bij langere doorlooptijd	3	2	6	
7.	Opleidings-scholen	Werkdruk	Er wordt een groter appèl gedaan op de duo van de zij-instromer.	Werkdruk verhoging wordt ervaren bij de begeleiders in de school (duo's)	Begeleiding dreigt weg te vallen door werkdruk duo	Faciliteren van duo-collega voor een uur begeleiding per week (en daarmee minder taakuren op de school)	2	1	2	
8.	Overall	Coronacrisis	Aanhouden gevolgen coronacrisis	Afstandsonderwijs en regels overheid met gevolgen voor PO	Minder goed begeleiding zij-instromers dan beoogd met vertraging en uitval als gevolg	Monitoren van effecten maatregelen in kader van coronacrisis	2	2	4	

### 3.9 Duurzaamheid van dit project

Het project moet advies opleveren over hoe de duurzaamheid na de duur van het project overgenomen kan worden. De duurzaamheid zit in ieder geval in een drietal componenten:

1. Binnen de stad Amsterdam wordt een 1-loket ingericht waar zij-instromers terecht kunnen en op weg worden geholpen, ook na de duur van dit project;
2. Binnen de stad Amsterdam wordt een pool van coaches, trainers, intervisiebegeleiders en supervisors ontwikkeld uit het Amsterdamse onderwijs die de zij-instromers blijvend professioneel benaderen rekening houdend met hun eerder verworven competenties: verbinding creëert duurzame verbondenheid;
3. Binnen de stad Amsterdam kennen we één aanbod dat als blijvend kwaliteitskader dient waarbinnen maatwerk geleverd wordt. Onderdeel hiervan is een geïnstitutionaliseerd proces van eenduidige intake, een verplicht voortraject (met dezelfde kwaliteitsstandaard waarbinnen maatwerk geleverd kan worden), opleiden via een eenduidige kwaliteitsstandaard voor de lerarenopleiding (curriculum) en de opleidingsschool (onderwijs, leraren, leiderschap, cultuur) en een eenduidige kwaliteitsstandaard voor de coaches. Dit kwaliteitskader wordt vastgelegd, geëvalueerd, bijgesteld waar nodig en wordt overgedragen bij het afsluiten van dit project.

## 4 Projectorganisatiestructuur

### 4.1 Projectfasen

Fasen	Onderwerp
1. Bewustwording en opstart project	<ul style="list-style-type: none"><li>- Korte intake voor eerste kennismaking en verkenning 'Ist' en 'Soll' situatie</li><li>- Nadere verkenning context en concretisering vraag</li><li>- Documentenanalyse</li><li>- <i>Bewustzijn van communicatie in deze fase voor het gehele proces</i></li></ul>
2. Ontwerp van het projectplan	<ul style="list-style-type: none"><li>- We schetsen de contouren van het projectplan waarbij we de methodiek van Prince2 hanteren</li><li>- Inhoudelijke check vanuit de stuurgroep</li><li>- Het projectplan wordt verder vormgegeven en afgerond</li><li>- De laatste conceptversie wordt besproken. De laatste oneffenheden worden verwerkt</li><li>- <i>Afstemming met stuurgroep en commitment stakeholders</i></li></ul>
3. 'Fit' van de organisatie	<ul style="list-style-type: none"><li>- Inrichting projectteam en –organisatie</li><li>- Met leidinggevende en onderwijsadviseur rollen, taken, verantwoordelijkheden bespreken</li><li>- De Q's omzetten in 'Focus op....' Eigenaarschap vastleggen en communiceren</li><li>- Alle actoren meenemen in het projectplan</li><li>- <i>Informeren Gemeente – BBO – gezamenlijke lerarenopleidingen</i></li></ul>
4. Borgen	<ul style="list-style-type: none"><li>- Evaluatiemomenten middels werkoverleggen</li><li>- Jaarlijkse evaluatie met opdrachtgever</li><li>- Verspreiding, leren van en delen binnen Amsterdam, binnen de G5 en landelijk</li><li>- <i>Bij evaluatie continu toetsen op gestelde doelen en of we op koers liggen, moeten temporiseren dan wel intensiveren</i></li></ul>

### 4.2 Projectorganisatie

De volgende organisatiestructuur zal voor de duur van het project ingericht worden vanuit het projectmanagement:

Projectleider: Jacqueline Sweerts

Projectmedewerker:

.....

## 4.3 Personen en verantwoordelijkheden

Ieder gremium kent zijn verantwoordelijkheid.

- De **Opdrachtgever/Opdrachtnemer** hebben rechtstreeks contact aangaande alles omtrent de opdracht.
- Het **Toetsorgaan** toetst het plan op de eisen om de subsidie vanuit OCW te garanderen. Zij doen de uiteindelijke aanvraag en houdt daarna op te bestaan;
- De **Stuurgroep /Programmamanagement** houdt overzicht en stemt af met de projectleider aangaande de doelen in relatie tot de andere doelen van de overige pijlers Noodplan Lerarentekort
- De **Monitorgroep** monitort het proces van dit project en bespreekt of we op koers liggen, moeten temporiseren dan wel intensiveren; Zij zijn de *linking pin* naar het BBO, gemeente en lerarenopleidingen;
- Het **Team lerarenagenda** monitort dit project als onderdeel van het Actieplan;
- Het **Veldteam** kijkt vanuit het veld mee naar de plannen, acties en bespreekt de ambities en haalbaarheid. Zij zijn ook de *linking pin* naar het veld;
- Het **Ontwikkel- en Ontwerpteams** ontwerpen de kwaliteitsstandaarden m.b.t. hun onderwerp opdat er een kwaliteitsverbetering ontstaat en er een eenduidig kader is binnen Amsterdam. Zij bespreken de ambities met de monitorgroep en de stuurgroep en stellen na draagvlak vast.

### 4.3.1 Opdrachtgever/Opdrachtnemer

Dorien Nelisse (bestuurder ASKO)

Harry Dobbelaar (bestuurder Zonova)

Jacqueline Sweerts (projectleider)

### 4.3.2 Toetsorgaan om het projectplan te toetsen op ambities, afspraken en regelgeving

Dorien Nelisse (bestuurder ASKO)

Harry Dobbelaar (bestuurder Zonova)

Eric Westhoek (bestuurder Ipabo)

Ramon Puras (bestuur HvA)

Michel Müller (senior-adviseur onderwijs, gemeente Amsterdam)

Jacqueline Sweerts (projectleider)

### 4.3.3 Programmamanagement/Stuurgroep

Dorien Nelisse (bestuurder ASKO)

Harry Dobbelaar (bestuurder Zonova)

Theo Hooghiemstra

Lieke Thesingh

Herbert de Bruijne

#### 4.3.4 **Monitorgroep**

Harry Dobbelaar (bestuurder ZONOVA) of Dorien Nelisse (bestuurder ASKO)

Marcel van der Zee (opleidingsmanager Ipabo)

Johan Jelsma (opleidingsmanager HvA)

Lotte Terwel (programmamanager Noodplan Lerarentekort gemeente Amsterdam)

Jacqueline Sweerts (projectleider)

#### 4.3.5 **Team Lerarenagenda, gemeente Amsterdam**

Lotte Terwel (programmamanager Lerarenagenda)

Michel Müller (senior-adviseur onderwijs, Gemeente Amsterdam)

#### 4.3.6 **Het Veldteam (Onderwijskundige experts)**

Chris Mulder (projectleider Werving en Selectie en goed werkgeverschap AWBR)

Tanja Hogendorp (Zonova-AWBR)

..... (Zij-instromer)

.....(leraar)

.....(schoolleider)

..... (HRM)

#### 4.3.7 **Ontwikkel- en ontwerpteam 1 Loket**

Michel Müller (senior-adviseur onderwijs, gemeente Amsterdam) m.b.t. campagne en helpdesk

Kirsten Slisser (campagne-adviseur gemeente Amsterdam)

.....Intermediair

Zijinstromers als gebruiker

#### 4.3.8 **Ontwikkel- en ontwerpteam voortraject (intake, assessment, crash course, aanstellingsproces)**

Opleider

Trainer

Onderwijskundige

HRM-professional

Intermediair

Coach

Alumni zij-instromer

#### 4.3.9 **Ontwikkel- en Ontwerpteam maatwerk lerarenopleiding**

Marcel van der Zee (opleidingsmanager iPabo)

Johan Jelsma (bestuurder HvA)

Erna van Hest (directeur UPvA)

Anne-Fleur Kortekaas (opleidingscoördinator VU)

Anja de Bruijn (HRM en trekker ZONOVA zij-instromers)

Jochem van Bloois (HRM, bestuur STWT)

Kitty Helmich (HRM, bestuur Innoord)

Puck Euwe (beleidsadviseur onderwijs, gemeente)

#### **4.3.10 Ontwikkel- en Ontwerpteam kwaliteitsstandaard opleidingsscholen (werkervaringstraject, ZiB en inductietraject)**

Intermediair

Projectleider

HRM-professional

Schoolleider

Duo-leraar

#### **4.3.11 Bedrijfsvoering-team**

Financieel adviseur

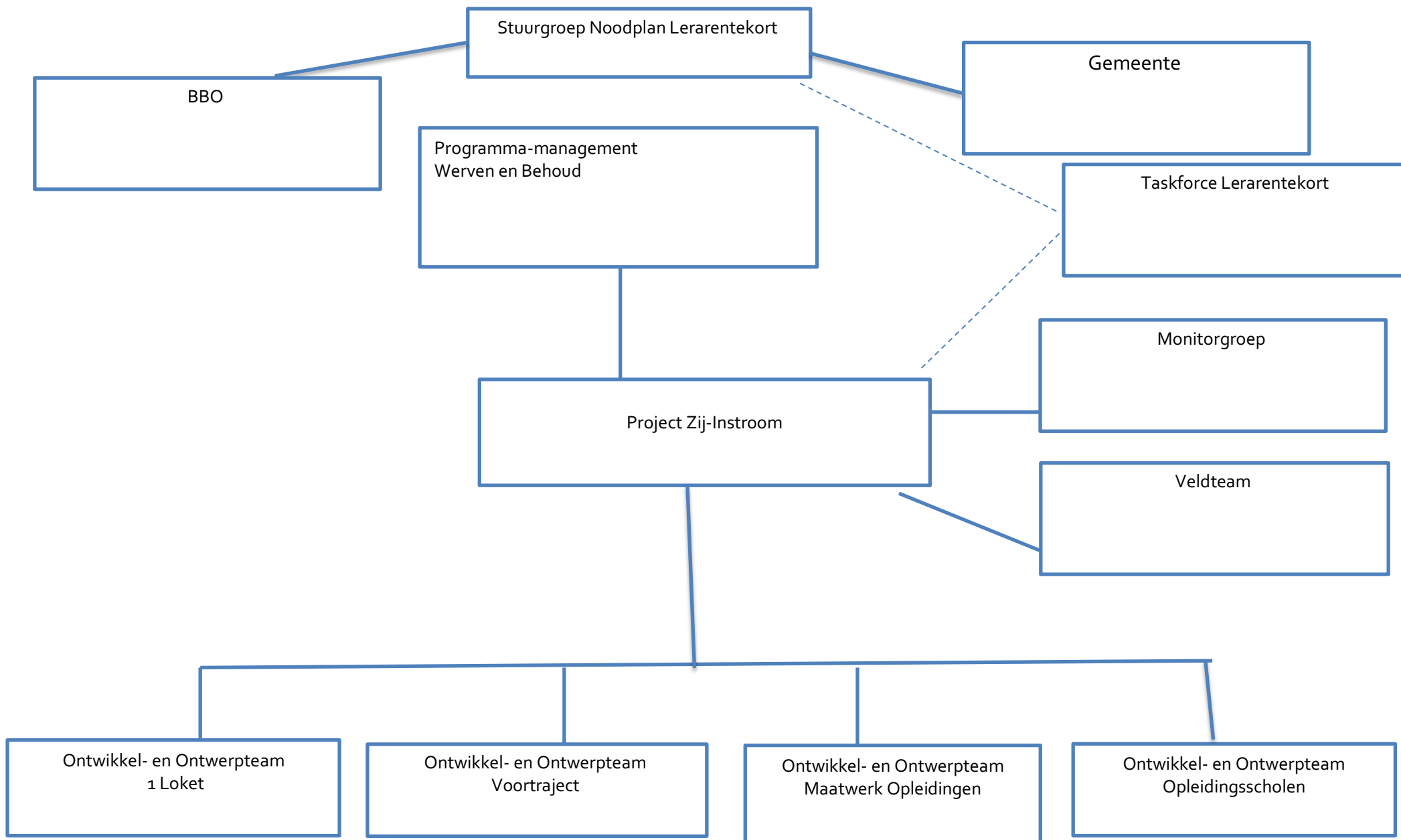
Jurist

#### **4.3.12 Communicatieteam**

Communicatiespecialist

Marketingdeskundige

#### 4.4 Organogram





## 4.5 Overleg- en rapportagestructuur

De volgende overlegstructuur zullen we volgen:

Gremium	Frequentie	Acties en resultaten	Evaluëren/Rapporteren
Opdrachtgever/ opdrachtnemer	Vier keer	Monitoren van de opdracht en resultaten Rapportages schrijven voor het ministerie ter verantwoording	Rapportages schrijven voor het ministerie ter verantwoording
Toetsorgaan	Drie keer	Toetsen van de aanvraag	Evalueert de reactie van het ministerie en past indien nodig aan. Heft zich na de toekenning op.
Stuurgroep / Programmamanagement	Twee keer per jaar	Monitoren project	Evaluëren van de voortgang
Monitorgroep	Tweemaandelijks	Monitoren van de activiteiten en bijsturen op de doelstelling waar nodig	Naar de Taskforce
Veldteam	Vier keer per jaar en startend voor de zomer '20 met een overleg	Toetst de standaarden in relatie tot de kennis met de dagelijkse praktijk	In de overleggen met de stuurgroep Middels enquêtes uitgezet bij leraren, schoolleiders en zij-instromers
Ontwikkelteam 1 Loket	Vier keer	Ontwikkelt het 1 Loket als platform waar elke belangstellende als kandidaat terechtkomt. Een platform waar direct een gids (later coach) aan de zij-instromer gekoppeld wordt en waarbinnen de zij-instromer leert van peers en alumni. Een digitaal en fysiek trefpunt. Hierin zal intensief samen worden gewerkt met de huidige helpdesk.	In de overleggen met het BBO en gemeente Middels enquêtes uitgezet bij zij-instromers Middels de peer- en leernetwerken Middels enquêtes uitgezet bij de coaches
Ontwikkelteam Voortraject	Eerste jaar 8 keer, twee keer per jaar overige jaren	Ontwikkelt het voortraject zodat er een beschrijving van afspraken over een gezamenlijke intake, voortraject en matching (overzicht vacatures): doorontwikkeling van het voortraject	In de overleggen met de gemeente, Schoolbureau, Lerarenopleidingen en stuurgroep Middels enquêtes uitgezet bij zij-instromers

Ontwikkelteam maatwerk lerarenopleiding	Tweewekelijks vanaf januari 2021 (acht keer) twee keer per jaar overige jaren	Maakt een beschrijving van afspraken over het valideren van de eerder verworven competenties (evc) op basis waarvan meer maatwerk in de opleiding kan worden geboden. Hierbij wordt het curriculum en sluit aan bij de eerste leer- en ontwikkelbehoeften van zij-instromers. Een voorbeeld hiervan kan zijn klassenmanagement zodat de zij-instromers goed voorbereid kunnen starten (zie eerdere voorgestelde aanpassing in 3.5 blz 16)	Met het project: 'Modulair opleiden' Middels enquêtes uitgezet bij zij-instromers
Ontwerpteam kwaliteitsstandaarden Opleidingsscholen	Acht keer vanaf november 2021 Tweede jaar twee keer	Ontwikkelt een kwaliteitsstandaard waar opleidingsscholen aan moeten voldoen. Te denken valt aan condities zoals een professionele cultuur, maatwerk leveren, sterke duo-collega leveren, een open leercultuur, leiderschap en onderwijskwaliteit.	Met schoolleiders, duo-collega's, stuurgroep en coaches
Bedrijfsvoering team	Twee keer per jaar	Toetst de plannen aan het financieel kader en zorgt dat de dekking blijvend op orde is	Aan de accountant en binnen het programmamanagement
Communicatieteam	Zes keer per jaar	Zorgt ervoor dat de communicatie snel en helder maar bovenal aantrekkelijk bij de stakeholders terecht komt	Binnen de gemeente en stuurgroep

Elk overleg wordt voorbereid door het projectteam, in overleg met de penvoerder. Verslaglegging zal uitgevoerd worden door de projectmedewerker. Planning in overleg. Acties worden uitgewerkt zoals beschreven in het implementatieplan, zie bijlage.

