



Dienst Uitvoering  
Subsidies aan Instellingen  
*Ministerie van Volksgezondheid,  
Welzijn en Sport*

## Tussenrapportage 2022

Subsidieregeling zij-instroom po G5  
Amsterdam

## Algemene gegevens toegekende subsidie

|   |                                |
|---|--------------------------------|
| <b>Aanvraagnummer</b>                         | G5-zij-instroom-[STAD]         |
| <b>Bevoegd gezag<br/>(naam/bestursnummer)</b> | ASKO - 41023                   |
| <b>Contactpersoon</b>                         | <b>Richard Winter</b>          |
| <b>E-mailadres contactpersoon</b>             | <b>r.winter@askoscholen.nl</b> |

### Algemeen

Dit formulier biedt een model voor het aanleveren van de tussenrapportage op grond van de [Subsidieregeling zij-instroom po G5](#). De tussenrapportage wordt jaarlijks voor 15 oktober gericht aan DUS-I ([ocwsubsidies@minvws.nl](mailto:ocwsubsidies@minvws.nl)). Deze tweede tussenrapportage wordt voor 15 oktober 2022 aangeleverd. De tussenrapportage wordt na vaststelling openbaar gemaakt met inachtneming van de voorschriften uit de Algemene verordening gegevensbescherming.

Het geactualiseerde activiteitenplan en de geactualiseerde begroting aan de hand van onderstaande formats worden ingediend bij DUS-I ([ocwsubsidies@minvws.nl](mailto:ocwsubsidies@minvws.nl)).

### Inleiding

We hebben in 2021-2022 voortvarend verder gebouwd aan het integrale plan: verbetering van het zij-instroomtraject met de geleerde lessen uit het jaar 2020-2021. De naweën van de Coronapandemie waren nog steeds merkbaar. Dit is een blijvend onderdeel van de gesprekken geweest tijdens diverse overleggen in verschillende gremia. Ook met uw departement. Daarnaast heeft de krapte op de algehele arbeidsmarkt gemaakt dat de belangstelling voor het onderwijs niet is toegenomen, maar zelfs wat is afgezwakt. Het gevolg is dat we 125 ZiB-ers op de Pabo's hebben kunnen plaatsen. Dit aantal van 125 ZIB'ers betreft zowel studenten die de klassieke opleiding als zij-instromer volgen, alsmede deeltijders (allen HBO/WO afgestudeerd). Om deze kandidaten geplaatst te krijgen is er een immense inspanning gepleegd. Er hebben 12 voorlichtingsbijeenkomsten plaatsgevonden waar gemiddeld per voorlichting 32 belangstellenden aanwezig waren. Daaropvolgend zijn er 314 selectiegesprekken gevoerd. 171 kandidaten hebben vervolgens een intensieve cursus gevolgd (de praktijkselectie in het voortraject) waarna er 147 dit voortraject hebben vervolgd met een werkervaringstraject. Daarvan zijn er deelnemers tussentijds gestopt, hebben voor deeltijd gekozen of uiteindelijk het geschiktheidsonderzoek toch niet behaald.

Naast deze KPI's hebben we meer bereikt:

- We hebben een concept uitgewerkt om met mini-opleidingsinstituten te gaan werken. Een cluster van 4-7 zij-instromers op 1 school waar er nog intensiever wordt samengewerkt en geleerd met peers;
- We hebben de eerste stappen gezet om een additioneel aanbod te creëren waarbij studenten surplus aan hun basisopleiding meer kennis en kunde krijgen over het S(B)O zodat we de nog grotere tekorten in het speciaal basisonderwijs ook hier kunnen reduceren;
- We hebben de handen in elkaar geslagen om bovenop de solidariteitsgedachte (opleiden voor en door de stad) de 7% afspraak te maken. Elk bestuur neemt 7% zij-instromers op (op basis van 24 leerlingen per groep);
- We hebben met de meer dan 50 professionals die in co-creatie het stedelijk kwaliteitskader hebben ontwikkeld en vastgesteld door de Amsterdamse besturen, de gemeente en de Pabo's het kwaliteitskader periodiek geëvalueerd. Het positieve is dat er weinig tot geen wijzigingen hebben plaatsgevonden. Het nieuw flexibele aanbod op de Pabo blijft intensiever gevolgd, zodat er echt maatwerk plaatsvindt en er echt rekening wordt gehouden met de eerder verworven competenties van de studenten;

- De stedelijke begeleidingspool bevat al 80 excellente coaches uit Amsterdamse schoolbesturen. Zij vormen een mooi peer- en leernetwerk;
- Het centrale loket: 1Loket, is verder uitgebouwd om de enorme inspanning te verlenen opdat we veel kandidaten aan de stad Amsterdam verbinden.

Daarnaast is er een ander signaal dat ik eerder met het Ministerie gedeeld heb: de loonsverhogingen vermeld in de cao's maken dat de eerdere uurlonen en tarieven van alle betrokkenen niet meer toereikend zijn. Voor het komend schooljaar betekent dit, dat er voor deze groep met hogere uurlonen en tarieven wordt gerekend .

Hieronder zullen we eerst de terugblik op het afgelopen jaar beschrijven alvorens we onze ambities voor het schooljaar 2022-2023 beschrijven met daarbij de financiële begroting.

#### A. Verbeteren aanpak voortraject van zij-instromers

##### Beschrijving:

| Doelstelling:<br>Een kwalitatief sterk aanbod en begeleiding continueren in het voortraject, waardoor de kandidaten echt zicht krijgen op het vak van leraar en waarmee ze het geschiktheidsonderzoek gaan halen.                                    |  |   |   |
|--|--|---|---|
| Naam activiteit met korte beschrijving   | Korte beschrijving van bereikte doelstellingen, resultaten of producten  | Ligt de uitvoering op schema?<br>Ja / nee | Indien van toepassing: toelichting als de activiteit anders of niet is uitgevoerd   |
| Maandelijks voorlichtingsbijeenkomsten. Elke maand op wisselende dagen. Een uur per keer vanuit 1Loket (twee intermediairs) met daarbij huidige zij-instromers aan het woord, vertegenwoordigers van de Pabo's en een vertegenwoordiger van het UWV. | De voorlichtingsbijeenkomst is informatief en inspirerend. Het doel is 300 belangstellenden te bereiken met daarna 240 selectiegesprekken.   | Ja.                                       | Er waren zo'n 380 belangstellenden en de intermediairs hebben 314 selectiegesprekken gevoerd. UWV is steeds minder betrokken bij de voorlichtingsbijeenkomsten, wel is er nog contact met hen om potentiële kandidaten door te sturen.  |
| Een sterke praktijkselectie ZiB  | Schooljaar 2022-2023 wilden we benutten om de geleerde lessen uit jaar 2 nog verder te verdiepen en te versterken. De duur van de praktijkselectie blijft tussen 6 tot 11 dagen training. Dit is gelukt. Er zijn fulltime en parttimevarianten zodat we kunnen inspelen op de persoonlijke situatie en behoeften van de kandidaat. | Ja en nee                                 | We hebben gesteld dat er maximaal 11% mag afvallen van de 180 die starten in een praktijkselectie<br>Er zijn er 171 gestart en 147 zijn doorgedaan naar een WET. Dat is in beide gevallen iets minder dan onze ambities. We willen echter de lat hoog houden en niet inboeten aan kwaliteit.<br><br>De kwaliteit van de praktijkselecties wordt met goed gewaardeerd. Een |

|  |   |           |   |
|--|---|-----------|---|
|  | De kandidaten krijgen een oriëntatie op het vak middels training op pedagogisch en didactische vaardigheden.  |           | diepgaandere evaluatie vindt plaats in februari 2023.   |
| Oriëntatie op het vak voor deeltijders | Deeltijders krijgen een specifiek aanbod van twee workshops en coaching. Hiermee leggen we een stevige basis voor de kandidaten de deeltijdopleiding starten  | Ja en nee | Er is tot nu toe geen additioneel aanbod gecreëerd voor deeltijders. De deeltijders worden binnen de praktijkselecties meegenomen in de basis voor hun opleiding. Dit is afgestemd binnen de ontwikkel- en ontwerpteams. Na de praktijkselectie kunnen ze een keuze maken. Niet elke deeltijder neemt overigens deel aan de praktijkselectie. Dit selecteert zich al uit na het selectiegesprek.  |
| Begeleiding kandidaten                 | 18 uur door coach. De kandidaten voelen zich gesteund en ervaren ook in het voortraject een zachte landing. De slagingskans bij het geschiktheidsonderzoek wordt vergroot.  | Ja        |   |
| Werkervaringstraject                   | De stage door middel van een s ± 3,5 maand durend WET voor ZiB als voorbereiding op de PABO zoals we in jaar 1 hebben gedaan, willen we continueren. Hierbij leveren we wel maatwerk. De kandidaten kunnen deze periode benutten om te ervaren of het vak echt bij ze past. | Ja        | Het blijft een uitdaging om geschikte scholen te vinden en te behouden die tijd en ruimte hebben om een WET-kandidaat goed te begeleiden. Daarnaast is het voor veel kandidaten lastig om in een WET vier dagen per week beschikbaar te zijn of hun vaste baan al op te zeggen, voor zij zekerheid hebben of ze het geschiktheidsonderzoek behalen. Dit blijft een onderwerp van gesprek met de aanbieders van de praktijkselectie/WET. |
| Extra portfoliobegeleiding tijdens WET | 6 uur (per kandidaat) door portfoliobegeleider zodat we meer kandidaten behouden die het geschiktheidsonderzoek behalen en ook een goede  | Ja en nee | Ja, doordat de extra begeleiding als heel prettig wordt ervaren. Nee, omdat er wel meer kandidaten zijn afgevallen. We kunnen dit verantwoorden door de   |

|  |   |  |   |
|--|---|--|---|
|  | <p>start maken op de opleiding. Daarnaast hogere slagingskans op de Pabo.</p> <p>De kandidaten voor ZiB hebben extra begeleiding nodig voordat zij opgaan voor het geschiktheidsonderzoek. Het geeft de kandidaten net dat zetje wat ze nodig hebben en gaan beter toegerust de opleiding starten.</p> <p>Dit door intensievere samenwerking met de portfoliobegeleiders, kandidaat en coach die beiden een eigen rol pakken.</p> |  | <p>selectie nog steeds goed uit te voeren en ook de begeleiding. We leggen de lat niet lager om mensen binnenboord te houden. Bij twijfel bespreken we de kandidaat in het projectteam om tot een beredeneerde keuze te komen voor een 'go' of een 'no go'. Dit gebeurt al tijdens het selectiegesprek en mogelijk daarna alsnog.</p> |
|--|---|--|---|

## B. Verbeteren aanpak begeleiding van zij-instromers op de werkplek

### Beschrijving:

| <p><b>Doelstelling:</b></p> <p>Er is blijvend sprake van een 'zachte landing' voor zij-instromers op de leerwerkplek (de school) waarmee de zij-instromer tot wasdom komt en er een stevig netwerk (het principe van samen opleiden) om de zij-instromer staat waardoor de zij-instromer kan excelleren.</p> <p>De zachte landing kenmerkt zich doordat: voorstel: Kenmerkend voor de zachte landing is dat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De condities op de scholen goed blijven. De huidige afspraken, verwoord in het kwaliteitskader toetsen we steeds op de effecten en stellen bij waar nodig;</li> <li>- Er sprake is van dubbele bezetting door een boven-formatieve aanstelling waarbij maatwerk wordt geleverd;</li> <li>- De zij-instromer studieverlof krijgt;</li> <li>- De zij-instromer goede begeleiding krijgt via de mentor;</li> <li>- De zij-instromer veel uren coaching krijgt op maat.</li> </ul> |   |   |  |
|--|---|---|--|
| Naam activiteit met korte beschrijving   | Korte beschrijving van bereikte doelstellingen, resultaten of producten   | Ligt de uitvoering op schema?<br>Ja / nee | Indien van toepassing: toelichting als de activiteit anders of niet is uitgevoerd  |
| Sterker maken van de mentoren  | <p>Een verdiepende training voor mentoren waar het werken met dialoogkaarten een hulpmiddel zijn.</p> <p>Dit aan het begin van het schooljaar en medio januari.</p> <p>Drie tot vier bijeenkomsten.</p> | Ja.                                       | <p>De dialoogkaarten zijn op de HvA geïntroduceerd door het team van opleiden in de school en Lector Marco Snoek. Er is een start gemaakt met de uitvoering maar vraagt verdere implementatie. Ook</p> |

|                               |   |            |   |
|-------------------------------|---|------------|---|
|                               | Dit onderdeel wordt volgend jaar verder uitgebouwd (zie tussenrapportage vorig schooljaar).   |            | om te kijken of dit het juiste krachtige middel is. We willen de mentorentraining ook uitbreiden naar andere Pabo's. De mentoren zijn in staat om vanuit hun rol de zij-instromer blijvend in het zadel te houden.<br>Door de Pabo's worden deze trainingen aangeboden. |
| Dubbele bezetting ZiB         | <p>Er is een budget voor dubbele bezetting en studieverlof. Er wordt op maat gekeken wat de zij-instromer nodig heeft. Het budget kan flexibel ingezet worden. o.6 fte o.b.v. minimaal 2 tot maximaal 5 maanden bovenformatief (in overleg met de intermediairs wordt er maatwerk geleverd). Binnen dit budget min. o.1 studieverlof voor 1 jaar.</p> <p>De zij-instromer ervaart een zachte landing door deze bovenformatieve aanstelling en de coaching. De zij-instromer kan hiermee op zijn/haar tempo leren tijdens het ZiB traject. Door een strakke planning (tussen van voortraject, dubbele bezetting naar en zelfstandig voor de klas) en overleg met besturen/scholen.</p> <p>Het ontwikkel- en ontwerpteam arbeidsvoorwaarden is hierbij betrokken.</p> | Ja         |   |
| Goede begeleiding deeltijders | Er is een ontwikkel- en ontwerpteam deeltijders opgezet die hier kritisch over meedenkt en de voortgang monitort.   | Ja en nee. | Vanuit het project studieverlof verlenen lijkt niet haalbaar vanwege de regel dat er 'slechts' vier deeltijders per bestuur een aanvraag mogen indienen.  |

|  |   |           |  |
|--|---|-----------|--|
|  |   |           | Wel is besloten om sterker in te zetten op de begeleiding. |
| Extra begeleiding vanuit zij-instroom coördinator ivm coronajaar voor eerstejaars, tweedejaars en verlengers ZiB | 12 uur per ZiB<br>Versneld weer op de rit na verstoringen veroorzaakt door corona. Denk aan onvoldoende lestijd, etc. In samenwerking met de zij-instroom coördinatoren tot een plan van aanpak per zij-instromer komen.<br>Dit onderdeel wordt volgend jaar verder uitgebouwd (zie tussenrapportage vorig schooljaar).   | Ja        | 720 euro eenmalig tijdens ZIB-traject                      |
| Extra ondersteuning vanuit coördinator duale trajecten voor de deeltijders.                                      | 6 uur per verkorte deeltijder 1 <sup>e</sup> en 2 <sup>e</sup> jaars<br>Versneld weer op de rit na verstoringen veroorzaakt door corona. Denk aan onvoldoende lestijd, etc. In samenwerking met de coördinatoren duale trajecten tot een plan van aanpak per deeltijder komen. Het ontwikkel- en ontwerpteam deeltijd is hierbij betrokken. Dit onderdeel wordt volgend jaar verder uitgebouwd (zie tussenrapportage vorig schooljaar). | Ja en nee | Moet nog verder uitgebouwd worden.                         |
| De zij-instromer en deeltijder krijgt goede begeleiding  | De mentor op de school krijgt naast de taakuren (uit de normjaartaak) een extra uur per week voor begeleiding van de ZiB-er of deeltijder. En om de kerndocent te spreken of de coach van de zij-instromer.<br><br>De coach heeft voor de zij-instromer 60 uren in het eerste jaar en 30 uren in het tweede jaar. Dit geldt ook voor de deeltijders. Voor de verlengers die gestart zijn in schooljaar 2019-2020.                       | Ja        |  |

|   |   |           |  |
|---|---|-----------|--|
|   | <p>De coach bespreekt met de zij-instromer de behoefte en gaat flexibel met de uren om en mag met uren schuiven tussen het eerste en tweede leerjaar PABO. Een zachte landing en met zelfvertrouwen de nieuwe carrière verder invullen.</p> <p>Een netwerk van goede ondersteuning rondom de zij-instromer en deeltijder. In nauwe samenhang met de stedelijke begeleidingspool voor coaches.</p>   |           |  |
| Peer- en leernetwerk voor zij-instromers en deeltijders | <p>We hebben intervisie gehouden voor de coaches zodat zij beter worden in hun werk en leren delen van elkaar (zie stedelijke begeleidingspool voor coaches).<br/>Drie keer per jaar.</p> <p>We hebben supervisie ingericht voor startende coaches, 6 keer per jaar.</p> <p>Professionaliseringsaanbod in kennis en aanpak. 6 keer per jaar. Samen met het coachingshuis van STAIJ en de stedelijke begeleidingspool van coaches wordt dit vormgegeven. Expertcoaches krijgen een leidende rol.</p> <p>Stevig en sterk netwerk van coaches en voor coaches.</p> | Ja en nee | <p>We hebben geen intervisie gehouden voor de mentoren 3x per jaar. Door navraag leerde het ons dat de mentoren al volop intervisie hebben op de pabo tijdens de mentorentraining.</p> <p>We hebben geen intervisie in voor de zij-instromers en deeltijders zodat omdat zij met hun hulpvragen terecht kunnen bij experts, coaches en alumni. Het was al op aanvraag en navraag leerde dat de zij-instromers al volop intervisie hebben op hun eigen werkplek of op de pabo.</p> <p>Voor het professionaliseringsaanbod in kennis en aanpak was geen belangstelling. De zij-instromers en deeltijders hebben aangegeven zelf al voldoende aanbod te ervaren op de kennisinstellingen en binnen de besturen waar ze werkzaam zijn.</p> |