Alle afgevaardigden overleggen vier keer per jaar met elkaar.

## 5 Initieel projectplan

### 5.1 Beschrijving van de activiteiten binnen de fasen

Om de kwaliteit van alle actoren en instrumenten rondom het werven en behouden van de zij-instromers te garanderen, worden onderstaande activiteiten uitgevoerd.

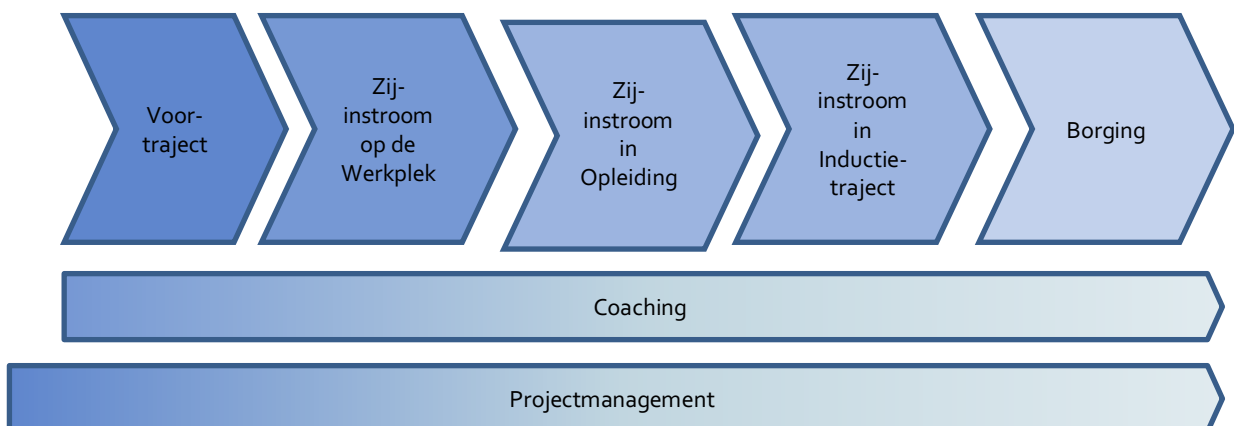
Het gaat om de toeleiding en gebruiks-/klantvriendelijkheid (1 Loket), de intake en het voortraject (geschiktheidsverklaring), de kwaliteit van de Pabo's en de inrichting van het zij-instroom curriculum (zowel gericht op volwassenonderwijs alsmede de opbouw van het curriculum), de kwaliteit van het onderwijs op de opleidingsscholen, de kwaliteit van de coaches op de opleidingsscholen, de cultuur op de scholen én zeker niet in de laatste plaats de kwaliteit van de coaches. Op het moment dat de zij-instromer de opleiding succesvol heeft afgerond, zal de implementatie op een (nieuwe) school op orde moeten zijn. Dit is voorwaardelijk om dit project krachtig in te zetten en de begeleiding een duurzame verandering te laten zijn.

Om externe begeleiding goed te regelen, zetten we in op een stadsbrede pool voor de begeleiding van zij-instromers. Op deze wijze zal de kwaliteit van de begeleiding gewaarborgd worden zonder de werkdruk nog verder te verhogen op scholen. Ook geeft het mogelijkheden om het aantal zij-instromers te verhogen in de stad, want er staan nog steeds zij-instromers klaar om te starten, op zoek naar een plek op een school. Een goed begin is het halve werk. Vanaf de start wordt de zij-instromer direct aan de hand meegenomen om een vroegtijdige uitval, een complexe zoektocht of frustratie te voorkomen.

Projectaanpak geschetst o.b.v. Oberon voortbouwend op ZIB aangevuld met fasen dat geschikt is voor de integrale aanpak zij-instroom in Amsterdam.

We onderkennen de fasen:

- Projectmanagement
- Voortraject
- Zij-instromer op de Werkplek
- Zij-instromer in Opleiding
- Zij-instromer in het Inductietraject
- Borging, Verspreiden en Delen



### 5.1.1 Voortraject

Het voortraject heeft tot doel om zij-instromers te selecteren en hiervoor één centraal loket in te richten. Vervolgens wordt een begeleidingspool ingericht en wordt een geschiktheidsonderzoek uitgevoerd bij iedere aanmelder voor het zij-instroomtraject. Tenslotte vindt de aanstelling plaats voor het traject. Gedurende deze activiteiten van het Voortraject wordt de aanmelder vanaf het begin begeleid in de vorm van coaching. In de volgende paragrafen worden deze verschillende activiteiten toegelicht.

#### 5.1.1.1 Aanmelden bij het systeem van 1 loket

Hoe zorgen we ervoor dat we voldoende gevonden worden en tegelijkertijd hoe werven we proactief vanuit ons eigen netwerk? Om de informatievoorziening voor volwassenen die leraar willen worden in het basisonderwijs te vergemakkelijken, is het noodzakelijk dat informatie eenduidig is en op één centraal punt te aangeboden wordt. De campagne 'Liever voor de klas', voorziet al in een dergelijke vindplaats. Campagne en Helpdesk van de gemeente Amsterdam ondersteunt hierin. De belangstellenden die elders hun cv achterlaten of bellen met scholen/besturen zouden verwezen kunnen worden naar de site 'Liever voor de klas' als mogelijk platform waar elke aanstaande leraar terecht komt.

Via het platform worden mensen geïnformeerd over de voorlichtingsbijeenkomsten op de lerarenopleidingen. Door middel van een aantrekkelijk en eerlijk verhaal op deze site, ontvangen de geïnteresseerden algemene info en leest men het stappenplan. Men kan zowel contact opnemen met iemand achter dit dashboard als lezen wat hen te wachten staat. Hierdoor kan de aankomend zij-instromer zich een reëel beeld vormen van het traject. Op basis hiervan kan de zij-instromer een goede eerste afweging maken om dit traject wel of niet in te gaan. Ook dan kan worden gekeken wat er in de opleiding belangrijk voor deze persoon is en ook welke begeleiding nodig is. Deze begeleiding wordt vanaf de start ingezet.

#### Doel:

*Er is een helder en overzichtelijk 1 Loket waarbinnen het voor de belangstellende direct inzichtelijk wordt welke acties hij moet nemen. Het overzicht van de routes is bekend bij de zij-instromer, de coach en beheert de intermediair. De intermediair heeft ook een databank waarmee hij de zij-instromer matcht aan de juiste school en waarbij de match aan de juiste gids/coach zorgvuldig wordt gemaakt. De intermediair werkt conform een vastgesteld kwaliteitskader.*

#### Actie:

1. *Het versterken van de informatievoorziening middels 1 Loket. Deze is eenduidig en gebruiksvriendelijk zodat gegadigden goed in kunnen schatten of dit traject bij ze past en werk hier actief samen met de huidige helpdesk;*
2. *Het verschaffen van informatie aan besturen (en schoolleiders en leraren) over het platform 'Liever voor de klas';*
3. *Maak al keuzes bij de start wie de zij-instromer gaat begeleiden;*

4. *Stel alvast een intermediair aan die het 1 Loket beheert. Een gedegen profielschets gaat hieraan vooraf;*
5. *Beschrijven van afspraken over welke scholen zij-instromers gaan opleiden en dat dit niet dezelfde scholen hoeven te zijn als waar de zijinstromer na een jaar of na afronden van het traject aan het werk gaat. Dit goed communiceren met alle scholen. Het BBO is hiervoor verantwoordelijk;*
6. *Werf alvast coaches die in staat zijn om zowel de zij-instromer te begeleiden in dit traject alsmede vraagstukken te bespreken van persoonlijke aard en sterk zijn in coachen on the job. Parallel aan dit proces de eerste stappen zetten richting een kwaliteitsstandaard waaraan de coach moet voldoen;*
7. *Zorg alvast voor een financieel expert/controller voor de diverse financiële stromen.*

*Bovenstaande wordt beschreven in de kwaliteitsstandaard.*

*Betrokken personen/actoren:*

- *Helpdesk*
- *BBO*
- *Gemeente*
- *Communicatiebureau*
- *Intermediair (en stuurgroep beslist mee m.b.t. het aanstellen van intermediair)*
- *Coaches*
- *Trainers die coaches traint in hun rol*

#### **5.1.1.2 Begeleidingspool inrichten**

Zij-instromers hebben vanaf de start van aanmelding iemand nodig als buddy, als gids die hen door het hele proces meeneemt en begeleidt. Deze persoon, zal als coach zich ontfermen over de zij-instromer zodat de begeleiding op de opleiding zich vooral kan richten op de theorie, de duo-collega op het samen werken in de groep en de coach zich kan richten op de ontwikkeling tot leraar. Dit vergt bij volwassenen namelijk andere vaardigheden dan bij reguliere studenten.

Aantal coaches: 20 in 2020-2021 tot 50 in 2023-2024.

- 20 in 2020-2021;
- 40 in 2021-2022;
- 50 in 2022-2023;
- 50 in 2023-2024.

*Doel:*

*Er is een begeleidingspool binnen het 1 Loket waar de zij-instromers direct aan de begeleiders/coaches gematcht worden en waarbij de zij-instromer vanaf de start door de gids en coach de reis van kandidaat naar leraar volgen en tot een succes volbrengen. De coaches werken conform een vooraf afgesproken kwaliteitsstandaard waarmee aan de persoonlijke ontwikkeling, alsmede aan het pedagogisch en didactisch repertoire wordt gewerkt. De coach weet hoe gewerkt moet worden met volwassenen. De intermediair monitort dit succesvol.*

*Actie:*

1. *Schrijf een profielschets voor coaches en stel dit vast in overleg met de stuurgroep*
2. *Stel een pool samen van zoveel mogelijk interne coaches*
3. *Werf bij het project 'Professionaliseren van leraren' coaches uit de schoolbesturen van Amsterdam*
4. *Betrek de intermediair in dit proces*
5. *Stel een professionaliseringstraject voor de coaches samen*

*Bovenstaande wordt beschreven in de kwaliteitsstandaard.*

*Betrokken personen/actoren:*

- *Intermediair*
- *Stuurgroep*

### **5.1.1.3 Oriëntatie op een baan als leraar volgens een vaste route**

Tot op heden volgt niet elke belangstellende een oriëntatie op een baan als leraar. Niet iedereen bezoekt de informatiebijeenkomsten en er zijn verschillende routes beschreven door besturen.

Van belang is dat elke belangstellende een cv en motivatie opstuurt en daarnaast laat zien dat hij deelneemt aan de voorlichtingsbijeenkomsten. Ook dat hij een zelftest heeft gemaakt waaruit naar voren komt of een baan in het onderwijs passend is of niet. Sommige belangstellenden kiezen er daarnaast voor om mee te lopen op scholen uit hun eigen netwerk of via een open vraag aan scholen. Ook zijn er mensen die gesprekken hebben gevoerd met zij-instromers of zien de televisieserie "Honderd dagen voor de klas".

Een goede start behelst de volgende verplichte onderdelen:

- De online zelfscan;
- Een selectiegesprek met de coach en intermediair;
- Voorlichtingsbijeenkomsten;
- Online assessment;
- Aantal leerbijeenkomsten voor de eerste beginselen van het vak als leraar;

Vervolgens gaat men 3 – 4 maanden aan de slag in een werkervaringstraject. Hier zal al blijken of men geschikt is en welke begeleiding men behoeft. Hierbij zal de coach de zij-instromer coachen.

*Doel:*

*De kandidaat komt door de eerste selectie tijdens de intake (90% van de 220) kandidaten ongeveer. De zij-instromer start vanuit volledige informatie aan het voortraject en weet waar hij aan begint. Het werkervaringstraject wordt succesvol afgerond.*

*Actie:*

1. *Zorg voor een goede oriëntatie waarbij al veel werk aan de voorkant is gedaan om te zorgen voor een gedegen eerste deel van het voortraject;*
2. *Stel verplicht dat mensen hun motivatie en cv opsturen alvorens zij op intake komen;*
3. *Zorg voor een intake conform een vastgesteld kader waarmee de kandidaat het eerlijke verhaal hoort en hierdoor een betere selectie ontstaat.*
4. *Zorg voor een intensief kort traject waarbij de aanstaande zij-instromer het vak globaal leert;*
5. *Zorg voor een prettige plek waarbij de aanstaande zij-instromer het werkervaringstraject kan volgen;*
6. *Zorg ervoor dat direct aan dit pad een coach meeloopt;*
7. *Stel een Peer- en Leernetwerk op voor de coach.*

*Bovenstaande wordt beschreven in de kwaliteitsstandaard.*

*Betrokken personen/actoren:*

- *Intermediair;*
- *Instituut die de crashcourse of een ander, gelijksoortig voortraject vormgeeft*
- *School voor werkervaringstraject*
- *Coaches*
- *Trainers die coaches trainen in hun rol*

#### **5.1.1.4 Geschiktheidsonderzoek**

Het geschiktheidsonderzoek is de afsluiting van een goed voortraject. Dit wordt vaak als pittig ervaren. Met name het vormgeven van een portfolio. Daarnaast vragen de administratie taken veel van de zij-instromer. Het moment van het geschiktheidsonderzoek luistert ook nauw. Niet te vroeg, maar men moet ook zeker niet te lang wachten. Als laatste wordt gemist dat de assessor geen contact heeft gehad met de begeleiding en dat er nog niet een duidelijk profiel naar voren komt waarmee de opleiding op maat kan worden gevolgd. Er moeten afspraken komen/vastgelegd worden over het valideren van de eerder verworven competenties (evc) zodat er meer maatwerk in de opleiding geboden kan worden.

*Doel:*

*Er is een kwaliteitsstandaard waaraan het geschiktheidsonderzoek voldoet waarin de eisen en voorwaarden zijn opgesteld opdat er een profiel ontstaat waarmee maatwerk wordt geleverd.*

*Actie:*

1. *Stel een kwaliteitsstandaard op waaraan het geschiktheidsonderzoek moet voldoen; waarin de eisen en voorwaarden zijn geschetst opdat het valideren van de eerder verworven competenties (evc) gegarandeerd worden. Stel deze kwaliteitstandaard vast met de stuurgroep;*
2. *Stel een profielschets op waaraan assessoren moeten voldoen en waarin de competenties en werkwijzen zijn geschetst;*

3. *Werk met vaste assessoren die de coaches meenemen in het assessment.*

*Bovenstaande wordt beschreven in de kwaliteitsstandaard.*

*Betrokken personen/actoren:*

- *Instituut die het voortraject leidt;*
- *Lerarenopleidingen/Opleidingsmanagers;*
- *Ontwikkel- en Ontwerpteam curriculum;*
- *Coaches die in contact staan met de assessor zodat de leercurve wordt meegenomen;*
- *Goed opgeleide assessoren;*
- *Projectleider 'Modulair Opleiden'.*

#### **5.1.1.5 Aanstellingsproces**

Het blijkt soms lastig om een geschikte school te vinden voor mensen die in het PO willen werken. Het vinden van een plek waar men zich welkom voelt en past bij de ontwikkeling of affiniteit is eveneens geen sinecure.