|                                      |   |     |  |
|--------------------------------------|---|-----|--|
|                                      | Voor zij-instromers en deeltijders en van hen.  |     | Dit is zeker gelukt door 85 sterke coaches die deelnemen in de stedelijke coachingspool. |
| Mini opleidingsinstituten op scholen | <p>Schooljaar 2021-2022 en 2022-2023.</p> <p>We hadden de ambitie om enkele scholen te 'benoemen' als mini opleidingsinstituut. Hier zal leren van en met elkaar middels intervisie, supervisie intensiever plaatsvinden.</p> <p>Schoolopleider leidt dit mini-opleidingsinstituut.</p> <p>Gezamenlijk met alle besturen zullen we ons hiervoor inspannen vanuit het hoger doel: opleiden voor en door de stad.</p> | Nee | Het is dit schooljaar niet gelukt. We gaan hier volgend schooljaar mee starten.          |

### C. Verbeteren aanpak opleiding van zij-instromers

#### Beschrijving:

|   |
|---|
| <p><b>Doelstelling:</b></p> <p>De zij-instromer wordt gezamenlijk door de lerarenopleiding en de scholen opgeleid middels nauwe samenwerking tussen de kerndocenten, de mentor en de coaches. Er wordt maatwerk geleverd.</p> <p>De zij-instromer voelt zich omringd door een goed aantal begeleiders: zie bovenstaand. Hiermee ervaart de zij-instromer geen verwarring met betrekking tot taal, verwachtingen, leercurve en eisen. Er is maatwerk in opleiding en maatwerk in de praktijk. De zij-instromer krijgt een flexibele opleiding waarbij er rekening gehouden wordt met de eerder verworven competenties en de eerder verworven kwalificaties.</p> <p><b>Neveneffect:</b></p> <p>Er is meer diversiteit op de werkvloer in het PO m.b.t. achtergrond. Er is sprake van verlaging werkdruk doordat met een goede samenwerking vacatures worden opgevuld. Samenwerking binnen de keten met de verschillende actoren draagt bij aan Opleiden voor de stad.</p> <p><b>Na te streven doelstelling van deze fase is:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 80% van de zij-instromers slaagt binnen de gestelde twee jaar en ontvangt het getuigschrift;</li> <li>2) de zij-instromer start goed toegerust aan het inductietraject.</li> </ol> <p><b>Resultaten en producten van deze fase zijn:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Bekwaamheidsdossier/portfolio waar de zij-instromer zijn/haar rugzak mee vult;</li> <li>2) Opleidingsmateriaal (vernieuwde opleiding van de Pabo's);</li> <li>3) Getuigschrift (144 per jaar einde 2021-2022 = 80% van de gestarte 180).</li> </ol> |
|---|

| Naam activiteit met korte beschrijving              | Korte beschrijving van bereikte doelstellingen, resultaten of producten  | Ligt de uitvoering op schema?<br>Ja / nee | Indien van toepassing: toelichting als de activiteit anders of niet is uitgevoerd  |
|---|--|---|--|
| Opleiding op maat middels flexibel aanbod uitrollen | <p>Schooljaar 2021-2022 implementatie</p> <p>2x Start en medio schooljaar tussenevaluatie</p> <p>1x Einde schooljaar evaluatie</p> <p>Schooljaar 2022-2023 bijstelling indien nodig. Zij-instromers voelen zich gezien, gehoord en erkend en er wordt aangesloten op hun leerbehoefte rekening houdend met de evc's en evk's. Er is een flexibel aanbod ontwikkeld door de HvA in een ontwikkel- en ontwerpteam met verschillende disciplines. Met de iPabo moet dit verder vervolg krijgen.</p> | Ja en nee                                 | Er is gestart met het flexibel opleiden op de HvA. Op de iPabo is dit nog niet gestart. Wel is er samengewerkt met beide Pabo's hierin en zijn er evaluaties geweest. De eerste geluiden van de zij-instromers zijn hoopvol. Een diepgaandere evaluatie vindt plaats begin februari 2023 |
| 140 zij-instromers op de opleiding                  | De ambitie was om 140 zij-instromers op te leiden op de verschillende Pabo's Schooljaar 2022-2023 continueren indien het aanbod werkt. Deze 140 zij-instromers blijven op de opleiding door het flexibel opleiden.   | Nee                                       | We zijn er niet in geslaagd om 140 zij-instromers op te leiden. Dit zijn er 115 geworden.  |
| 40 verkorte deeltijders op de opleiding             | Door een sterk aanbod voor de verschillende verkorte deeltijders blijven deze 40 deeltijders blijven op de opleiding   | Nee                                       | Het zijn er 10 geworden.   |

#### D. Verbeteren aanpak begeleiding in de overgang naar het inductietraject

##### Beschrijving:

##### Doelstelling:

Na te streven doelstelling van deze fase is:

1) 80% van de zij-instromers (en deeltijders) slaagt binnen de gestelde twee jaar (of vooraf vastgestelde termijn)

| <p>en ontvangt het getuigschrift.<br/>         2) de zij-instromer en deeltijder start goed toegerust aan het inductietraject.</p> |   |   |   |
|--|---|---|---|
| Naam activiteit met korte beschrijving   | Korte beschrijving van bereikte doelstellingen, resultaten of producten   | Ligt de uitvoering op schema?<br>Ja / nee | Indien van toepassing: toelichting als de activiteit anders of niet is uitgevoerd       |
| Begeleiding door een coach voor de zij-instromer en deeltijder die als startende leraar aan de slag gaat.                          | Deze startende leraren krijgen in 2021-2022 als startende leraar 15 uren coaching als nazorg zodat het afbreukrisico verkleind wordt. Vanwege de Corona pandemie, verwachtten we 100 schooljaar 2021-2022 in een inductie (verlenging studie).<br>Op maat kijken wat de startende leraar nodig heeft. | Nee                                       | Er zijn nog geen 100 startende zij-instromers met een getuigschrift vanuit dit project. |

## E. Spreiden en borgen goede praktijken

### Beschrijving:

| <p>Doelstelling:</p> <p>We willen kennis delen en beter worden met en van elkaar. Leren van elkaar zodat dit project een duurzaam karakter krijgt.</p> |   |   |   |
|--|---|---|---|
| Naam activiteit met korte beschrijving   | Korte beschrijving van bereikte doelstellingen, resultaten of producten   | Ligt de uitvoering op schema?<br>Ja / nee | Indien van toepassing: toelichting als de activiteit anders of niet is uitgevoerd                         |
| HR-Netwerk voor strategisch beleid zij-instromers en deeltijders   | Tweemaandelijks komt een leernetwerk van HR-professionals bijeen die zelfstandig gezamenlijk borg staan voor verduurzaming van dit project.<br>Er is dus 6 keer per jaar overleg met alle HR-professionals uit de stad om de transfer te maken naar strategisch personeelsbeleid. Waarbij boeien en binden van zij-instromers en deeltijders een belangrijke plek krijgt. Hiermee trekken we meer | Ja  | Het leernetwerk is een stevige basis die gezamenlijk zij-instromers hoog op de bestuurlijke agenda houdt. |

|   |  |    |   |
|---|--|----|---|
|   | <p>zij-instromers en deeltijders aan en behouden we deze. Dit netwerk leert met elkaar en draagt gezamenlijk verantwoordelijkheid.</p>   |    |   |
| Infographic   | <p>We willen alle kennis en kunde samenbrengen in een publiceerbare versie, overzichtelijk, over de route die de kandidaat en later zij-instromer bewandelt en welke middelen hierbij horen. In samenspraak met de communicatieafdeling. De infographic kan aangepast worden indien noodzakelijk. De infographic zal ook na 2024 nog dienst doen.</p>  | Ja | <p>Er zijn er twee infographics ontwikkeld en verspreid onder de doelgroepen. Eentje voor de zij-instromer en eentje voor de besturen (bestuurders, HR-professionals en schoolleiders) Beide zijn ook te vinden op <a href="#">de website</a> van het BBO onder zij-instroom.</p> |
| Kwaliteitszorg ontwikkelen ontwerpteams ikv kwaliteitskader | <p>We blijven periodiek evalueren met de 7 teams. Vier keer met vijf personen per team. Aan de hand van de uitkomsten zaken bijstellen, acties formuleren en uitvoeren. Opzetten 8e team voor deeltijders. Hiermee behouden we een up to date kwaliteitskader dat zorgdraagt voor een zachte landing en een succesvol traject voor de zij-instromer middels uitstekende begeleiding en sterke leerwerkplek. We werken met een heldere planning, taken, rollen en verantwoordelijkheid. We zorgen voor verschillende disciplines aan tafel die voor langere tijd verbonden blijven.</p> | Ja |   |