Ook blijkt het in de praktijk soms lastig om de goede contactpersoon te vinden. Er is geen overzicht van scholen die een vacature hebben. Vandaar dat 1 Loket (zie 5.3.1.1) en de coach zo belangrijk zijn. De besprekingen rondom de arbeidsvoorwaarden vragen tijd en nauwkeurigheid. Ze zijn niet altijd duidelijk voor de zij-instromers. Wordt men ingeschaald in de laagste schaal of kan er horizontale instroom zijn? Wordt de opleidingsdag betaald? Hoe zit het met de tripartiete overeenkomst? Tot wie moet men zich wenden. Hoe wordt men begeleid en door wie? Hoe verhoudt zich dit tot de leidinggevende? Wordt er rekening gehouden met het feit dat zij-instromers zowel student zijn alsmede werknemer en dus geen stagiair?

Niet elk bestuur betaalt de opleidingsdag door. Bij besturen waar de zij-instromers de opleidingsdag wel doorbetaald krijgen, is dit veelal het eerste jaar volledig en voor het tweede jaar een halve dag. Niet elke school zorgt voor een maatje. Niet elk bestuur zorgt voor dubbele bezetting. Het proces is onduidelijk en verloopt traag. Bovenstaande zaken moeten voor alle zij-instromers op dezelfde wijze geregeld zijn en alle vragen die leven bij de zij-instromer moeten vooraf helder zijn. Hiermee kan de coach helpen.

Aan de andere kant, ook voor het bestuur moeten zaken vooraf helder zijn: Welke afspraken worden gemaakt als een zij-instromer eerder stopt of achter gaat lopen met de opleiding? Als deze achterstand te veel oploopt heeft de opleidingsschool met een niet-bevoegde leerkracht in dienst. De opleidingsscholen lopen daarmee een groter risico dan de ontvangende scholen.

*Doel:*

*Er is duidelijkheid over de aanstelling, het arbeidscontract en de secundaire arbeidsvoorwaarden. Deze zijn eenduidig in de stad Amsterdam.*

*Actie:*

1. *Houd een overzicht bij van scholen die een vacature hebben;*



2. *Stel arbeidsvoorwaarden vast die eenduidig zijn voor elke zij-instromer waarin wordt afgesproken en overeengekomen dat de zij-instromer in de stad blijft;*
3. *Stel secundaire arbeidsvoorwaarden vast en zorg dat deze secundaire arbeidsvoorwaarden eenduidig zijn. Dit ligt al bij het 1 Loket;*
4. *Zorg voor een tripartiete overeenkomst welke ook belegd is bij 1 Loket;*
5. *Zorg dat de secundaire arbeidsvoorwaarden eenduidig zijn;*
6. *Leg vast welke stappen ondernomen worden wanneer de zij-instromer eerder stopt of niet op tijd het getuigschrift haalt;*
7. *De rol van de coach in dit proces wordt beschreven zodat hij de zij-instromer dit traject goed kan begeleiden. De HRM-professional wordt hier ook in betrokken.*

*Bovenstaande wordt beschreven in de kwaliteitsstandaard.*

*Betrokken personen/actoren:*

- *HRM-professionals;*
- *De aangewezen coach;*
- *Trainers die coaches trainen in hun rol.*

#### **5.1.1.6 Begeleiding tijdens het voortraject**

De begeleiding van de startende zij-instromer laat nog te wensen over. Vanaf aanmelding tot het geschiktheidsassessment. Het platform 1 Loket moet gecoördineerd worden door een intermediair die geïnteresseerden direct koppelt aan de coach. De coach vangt de zij-instromer op en neemt de zij-instromer mee bij het doorlopen van de gehele keten. De coach introduceert de zij-instromer binnen de groep (zowel jaargenoten als alumni) van 'Liever voor de klas' en ondersteunt de zij-instromer met alle vragen die de zij-instromer onderweg naar het zelfstandig leraarschap tegenkomt.

De intermediair geeft eveneens leiding aan een pool van coaches. Tot op heden zijn zij-instromers wisselend tevreden over de begeleiding. Dit heeft te maken met het ontbreken van een eenduidig kwaliteitskader alsmede een tekort aan kwalitatief sterke coaches. Van belang is dat de zij-instromer vanaf aanmelding bij 1 Loket direct aan de hand wordt meegenomen in alle fasen.

*Doel:*

*Er is een pool van 20 coaches en een intermediair die de eerste zij-instromers binnen dit traject conform de criteria succesvol begeleiden naar het werken op de school en als zij-instromer de opleiding kunnen starten.*

*Actie:*

1. *Het werven van één of meerdere intermediairs die coaches (en later coaches) matcht aan de zij-instromer en de school vindt (samen met de coach) voor de zij-instromer;*

2. *Zorg dat de intermediair het overzicht houdt over het aanbod van en de vraag naar zij-instromers. Deze intermediair heeft een directe lijn met het BBO en de opleidingen, en plaatst in overleg met hen de zij-instromers op de scholen;*
3. *Stel een pool samen van ervaren interne coaches binnen de scholen van Amsterdam in samenwerking met het BBO en de lerarenopleiding;*
4. *Vul de pool het eerste jaar of uiterlijk het tweede jaar aan met externe coaches;*
5. *Het werven van coaches en deze blijvend professionaliseren;*
6. *Kwaliteitsstandaard voor coaches ontwikkelen en vaststellen;*
7. *Zorg dat de intermediair als sparringpartner van de besturen/scholen optreedt als het gaat om de begeleiding van zij-instromers op de scholen;*
8. *Laat de coach goed afstemmen met de zij-instromer hoe het begeleidingstraject er uit gaat zien. Zowel op inhoud als procesmatig;*
9. *De zij-instromer krijgt een dagdeel training over hoe hij zijn eigen groep (samen met de duo-collega) gaat starten. Een praktisch dagdeel over inrichting en start van de eerste dag. Dit is additioneel op de intensieve training.*

*Bovenstaande wordt beschreven in de kwaliteitsstandaard.*

*Betrokken personen/actoren:*

- *Projectleider 'Professionaliseren van leraren';*
- *Opleiders in de school;*
- *Schoolbesturen;*
- *Intermediair;*
- *Coaches;*
- *Trainers die coaches trainen in hun rol.*

### **5.1.2 Zij-instromer op de werkplek**

Na het doorlopen van het geschiktheidsonderzoek (en het behalen ervan) komt de zij-instromer op een school (na een passende match). Vanaf dat moment is de zij-instromer een medewerker en wordt hij als vaste collega gezien en niet als stagiair.

#### **5.1.2.1 Inrichting en organisatie**

In de huidige situatie staan Zij-instromers gemiddeld 2 tot 2,5 dag voor de klas (tussen de 4 en 5 dagdelen). Tijdens deze periode staan zij zelfstandig voor de klas. In het PO is het bovenformatief inzetten lastig voor een school als er al formatieproblemen zijn. Daarnaast wordt er van de zij-instromer verwacht dat ze taken buiten de lesgevende taken uitvoeren. Dit is overwegend niet in lijn met de wens van de zij-instromer. Er is te weinig inspraak over de inrichting en omvang van hun aanstelling. De zij-instromers geven ook aan dat er weinig naar

hen geluisterd wordt (Oberon, januari 2020). Als reden daarvoor wordt het lerarentekort aangevoerd en de werkdruk onder de collega-leraren.

Ook wordt er in sommige gevallen sceptisch gekeken naar de zij-instromer vanwege het eerdergenoemd salaris en kunnen enkele collega's weinig begrip opbrengen voor de kortdurende studie van de zij-instromer in relatie tot de vierjarige fulltime opleiding.

Als laatste wordt de expertise van de zij-instromer onvoldoende benut.

*Doel:*

*Er is duidelijkheid over de organisatie rondom de arbeidsvoorwaarden. Deze zijn eenduidig in de stad Amsterdam. De duo-collega is goed toegerust waardoor de leraar de zij-instromer goed kan begeleiden. Er is duidelijkheid over de rollen, taken en verantwoordelijkheden.*

*Actie:*

- 1. Zorg voor eenduidige secundaire arbeidsvoorwaarden;*
- 2. Zorg ervoor dat de zij-instromers tot wasdom kunnen komen door een zachte landing (niet te snel zelfstandig voor de groep);*
- 3. Zorg dat de zij-instromer op de werkplek start in een bouw die bijdraagt aan de zachte landing om vervolgens te oriënteren op andere bouwen;*
- 4. Zorg voor goede communicatie vooraf bij de opleidingsscholen. De schoolleider heeft hierin een leidende rol;*
- 5. Zorg voor een inwerkplan, naast de eerdergenoemde tripartiete overeenkomst;*
- 6. Zorg voor professionalisering van de duo-collega;*
- 7. Zorg voor herkenbare instrumenten (kijkwijzer, gespreksformulieren).*

*Bovenstaande wordt beschreven in de kwaliteitsstandaard.*

*Betrokken personen/actoren:*

- Intermediair;*
- Schoolleider;*
- Zij-instromer;*
- Duo-collega;*
- Coach.*

### **5.1.2.2 Begeleiding op de Werkplek**

Er zijn grote onderlinge verschillen in begeleiding bij de verschillende schoolbesturen. Dit heeft meerdere oorzaken. Laten we beginnen met dat er veel goede praktijken zijn, mooie voorbeelden in de stad. Mooie voorbeelden waarvan geleerd kan worden. Er is ook een aantal voorbeelden waarbij er verbetering nodig is. Zo komen sommige zij-instromers op zwakke scholen terecht of worden in het diepe gegooid. Niet altijd is er

eenduidigheid in aanpak, taal of zijn de verwachtingen niet altijd helder. Dit heeft te maken met wisselende begeleiding. Dit vraagt meer eenduidigheid. Afstemming tussen begeleiding en leidinggevendenden kan beter door een heldere rolverdeling. Elke coach voelt zich in hoge mate bekwaam en er zijn zij-instromers die zeer tevreden zijn over de begeleiding. Hier is sprake van een goede match. Deze goede match gunnen we elke zij-instromer.

De huidige begeleiding bestaat voornamelijk uit observaties in de klas, gevolgd door begeleiding van de duo-collega. Deze begeleiding bestaat onder andere uit feedback op de lessen, gezamenlijke voorbereiding van lessen, onderwijsinhoudelijke zaken die op de ontwikkelagenda staan van de school en gesprekken zoals oudergesprekken.

*Doel:*

*De zij-instromer komt tot wasdom door de zachte landing en een stevig netwerk om de zij-instromer waarmee de zij-instromer kan excelleren. De zij-instromer komt eveneens tot wasdom op de school waar de condities goed zijn. Dit betekent dat dit een school kan zijn waar wel opgeleid wordt maar de zij-instromer niet blijft. Voor zowel de zij-instromer als de opleidingsschool is het helpend dat er een kwaliteitsstandaard is waarin de kwaliteitskenmerken beschreven staan.*

*Actie:*

- 1. Zorg ervoor dat de zij-instromer op een school komt waar de aandacht alleen naar het leren als leraar gaat;*
- 2. Zorg ervoor dat er een goede match is gemaakt door de intermediair;*
- 3. Zorg voor een heldere rol en taakverdeling tussen de duo-collega, schoolleider en coach;*
- 4. Zorg ervoor dat de zij-instromer de eerste vijf maanden dubbel staat met de duo-collega waarbij de mogelijkheid bestaat om dit vanaf drie tot vier maanden af te bouwen;*
- 5. Zorg ervoor dat de duo-collega uren krijgt om in te zetten als mentor;*
- 6. Zorg ervoor dat de duo-collega kan sparren en leert van de begeleiding in de groep;*
- 7. Zorg ervoor dat de duo-collega tijd krijgt om af te stemmen met de Kerndocent en coach zodat werkplekieren integraal een succes wordt;*
- 8. Zorg ervoor dat de zij-instromer als collega wordt behandeld.*

*Bovenstaande wordt beschreven in de kwaliteitsstandaard.*

*Betrokken personen/actoren:*

- Intermediair;*
- Zij-instromer;*
- Coach;*
- Duo-collega;*
- Schoolleider;*
- HRM-professional.*

### 5.1.3 Zij-instromer op de opleiding

De zij-instromer volgt parallel aan het werken in de school gedurende twee jaar een opleiding aan de Pabo van 2 dagdelen per week. De ervaringen over de lerarenopleiding worden wisselend gepercipieerd door de zij-instromers. Dit betreft zowel de inrichting en organisatie als de inhoud. Ook de begeleiding vanuit de opleiding wordt als wisselend ervaren. Van heel positief tot minder. Daarnaast zijn er verschillende programma's met verschil in contacturen. Inhoudelijk is het onderwijs op de lerarenopleiding is te veel gericht op de starters vanuit het VO. Het onderwijs dient zodanig ingericht te worden dat het aansluit bij de eerdere kennis, kunde en expertise van de zij-instromer. Tegelijkertijd dient er gestart te worden met vakken die de zij-instromer het eerst nodig heeft in de praktijk. Dit moet dus beter worden vormgegeven in dit traject. Er worden verschillende tarieven gehanteerd voor de opleidingen. Bij de financiën gaan we uit van € 6.000,- (ongeveer het gemiddelde) per jaar zonder de coaching.

#### 5.1.3.1 Maatwerk opleiding

Amsterdam leert en Amsterdam innoveert. Dit vraagt ook om innovatie van de lerarenopleidingen op basis van de adviezen van de Onderwijsraad. Met andere woorden, meer ruimte voor een inrichting van flexibele, modulair opgebouwde en op professionele ontwikkeling gerichte lerarenopleidingen die aansluiten bij het nieuwe bevoegdhedenstelsel. De iPabo en HvA werken hier al aan. Ook de zij-instromers ervaren dat het curriculum tot op heden als weinig passend wordt ervaren (Oberon-rapport); te schools en weinig gebruikmakend van de reeds aanwezig expertise. De wens is om het onderwijs meer aan te passen aan het onderwijs passend bij de doelgroep. Er worden daarom afspraken vastgelegd omtrent het valideren van de eerder verworven competenties (evc) zodat er meer maatwerk in de opleiding geboden kan worden.

*Doel:*

*De zij-instromer wordt gezamenlijk door de lerarenopleiding en de scholen opgeleid middels nauwe samenwerking tussen de kerndocenten, de duo-collega en de coaches. Er wordt maatwerk geleverd.*

*Actie:*

- 1. Neem enquêtes af met al afgestudeerde zij-instromers af met daarin opgenomen wat zij goed vonden aan de opleiding, wat beter kon en wat ze gemist hebben;*
- 2. Huidige zij-instromers interviewen met dezelfde vraag hoe zij dit percipieren ten tijde van het traject;*
- 3. Opleidingsmanagers spreken hoe zij aankijken tegen maatwerk en gap tussen Pabo's voor Havisten en volwassenonderwijs;*
- 4. In samenwerking met de Pabo's en stakeholders een voorstel doen voor het beter laten aansluiten van het curriculum aan de behoefte en de vraag van de zij-instromers zodat er meer maatwerk wordt ervaren;*
- 5. Benut het geschiktheidsonderzoek waaruit het profiel is ontstaan over de eerder verworven competenties (evc) gegarandeerd wordt.*

*Bovenstaande wordt beschreven in de kwaliteitsstandaard.*

*Betrokken personen/actoren:*

- *Projectleider 'Modulair Opleiden';*
- *Lerarenopleiding;*
- *Zij-instromers.*

### **5.1.3.2 Begeleiding tijdens de Opleiding**

De begeleiding vanuit de opleiding, hiermee doelen we op de kerndocent, zal gaan samenwerken met de coach on the job (zie 5.3.3.3). In alle bezoeken vanuit de lerarenopleiding zal de coach on the job aanwezig zijn om de leercurve van de zij-instromer in beroep mee te nemen in de ontwikkeling. Er is ook nog onvoldoende afstemming tussen de opleidingsschool en lerarenopleiding. Nu is er vaak onduidelijkheid over wie wat doet of over gaat.