## F. Overhead

### Beschrijving:

| Doelstelling:<br>Een netwerk van professionals positioneren die planmatig en systematisch het kwaliteitskader toetsen op de realiteit gelinkt aan de ambitie en visie. Inbedding in de organisaties creëren zodat de ingezette verbeteringen niet verloren gaan en ook na dit project de interventies levend blijven. |  |   |   |
|---|--|---|---|
| Naam activiteit met korte beschrijving  | Korte beschrijving van bereikte doelstellingen, resultaten of producten  | Ligt de uitvoering op schema?<br>Ja / nee | Indien van toepassing: toelichting als de activiteit anders of niet is uitgevoerd |
| Effectiviteit 1Loket  | <p>Zichtbaarheid verbeteren en informatievoorziening inzichtelijk en inspirerend verspreiden.</p> <p>De kwaliteit blijven waarborgen met drie intermediairs</p> <p>ICT op orde zodat het systeem AVG proof is.</p> <p>Geschikte kandidaten toeleiden naar de praktijkselectie.</p> <p>Samenwerking met Liever voor de Klas en besturen</p>   | Ja  | Er is een derde intermediair toegevoegd aan het team.                             |
| Communicatie  | <p>Heldere en overzichtelijke communicatie intern en extern zodat we draagvlak blijven creëren en blijvend aandacht behouden op het aantrekken en behouden van de zij-instromers. Ook ons credo 'opleiden voor en door de stad' voor alle stakeholders.</p> <p>We blijven daarom webinars houden voor bestuurders, schoolleiders, HR-professionals en controllers om iedereen goed te informeren. Zaak blijft om alle 40 besturen en 10 Pabo's goed aan te laten haken. We bieden ook aan om bestuursbrede</p> | Ja  |   |

|  |  |           |  |
|--|--|-----------|--|
|  | webinars te houden. De nieuwsbrieven en social media benutten we eveneens.   |           |  |
| Stedelijke begeleidingspool voor coaches | <p>Kwantitatief: De pool verder uitbreiden met meer (zo'n 80-100) interne coaches.</p> <p>Kwalitatief: Inhoudelijk sterk aanbod voor de coaches zodat zij nog meer excelleren als coach, de zij-instromer minder uitval heeft en de pool duurzaam ingezet wordt.</p> <p>Stevig peer- en leernetwerk waarbij er een professionaliserings-aanbod is voor de coaches.</p> <p>Een zelfsturende pool van coaches uit de stad Amsterdam die samen zorgen voor een kwaliteitscultuur en dit verduurzamen. Daarnaast hen meer betrekken bij het peer- en leernetwerk en niet alleen vanuit de coördinator laten komen.</p> | Ja        |  |
| Intensivering samenwerking Pabo's        | <p>Er is maandelijks overleg. In navolging van flexibel opleiden op de Pabo ook meer maatwerk in het voortraject waarbij op basis van de evc's en evk's wordt gekeken in hoeverre iemand 3,5 maand een WET nodig heeft of niet. Voortraject voor deeltijders stevig neerzetten middels maatwerk zodat de deeltijders gepersonaliseerd aanbod krijgen voordat ze de opleiding starten.</p>  | Ja en Nee | <p>Dit zijn inmiddels tweemaandelijks overleggen. Deze lopen goed. De intermediairs nemen ook deel aan de werkveldoverleggen ZiB op meerdere Pabo's waar we intensief mee samenwerken.</p> <p>Voortraject maatwerk opleveren is nog een brug te ver. Daarvoor hebben we de handen nog niet op elkaar.</p> <p>Deeltijd aanbod vraagt ook nog om een kwaliteitsslag.</p> |
| Projectteam                              | Wekelijks overleg MT (projectleider, projectmedewerker, intermediairs en coördinator stedelijke begeleidingspool)  | Ja        |  |

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
|  | <p>Driewekelijks overleg Groot MT<br/>(projectleider, projectmedewerker, projectondersteuner, financieel medewerker, databasebeheerder, intermediairs en coördinator stedelijke begeleidingspool)</p> <p>Maandelijks portefeuillehouders, projectleider, programmamanagement en opleidingsmanagers</p> <p>Tweemaandelijks ontwikkelen ontwerpteams kwaliteitskader</p> <p>Driemaandelijks coaches uit de stedelijke begeleidingspool voor coaches</p> <p>Het projectteam managet, onder leiding van de projectleider, het project. De verantwoordelijkheden zijn: de projectplanning, het organiseren van de uitvoering, het aansturen van de verschillende deelteams en het bewaken van de voortgang en projectrisico's.</p> <p>De projectleider is de spin in het web tussen ministerie, gemeente Amsterdam, 40 besturen en 10 Pabo's.</p> <p>We werken voornamelijk met intern personeel en vullen aan met externen indien nodig qua bezetting en indien nodig qua expertise.</p> <p>Hiermee creëren we een sterke focus op de strakke koers van onze ambities</p> |  |  |
|--|---|--|--|

|  |  |    |   |
|--|--|----|---|
| Overlegstructuur<br>Noodplan met<br>stuurgroep | Behalen van de ambities,<br>zowel kwantitatief als<br>kwalitatief alsmede garant<br>staan voor de missie:<br>'Opleiden voor en door de<br>stad'<br>Er zijn diverse gremia waarin<br>het zij-instroomproject op de<br>agenda staat. Dit om de<br>implementatiestappen goed<br>te monitoren en uiteindelijk<br>garant staan voor de borging. | Ja | De 7% prestatieafspraken is hier<br>een uitkomst van. |
|--|--|----|---|

#### Aangepast activiteitenplan

Geef een beschrijving van de aangepaste doelstellingen, resultaten of producten en de bijbehorende activiteiten, die u gaat ondernemen. Geef hierbij de aangepaste planning voor de activiteiten weer voor de schooljaren 2022–2023 tot en met 2023–2024. Doe dit zo concreet mogelijk. Benoem daarbij de beoogde resultaten en producten. Vermeld waar mogelijk aantallen en cijfers.

In dit aangepast activiteitenplan leest u niet overal aanpassingen t.o.v. de ingediende tussenrapportage zij-instroom. Dit betekent dat u ook dezelfde ambities hebben beschreven als afgelopen jaar/jaren. We hebben gemeend om het voor de komende jaren zo volledig als mogelijk aan te bieden.

#### A. Verbeteren aanpak voortraject van zij-instromers

##### Beschrijving:

| Doelstelling:<br>Een kwalitatief sterk aanbod en begeleiding continueren in het voortraject waardoor de kandidaten echt zicht krijgen op het vak van leraar en waarmee ze het geschiktheidsonderzoek gaan halen. |   |  |  |
|--|---|--|--|
| Naam activiteit  | Planning, periode en duur van de activiteit gespecificeerd naar schooljaar  | Beoogde resultaten   | Hoe gaat u dit bewerkstelligen?  |
| Maandelijks voorlichtingsbijeenkomsten   | Elke maand (schooljaar 2022-2023 en 2023-2024) op wisselende dagen. Een uur per keer. We zullen daarbij kijken of het nodig is om extra voorlichtingsbijeenkomsten in te plannen. | De voorlichtingsbijeenkomst moet blijvend informatief en inspirerend zijn (met inbreng van de Pabo's, UWV en (alumni) zij-instromers). We gaan uit van 360 deelnemers aan de voorlichtingsbijeenkomsten waarna 240 selectiegesprekken worden gevoerd.<br><br>Er gaan 180 door naar het voortraject ZiB en 40 door naar deeltijd. | Na de voorlichtingsbijeenkomst krijgen geïnteresseerde mensen een selectiegesprek. Dit selectiegesprek is zowel kwalitatief hoog (streng) als motiverend en inspirerend. De intermediairs houden deze selectiegesprekken. We toetsen de huidige werkwijze continu middels evaluaties bij de kandidaten.<br><br>Daarnaast willen we een inspirerende en informele |



|                                 |  |   |   |
|---------------------------------|--|---|---|
|                                 |  |   | <p>bijeenkomst houden waarin we ook input naar boven halen die voor ons van belang is om te behouden wat goed gaat en ontwikkelen wat nog verbeterd moet worden. Dit voeren we in februari 2023 uit middels rondetafelgesprekken.</p> <p>De kandidaten die na de praktijkselectie het advies krijgen om de verkorte deeltijd te gaan doen, worden wegwijs gemaakt in dat traject.</p>   |
| Een sterke praktijkselectie ZIB | Schooljaar 2022-2023 en 2023-2024.<br>We willen beide jaren benutten om de geleerde lessen uit jaar 1 en 2 te verdiepen en te versterken. De duur van de praktijkselectie blijft tussen 6 tot 11 dagen training. Er komt een aparte praktijkselectie voor kandidaten die de wens hebben om het S(B)O in te gaan. | Hiermee een stevige basis leggen voordat de kandidaten deelnemen aan het geschiktheidsonderzoek.  | Door de huidige werkwijze continu te toetsen (middels evaluaties) bij de kandidaten en achteraf terug redeneren of deze kandidaten ook daadwerkelijk door het geschiktheidsonderzoek zijn gekomen. De kandidaten krijgen tijdens de praktijkselectie een oriëntatie op het vak middels training op pedagogisch en didactische vaardigheden. We hebben inmiddels meerdere praktijkselecties zodat er maatwerk is en keuzevrijheid. |
| Begeleiding kandidaten          | 18 uur door coach.<br>Schooljaar 2022-2023 en 2023-2024  | De kandidaten voelen zich gesteund en ervaren ook in het voortraject een zachte landing. De slagingskans bij het geschiktheidsonderzoek wordt vergroot. | De begeleiding voor de ZIB-ers zoals we in jaar 1 en 2 hebben gedaan willen we continueren. Indien een kandidaat minder uren nodig heeft, kunnen deze uren meegenomen worden naar het eerste jaar. Indien een kandidaat meer uren nodig heeft, zal dit mogelijk zijn nadat deze casuïstiek is besproken binnen het projectteam met de intermediairs onderling.  |

|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
|  |  |  | Door nauw contact met de coaches en een stevig peer- en leernetwerk stedelijke begeleidingspool voor coaches.   |
| Werkervaringstraject                   | De stage middels ± 3,5 maand een WET voor ZiB zoals we in jaar 1 hebben gedaan willen we continueren. Hierbij leveren we wel maatwerk. (zie maatwerk voortraject) Schooljaar 2022-2023 en 2023-2024. | De kandidaten kunnen deze periode benutten om te ervaren of het vak echt bij ze past. In deze 3,5 maanden wordt het portfolio opgesteld, de WISCAT-toets gemaakt en het assessment gehaald.                          | We houden daarbij rekening met hun persoonlijke situatie. We blijven ons inzetten om geschikte scholen te vinden en te behouden (de scholen die we al hebben).  |
| Extra portfoliobegeleiding tijdens WET | Schooljaar 2022-2023 en 2023-2024<br>6 uur door portfoliobegeleider per kandidaat  | Meer kandidaten die het geschiktheidsonderzoek behalen en ook een goede start maken op de opleiding. Daarnaast hogere slagingskans op de Pabo. Minder dan 10% valt af door het niet behalen van de praktijkselectie. | De kandidaten voor ZiB hebben extra begeleiding nodig voordat zij opgaan voor het geschiktheidsonderzoek. Het geeft de kandidaten net dat zetje wat ze nodig hebben en gaan beter toegerust de opleiding starten. Dit door intensievere samenwerking met de portfoliobegeleiders, kandidaat en coach die beiden een eigen rol pakken. |

## B. Verbeteren aanpak begeleiding van zij-instromers op de werkplek

### Beschrijving:

|  |   |                    |                                 |
|--|---|--------------------|---------------------------------|
| <p>Doelstelling:</p> <p>Er is blijvend sprake van een 'zachte landing' voor zij-instromers op de leerwerkplek (de school) waarmee de zij-instromer tot wasdom komt en een stevig netwerk (het principe van samen opleiden) om de zij-instromer opgezet wordt/staat waardoor de zij-instromer kan excelleren.</p> <p>De zachte landing kenmerkt zich doordat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De condities op de scholen goed blijven. De huidige afspraken, verwoord in het kwaliteitskader toetsen we steeds op de effecten en stellen bij waar nodig;</li> <li>- Er sprake is van dubbele bezetting door een boven-formatieve aanstelling waarbij maatwerk wordt geleverd;</li> <li>- De zij-instromer studieverlof krijgt;</li> <li>- De zij-instromer goede begeleiding krijgt via de mentor;</li> <li>- De zij-instromer veel uren coaching krijgt op maat.</li> </ul> |   |                    |                                 |
| Naam activiteit  | Planning, periode en duur van de activiteit | Beoogde resultaten | Hoe gaat u dit bewerkstelligen? |

|                               | gespecificeerd naar schooljaar  |   |  |
|-------------------------------|---|---|--|
| Sterker maken van de mentoren | <p>Onderzoeken wat mentoren nodig hebben om de zij-instromers goed te begeleiden. Hierbij de zij-instromers betrekken. Waar mogelijk het werken met dialoogkaarten als dit een betekenisvol hulpmiddel blijkt te zijn. Schooljaar 2022-2023 en 2023-2024. Beide jaren vanaf november tot en met einde schooljaar. Drie tot vier bijeenkomsten</p>   | <p>De mentoren zijn in staat om vanuit hun rol de zij-instromer blijvend in het zadel te houden.</p>                | <p>In gezamenlijkheid met de Pabo's worden deze trainingen aangeboden.</p> <p>Naar aanleiding van de rondetafelgesprekken in februari 2023 dit verder uitwerken. We gaan ook onderzoeken wat de mentoren nodig hebben om de zij-instromer nog beter te begeleiden.</p> |
| Dubbele bezetting ZiB         | <p>Er is een budget voor dubbele bezetting en studieverlof. Er wordt op maat gekeken wat de zij-instromer nodig heeft. Het budget kan flexibel ingezet worden. o.6 fte o.b.v. minimaal 2 tot maximaal 5 maanden bovenformatief (in overleg met de intermediairs wordt er maatwerk geleverd). Binnen dit budget min. o.1 studieverlof voor 1 jaar.</p> <p>De zij-instromer ervaart een zachte landing door deze bovenformatieve aanstelling en de coaching. De zij-instromer kan hiermee op zijn/haar tempo leren tijdens het ZiB traject. Door een strakke planning (tussen van voortraject, dubbele bezetting naar en zelfstandig voor de klas) en overleg met besturen/scholen.</p> <p>Schooljaar 2022-2023 en 2023-2024.</p> | <p>De zij-instromer ervaart een zachte landing en kan hiermee op zijn/haar tempo leren tijdens het ZiB traject.</p> | <p>Door een strakke planning (tussen voortraject en zelfstandig voor de klas) en overleg met besturen/scholen.</p> <p>Het ontwikkel- en ontwerpteam arbeidsvoorwaarden wordt hierbij betrokken.</p>  |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
| Extra begeleiding vanuit zij-instroom coördinator ivm coronajaar voor eerstejaars, tweedejaars en verlengers ZiB | Schooljaar 2022-2023 en 2023-2024.<br>12 uur per ZiB   | Versneld weer op de rit na verstoringen veroorzaakt door corona. Denk aan onvoldoende lestijd, etc.  | In samenwerking met de zij-instroom coördinatoren tot een plan van aanpak per zij-instromer komen.   |
| Extra ondersteuning vanuit coördinator duale trajecten voor de deeltijders.                                      | Schooljaar 2022-2023 en 2023-2024.<br>6 uur per deeltijder 1 <sup>e</sup> en 2 <sup>e</sup> jaars  | Versneld weer op de rit na verstoringen veroorzaakt door corona. Denk aan onvoldoende lestijd, etc.  | In samenwerking met de coördinatoren duale trajecten tot een plan van aanpak per deeltijder komen. Het ontwikkel- en ontwerpteam deeltijd wordt hierbij betrokken. |
| De zij-instromer en deeltijder krijgt goede begeleiding  | Schooljaar 2022-2023 en 2023-2024.<br><br>De mentor op de school krijgt naast de taakuren (uit de normjaartaak) een extra uur per week om de kerndocent te spreken of de coach van de zij-instromer.<br><br>De coach heeft voor de zij-instromer 60 uren in het eerste jaar en 30 uren in het tweede jaar.<br><br>Voor de deeltijders is er 60 uren voor het gehele traject.<br><br>Voor de kandidaten die verlengen (vanwege corona of andere moverende redenen) is er 15 uren.<br><br>De coach bespreekt met de zij-instromer de behoefte en gaat flexibel met de uren om, waarbij de norm van 90 uur coaching op maat leidend is! | Een zachte landing en met zelfvertrouwen de nieuwe carrière verder invullen.<br><br>Een netwerk van goede ondersteuning om de zij-instromer en deeltijder. | In nauwe samenhang met de stedelijke begeleidingspool voor coaches   |
| Peer- en leernetwerk voor de coaches van de zij-instromers en deeltijders  | Schooljaar 2022-2023 en 2023-2024.<br><br>We houden intervisie voor de coaches zodat zij beter worden in hun werk en   | Stevig en sterk netwerk van coaches en voor coaches.<br>Voor zij-instromers en deeltijders en van hen.   | Samen middels input van alle deelnemende besturen. Expertcoaches krijgen een leidende rol.   |