*Doel:*

*De zij-instromer voelt zich omringd door een aantal goede begeleiders: de kerndocent, duo-collega en coach. Hiermee ervaart de zij-instromer geen verwarring met betrekking tot taal, verwachtingen, leercurve en eisen. De theorie en praktijk is samengebracht. Er is maatwerk in opleiding en maatwerk in de praktijk. De zij-instromer excelleert.*

*Actie:*

1. *Zorg voor een goede coach als linking pin tussen de opleiding en de werkplek;*
2. *Stel een kwaliteitsstandaard vast voor coaches opdat zij binnen de opleiding en de school integraal kunnen coachen;*
3. *Zorg dat de intermediair als sparringpartner voor de lerarenopleiding en de opleidingsschool optreedt als het gaat om de begeleiding van zij-instromers op de scholen;*
4. *Zorg dat de coach kritisch meekijkt naar het curriculum en hoe het onderwijs is ingericht op de lerarenopleiding;*
5. *Taken, rollen en verantwoordelijkheden worden vastgelegd.*

*Bovenstaande wordt beschreven in de kwaliteitsstandaard.*

*Betrokken personen/actoren:*

- *Intermediair;*
- *Schoolleiders;*
- *Zij-instromer;*
- *Lerarenopleiding;*
- *Coach.*

#### 5.1.4 Overgang en start inductietraject

In deze paragraaf wordt de overgang van het zij-instroomtraject op de opleidingsschool beschreven naar het inductietraject. De zij-instromer komt in deze fase op de vaste school terecht (na het bekwaamheidsonderzoek).

##### 5.1.4.1 Bekwaamheidsonderzoek

Er is verwarring over de termen bekwaamheidsonderzoek en geschiktheidsonderzoek. Het bekwaamheidsonderzoek moet worden afgenomen binnen twee jaar nadat de zij-instromer op de school is gestart. Niet elke zij-instromer ervaart het bekwaamheidsonderzoek als positief. Het gesprek wordt te afhankelijk gemaakt van de assessoren. Coaches worden niet betrokken. Een verbetersuggestie zou zijn om in het bekwaamheidsonderzoek ook de coach bij het gesprek te betrekken. Deze persoon heeft immers een veel beter beeld over hoe de student zich heeft ontwikkeld omdat hij al jaren optrekt met de zij-instromer. Het portfolio wordt niet altijd als betekenisvol ervaren. Het is veelal zeer uitgebreid en leidt tot werkdruk en tot afvinken van competenties.

*Doel:*

*De zij-instromer is goed toegerust richting het bekwaamheidsonderzoek en heeft gaandeweg het portfolio gevuld (de coach begeleidt de zij-instromer hierin). De kerndocent, assessor, duo-collega en coach maken onderdeel uit van het bekwaamheidsonderzoek.*

*Actie:*

- 1. Zorg ervoor dat de zij-instromer gaandeweg de twee jaren voorbereid is op het bekwaamheidsdossier;*
- 2. Zorg voor dat het portfolio vooral een aanvulling is op het geschiktheidsonderzoek en aansluit bij het bekwaamheidsdossier*
- 3. Zorg ervoor dat er meer nadruk komt te liggen op de didactische competenties in het bekwaamheidsdossier*
- 4. Stel voor alle opleidingen hetzelfde bekwaamheidsonderzoek en dezelfde eisen in.*
- 5. Zorg ervoor dat de coach wordt betrokken bij het bekwaamheidsonderzoek*
- 6. Zorg ervoor dat de duo-collega wordt betrokken bij het bekwaamheidsonderzoek*
- 7. Zorg ervoor dat de schoolleider wordt betrokken bij het bekwaamheidsonderzoek*

*Bovenstaande wordt beschreven in de kwaliteitsstandaard.*

*Betrokken personen/actoren:*

- Intermediair;*
- Schoolleider;*
- Zij-instromer;*
- Duo-collega;*

- *Coach;*
- *Lerarenopleiders.*

#### 5.1.4.2 Begeleiding als startende leraar tijdens het inductietraject

Wanneer de zij-instromer het bekwaamheidsdossier heeft afgerond, krijgt hij een getuigschrift (zoals geregeld is in de WPO en WEC) en gaat hij aan de slag op de school waar hij past en nodig is en waar een vacature is. De begeleiding houdt hiermee niet op. Het is van belang dat de zij-instromer het eerste vier maanden tot een half jaar nog begeleiding krijgt van de coach. Dit bedraagt 15 coach uren per startende leraar in het inductietraject, waarbij het eerste jaar in 2022-2023 een kwart nog door de externe coaches die als gids de destijds zij-instromer begeleidde.

*Doel:*

*De zij-instromer ervaart de nieuwe werkplek waar de zij-instromer als startende leraar een eigen groep heeft eveneens als een zachte landing. Op deze wijze kan hij zijn inmiddels verworven aangevulde competenties in de praktijk brengen, middels zelfvertrouwen en een kort vervolg op de coaching.*

*Actie:*

1. *Zorg ervoor dat de startende leraar op een school komt waar hij past, gezien zijn expertise en affiniteit;*
2. *Zorg ervoor dat de startende leraar op zijn vaste werkplek nog regelmatig (15 uur) coaching krijgt*
3. *Zorg ervoor dat de startende leraar regelmatig (om de maand) een gesprek heeft met de leidinggevende*
4. *Zorg ervoor dat de startende leraar een maatje heeft in de school*
5. *Zorg voor een evaluatie met de startende leraar over het zij-instroomtraject met de intermediair*

*Bovenstaande wordt beschreven in de kwaliteitsstandaard.*

*Betrokken personen/actoren:*

- *Intermediair;*
- *Zij-instromer;*
- *Coach;*
- *Maatje;*
- *Schoolleider;*
- *HRM-professional.*

#### 5.1.5 Borgen

In dit hele traject wordt er voortdurend geleerd, ontwikkeld, ontworpen, vastgesteld, geëvalueerd en weer bijgesteld. Zoals we het lerend evalueren vormgeven (zie visie). Voor de zij-instromers, maar ook voor de



coaches en de intermediair dient er een leerarrangement te zijn waarbinnen zij met peers en ook gemixte samenstelling van en met elkaar leren. Dit alles binnen de stad Amsterdam. Daarnaast kunnen we ons leren verrijken met kennis en expertise van de andere G5 steden. En zeker niet in de laatste plaats vanuit the UK: Now Teach. Hoe we dit gaan vormgeven in de nieuwe werkelijkheid met 1,5 meter afstand zullen we gaandeweg al lerend en werkend uitvinden.

Om de ingezette verbetering goed te borgen, worden er een aantal algemene afspraken gemaakt.

*Doel:*

*Elke interventie is geëvalueerd, bijgesteld, vastgesteld en overgedragen. Elke interventie wordt opgezet door een senior en/of externe en overgedragen aan een junior en/of interne Amsterdamse professional. De ontwikkelde kwaliteitsstandaarden/criteria zijn overgedragen aan de stad en de onderwijsbesturen. Er is een systematiek waarbinnen planmatig de kwaliteit periodiek wordt getoetst en geëvalueerd.*

*Actie:*

1. *Zorg voor systematische evaluaties en stel tijdlijn vast of bij;*
2. *Zorg voor werkbijeenkomsten (co-creatie) waarbij er continu wordt gereflecteerd; lerend evalueren;*
3. *Zorg voor een scholingstraject voor de coaches, zij-instromers, duo-leraren;*
4. *Zorg voor peer- en leernetwerken (gelijkgestemden, junior/medior/senior, leerjaren als alumni);*
5. *Zorg voor verspreiden, delen met, en leren van, elkaar.*

*Betrokken personen/actoren:*

- *Alle betrokkenen bij dit project*

#### **5.1.5.1 Begeleidingspool monitoren**

Om de begeleidingspool kwalitatief te laten blijven is het van belang dit goed te monitoren. Zodat er een duurzame pool ontstaat van sterke coaches. Daarnaast dient er een professionaliseringsaanbod en netwerk ingericht te worden zodat zij elkaar blijven voeden in het behoud van de kwaliteit.

*Doel:*

*De begeleidingspool is, na succesvol opgezet door een externe, succesvol voortgezet door een Amsterdamse senior. De ontwikkelde kwaliteitsstandaarden/criteria zijn overgedragen aan de stad en de onderwijsbesturen. Er is een systematiek waarbinnen planmatig de professionaliteit van de coaches en intermediair wordt gevolgd.*

*Actie:*

1. *Zorg voor vaste momenten om de begeleidingspool te monitoren;*
2. *Voer op vaste momenten gesprekken met de coaches en leg dit vast;*
3. *Zorg voor vaste opvolging van de intermediair en van de coaches;*
4. *Blijf de coaches professionaliseren naar de wens van de zij-instromers en ook (later) de startende leraren;*

5. *Richt een netwerk in waarin de coaches elkaar ontmoeten;*
6. *Organiseer intervisie en supervisie van externe coaches naar interne coaches.*

*Betrokken personen/actoren:*

- *Zij-instromers;*
- *Gemeente;*
- *BBO;*
- *Intermediair;*
- *Coaches;*
- *Lerarenopleiders;*
- *Taskforce.*

### **5.1.5.2 Verspreiden, leren en delen van en met elkaar**

Om de opgedane kennis (zowel de succesfactoren als de factoren die minder succesvol waren) te delen om van elkaar te leren, hebben we systematisch contact met andere steden die intensief bezig zijn met zij-instroomtrajecten als oplossing voor het lerarentekort. Hiermee kunnen we onze Amsterdamse aanpak planmatig en systematisch verbeteren. Zie de visie over lerend evalueren.

Intern evalueren we, middels een enquête, dit gehele traject met de zij-instromers nadat ze het hele traject in de hele keten hebben doorlopen.

Het project is een lerend project met een daarbij behorende aanpak en maatregelen. We onderzoeken en toetsen middels evaluaties steeds wat werkt, wat impact heeft en op welke wijze we dit vertalen naar de praktijk en wat dit betekent voor de volgende stap.

We delen de goede praktijken door een bundeling van interviews, successen, verhalen, foto's verwerkt in een boekje dat we uitdelen aan alle zij-instromers, besturen en in den lande.

*Doel:*

*Er is geleerd, ontwikkeld, ontworpen, vastgesteld, geëvalueerd en weer bijgesteld (lerend evalueren, zie visie in het projectplan). Het traject heeft de stad Amsterdam rijker gemaakt met zij-instromers die steviger in hun vak staan, leraren die een andere rol hebben mogen pakken door projecten aan elkaar te koppelen. De goede praktijken uit andere steden en uit Londen zijn meegenomen en heeft ons veel geleerd. Het lerend evalueren heeft ook ons als projectorganisatie ver gebracht.*

*Actie:*

1. *Zorg voor leren van en met elkaar met de G5;*
2. *Deel goede praktijken in den lande;*
3. *Zorg voor een aantrekkelijk communicatiemiddel waarmee Amsterdam gezien wordt als een sterke onderwijsstad waar het voor alle leraren, ook zij-instromers, fijn is om te werken;*
4. *Haal de banden aan met 'Now Teach' omdat er diverse parallellen te vinden zijn in deze twee grote steden.*

*Betrokken personen/actoren:*

- *Zij-instromers;*
- *Gemeente;*
- *BBO;*
- *Ministerie van OCW;*
- *Intermediair;*
- *Schoolleiders;*
- *Coaches;*
- *Lerarenopleiders;*
- *Taskforce;*
- *Communicatieteam.*

### **5.1.6 Projectmanagement**

Parallel aan alle fasen en activiteiten van dit vierjarige project wordt projectmanagement uitgevoerd. Projectmanagement kent activiteiten zoals het opstellen van dit projectplan, het organiseren van bewustwording en betrokkenheid bij alle stakeholders, inrichten van de projectorganisatie, het monitoren van de voortgang van het project en hierover periodiek rapporteren aan de opdrachtgevers en andere stakeholders. Elke fase kent tussenevaluaties en eindevaluaties om de stap naar de volgende fase te gaan. In alle fasen zijn de stakeholders betrokken. De rapportages van deze evaluaties dienen eveneens als verantwoording naar de gemeente, het BBO en OCW over de behaalde resultaten en effecten. Een uitgebreide toelichting m.b.t. de stakeholders is te vinden onder paragraaf 3.5. Alles wat in deze fasering is beschreven is vanuit ambitie. De ambities beschreven in het Noodplan voortvloeiend uit het onderzoek van Oberon. Uit de onderzoeksfase zal blijken waar mogelijk meer of minder focus op ligt. De visie op deze projectaanpak is resultaat- en ontwikkelingsgericht met co-creatie in samenwerking met de Stuurgroep, Ontwikkel- en Ontwerpteam en de Veldteam. In de Veldteam worden eveneens zij-instromers betrokken. Het gaat over hen, we doen het vooral met hen. Zij zijn aan zet, krijgen de regie om zo effectief mogelijk in hun rol te worden gepositioneerd.

*Doel:*

*Het project betekenisvol en succesvol neerzetten en vormgeven. Dit alles binnen budget, binnen scope en binnen de gestelde tijd.*

### **5.2 Projectplanning in schema**

Onderstaand schema geeft de projectontwikkeling weer uit de activiteiten, afgezet in de tijd.

Activiteit	2019- 2020				2020- 2021				2021-2022				2022-2023				2023-2024			
	Opstartfase eerste helft kalenderjaar 2020				Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
Opstar																				
Start 1 Loket				In deze fase systeem onderzoeken																
Voortraject																				
Z-I op de WP																				
Z-I op de OPL																				
Overgang I-T																				
Borgen																				

Aan het einde van ieder kwartaal wordt er geëvalueerd in welke mate de uitgevoerde ontwikkelacties daadwerkelijk bijdragen aan de geformuleerde doelen.

### 5.3 Financiële paragraaf gekoppeld aan de activiteiten per onderdeel en jaar

De financiële paragraaf:

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Subsidie OCW	€ 3.028.037,-	€ 3.028.037,-	€ 3.028.037,-	€ 3.028.037,-
Cofinanciering	€ 1.514.018,-	€ 1.514.018,-	€ 1.514.018,-	€ 1.514.018,-
<b>Totaal voor subsidie OCW</b>	<b>€ 4.542.055,-</b>	<b>€ 4.542.055,-</b>	<b>€ 4.542.055,-</b>	<b>€ 4.542.055,-</b>
Rijksbijdrage per zij-instromer uitgaande van 180	€ 3.600.000,-	€ 3.600.000,-	€ 3.600.000,-	€ 3.600.000,-
<b>Totaal bestaande regeling</b>	<b>€ 3.600.000,-</b>	<b>€ 3.600.000,-</b>	<b>€ 3.600.000,-</b>	<b>€ 3.600.000,-</b>
<b>Totaal subsidies en bijdragen</b>	<b>€ 8.142.055,-</b>	<b>€ 8.142.055,-</b>	<b>€ 8.142.055,-</b>	<b>€ 8.142.055,-</b>

NB. De subsidie OCW wordt verleend op basis van cofinanciering wat betekent dat er jaarlijks een eigen bijdrage wordt verwacht van € 1.514.018,-.

Deze is als volgt opgebouwd:

Gemeente Amsterdam:

- gemeentelijke bijdrage zij-instromer o.b.v. 70 Zij-instromers € 595.000,-; en bijdrage crashcourse € 350.000,-
- BBO: € 569.018,-

We gaan bij het financieel plan uit van een begrotingsafspraken van vier jaren. Voor de komende vier jaren gaan we uit van een begroting van € 32.568.220,- Er zijn diverse financiële stromen. De financiële onderbouwing kent daarbij meerdere bronnen:

- Subsidieaanvraag/toekenning van OCW;
- Cofinanciering vanuit de gezamenlijke besturen en gemeente Amsterdam;
- Rijksbijdrage per zij-instromer.

De subsidie OCW wordt verleend op basis van cofinanciering wat betekent dat er jaarlijks een eigen bijdrage wordt verwacht van € 1.514.018,-. Deze is als volgt opgebouwd:

- Gemeente Amsterdam:
  - gemeentelijke bijdrage zij-instromer obv 70 zij-instromers € 595.000,-; en
  - bijdrage crashcourse € 350.000,-
- BBO: € 569.018,-

In totaal is er een budget van € 8.142.055,- per jaar waar de begroting op gebaseerd wordt en dekking voor is (zie onderstaand schema).

Onderbouwing bij financiën:

Onderdeel	€
Uurloon leraar	50
Uurtarief externe coach	80 ex btw
Loonkosten op jaarbasis zij-instromer	62.000
Uurloon bestuurder	115
Gemiddeld uurloon Veldteam-Ontwikkel- en Ontwerpteam	75
Gemiddeld uurloon Financial op 1 Loket	85 ex btw
Gemiddeld uurloon Accountant	150
Voortraject Schoolbureau zonder coaching	1.900
Voortraject in eigen beheer inclusief wiscat, assessment en training	1.250
Werkervaring per maand	1500,- bruto
Opleiding	6.000
Projectleider	105 ex btw
Projectmedewerker	80 ex btw
Uurtarief coach extern	80 ex btw
Uurtarief intermediair extern	80 ex btw
Loonkosten intermediair intern o.b.v. fulltime	72.000

Onderstaand overzicht correspondeert met het activiteitenplan

	Activiteit A	Voortraject
A	€ 8.250,00	intake door intene coach 165 zij-instromers 1 uur x €50,-
personeel	€ 276.000,00	interne intermediair 1 <sup>e</sup> jaar start in okt. (fulltime) samen met externe, na twee mnd zelfstandig, 2 t/m vierde jaar fulltime
	€ 112.500,00	coaching tijdens voortraject door interne coach (150 kandidaten vd 200 x 15 uur per kandidaat)
	€ 33.000,00	intake interne coach voor 220 zij-instromers (vanaf 2021 voor 3 jaar)
	€ 4.200.000,00	werkervaringstraject 3,5 mnd à €1.500,- pm over 4 jaar
	€ 450.000,00	coaching tijdens voortraject over 3 jaar vanaf 2021 door interne coach 15 uur x 200 zij-instromers
	€ 6.750,00	aanstellingsgesprek 135 zij-instromers coor interne coach 1e jaar
	€ 54.000,00	aanstellingsgesprek 180 zij-instromers door HRM 1 uur samen met interne coach
	€ 27.000,00	aanstellingsgesprek 180 zij-instromers door interne coach 2e, 3e en 4e jaar
<b>totaal</b>	<b>€ 5.167.500,00</b>	
A		
materieel	€ 97.500,00	digitaal systeem van liever voor de klas aanpassen naar 1 loket en onderhoud
A	€ 5.324,00	intake door externe coach (voor 55 kandidaten van de 220 kandidaten)
overig	€ 49.562,00	externe intermediair 32 uur 16 weken €80,- per uur opstart en inwerken vaste medewerker
	€ 72.600,00	coaching tijdens voortraject door externe 50 kandidaten x 15 uur a €80,-
	€ 4.356,00	aanstellingsgesprek 45 zij-instromers 1 uur door externen 1e jaar
	€ 380.000,00	crash course of andere intensieve korte training a €1.900,- per kandidaat voor het 1e jaar

	€ 750.000,00	intensieve training met online assesment 200 à €1.250,- vanaf het 2e jaar t/m 3 <sup>e</sup> jaar
	€ 63.888,00	peer en leernetwerk: intervisie (2,5 uur. 33 groepen) tijdens werkervaringstraject door externe coach
	€ 43.600,00	kick off voor coaches 4 bijeenkomsten. Per jaar een gezamenlijke bijeenkomst, bij start 2 dagdelen training en 2 x intervisie
	€ 164.560,00	financieel medewerker op 1 loket 8-10 uur per week à €85,- 42 weken per jaar
	<b>€ 1.533.890,00</b>	
<b>TOTAAL</b>	<b>€ 6.798.890,00</b>	

	Activiteit B	Zij-Instromer op de werkplek
B	€ 11.160.000,00	loonkosten dubbele bezetting 1e 5 maanden
personeel	€ 90.000,00	intervisie voor de eerstejaars zij-instromers 6x 2,5 uur x 30 groepen over 4 jaar
	€ 45.000,00	intervisie voor de tweedejaars zij-instromers 4x 2,5 uur x 30 groepen over 3 jaar
	€ 45.000,00	3x intervisie voor duo-collega in het 1e jaar x2,5 uur over 4 jaar
	€ 22.500,00	2x intervisie voor duo-collega in het 2e jaar x2,5 uur over 3 jaar
	€ 1.440.000,00	1 uur begeleiding per week door de duo-collega tijdens 1e jaar
	€ 1.080.000,00	1 uur begeleiding per week door de duo-collega tijdens 2e jaar
	<b>€ 13.882.500,00</b>	
B		
materieel	€ -	

B	€ 54.000,00	Gouden Weken workshops 4 jaren
overig	€ 29.766,00	intervisie voor coaches uitgevoerd door externen
	€ 83.766,00	
TOTAAL	€ 13.966.266,00	

	Activiteit C	Zij-Instromer in de opleiding
C	€ 450.000,00	1e jaar coaching 135 door interne coaches 60 uren
personeel	€ 540.000,00	1e jaar coaching 180 door interne coaches 60 uren
	€ 202.500,00	2e jaar coaching 135 door interne coaches 30 uren
	€ 540.000,00	1e jaar coaching 180 door interne coaches 60 uren
	€ 270.000,00	2e jaar coaching 180 door interne coaches 30 uren
	€ 540.000,00	1e jaar coaching 180 door interne coaches 60 uren
	€ 270.000,00	2e jaar coaching 180 door interne coaches 30 uren
	€ 2.812.500,00	
C		
materieel	€ -	
C	€ 261.360,00	1e jaar coaching 45 door externe coaches 60 uren
overig	€ 130.680,00	2e jaar coaching 45 door externe coaches 30 uren
	€ 1.080.000,00	1e jaar opleiding 180 zij-instromers



	€ 2.160.000,00	2e jaar opleiding 360 zij-instromers
	€ 2.160.000,00	3e jaar opleiding 360 zij-instromers
	€ 2.160.000,00	4e jaar opleiding 360 zij-instromers
	€ 7.952.040,00	
<b>TOTAAL</b>	€ 10.764.540,00	

	Activiteit D	Zij-Instromer in het inductietraject
D	€ 81.000,00	coaching inductietraject door interne coach 104 zib (80% van de 180 zij-instromers in opleiding eerste jaar)
Personeel	€ 108.000,00	coaching inductietraject door interne coach 144 zib vanaf 2021 (80% van de 180 zij-instromers in opleiding)
	€ 189.000,00	
D		
materieel	€ -	
D	€ 52.272,00	coaching inductietraject door externe coach 36 zib (80% van de 180 zij-instromers in opleiding eerste jaar)
overig		
<b>TOTAAL</b>	€ 241.272,00	

	Activiteit E	Borgen en Verspreiden
materieel	€ 10.000,00	infographic ontwerpen + digitaal verspreiden om alle stakeholders mee te nemen als blikvanger/overzicht ipv projectplan
	€ 30.000,00	publicatie met succesverhalen a 2500 stuks ter verspreiding
	<b>€ 40.000,00</b>	
E	€ 85.000,00	Afsluitingsevenement ten behoeve van het borgen
overig	€ 21.000,00	werkbezoek Now Teach om van elkaar te leren en te delen
	<b>€ 106.000,00</b>	
<b>TOTAAL</b>	<b>€ 146.000,00</b>	

	Activiteit F	Projectorganisatie en borging
F	€ 5.520,00	Overleg toetsorgaan
personeel	€ 13.800,00	Overleg programmamanagement en stuurgroep
	€ 11.340,00	Overleg Veldteam
	€ 1.200,00	Ontwikkel- en Ontwerpteam 1 loket
	€ 10.125,00	Ontwikkel- en Ontwerpteam voortraject opstart
	€ 6.075,00	Ontwikkel- en Ontwerpteam voortraject monitoring drie jaren
	€ 10.125,00	Ontwikkel- en Ontwerpteam maatwerk opleiding opstart
	€ 6.075,00	Ontwikkel- en Ontwerpteam maatwerk opleiding drie jaren monitoring
	€ 5.400,00	Ontwikkel- en Ontwerpteam opleiding scholen
	€ 12.000,00	Overleg periodiek met alle kartrekkers
	€ 7.360,00	Overleg periodiek taskforce en stuurgroep

	€ 2.400,00	Overleg periodiek bedrijfsteam
	€ 3.000,00	Overleg periodiek communicatieteam
	€ 3.980,00	Overleg periodiek opdrachtgever/opdrachtnemer
	€ 44.160,00	pervoerderschap 8 uur per maand
	€ 690,00	Delen van ervaringen, kennisdeling projectleider met andere projectleiders G5 (alleen reiskosten)
	<b>€ 143.250,00</b>	
F		
materieel	<b>€ 40.000,00</b>	Kantoorkosten en boeken ter inspiratie
F	€ 448.402,00	Projectmanagement (projectleider en projectmedewerker inclusief reiskosten)
overig	€ 20.000,00	Accountant 4x verantwoording jaarrekening a €5.000,- na voorbereiding financial (uit A.)
	<b>€ 468.402,00</b>	
<b>TOTAAL</b>	<b>€ 651.652,00</b>	

Totaaloverzicht per activiteit verdeeld over de jaren

		2020-2021		2021-2022		2022-2023		2022-2023
<b>A Voortraject</b>	<b>personeel</b>	€ 1.251.000,00		€ 1.305.500,00		€ 1.305.500,00		€ 1.305.500,00
	<b>materieel</b>	€ 75.000,00		€ 7.500,00		€ 7.500,00		€ 7.500,00
	<b>overig</b>	€ 580.906,00		€ 321.016,00		€ 315.984,00		€ 315.984,00
<b>B Werkplek</b>	<b>personeel</b>	€ 3.183.750,00		€ 3.566.250,00		€ 3.566.250,00		€ 3.566.250,00
	<b>overig</b>	€ 21.486,00		€ 23.664,00		€ 19.308,00		€ 19.308,00
<b>C Opleiding</b>	<b>personeel</b>	€ 450.000,00		€ 742.500,00		€ 810.000,00		€ 810.000,00
	<b>overig</b>	€ 1.341.360,00		€ 2.290.680,00		€ 2.160.000,00		€ 2.160.000,00
<b>D Inductie</b>	<b>personeel</b>	€ -		€ -		€ 81.000,00		€ 108.000,00
	<b>overig</b>	€ -		€ -		€ 52.272,00		
<b>E Borging</b>	<b>materieel</b>	€ 10.000,00		€ -		€ -		€ 30.000,00
	<b>overig</b>	€ 21.000,00		€ -		€ -		€ 85.000,00
<b>F Projectorg.</b>	<b>personeel</b>	€ 58.560,00		€ 31.000,00		€ 26.000,00		€ 27.690,00
	<b>materieel</b>	€ 10.000,00		€ 10.000,00		€ 10.000,00		€ 10.000,00
	<b>overig</b>	€ 159.542,00		€ 125.288,00		€ 125.288,00		€ 57.884,00
	<b>TOTAAL</b>	<b>€ 7.162.604,00</b>		<b>€ 8.423.398,00</b>		<b>€ 8.479.102,00</b>		<b>€ 8.503.116,00</b>

Verdeling		totale begroting		begrote eigen		begrote bijdragen		gevraagde
				bijdrage (cofinanciering)		derden (rijk zoK per zib)		subsidie
<b>A</b>								
voortraject	personeel	€ 5.167.500,00		€ 253.430,00	G	€ 4.914.070,00		€ -
	materieel	€ 97.500,00		€ 97.500,00	G	€ -		€ -
	overig	€ 1.533.890,00		€ -		€ 1.533.890,00		€ -
<b>B</b>								
werkplek	personeel	€ 13.882.500,00		€ 2.275.408,00	BBO	€ -		€ 11.607.092,00
	overig	€ 83.766,00		€ 83.766,00	G	€ -		€ -
<b>C</b>								
opleiding	personeel	€ 2.812.500,00		€ 2.812.500,00	G	€ -		€ -
	overig	€ 7.952.040,00		€ -		€ 7.952.040,00		€ -
<b>D</b>								
Inductie	personeel	€ 189.000,00		€ 189.000,00	G	€ -		€ -
	overig	€ 52.272,00		€ -		€ -		€ 52.272,00
<b>E. Borging</b>								
	materieel	€ 40.000,00		€ 40.000,00	G	€ -		€ -
	overig	€ 106.000,00		€ 106.000,00	G	€ -		€ -
<b>F</b>								
projectorg.	personeel	€ 143.250,00		€ 143.250,00	G	€ -		€ -
	materieel	€ 40.000,00		€ 40.000,00	G	€ -		€ -
	overig	€ 468.002,00		€ 15.218,00	G	€ -		€ 452.784,00
		<b>€ 32.568.220,00</b>		<b>€ 6.056.072,00</b>		<b>€ 14.400.000,00</b>		<b>€ 12.112.148,00</b>

Bijlage 1;

Implementatieplanning

2020	
OPSTART PROJECT	
PROJECTMANAGEMENT	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Projectorganisatie inrichting</li> <li>- Rollen, taken en verantwoordelijkheden</li> </ul>
PROJECTPLAN EN ACTIVITEITENPLAN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nadere verkenning context en concretisering vraag.</li> <li>- Analyse: documentenonderzoek, vakliteratuur, interviews/focusgroepen belanghebbenden (vooral zij-instromers). Verkenning 'Ist' en 'Soll' situatie.</li> <li>- Onlinegesprekken ter verdere verkenning onderzoek alsmede inspiratie goede praktijken</li> <li>- Eerste aanzet projectplan in conceptvorm met betrokkenheid Toetsorgaan</li> <li>- Communicatieplan schrijven met extra aandacht voor de externe communicatie (1 Loket)</li> <li>- Verdere concretisering en afronding van het projectplan</li> </ul>
WERKBIJEENKOMSTEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Drie werkbijeenkomsten met het Toetsorgaan om het projectplan en het activiteitenplan te toetsen op de gestelde eisen</li> <li>- Werkbijeenkomst stuurgroep.</li> <li>- Eerste visieontwikkeling m.b.t. zij-instromers in het PO vanuit online sessies</li> <li>- Denksessie met de Veldteam</li> </ul>
VOORBEREIDINGS- WERKZAAMHEDEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Profielschets intermediair. Deze wordt getoetst door de stuurgroep</li> <li>- Aanstellen van een intermediair die het 1 Loket beheert m.b.t. matching. Nauw contact met de helpdesk hierin.</li> <li>- Profielschets coaches. Deze wordt getoetst door de stuurgroep</li> <li>- Selecteren van aanbieders voor voortraject</li> <li>- Selecteren van coaches</li> <li>- Peer- en Leernetwerk opzetten voor de coaches</li> <li>- Communicatieplan</li> <li>- Communicatie voorbereiden voor de stakeholders (mei-juni)</li> <li>- Campagnebespreking en Helpdeskinrichting</li> <li>- Eerste ontwerpessies m.b.t. kwaliteitskader (voortraject en opleidingsscholen)</li> <li>- Eerste afspraken met veldteam</li> <li>- Criteria opstellen voor de intake</li> <li>- Accountantsverklaring aanvragen voor eerste jaar</li> <li>- Offertes opvragen externen:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coaches</li> <li>• Intermediair</li> <li>• Financieel/Controller</li> <li>• Projectmedewerker</li> </ul> </li> </ul>
COMMUNICATIE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Het verschaffen van informatie aan besturen (en schoolleiders en leraren) over het project via BBO</li> </ul>