|                                      |   |  |  |
|--------------------------------------|---|--|--|
|                                      | <p>delen van elkaar (zie stedelijke begeleidingspool voor coaches).<br/>3 keer per jaar.</p> <p>We richten intervisie in voor de zij-instromers en deeltijders zodat zij met hun hulpvragen terecht kunnen bij experts, coaches en alumni. Op aanvraag.</p> <p>We richten supervisie voor startende coaches in. 6 keer per jaar.</p> <p>We richten intervisie in voor de mentoren. 3x per jaar.</p> <p>Professionaliseringsaanbod in kennis en aanpak. 6 x per jaar</p> |  |  |
| Mini opleidingsinstituten op scholen | Schooljaar 2022-2023 en 2023-2024.  | Er zijn enkele (9) scholen met voldoende absorptievermogen , 'benoemd' als mini opleidingsinstituut. Hier zal leren van en met elkaar middels intervisie, supervisie intensiever plaatsvinden. | <p>We streven naar een coördinator mini-opleidingsinstituut per school/bestuur om dit mini-opleidingsinstituut te monitoren.</p> <p>Gezamenlijk met alle besturen en gemeente zullen we ons hiervoor inspannen vanuit het hoger doel: opleiden voor en door de stad.</p> |

### C. Verbeteren aanpak opleiding van zij-instromers

#### Beschrijving:

##### Doelstelling:

De zij-instromer wordt gezamenlijk door de lerarenopleiding en de scholen opgeleid middels nauwe samenwerking tussen de kerndocenten, de mentor en de coaches. Er wordt maatwerk geleverd. De zij-instromer voelt zich omringd door een goed aantal begeleiders: zie bovenstaand. Hiermee ervaart de zij-instromer geen verwarring met betrekking tot taal, verwachtingen, leercurve en eisen. Er is maatwerk in opleiding en maatwerk in de praktijk. De zij-instromer krijgt een flexibele opleiding waarbij er rekening gehouden wordt met de eerder verworven competenties en de eerder verworven kwalificaties.

Neveneffect:  
 Er is meer diversiteit op de werkvloer in het PO m.b.t. achtergrond. Er is sprake van verlaging werkdruk doordat met een goede samenwerking vacatures worden opgevuld. Samenwerking binnen de keten met de verschillende actoren draagt bij aan Opleiden voor de stad.

Na te streven doelstelling van deze fase is:

- 1) 80% van de zij-instromers slaagt binnen de gestelde twee jaar en ontvangt het getuigschrift;
- 2) de zij-instromer start goed toegerust aan het inductietraject.

Resultaten en producten van deze fase zijn:

- 1) Bekwaamheidsdossier/portfolio waar de zij-instromer zijn/haar rugzak mee vult
- 2) Opleidingsmateriaal (vernieuwde opleiding van de Pabo's)
- 3) Getuigschrift (144 per jaar einde schooljaar 2022-2023 en 2023-2024 = 80% van de gestarte 180 per jaar)

| Naam activiteit                                     | Planning, periode en duur van de activiteit gespecificeerd naar schooljaar  | Beoogde resultaten   | Hoe gaat u dit bewerkstelligen?  |
|---|---|--|--|
| Opleiding op maat middels flexibel aanbod uitrollen | Schooljaar 2021-2022 was implementatie<br><br>2x Medio schooljaar tussenevaluatie<br><br>1x Einde schooljaar evaluatie<br><br>Schooljaar 2022-2023 en 2023-2024 bijstelling indien nodig. | Zij-instromers voelen zich gezien, gehoord en erkend en er wordt aangesloten op hun leerbehoefte rekening houdend met de evc's en evk's. | Er is een flexibel aanbod ontwikkeld door de HvA in een ontwikkel- en ontwerpteam met verschillende disciplines. Met de iPabo moet dit verder vervolg krijgen aanstaand schooljaar.                                    |
| 140 zij-instromers op de reguliere opleiding        | Schooljaar 2022-2023 en 2023-2024.<br>We gaan 140 zij-instromers opleiden op de verschillende Pabo's<br><br>Per ZiB € 12.000,- (opleiding)  | Deze 140 zij-instromers blijven op de opleiding  | Door het flexibel opleiden   |
| 40 deeltijders op de opleiding                      | Schooljaar 2022-2023 en 2023-2024.  | Deze 40 deeltijders blijven op de opleiding  | Door een sterk aanbod voor de verschillende deeltijders.   |
| 20 zij-instromers op de opleiding S(B)O             | Schooljaar 2022-2023 en 2023-2024.  | Deze 20 zij-instromers blijven op de opleiding en blijven binnen het S(B)O   | Door een sterk aanbod voor de kandidaten die specifiek hebben gekozen voor S(B)O een additioneel aanbod te bieden. Zij volgen de reguliere opleiding maar zullen extra modules volgen die toegespitst zijn op kinderen |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  | met een speciale leerbehoefte special needs. |
|--|--|--|--|

#### D. Verbeteren aanpak begeleiding in de overgang naar het inductietraject

##### Beschrijving:

| Doelstelling:  |  |                              |   |
|--|--|------------------------------|---|
| Na te streven doelstelling van deze fase is:   |  |                              |   |
| 1) 80% van de zij-instromers (en deeltijders) slaagt binnen de gestelde twee jaar (of vooraf vastgestelde termijn) en ontvangt het getuigschrift |  |                              |   |
| 2) de zij-instroomer en deeltijder start goed toegerust aan het inductietraject  |  |                              |   |
| Naam activiteit  | Planning, periode en duur van de activiteit gespecificeerd naar schooljaar   | Beoogde resultaten           | Hoe ga u dit bewerkstelligen?                       |
| Begeleiding door een coach voor de zij-instroomer die als startende leraar aan de slag gaat.   | Deze startende leraren krijgen in 2022-2023 als startende leraar 15 uren coaching.<br><br>Idem voor schooljaar 2023-2024 | Verkleinen van afbreukrisico | Op maat kijken wat de startende leraar nodig heeft. |

#### E. Spreiden en borgen goede praktijken

##### Beschrijving:

| Doelstelling:  |  |  |  |
|--|--|--|--|
| We willen kennis delen en beter worden met en van elkaar. Leren van elkaar zodat dit project een duurzaam karakter krijgt. |  |  |  |
| Naam activiteit  | Planning, periode en duur van de activiteit gespecificeerd naar schooljaar | Beoogde resultaten   | Hoe ga u dit bewerkstelligen?  |
| HR-Netwerk voor strategisch beleid zij-instromers en deeltijders   | Schooljaar 2022-2023 en 2023-2024.<br><br>Tweemaandelijks                  | Een vanzelfsprekend leernetwerk van HR-professionals die zelfstandig gezamenlijk borg staan voor verduurzaming van het aantrekken van zij-instromers, hen een boeiend loopbaanperspectief te | 6 keer per jaar overleg met alle HR-professionals om de transfer te maken naar strategisch personeelsbeleid.waajib boeien en binden van zij-instromers en deeltijders een belangrijke plek krijgt. Hiermee trekken we meer zij-instromers en |

|   |   |   |  |
|---|---|---|--|
|   |   | bieden en hen daarbij behouden voor de stad Amsterdam.  | deeltijders en behouden we deze. Dit netwerk leert met elkaar en draagt gezamenlijk verantwoordelijkheid   |
| Kwaliteitszorg ontwikkelen ontwerpteams ikv kwaliteitskader | We zullen periodiek evalueren met de 7 teams. Vier keer met vijf personen per team. Aan de hand van de uitkomsten zaken bijstellen, acties formuleren en uitvoeren. Opzetten 8 <sup>e</sup> team voor deeltijders.    | Up to date kwaliteitskader dat zorgdraagt voor een zachte landing en een succesvol traject voor de zij-instromer middels uitstekende begeleiding en sterke leerwerkplek | Door vooraf met een heldere planning, taken, rollen en verantwoordelijkheden te werken. Door te zorgen voor verschillende disciplines aan tafel die voor langere tijd verbonden blijven. |
| Effectmeting  | We zullen jaarlijks een rondetafelgesprek houden voor zij-instromers en focusgroepen voor begeleiders (mentoren, schoolleiders en coaches) om de effecten te meten van onze inzet. Schooljaar 2022-2023 en 2023-2024. | Continu kwaliteitszorg en de juiste interventies voor het aantrekken, boeien en behouden van zij-instromers   | Rondetafelgesprekken<br>Focusgroepen<br>Individuele/School interviews<br>Digitale peiling  |