**2020-2021**

**VOORTRAJECT**

WERKBIJEENKOMSTEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diverse werkbijeenkomsten met de stuurgroep, ontwikkel- en ontwerpteam, Veldteam en Taskforce om de producten te toetsen inclusief beschrijven kwaliteitsstandaarden m.b.t. intake, voortraject, werkervaringstraject.</li> </ul>
1 LOKET	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ontwerpen en uitvoeren van een goed digitaal platform i.s.m. Campagne/Helpdesk Gemeente</li> <li>- Intermediair richt begeleidingspool in gekoppeld aan het 1 Loket en geeft leiding aan de begeleidingspool na een vier maanden draagt de externe intermediair dit over aan een vaste medewerker.</li> <li>- De intake wordt afgenomen. Hierbij is de coach, een oud-zij-instromer, HRM van het bestuur en de intermediair aanwezig.</li> </ul>
BEGELEIDINGSPOOL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 20 coaches aanstellen voor 180 zij-instromers die vanaf de aanmelding meelopen als gids voor de zij-instromer transformerend naar coach voor het gehele traject in alle fasen.</li> <li>- De begeleidingspool bestaat uit 5 externe coaches a € 80,- per uur ex btw voor 45 zij-instromers en 15 interne coaches a € 50,- voor 135 zij-instromers)</li> <li>- Intervisie voor de coaches inrichten</li> </ul>
ORIENTATIE OP BAAN ALS LERAAR	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vindplaats bij 1 Loket, zelfscan wordt ingevuld door de zij-instromer</li> <li>- Selectiegesprek/Intake vindt plaats na ontvangen van cv/motivatatie</li> <li>- Route wordt vervolgens online assessment, voorlichtingsbijeenkomsten en wiscat</li> <li>- Dit wordt vastgelegd in het stedelijk kwaliteitskader</li> <li>- Intensieve training: 200 zij-instromers (uitgaande van € 1900,- per zij-instromer o.b.v. het huidige voortraject Schoolbureau minus de coaching)</li> <li>- Matchen: Werkervaringstraject: 3,5 maand o.b.v. een gemiddelde (tussen de 3 en 4 maanden) a € 1.500,- per maand</li> <li>- Opleidingsschool</li> <li>- Gids → Coach</li> </ul>
GESCHIKTHEIDSONDERZOEK	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stel een kwaliteitsstandaard op waaraan het geschiktheidsonderzoek moet voldoen; waarin de eisen en voorwaarden zijn geschetst opdat het valideren van de eerder verworven competenties (evc) gegarandeerd wordt. Stel deze kwaliteitstandaard vast met de stuurgroep</li> <li>- Kwaliteitsstandaard beschrijven dat aanvullend is op het geschiktheidsonderzoek</li> <li>- Stel een profielschets op waaraan assessoren moeten voldoen; waarin de competenties en werkwijzen zijn geschetst</li> <li>- Werkt met vaste assessoren die de coaches meenemen in het assessment</li> </ul>

AANSTELLINGSPROCES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contract, onderhandeling, afstemming met schoolleider en HRM-professional ism de coach en zij-instromer conform arbeidsovereenkomst zoals stedelijk afgesproken</li> <li>- Gouden weken workshop</li> </ul>
BEGELEIDING	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inspirerende bijeenkomst voor de coaches: Kick-off</li> <li>- Peer- en Leernetwerk opzetten</li> <li>- 15 uur coaching bij werkervaringstraject inclusief intake</li> </ul>
COMMUNICATIE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interne communicatie via BBO en Taskforce</li> <li>- Externe communicatie: werving, PR en site, via Campagne en Helpdesk 'Liever voor de klas'</li> </ul>
<b>ZIJ-INSTROMER OP DE WERKPLEK</b>	
WERKBIJEENKOMSTEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkbijeenkomsten met de werkgroep, Veldteam en Taskforce om het activiteitenplan te toetsen gericht op het werken in de school</li> <li>- Project: 'Modulair opleiden' en Project: 'Professionalisering van leraren'</li> </ul>
INRICHTING EN ORGANISATIE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zorg voor een eenduidige secundaire arbeidsvoorwaarden</li> <li>- Zorg ervoor dat de zij-instromer tot wasdom kunnen komen door een zachte landing (niet te snel zelfstandig voor de groep). Vijf maanden dubbele bezetting van 0,6 fte betaald.</li> <li>- Faciliteren van de opleidingsdag voor de helft 0,1.</li> <li>- Zorg voor, naast het eerdergenoemde tripartiete overeenkomst, een inwerkplan</li> <li>- Zorg voor professionalisering van de duo-collega</li> <li>- Zorg voor instrumenten (kijkwijzer, gespreksformulieren) die herkenbaar zijn</li> </ul>
BEGELEIDING	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dezelfde 20 coaches voor 180 zij-instromers</li> <li>- 60 uur begeleiding per zij-instromer tijdens de opleiding gekoppeld aan werken op de school</li> <li>- Intervisie en supervisie vaststellen voor de coaches</li> <li>- Intervisie voor zij-instromers vaststellen (peer- en leernetwerken)</li> <li>- Duo-collega van de eerstejaars en tweedejaars krijgt een uur in de week extra tijd m.b.t. begeleiden en coachen.</li> <li>- Intervisie voor duo-collega's</li> </ul>
COMMUNICATIE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vooraf bij de opleidingsscholen. De schoolleider heeft hierin een leidende rol en neemt de duo-collega hiermee.</li> <li>- Heldere introductie in het team.</li> <li>- De coach wordt hierin betrokken</li> </ul>
<b>ZIJ-INSTROMER IN OPLEIDING</b>	
WERKBIJEENKOMSTEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkbijeenkomsten met de stuurgroep, ontwikkelteam en Taskforce om het activiteitenplan te toetsen gericht op het curriculum/volwassenonderwijs</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Project: 'Modulair opleiden' en Project: 'Professionalisering van leraren'</li> </ul>
MAATWERK OPLEIDING	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Visieontwikkeling m.b.t. modulair opleiden. Start januari 2021.</li> <li>- Ontwikkel- en ontwerprijpe curriculum met lerarenopleiders. Start januari 2021</li> <li>- 180 zij-instromers a € 6.000,- (ervan uitgaande van de gemiddelde kosten lerarenopleidingen zonder coaching)</li> <li>- Zorg ervoor dat de zij-instromer gaandeweg de twee jaren voorbereid is op het bekwaamheidsonderzoek</li> </ul>
BEGELEIDING	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intensieve samenwerking met lerarenopleiding en coaches on the job</li> </ul>
COMMUNICATIE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vooraf bij de lerarenopleiding. De kerndocent heeft hierin een leidende rol</li> <li>- De coach en zij-instromer wordt hierin betrokken</li> <li>- De intermediair wordt geïnformeerd</li> </ul>
<b>BORGING</b>	
WERKBIJENKOMSTEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkbijeenkomsten met de stuurgroep, ontwikkel- en ontwerpteam, Veldteam en Taskforce om dit project te borgen en te rapporteren naar OCW</li> <li>- Project: 'Modulair opleiden' en Project: 'Professionalisering van leraren' afstemmen om de goede praktijken mee te nemen</li> <li>- Overige G4 steden goede praktijken afstemmen</li> <li>- Lessons Learned uit Now Teach-UK</li> <li>- Alle kartrekkers van de ontwikkel- en ontwerpteams overleggen</li> </ul>
BEGELEIDINGSPOOL MONITOREN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er worden vaste momenten afgesproken om de begeleidingspool te monitoren.</li> <li>- Er worden vaste momenten afgesproken om de kwaliteit van de coaches te monitoren</li> <li>- Er wordt een vaste opvolging gezocht en gevonden voor de rol van intermediair</li> <li>- Blijf de coaches professionaliseren naar de wens van de zij-instromers en ook (later) de startende leraren</li> <li>- Richt een netwerk in waarin de coaches elkaar ontmoeten</li> <li>- Organiseer intervisie en supervisie van externe coaches naar interne coaches</li> </ul>
VERSPREIDEN, DELEN MET ELKAAR, LEREN VAN ELKAAR	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zorg voor leren van en met elkaar met de G5</li> <li>- Deel goede praktijken in den lande</li> <li>- Zorg voor een aantrekkelijk communicatiemiddel waarmee Amsterdam gezien wordt</li> <li>- Haal de banden aan met 'Now Teach' omdat er diverse parallellen te vinden zijn in deze twee grote steden. Werkbezoek brengen aan Londen</li> </ul>
COMMUNICATIE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluaties</li> <li>- Tussenrapportages</li> </ul>

**2021-2022****VOORTRAJECT**

WERKBIJEENKOMSTEN	<ul style="list-style-type: none"><li>- Diverse werkbijeenkomsten met de stuurgroep, ontwikkel- en ontwerpteam, Veldteam en Taskforce om de kwaliteitsstandaarden m.b.t. intake, voortraject, werkervaringstraject te evalueren</li></ul>
1 LOKET	<ul style="list-style-type: none"><li>- Monitoren en onderhoud van het digitaal platform 'Liever voor de klas' i.s.m. Campagne/Helpdesk Gemeente</li><li>- Overdracht intermediair naar vaste medewerker is vorig schooljaar geweest. De huidige medewerker blijven begeleiden in de rol (obv monitoren)</li><li>- De intake wordt afgenomen. Hierbij is de coach, een oud-zij-instromer, HRM van het bestuur en de intermediair aanwezig.</li></ul>
BEGELEIDINGSPOOL	<ul style="list-style-type: none"><li>- 20 nieuwe interne coaches aanstellen (na werving) voor de nieuwe 180 zij-instromers die vanaf de aanmelding meelopen als gids voor de zij-instromer transformerend naar coach voor het gehele traject in alle fasen.</li><li>- De oude begeleidingspool bestaande uit 5 externe coaches a € 80,- per uur ex btw voor 45 zij-instromers en 15 interne coaches a € 50,- voor 135 zij-instromers) blijven bestaan voor de huidige tweedejaars</li><li>- Intervisie voor alle coaches inrichten</li><li>- Inspirerende bijeenkomst voor de coaches: Kick-off (voor de nieuwe coaches, georganiseerd door de bestaande coaches)</li></ul>
ORIENTATIE OP BAAN ALS LERAAR	<ul style="list-style-type: none"><li>- Vindplaats bij 1 Loket, zelfscan wordt ingevuld door de zij-instromer</li><li>- Selectiegesprek/Intake vindt plaats na ontvangen van cv/motivatie</li><li>- Route wordt vervolgens online assessment, voorlichtingsbijeenkomsten en wiscat</li><li>- Dit is vastgelegd in het stedelijk kwaliteitskader en wordt jaarlijks getoetst op kwaliteit</li><li>- Intensief traject: 200 zij-instromers (uitgaande van € 1500,- per zij-instromer o.b.v. het nieuwe traject minus de coaching)</li><li>- Matchen:</li><li>- Werkervaringstraject: 3,5 maand o.b.v. een gemiddelde (tussen de 3 en 4 maanden) a € 1.500,- per maand</li><li>- Opleidingschool</li><li>- Gids → Coach</li></ul>
GESCHIKTHEIDSONDERZOEK	<ul style="list-style-type: none"><li>- Stel een kwaliteitsstandaard op waaraan het geschiktheidsonderzoek moet voldoen; waarin de eisen en voorwaarden zijn geschetst opdat het valideren van de eerder verworven competenties (evc) gegarandeerd wordt. Stel deze kwaliteitstandaard vast met de stuurgroep</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kwaliteitsstandaard beschrijven dat aanvullend is op het geschiktheidsonderzoek</li> <li>- Stel een profielschets op waaraan assessoren moeten voldoen; waarin de competenties en werkwijzen zijn geschetst</li> <li>- Werkt met vaste assessoren die de coaches meenemen in het assessment</li> </ul>
AANSTELLINGSPROCES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contract, onderhandeling, afstemming met schoolleider en HRM-professional ism de coach en zij-instromer conform arbeidsovereenkomst zoals stedelijk afgesproken</li> <li>- Gouden weken workshop</li> </ul>
BEGELEIDING	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peer- en Leernetwerk opzetten voor de zij-instromers</li> <li>- 15 uur coaching bij werkervaringstraject inclusief intake</li> </ul>
COMMUNICATIE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interne communicatie via BBO en Taskforce</li> <li>- Externe communicatie: werving, PR en site, via Campagne en Helpdesk 'Liever voor de klas'</li> </ul>
<b>ZIJ-INSTROMER OP DE WERKPLEK</b>	
WERKBIJEENKOMSTEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkbijeenkomsten met de werkgroep, Veldteam en Taskforce om het activiteitenplan te toetsen gericht op het werken in de school en de ontwikkelde kwaliteitsstandaarden te monitoren</li> <li>- Project: 'Modulair opleiden' en Project: 'Professionalisering van leraren'</li> </ul>
INRICHTING EN ORGANISATIE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zorg voor een eenduidige secundaire arbeidsvoorwaarden bij de eerstejaars</li> <li>- Zorg ervoor dat de zij-instromer tot wasdom kunnen komen door een zachte landing (niet te snel zelfstandig voor de groep). Vijf maanden dubbele bezetting van 0,6 fte betaald.</li> <li>- Faciliteren van de opleidingsdag voor de helft 0,1.</li> <li>- Zorg voor, naast het eerdergenoemde tripartiete overeenkomst, een inwerkplan</li> <li>- Zorg voor professionalisering van de duo-collega</li> <li>- Zorg voor instrumenten (kijkwijzer, gespreksformulieren) die herkenbaar zijn</li> <li>- Voor de tweedejaars gelden de arbeidsvoorwaarden zoals bij elke andere leraar in de school</li> </ul>
BEGELEIDING	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dezelfde 20 nieuwe coaches voor de eerstejaars 180 zij-instromers die overgebleven zijn uit het voortraject</li> <li>- 60 uur begeleiding per zij-instromer (180 zij-instromers die goed uit het voortraject zijn gekomen) tijdens de opleiding gekoppeld aan werken op de school</li> <li>- Intervisie en supervisie vaststellen voor de coaches</li> <li>- Intervisie voor zij-instromers vaststellen (peer- en leernetwerken)</li> <li>- Duo-collega van de eerstejaars en tweedejaars krijgt een uur in de week extra tijd m.b.t. begeleiden en coachen.</li> <li>- Intervisie voor duo-collega's</li> <li>- Dezelfde 20 'oude' coaches voor de tweedejaars 180 zij-instromers die overgebleven zijn uit het voortraject</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 30 uur begeleiding per zij-instromer tijdens de opleiding gekoppeld aan werken op de school als zelfstandige professional voor de klas (tweedejaars)</li> <li>- Intervisie en supervisie vaststellen voor de coaches</li> <li>- Intervisie voor zij-instromers vaststellen (peer- en leernetwerken)</li> </ul>
COMMUNICATIE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vooraf bij de opleidingsscholen. De schoolleider heeft hierin een leidende rol en neemt de duo-collega hiermee.</li> <li>- Heldere introductie in het team.</li> <li>- De coach wordt hierin betrokken</li> </ul>
<b>ZIJ-INSTROMER IN OPLEIDING</b>	
WERKBIJEENKOMSTEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkbijeenkomsten met de stuurgroep, ontwikkelteam en Taskforce om het activiteitenplan te toetsen gericht op het curriculum/volwassenonderwijs</li> <li>- Project: 'Modulair opleiden' en Project: 'Professionalisering van leraren'</li> </ul>
MAATWERK OPLEIDING	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Visie monitoren m.b.t. modulair opleiden</li> <li>- Ontwikkel- en ontwerpruimte curriculum met lerarenopleiders afronden en vastleggen</li> <li>- 180 zij-instromers a € 6.000,- (ervan uitgaande van de gemiddelde kosten lerarenopleidingen zonder coaching) eerstejaars</li> <li>- 180 zij-instromers a € 6.000,- (ervan uitgaande van de gemiddelde kosten lerarenopleidingen zonder coaching) tweedejaars</li> <li>- Zorg ervoor dat de zij-instromer gaandeweg de twee jaren voorbereid is op het bekwaamheidsonderzoek</li> </ul>
BEGELEIDING	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intensieve samenwerking met lerarenopleiding en coaches on the job</li> </ul>
COMMUNICATIE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vooraf bij de lerarenopleiding bij eerstejaars. De kerndocent heeft hierin een leidende rol.</li> <li>- Evalueren en monitoren bij tweedejaars</li> <li>- De coach en zij-instromer wordt hierin betrokken</li> <li>- De intermediair wordt geïnformeerd</li> </ul>
<b>ZIJ-INSTROMER IN INDUCTIETRAJECT</b>	
WERKBIJEENKOMSTEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkbijeenkomsten met de stuurgroep, ontwikkel- en ontwerpteam en Taskforce om het activiteitenplan te toetsen over de overgang en laatste fase richting het inductietraject</li> <li>- Werkbijeenkomsten met lerarenopleiding over bekwaamheidsonderzoek om hier afstemming in te zoeken</li> <li>- Afstemming met Project: 'Professionalisering van leraren' en 'Modulair Opleiden'</li> </ul>
BEKWAAMHEIDSONDERZOEK	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In de overgangsfase komt de nadruk te liggen op:</li> <li>- Een portfolio dat meer aanvullend is op het bekwaamheidsonderzoek (de coach begeleidt de zij-instromer hierin)</li> <li>- De didactische competenties in het bekwaamheidsdossier</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In samenwerking met het project: 'Modulair opleiden' ervoor zorgen dat alle opleidingen hetzelfde bekwaamheidsonderzoek en eisen instellen.</li> <li>- Betrokkenheid van de coach bij het bekwaamheidsonderzoek</li> <li>- Betrokkenheid van de duo-collega bij het bekwaamheidsonderzoek</li> <li>- Betrokkenheid van de schoolleider bij het bekwaamheidsonderzoek</li> <li>- Vraag wat er nodig is voor het jaar 2022-2023 m.b.t. het inductietraject</li> </ul>
<b>BORGING</b>	
WERKBIJEENKOMSTEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkbijeenkomsten met de stuurgroep, ontwikkel- en ontwerpteam, Veldteam en Taskforce om dit project te borgen en te rapporteren naar OCW</li> <li>- Project: 'Modulair opleiden' en Project: 'Professionalisering van leraren' afstemmen om de goede praktijken mee te nemen</li> <li>- Overige G4 steden goede praktijken afstemmen</li> <li>- Lessons Learned uit Now Teach-UK</li> <li>- Alle kartrekkers van de ontwikkel- en ontwerpteams overleggen</li> </ul>
BEGELEIDINGSPOOL MONITOREN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er worden vaste momenten afgesproken om de begeleidingspool te monitoren.</li> <li>- Er worden vaste momenten afgesproken om de kwaliteit van de coaches te monitoren</li> <li>- Er wordt een vaste opvolging gezocht en gevonden voor de rol van intermediair</li> <li>- Blijf de coaches professionaliseren naar de wens van de zij-instromers en ook (later) de startende leraren</li> <li>- Richt een netwerk in waarin de coaches elkaar ontmoeten</li> <li>- Organiseer intervisie en supervisie van externe coaches naar interne coaches</li> </ul>
VERSPREIDEN, DELEN MET ELKAAR, LEREN VAN ELKAAR	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zorg voor leren van en met elkaar met de G5</li> <li>- Deel goede praktijken in den lande</li> <li>- Zorg voor een aantrekkelijk communicatiemiddel waarmee Amsterdam gezien wordt</li> <li>- Haal de banden aan met 'Now Teach' omdat er diverse parallellen te vinden zijn in deze twee grote steden.</li> </ul>
COMMUNICATIE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluaties</li> <li>- Tussenrapportages</li> <li>- Publicaties (Binnen en buiten Amsterdam)</li> </ul>

## 2022-2023

### VOORTRAJECT

WERKBIJEENKOMSTEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diverse werkbijeenkomsten met de stuurgroep, ontwikkel- en ontwerpteam, Veldteam en Taskforce om de kwaliteitsstandaarden m.b.t. intake, voortraject, werkervaringstraject te evalueren</li> </ul>
1 LOKET	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Monitoren en onderhoud van het digitaal platform 'Liever voor de klas' i.s.m. Campagne/Helpdesk Gemeente</li> <li>- Monitoren vaste medewerker als intermediair</li> <li>- De intake wordt afgenomen. Hierbij is de coach, een oud-zij-instromer, HRM van het bestuur en de intermediair aanwezig.</li> </ul>
BEGELEIDINGSPOOL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 15 nieuwe interne coaches aanstellen (na werving) voor de nieuwe 180 zij-instromers die vanaf de aanmelding meelopen als gids voor de zij-instromer transformerend naar coach voor het gehele traject in alle fasen.</li> <li>- De oude begeleidingspool bestaande uit 5 externe coaches stoppen</li> <li>- De 15 interne coaches vanaf de start van dit traject blijven indien zij blijven voldoen aan de kwaliteitseisen van een goede coach. Dit geldt ook voor de 20 die vorig schooljaar zijn gestart</li> <li>- Elke coach heeft een tarief á € 50,- per uur</li> <li>- Intervisie voor alle coaches inrichten</li> <li>- Inspirerende bijeenkomst voor de coaches: Kick-off (voor de nieuwe coaches, georganiseerd door de bestaande coaches)</li> </ul>
ORIENTATIE OP BAAN ALS LERAAR	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vindplaats bij 1 Loket, zelfscan wordt ingevuld door de zij-instromer</li> <li>- Selectiegesprek/Intake vindt plaats na ontvangen van cv/motivatie</li> <li>- Route wordt vervolgens online assessment, voorlichtingsbijeenkomsten en wiscat</li> <li>- Dit is vastgelegd in het stedelijk kwaliteitskader en wordt jaarlijks getoetst op kwaliteit</li> <li>- Intensief traject: 200 zij-instromers (uitgaande van € 1500,- per zij-instromer o.b.v. het nieuwe traject minus de coaching)</li> <li>- Matchen:</li> <li>- Werkervaringstraject: 3,5 maand o.b.v. een gemiddelde (tussen de 3 en 4 maanden) a € 1.500,- per maand</li> <li>- Opleidingsschool</li> <li>- Gids → Coach</li> </ul>
GESCHIKTHEIDSONDERZOEK	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kwaliteitsstandaard monitoren waaraan het geschiktheidsonderzoek moet voldoen; waarin de eisen en voorwaarden zijn geschetst opdat het valideren van de eerder</li> </ul>

	<p>verworven competenties (evc) gegarandeerd wordt. Stel deze kwaliteitstandaard vast met de stuurgroep</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kwaliteitsstandaard monitoren welke aanvullend is op het geschiktheidsonderzoek</li> <li>- Monitoren van de assessoren; voldoen zij nog aan de competenties en werkwijzen zoals ze zijn geschetst</li> <li>- Monitoren van het werken met vaste assessoren die de coaches meenemen in het assessment</li> </ul>
AANSTELLINGSPROCES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contract, onderhandeling, afstemming met schoolleider en HRM-professional ism de coach en zij-instromer conform arbeidsovereenkomst zoals stedelijk afgesproken</li> <li>- Gouden weken workshop</li> </ul>
BEGELEIDING	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peer- en Leernetwerk voortzetten voor de zij-instromers</li> <li>- 15 uur coaching bij werkervaringstraject inclusief intake</li> </ul>
COMMUNICATIE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interne communicatie via BBO en Taskforce</li> <li>- Externe communicatie: werving, PR en site, via Campagne en Helpdesk 'Liever voor de klas'</li> </ul>
<b>ZIJ-INSTROMER OP DE WERKPLEK</b>	
WERKBIJeenKOMSTEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkbijeenkomsten met de werkgroep, Veldteam en Taskforce om het activiteitenplan te toetsen gericht op het werken in de school en de ontwikkelde kwaliteitsstandaarden te monitoren</li> <li>- Project: 'Modulair opleiden' en Project: 'Professionalisering van leraren'</li> </ul>
INRICHTING EN ORGANISATIE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zorg voor een eenduidige secundaire arbeidsvoorwaarden bij de eerstejaars</li> <li>- Zorg ervoor dat de zij-instromer tot wasdom kunnen komen door een zachte landing (niet te snel zelfstandig voor de groep). Vijf maanden dubbele bezetting van 0,6 fte betaald.</li> <li>- Faciliteren van de opleidingsdag voor de helft 0,1.</li> <li>- Zorg voor, naast het eerdergenoemde tripartiete overeenkomst, een inwerkplan</li> <li>- Zorg voor professionalisering van de duo-collega</li> <li>- Zorg voor instrumenten (kijkwijzer, gespreksformulieren) die herkenbaar zijn</li> <li>- Voor de tweedejaars gelden de arbeidsvoorwaarden zoals bij elke andere leraar in de school</li> </ul>
BEGELEIDING	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dezelfde 20 nieuwe coaches voor de eerstejaars 180 zij-instromers die overgebleven zijn uit het voortraject</li> <li>- 60 uur begeleiding per zij-instromer (180 zij-instromers die goed uit het voortraject zijn gekomen) tijdens de opleiding gekoppeld aan werken op de school</li> <li>- Intervisie en supervisie vaststellen voor de coaches</li> <li>- Intervisie voor zij-instromers vaststellen (peer- en leernetwerken)</li> <li>- Duo-collega van de eerstejaars en tweedejaars krijgt een uur in de week extra tijd m.b.t. begeleiden en coachen.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intervisie voor duo-collega's</li> <li>- Dezelfde 20 'oude' coaches voor de tweedejaars 180 zij-instromers die overgebleven zijn uit het voortraject</li> <li>- 30 uur begeleiding per zij-instromer tijdens de opleiding gekoppeld aan werken op de school als zelfstandige professional voor de klas (tweedejaars)</li> <li>- Intervisie en supervisie vaststellen voor de coaches</li> <li>- Intervisie voor zij-instromers vaststellen (peer- en leernetwerken)</li> </ul>
COMMUNICATIE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vooraf bij de opleidingsscholen. De schoolleider heeft hierin een leidende rol en neemt de duo-collega hiermee.</li> <li>- Heldere introductie in het team.</li> <li>- De coach wordt hierin betrokken</li> </ul>
<b>ZIJ-INSTROMER IN OPLEIDING</b>	
WERKBIJEENKOMSTEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkbijeenkomsten met de stuurgroep, ontwikkelteam en Taskforce om het activiteitenplan te toetsen gericht op het curriculum/volwassenonderwijs</li> <li>- Project: 'Modulair opleiden' en Project: 'Professionalisering van leraren'</li> </ul>
MAATWERK OPLEIDING	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Visie monitoren m.b.t. modulair opleiden</li> <li>- Ontwikkel- en ontwerpruimte curriculum met lerarenopleiders afronden en vastleggen</li> <li>- 180 zij-instromers a € 6.000,- (ervan uitgaande van de gemiddelde kosten lerarenopleidingen zonder coaching) eerstejaars</li> <li>- 180 zij-instromers a € 6.000,- (ervan uitgaande van de gemiddelde kosten lerarenopleidingen zonder coaching) tweedejaars</li> <li>- Zorg ervoor dat de zij-instromer gaandeweg de twee jaren voorbereid is op het bekwaamheidsonderzoek</li> </ul>
BEGELEIDING	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intensieve samenwerking met lerarenopleiding en coaches on the job</li> </ul>
COMMUNICATIE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vooraf bij de lerarenopleiding bij eerstejaars. De kerndocent heeft hierin een leidende rol.</li> <li>- Evalueren en monitoren bij tweedejaars</li> <li>- De coach en zij-instromer wordt hierin betrokken</li> <li>- De intermediair wordt geïnformeerd</li> </ul>
<b>ZIJ-INSTROMER IN INDUCTIETRAJECT</b>	
WERKBIJEENKOMSTEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkbijeenkomsten met de stuurgroep, ontwikkel- en ontwerpteam en Taskforce om het activiteitenplan te toetsen over de overgang en laatste fase richting het inductietraject</li> <li>- Werkbijeenkomsten met lerarenopleiding over bekwaamheidsonderzoek</li> <li>- Afstemming met Project: 'Professionalisering van leraren' en 'Modulair Opleiden'</li> </ul>
BEKWAAMHEIDSONDERZOEK	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In de overgangsfase komt de nadruk te liggen op:</li> <li>- Een portfolio dat meer aanvullend is op het bekwaamheidsonderzoek (de coach begeleidt de zij-instromer hierin)</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De didactische competenties in het bekwaamheidsdossier</li> <li>- In samenwerking met het project: 'Modulair opleiden' ervoor zorgen dat alle opleidingen hetzelfde bekwaamheidsonderzoek en eisen instellen.</li> <li>- Betrokkenheid van de coach bij het bekwaamheidsonderzoek</li> <li>- Betrokkenheid van de duo-collega bij het bekwaamheidsonderzoek</li> <li>- Betrokkenheid van de schoolleider bij het bekwaamheidsonderzoek</li> </ul>
BEGELEIDING	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 180 zij-instromers 15 uren coaching als startende leraar. 45 zij-instromers nog door de externe vijf coaches.</li> <li>- Evaluatie tussen coach, intermediair en zij-instromer over het zij-instroomtraject</li> </ul>
<b>BORGING</b>	
WERKBIJeenKOMSTEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkbijeenkomsten met de stuurgroep, ontwikkel- en ontwerpteam, Veldteam en Taskforce om dit project te borgen en te rapporteren naar OCW</li> <li>- Project: 'Modulair opleiden' en Project: 'Professionalisering van leraren' afstemmen om de goede praktijken mee te nemen</li> <li>- Overige G4 steden goede praktijken afstemmen</li> <li>- Lessons Learned uit Now Teach-UK</li> <li>- Evaluatie met de externe coaches voordat zij uit de pool gaan</li> <li>- Alle kartrekkers van de ontwikkel- en ontwerpteams overleggen</li> </ul>
BEGELEIDINGSPOL MONITOREN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er worden vaste momenten afgesproken om de begeleidingspool te monitoren.</li> <li>- Er worden vaste momenten afgesproken om de kwaliteit van de coaches te monitoren</li> <li>- Er wordt een vaste opvolging gezocht en gevonden voor de rol van intermediair</li> <li>- Blijf de coaches professionaliseren naar de wens van de zij-instromers en ook (later) de startende leraren</li> <li>- Richt een netwerk in waarin de coaches elkaar ontmoeten</li> <li>- Organiseer intervisie en supervisie van externe coaches naar interne coaches</li> </ul>
VERSPREIDEN, DELEN MET ELKAAR, LEREN VAN ELKAAR	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zorg voor leren van en met elkaar met de G5</li> <li>- Deel goede praktijken in den lande</li> <li>- Zorg voor een aantrekkelijk communicatiemiddel waarmee Amsterdam gezien wordt</li> <li>- Haal de banden aan met 'Now Teach' omdat er diverse parallellen te vinden zijn in deze twee grote steden.</li> </ul>
COMMUNICATIE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluaties</li> <li>- Tussenrapportages</li> <li>- (Binnen en buiten Amsterdam)</li> </ul>