## F. Overhead

### Beschrijving:

| Doelstelling:<br>Een netwerk van professionals positioneren die planmatig en systematisch het kwaliteitskader toetsen op de realiteit gelinkt aan de ambitie en visie. Inbedding in de organisaties creëren zodat de ingezette verbeteringen niet verloren gaan en ook na dit project de interventies levend blijven. |   |   |  |
|---|---|---|--|
| Naam activiteit   | Planning, periode en duur van de activiteit gespecificeerd naar schooljaar  | Beoogde resultaten  | Hoe ga u dit bewerkstelligen?  |
| 1Loket  | Zichtbaarheid blijvend verbeteren. De kwaliteit blijven waarborgen met vier intermediairs.<br><br>Informatiebijeenkomsten die maandelijks gehouden wordt.<br>De selectiegesprekken die gevoerd worden en de | Geschikte kandidaten begeleiden naar de praktijkselectie, door het volgen van de kandidaten valt er niemand buiten de boot of tussen wal en schip.<br><br>Door de kandidaten en zij-instromers goed te volgen | Samenwerking met Liever voor de Klas, aanbieders in verschillende fasen van dit project en besturen.<br><br>Daarnaast regelmatige wervingscampagnes, onderzoeken of een eigen website tot de mogelijkheden behoort, social media |



|  |   |   |   |
|--|---|---|---|
|  | kandidaten die gemonitord worden.<br><br>ICT op orde houden zodat het actueel blijft.   | zijn we in staat om proactief en accuraat hulp te bieden daar waar nodig is.  | opzoeken en eenduidige info tussen 1Loket en de sites van de besturen, gemeente en aanbieders praktijkselectie.   |
| Communicatie                             | Heldere en overzichtelijke communicatie intern en extern  | Draagvlak blijvend creëren en blijvend aandacht behouden op het aantrekken en behouden van de zij-instromers. Ook ons credo 'opleiden voor en door de stad' voor alle stakeholders  | We blijven webinars houden voor bestuurders, schoolleiders, HR-professionals en controllers om iedereen goed te informeren. Zaak blijft om alle 40 besturen en 10 Pabo's goed aan te laten haken. We bieden ook aan om bestuursbrede webinars te houden. Verder zullen we bestuursbezoeken afleggen waarbij de bestuurder, de HR-professional en zij-instroom coördinator aan tafel zitten met de projectleider en een intermediair. Inmiddels zijn deze gepland. De nieuwsbrieven en social media benutten we eveneens. Nieuwsbrief BBO. |
| Stedelijke begeleidingspool voor coaches | Kwantitatief: De pool verder uitbreiden met meer (zo'n 80-100) interne coaches.<br>Kwalitatief: Inhoudelijk sterk aanbod voor de coaches zodat zij nog meer excelleren als coach, de zij-instromer minder uitval heeft en de pool duurzaam ingezet wordt. Daarnaast hen meer betrekken bij het peer- en leernetwerk en niet alleen vanuit de coördinator laten komen. | Behoud van de 80 coaches<br><br>Stevig peer- en leernetwerk waarbij er een professionaliseringsaanbod is voor de coaches.<br><br>Een zelfsturende pool van coaches uit de stad Amsterdam die samen zorgen voor een kwaliteitscultuur en dit verduurzamen. | Samenwerking met de besturen, Pabo's en zzp'ers   |
| Intensivering samenwerking Pabo's        | Schooljaar 2022-2023 en 2023-2024<br><br>Maandelijks overleg  | Kwaliteitsimpuls Amsterdam breed voor de opleidingen en voor de leerwerkplekken.<br><br>In navolging van flexibel opleiden op de Pabo ook meer maatwerk in het voortraject waarbij op   | HvA, iPabo en de 40 besturen<br><br>HvA en iPabo met 1Loket<br><br>HvA en iPabo met de opleiders in de school   |

|             |   |  |  |
|-------------|---|--|--|
|             |   | <p>basis van de evc's en evk's wordt gekeken in hoeverre iemand 3,5 maand een WET nodig heeft of niet. Schooljaar 2021-2022 en voor uitrol schooljaar 2022-2023 en 2023-2024</p> <p>Voortraject voor deeltijders stevig neerzetten middels maatwerk zodat de deeltijders gepersonaliseerd aanbod krijgen voordat ze de opleiding starten</p> |  |
| Projectteam | <p>Schooljaar 2022-2023 en 2023-2024</p> <p>Wekelijks overleg MT (projectleider, projectmedewerker, intermediairs en coördinator stedelijke begeleidingspool)</p> <p>Driewekelijks overleg Groot MT (projectleider, projectmedewerker, projectondersteuner, financieel medewerker, databasebeheerder, intermediairs en coördinator stedelijke begeleidingspool)</p> <p>Maandelijks portefeuillehouders, projectleider, programmamanagement en opleidingsmanagers</p> <p>Tweemaandelijks ontwikkelen ontwerpteams kwaliteitskader</p> <p>Tweemaandelijks coaches uit de stedelijke begeleidingspool voor coaches</p> | <p>Sterke focus op de strakke koers van onze ambities</p>  | <p>Het projectteam managet, onder leiding van de projectleider, het project. De verantwoordelijkheden zijn de projectplanning, het organiseren van de uitvoering, het aansturen van de verschillende deelteams en het bewaken van de voortgang en projectrisico's.</p> <p>De projectleider is de spin in het web tussen ministerie, gemeente Amsterdam, 40 besturen en 10 Pabo's.</p> <p>We werken voornamelijk met intern personeel en vullen aan met externen indien nodig qua bezetting en indien nodig qua expertise</p> |

|  |                                   |  |  |
|--|-----------------------------------|--|--|
| Overlegstructuur<br>Noodplan met<br>stuurgroep | Schooljaar 2022-2023 en 2023-2024 | Behalen van de ambities, zowel kwantitatief als kwalitatief alsmede garant staan voor de missie: 'Opleiden voor en door de stad' | Er zijn diverse gremia waarin het zij-instroomproject op de agenda staat. Dit om de implementatiestappen goed te monitoren en uiteindelijk garant staan voor de borging. |
|--|-----------------------------------|--|--|

### Geactualiseerde begroting

De geactualiseerde begroting bevat:

- a. de onderdelen van [artikel 3.5 van de kaderregeling](#):
  - i. per activiteit een overzicht van de geraamde kosten en opbrengsten van de aanvrager, voor zover deze betrekking hebben op de periode waarvoor subsidie wordt aangevraagd;
  - ii. de begrotingsposten worden ieder afzonderlijk van een toelichting voorzien;
  - iii. de begroting die bij de aanvraag wordt ingediend, is sluitend.
- b. geen post onvoorziene kosten;
- c. een toelichting op de cofinanciering. Deze bedraagt ten minste één derde deel van de subsidiabele kosten die zijn gemoeid met de uitvoering van het activiteitenplan. Deze moet in geld of in geld waardeerbaar zijn. Daarmee bedraagt de OCW-subsidie op grond van deze regeling ten hoogste twee derde deel van de subsidiabele kosten uit het activiteitenplan tot ten hoogste het subsidiebedrag genoemd in artikel 4.
- d. een overzicht van de gerealiseerde kosten en dekking door cofinanciering en subsidie over de schooljaren 2020-2021 en 2021-2022.

In de geactualiseerde begroting wordt duidelijk gemaakt welke kosten worden gemaakt en door welke partijen. Daarbij wordt de vereiste cofinanciering aangetoond. De activiteiten uit de begroting moeten 1-op-1 aansluiten bij de activiteiten uit de activiteitenoverzichten. Gebruik dezelfde naamgeving en/of nummering voor activiteiten. De geactualiseerde begroting wordt gespecificeerd naar schooljaren 2022-2023 en 2023-2024.

De opgenomen bedragen worden onderbouwd door een p\*q of door offertes voor bijvoorbeeld aanschaf materialen of inhuur derden. Het uurtarief moet herleidbaar zijn. Dit betekent dat u bij alle posten moet aangegeven voor hoeveel uur en voor welk tarief u kosten opvoert. Deze offertes hoeven bij de aanvraag niet te worden meegestuurd. De begroting is realistisch. Dat wil zeggen dat de kosten in verhouding staan tot de beoogde resultaten die in het activiteitenplan zijn beschreven.

| Realisatie schooljaar 2020-2021 en 2021-2022 |                       |                   |                            |
|--|-----------------------|-------------------|----------------------------|
|  | Totaal begrote kosten | Werkelijke kosten | Met subsidie gefinancierd* |
| 2020-2021                                    | 8.142.055             | 2.584.198         | 908.196                    |
| 2021-2022                                    | 8.142.055             | 6.682.489         | 4.133.078                  |
|  |                       |                   |                            |
|  |                       |                   |                            |
| Totaal 2020-2022                             | 16.284.110            | 9.266.687         | 5.041.274                  |

\* De dekking door subsidie bedraagt ten minste 2/3 deel van de subsidiabele kosten.