## 2023-2024

### VOORTRAJECT

WERKBIJEENKOMSTEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diverse werkbijeenkomsten met de stuurgroep, ontwikkel- en ontwerpteam, Veldteam en Taskforce om de kwaliteitsstandaarden m.b.t. intake, voortraject, werkervaringstraject te evalueren en vastleggen in kader van borging en overdracht</li> </ul>
1 LOKET	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Monitoren en onderhoud van het digitaal platform 'Liever voor de klas' i.s.m. Campagne/Helpdesk Gemeente</li> <li>- Monitoren vaste medewerker als intermediair</li> <li>- De intake wordt afgenomen. Hierbij is de coach en de intermediair aanwezig.</li> </ul>
BEGELEIDINGSPOOL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 50 interne coaches aanstellen voor de nieuwe 180 zij-instromers die vanaf de aanmelding meelopen als gids voor de zij-instromer transformerend naar coach voor het gehele traject in alle fasen</li> <li>- Elke coach heeft een tarief á € 50,- per uur</li> <li>- Intervisie voor alle coaches inrichten</li> </ul>
ORIENTATIE OP BAAN ALS LERAAR	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vindplaats bij 1 Loket, zelfscan wordt ingevuld door de zij-instromer</li> <li>- Selectiegesprek/Intake vindt plaats na ontvangen van cv/motivatatie</li> <li>- Route wordt vervolgens online assessment, voorlichtingsbijeenkomsten en wiscat</li> <li>- Dit is vastgelegd in het stedelijk kwaliteitskader en wordt jaarlijks getoetst op kwaliteit</li> <li>- Intensief traject: 200 zij-instromers (uitgaande van € 1500,- per zij-instromer o.b.v. het nieuwe traject minus de coaching)</li> <li>- Matchen:</li> <li>- Werkervaringstraject: 3,5 maand o.b.v. een gemiddelde (tussen de 3 en 4 maanden) a € 1.500,- per maand</li> <li>- Opleidingsschool</li> <li>- Gids → Coach</li> </ul>
GESCHIKTHEIDSONDERZOEK	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kwaliteitsstandaard monitoren waaraan het geschiktheidsonderzoek moet voldoen; waarin de eisen en voorwaarden zijn geschetst opdat het valideren van de eerder verworven competenties (evc) gegarandeerd wordt. Stel deze kwaliteitstandaard vast met de stuurgroep</li> <li>- Kwaliteitsstandaard monitoren welke aanvullend is op het geschiktheidsonderzoek</li> <li>- Monitoren van de assessoren; voldoen zij nog aan de competenties en werkwijzen zoals ze zijn geschetst</li> <li>- Monitoren van het werken met vaste assessoren die de coaches meenemen in het assessment</li> </ul>

AANSTELLINGSPROCES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contract, onderhandeling, afstemming met schoolleider en HRM-professional ism de coach en zij-instromer conform arbeidsovereenkomst zoals stedelijk afgesproken</li> <li>- Gouden weken workshop</li> </ul>
BEGELEIDING	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peer- en Leernetwerk vasthouden voor de zij-instromers</li> <li>- 15 uur coaching bij werkervaringstraject exclusief intake</li> </ul>
COMMUNICATIE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interne communicatie via BBO en Taskforce</li> <li>- Externe communicatie: werving, PR en site, via Campagne en Helpdesk 'Liever voor de klas'</li> </ul>
<b>ZIJ-INSTROMER OP DE WERKPLEK</b>	
WERKBIJeenKOMSTEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkbijeenkomsten met de werkgroep, Veldteam en Taskforce om het activiteitenplan te toetsen gericht op het werken in de school en de ontwikkelde kwaliteitsstandaarden te evalueren en vast te stellen wat nodig is bij overdracht en borging</li> <li>- Project: 'Modulair opleiden' en Project: 'Professionalisering van leraren' afronden waarbij dit project mee wordt genomen</li> </ul>
INRICHTING EN ORGANISATIE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zorg voor een eenduidige secundaire arbeidsvoorwaarden bij de eerstejaars</li> <li>- Zorg ervoor dat de zij-instromer tot wasdom kunnen komen door een zachte landing (niet te snel zelfstandig voor de groep). Vijf maanden dubbele bezetting van 0,6 fte betaald.</li> <li>- Faciliteren van de opleidingsdag voor de helft 0,1.</li> <li>- Zorg voor, naast het eerdergenoemde tripartiete overeenkomst, een inwerkplan</li> <li>- Zorg voor professionalisering van de duo-collega</li> <li>- Zorg voor instrumenten (kijkwijzer, gespreksformulieren) die herkenbaar zijn</li> <li>- Voor de tweedejaars gelden de arbeidsvoorwaarden zoals bij elke andere leraar in de school</li> </ul>
BEGELEIDING	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 60 uur begeleiding per zij-instromer (180 zij-instromers die goed uit het voortraject zijn gekomen) tijdens de opleiding gekoppeld aan werken op de school door de 50 interne coaches</li> <li>- Intervisie en supervisie vaststellen voor de coaches</li> <li>- Intervisie voor zij-instromers vaststellen (peer- en leernetwerken)</li> <li>- Duo-collega van de eerstejaars en tweedejaars krijgt een uur in de week extra tijd m.b.t. begeleiden en coachen.</li> <li>- Intervisie voor duo-collega's</li> <li>- 30 uur begeleiding per zij-instromer tijdens de opleiding gekoppeld aan werken op de school als zelfstandige professional voor de klas (tweedejaars)</li> <li>- Intervisie en supervisie vaststellen voor de coaches</li> <li>- Intervisie voor zij-instromers vaststellen (peer- en leernetwerken)</li> </ul>
COMMUNICATIE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vooraf bij de opleidingsscholen. De schoolleider heeft hierin een leidende rol en neemt de duo-collega hiermee.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Heldere introductie in het team.</li> <li>- De coach wordt hierin betrokken</li> </ul>
<b>ZIJ-INSTROMER IN OPLEIDING</b>	
WERKBIJEENKOMSTEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkbijeenkomsten met de stuurgroep, ontwikkel- en ontwerpteam en Taskforce om het maatwerk op de lerarenopleidingen te monitoren</li> <li>- Project: 'Modulair opleiden' en Project: 'Professionalisering van leraren' afronden in samenspraak met zij-instroomtraject gericht op maatwerk</li> </ul>
MAATWERK OPLEIDING	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Visie monitoren m.b.t. modulair opleiden en delen met opleidingen buiten Amsterdam</li> <li>- Ontwikkel- en ontwerpruimte curriculum met lerarenopleiders afronden en vastleggen</li> <li>- 180 zij-instromers a € 6.000,- (ervan uitgaande van de gemiddelde kosten lerarenopleidingen zonder coaching) eerstejaars</li> <li>- 180 zij-instromers a € 6.000,- (ervan uitgaande van de gemiddelde kosten lerarenopleidingen zonder coaching) tweedejaars</li> <li>- Zorg ervoor dat de zij-instromer gaandeweg de twee jaren voorbereid is op het bekwaamheidsonderzoek</li> </ul>
BEGELEIDING	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intensieve samenwerking met lerarenopleiding en coaches on the job</li> </ul>
COMMUNICATIE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vooraf bij de lerarenopleiding bij eerstejaars. De kerndocent heeft hierin een leidende rol.</li> <li>- Evalueren en monitoren bij tweedejaars</li> <li>- De coach en zij-instromer wordt hierin betrokken</li> <li>- De intermediair wordt geïnformeerd</li> </ul>
<b>ZIJ-INSTROMER IN INDUCTIETRAJECT</b>	
WERKBIJEENKOMSTEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkbijeenkomsten met de stuurgroep, ontwikkel- en ontwerpteam en Taskforce om het activiteitenplan te toetsen over de overgang en laatste fase richting het inductietraject en gericht op overdracht en borging</li> <li>- Werkbijeenkomsten met lerarenopleiding over bekwaamheidsonderzoek en verspreiding buiten Amsterdam</li> <li>- Afstemming met Project: 'Professionalisering van leraren' en 'Modulair Opleiden' en afronding</li> </ul>
BEKWAAMHEIDSONDERZOEK	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In de overgangsfase komt de nadruk te liggen op:</li> <li>- Een portfolio dat meer aanvullend is op het bekwaamheidsonderzoek (de coach begeleidt de zij-instromer hierin)</li> <li>- De didactische competenties in het bekwaamheidsdossier</li> <li>- In samenwerking met het project: 'Modulair opleiden' ervoor zorgen dat alle opleidingen hetzelfde bekwaamheidsonderzoek en eisen instellen.</li> <li>- Betrokkenheid van de coach bij het bekwaamheidsonderzoek</li> <li>- Betrokkenheid van de duo-collega bij het bekwaamheidsonderzoek</li> <li>- Betrokkenheid van de schoolleider bij het bekwaamheidsonderzoek</li> </ul>

BEGELEIDING	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 180 zij-instromers 15 uren coaching als startende leraar.</li> <li>- Evaluatie tussen coach, intermediair en zij-instroomer over het zij-instroomtraject</li> </ul>
<b>BORGING</b>	
WERKBIJEENKOMSTEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkbijeenkomsten met de stuurgroep, ontwikkel- en ontwerpteam, Veldteam en Taskforce om dit project te borgen en te rapporteren naar OCW</li> <li>- Project: 'Modulair opleiden' en Project: 'Professionalisering van leraren' afronden en de goede praktijken mee te nemen in verspreiding en delen</li> <li>- Overige G4 steden goede praktijken afstemmen</li> <li>- Lessons Learned uit Now Teach-UK delen in den lande</li> <li>- Alle kartrekkers van de ontwikkel- en ontwerpteams overleggen</li> </ul>
BEGELEIDINGSPOOL MONITOREN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er worden vaste momenten afgesproken om de begeleidingspool te monitoren.</li> <li>- Er worden vaste momenten afgesproken om de kwaliteit van de coaches te monitoren</li> <li>- Er wordt een vaste opvolging gezocht en gevonden voor de rol van intermediair</li> <li>- Blijf de coaches professionaliseren naar de wens van de zij-instromers en ook (later) de startende leraren</li> <li>- Richt een netwerk in waarin de coaches elkaar ontmoeten</li> <li>- Organiseer intervisie en supervisie van externe coaches naar interne coaches</li> <li>- Evaluatie met de coaches</li> </ul>
VERSPREIDEN, DELEN MET ELKAAR, LEREN VAN ELKAAR	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zorg voor leren van en met elkaar met de G5</li> <li>- Deel goede praktijken in den lande</li> <li>- Zorg voor een aantrekkelijk communicatiemiddel waarmee Amsterdam gezien wordt</li> <li>- Haal de banden aan met 'Now Teach' omdat er diverse parallellen te vinden zijn in deze twee grote steden.</li> </ul>
COMMUNICATIE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluaties met projectleider</li> <li>- Eindrapportage</li> <li>- Overdrachtsdocument</li> <li>- (Binnen en buiten Amsterdam)</li> </ul>
SLOTBIJEENKOMST	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vieren van de successen</li> </ul>

Projectmanagement		
2020 opstart	Projectleider (13 weken)	28.459,-
	Projectmedewerker (8 weken)	6.195,-
2020-2021	Projectleider	81.312,-
	Projectmedewerker	30.976,-
2021-2022	Projectleider	81.312,-
	Projectmedewerker	30.976,-
2022-2023	Projectleider	81.312,-

	Projectmedewerker	30.976,-
2023-2024	Projectleider	30.492,-
	Projectmedewerker	15.488,-
Vier jaren	Reis- en parkeerkosten	30902,-
Totaal	Projectmanagement over vier jaren	448420

Bijlage 2:

### **Aanvullend op commitment 'Opleiden voor de stad':**

(Wat betreft de invulling, denk ook aan risico, verplichtingen en financiële stromen, administratieve last, Opleiden voor de stad betekent niet alleen opleiden voor andere besturen maar ook je eigen mensen de kans geven om zich te ontwikkelen door te begeleiden, coachen etc. Dit kan echter ook belemmeringen met zich meebrengen.)

- BBO-bijeenkomsten waarin de sense of urgency kenbaar wordt gemaakt;
- Inspirerende verhalen van zij-instromers;
- Leren van andere steden;
- Leren van Now Teach uit de UK;
- Check op voldoende 'trekpleisters'.

### **Aanvullend op formuleren van een visie:**

- Deze formulering zal gaandeweg het project verder vormkrijgen.

### **Aanvullend op dat wat werkt en waar behoefte aan is ophalen uit het veld**

- Naar aanleiding van de aangeleverde documenten en onderzoek Oberon een vragenlijst samenstellen voor de onlinesessies met:
  - o Beleidsadviseurs schoolbesturen;
  - o Met HRM-professionals;
  - o Schoolleiders die al werken met zij-instromers;
  - o Projectleiders van de G5;
  - o Adviseurs die buiten de G5 en mogelijk buiten NL goede praktijken kennen.

### **Aanvullend op 80% slaagt:**

- 80% van de zij-instromers slaagt binnen de gestelde twee jaar;
- Vraagstuk: wat als een zij-instromer niet slaagt of vertraagd, dan risico op verplichtingen aan de zij-instromer voor de opleidende besturen?

### **Aanvullend op coaches**

- Onze coaches betreffen gidsen/buddy's die bij de start de zij-instromers door de routes gidst en goed kunnen begeleiden daar waar het gaat om persoonlijke vraagstukken;
- Onze gidsen maken de transfer naar coaches: coaches on the job, extern en intern, die de zij-instromers goed kunnen begeleiden daar waar het gaat om pedagogisch en didactisch repertoire en de koppeling kunnen maken tussen de opleiding en de dagelijkse praktijk;
- Deze doelgroep betreft leraren die een coachende rol willen, groepsoverstijgend, in de school en eveneens een lesgevende rol willen blijven houden. Dit zijn de leraren die de leerarrangementen met goede resultaten hebben gevolgd uit het project: 'Professionaliseren van leraren';

- Onze doelgroep is ook gericht op de HRM-professional die haar beleid zodanig inricht dat zij binnen het organisatiebeleid het personeelsbeleid op zij-instromers afstemt en meeneemt wat de zij-instromers nodig hebben in de coaching en op de opleidingsschool.
- Er wordt een Peer- en Leernetwerk opgericht waarin leren van en met elkaar centraal staat;
- Binnen het Peer- en Leernetwerk wordt gestart met een Kick Off voor de coaches;
- Er worden intervisie en trainingen opgesteld "hoe begeleid ik een zij-instromer?" en vragen als hoe houd ik rekening met diversiteit aan zij-instromers: leren leiding te geven vanuit persoonlijk leiderschap daar waar het gaat om persoonlijke vraagstukken zoals bijv. work-life balance, coachen van volwassenen uit een ander beroep, intervisies leiden, coachingsvaardigheden op pedagogisch en didactisch repertoire;
- Organiseren van gesprekken tussen de zij-instromer, het maatje en de leidinggevende op de scholen;
- Organiseren van leren van elkaar binnen de pool en tussen scholen;
- Input leveren voor de verspreiding van en het leren met elkaar in de G5 alsmede daarbuiten.

### Aanvullend op communicatie

- Communicatieplan voor de interne communicatie waarbij de besturen en scholen zich committeren aan dit plan;
- Communicatieplan om het project extern te lanceren gebruikmakend van het communicatieteam van de gemeente;
- Het verder ontwerpen van de site 'Liever voor de klas', huisstijl, nieuwsbrief, social media etc. Gewenst is om aan te haken bij datgene dat al ontwikkeld is vanuit 'Liever voor de klas' en dit verder uit te bouwen tot 1 Loket;
- Overlegstructuur check of dit haalbaar is;
- Rollen, taken en verantwoordelijkheden vastleggen om verwachtingen te managen.

### Aanvullend op Monitoren van de effecten van deze integrale aanpak

- Mogelijk ontwerpen van een effectmeting door Oberon;
- Evaluaties met de stuurgroep;
- Gesprekken met zij-instromers;
- Gesprekken met de leraren, schoolleiders en HRM-professionals die met zij-instromers werken;
- Afstemming met Veldteam;
- Afstemming met de coaches (coaches);
- Check op de ontwerpen van het kwaliteitskader naar visie en ambitie en evaluatie naar wat werkt en impact heeft.