| Nummer en naam van de activiteit | onderdeel                   | Totaal begrote kosten | Licht toe:<br>- p*q<br>- materiaal<br>- inhuur  | Door wie worden de kosten gemaakt:<br>Verdeling van kosten opnemen naar betreffende partijen | Financiering                     |
|----------------------------------|-----------------------------|-----------------------|---|--|----------------------------------|
| A.Voortraject                    | Voorlichtingsbijeenkomst    | € 11.500,-            | - ICT systeem voor de voorlichtingsbijeenkomst maandelijks (12*300= € 3.600,-)<br><br>-Systeem Liever voor de Klas: - Amsterdams wervings platform voor nieuwe leraren, continu bijstelling en actualisering € 7.900,-) | € 3.600<br><br>€ 7.900   | OCW<br><br>OCW                   |
|                                  | Praktijkselectie ZiB        | € 380.000,-           | Per praktijkselectie € 1.900,- (7-11daagse training op locatie scholen) * 200   | € 380.000  | Cofinanciering (Gemeente)        |
|                                  | Werkervaringstraject        | € 840.000,-           | 160 zij-instromers (10 zijn afgevallen uit de praktijkselectie) * 5.250 (± 3,5 mnd per kandidaat), 30 kiezen voor het deeltijd  | € 367.500<br>€ 472.500   | Cofinanciering (VLOA)<br>OCW     |
|                                  | Begeleiding portfolio       | € 57.600,-            | 6*€ 60,- (uurtarief portfoliobegeleider) per zij-instromer (uitgaande van 160 deelnemers) ter voorbereiding op het geschiktheidsonderzoek kandidaten voor ZiB   | € 32.400<br><br>€ 25.200   | OCW<br><br>Cofinanciering (VLOA) |
|                                  | Coaching gehele voortraject | € 172.800,-           | 18*€ 60,- (uurtarief coach) per zij-instromer (uitgaande van 160 deelnemers) coaching op alle facetten van het vak en persoonsontwikkeling voor ZiB   | € 97.200<br><br>€ 75.600   | OCW<br><br>Cofinanciering (VLOA) |
|                                  | Geschiktheidsonderzoek      | € 348.750             | 155 kandidaten die een geschiktheidsonderzoek doen (5 zijn er tussentijds afgevallen). Per kandidaat kost het geschiktheidsonderzoek € 2.250,-  | € 191.250<br><br>€ 157.500   | OCW<br><br>Cofinanciering (VLOA) |
| B. Leerwerkplek                  |                             | € 801.000,-           | 140 toekomstige zij-instromers Jaar 1: 60 uren (* € 60,- = uurtarief coach = € 504.000,-)   | € 504.000  | DUO-ZIB                          |

|  |  |               |   |  |  |
|--|--|---------------|---|--|--|
|  | Coaching eerste, tweede, verlengingsjaar, inductie zij-instroom      |               | 115 huidige zij-instromers Jaar 2: 30 uren (* € 60,- = uurtarief coach = € 207.000,-)<br>Inductie:15 uren (100 zij-instromers met getuigschrift (* € 60,- = uurtarief coach = € 90.000,-)   | € 207.000<br>€ 90.000                          | OCW<br>DUO-ZIB   |
|  | Coaching eerste, tweede, deeltijders                                 | € 144.000,-   | 40 deeltijders Jaar 2: 30 uren * € 60,- (= uurtarief coach = € 18.000,-)<br>40 deeltijders Jaar 3: 30 uren * € 60,- (= uurtarief coach = € 18.000,-)  | € 72.000<br>€ 72.000                           | OCW<br>OCW   |
|  | Extra ondersteuning door de mentor                                   | € 804.000,-   | 40 uren * € 60,- (= uurtarief mentor) extra boven op de normjaartaak uren voor de zij-instromer eerstejaars (140)<br>40 uren * € 60,- (= uurtarief mentor) extra boven op de normjaartaak uren voor de zij-instromer tweedejaars (115)<br>40 uren * € 60,- (= uurtarief mentor) extra boven op de normjaartaak uren voor de tweedejaars deeltijder (40)<br>40 uren * € 60,- (uurtarief mentor) extra boven op de normjaartaak uren voor de derdejaars deeltijder (40) | € 336.000<br>€ 276.000<br>€ 96.000<br>€ 96.000 | Co-financiering besturen<br>Co-financiering besturen<br>Co-financiering besturen<br>Co-financiering besturen |
|  | Extra ondersteuning door coördinator zij-instroom en duale trajecten | € 151.200,-   | 12*€ 70,- (uurtarief coördinator) voor zij-instromers (140) = € 117.600,-<br>12*€ 70,- (uurtarief coördinator) voor deeltijders 2e jaars (40) € 33.600,-  | € 117.600<br>€ 33.600                          | DUO-ZIB<br>OCW   |
|  | Dubbele bezetting en studieverlof                                    | € 2.310.000,- | 5 mnd salariskosten voor 0.6 fte (obv € 66.000 fulltime loonkosten jaar) voor bovenformatieve aanstelling en studieverlof *140  | € 1.848.000<br>€ 462.000                       | OCW<br>DUO-ZIB   |
|  | Mini opleidingsinstituten  | € 880.000,-   | 9 scholen voor één jaar met cluster van 3-7 zij-instromers (per zij-instromer 22K bovenop ieders studentengebonden budget vanwege heel jaar bovenformatief van 0.4 fte en 0,1 studieverlof) totaal van 40 zij-instromers  | € 660.000<br>€ 220.000                         | OCW<br>Cofinanciering (Gemeente)   |

|              |   |               |  |             |                          |
|--------------|---|---------------|--|-------------|--------------------------|
| C. Opleiding | Kosten flexibele opleiding zij-instromers (op maat wordt dit voor het eerste jaar uitgerold. Aanpassingen worden, na evaluaties, volgend jaar meegenomen) | € 1.680.000,- | Kosten flexibele opleiding 140 zij-instromers (op maat wordt dit voor het eerste jaar uitgerold)*12.000,-  | € 1.680.000 | DUO-ZIB                  |
| D. Inductie  | Zie B.  |               |  |             |                          |
| E. Borging   | HR-netwerk  | € 12.000,-    | 8 overleggen met 20 HR-professionals a € 75,-  | € 12.000    | Co-financiering besturen |
|              | Ontwikkel- en ontwerpteams  | € 3.000,-     | Ontwikkel- en ontwerpteam deeltijders (6*6*60) en evaluaties van 7 afgevaardigden * 2 bijeenkomsten van 1 uur * €60,-)   | € 3.000     | OCW                      |
| F.Overhead   | 1Loket  | € 170.400,-   | 36 uren pw voor drie intermediairs samen * € 65,- over 40 weken + 1 externe 24 * € 80,- pu over 40 weken   | € 170.400   | OCW                      |
|              | Stedelijke begeleidingspool   | € 6.000,-     | Peer- en leernetwerk 6 professionaliserings-bijeenkomsten, intervisies en supervisie   | € 6.000     | OCW                      |
|              | Projectteam   | € 84.000,-    | 32 uur voor 1. projectleider extern (€ 105,-*16*40 = € 67.200,-), coördinator SB (€ 60,-*4*40= € 9.600,-) en projectondersteuner intern (€30,-*6*40= € 7.200,-)                        | € 84.000    | OCW                      |
|              | Financial   | € 10.880,-    | 2 uur pw voor controller * 40 * € 66,- = € 5280,-<br>4 uur pw voor financieel mdw * 40 * € 35,- = € 5.600,-  | € 10.880    | OCW                      |
|              | Intensivering Pabo's  | € 9.600,-     | 128*€ 75,- (4 bijeenkomsten van 2 uur met 6 schoolopleiders) voor het flexibel opleiden om de verdiepende kwaliteit aan te brengen. Kosten Pabo zitten in de opleiding verdisconteerd. | € 9.600     | Co-financiering besturen |

|  |  |            |   |             |                          |
|--|--|------------|---|-------------|--------------------------|
|  | Aanbod S(B)O                               | € 15.360,- | 16*2*4*€ 120,- afstemming tussen projectleider, bestuurders (4) S(B)O en Pabo voor additioneel aanbod               | € 15.360    | OCW                      |
|  | Stuurgroep                                 | € 1.440,-  | 2*6*€ 120,- afstemming tussen projectleider, portefeuillehouders en penvoerder met een bestuurder en gemeente (2*6) | € 1.440     | Co-financiering besturen |
|  |  |            |   |             |                          |
|  | Totale kosten                              |            |   | € 8.893.530 |                          |
|  | Rijk ZIB (€ 20.000)                        |            |   | € 2.853.600 |                          |
|  | Subsidie OCW (Subsidie Noodplan)           |            |   | € 3.987.090 |                          |
|  | Cofinanciering besturen en gemeente (1/3)* |            |   | € 2.052.840 |                          |

\* De cofinanciering is ten minste 1/3 deel van de totaal begrote subsidiabele kosten.

Als u extra opmerkingen heeft kunt u deze hieronder kwijt.

Geen opmerkingen verder.