

Kwaliteitskader Zij-instroom Primair Onderwijs in Amsterdam

Noodplan Lerarentekort



Voor

- Zij-instromers
- Coaches
- Schoolleiders
- HR-professionals
- Schoolopleiders
- Zij-instroom coördinatoren
- Bestuurders
- PABO docenten/onderwijsontwerpers en opleidingsmanagers

Inhoudsopgave

• Inleiding	1
○ Proces	1
○ Enkele kengetallen	1
○ Wanneer afwijken van de afspraken in dit kwaliteitskader?	2
• Fase 1: Aanmelden, informeren en voorselectie	3
• Fase 2: Voortraject (Praktijkervaring en leerbijeenkomsten)	5
• Fase 3: ZiB	9
• Algemeen: Arbeidsvoorwaarden	9
• Stedelijke begeleidingspool: Rol, richtlijnen en instrumenten coach	10
• Bijlagen	11
○ Inschaling als voorbeeld	12
○ Afkortingen/begrippenlijst	13
○ Stroomschema	15
○ Bronnen	16

Enkele kengetallen

Elk jaar hebben we de ambitie om 180 zij-instromers op te leiden op de Pabo nadat er 200 kandidaten het voortraject hebben gevolgd. De intermediairs hebben 220 selectiegesprekken gevoerd.

Er nemen 39 Amsterdamse besturen deel aan het project, zeven Pabo's, de gemeente en het ministerie van OCW.

We vullen een stedelijke begeleidingspool met 50 excellente coaches die bovenbestuurlijk de kandidaten/zij-instromers coachen.

Er hebben bijna 50 Amsterdamse professionals deelgenomen aan de ontwikkel- en ontwerpteams en het veldteam.

Inleiding

In Amsterdam wordt al jaren veel geïnvesteerd in het verhogen van de kwaliteit van het Amsterdamse basisonderwijs. Ieder kind verdient optimaal onderwijs in een rijke leeromgeving door sterke Amsterdamse professionals.

Het Amsterdamse onderwijs verkeert echter in een turbulente tijd, met een hoog lerarentekort dat bovendien ongelijk verdeeld is over de scholen. Dit terwijl Amsterdam leraren veel te bieden heeft. Amsterdam is innovatief en de Amsterdamse leraar is creatief en ondernemend. Een mooi voorbeeld is de community "De Amsterdamse klas".

Om Amsterdam nog aantrekkelijker te maken voor leraren, hebben de schoolbesturen, lerarenopleidingen en de gemeente Amsterdam de handen ineengeslagen om via de Taskforce Lerarentekort met gezamenlijke oplossingen te komen voor het lerarentekort. Hieruit is het actieplan van de Taskforce en het Noodplan van de gezamenlijke besturen ontstaan dat in januari 2020 is ondertekend. Eén van de antwoorden om het lerarentekort aan te pakken, is het stimuleren en faciliteren van zij-instroom. Dit kader beschrijft hoe we in Amsterdam gezamenlijk het proces voor zij-instromers organiseren en welke normen en kwaliteitscriteria we hanteren.

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. 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. In het onderzoek naar succesfactoren voor zij-instromers (van Vroonhoven, 2020) wordt het advies gedaan om goede begeleiding door coaches voor de zij-instromers te organiseren en de zij-instromers goede afstemming te laten ervaren tussen de begeleiders op de scholen en hun opleidingen.

De focus ligt daarom 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 zijn (1Loket). De intake en selectie, het voortraject en de begeleiding van deze nieuwe leraren moet eenduidig en optimaal zijn. De inrichting van het zij-instroom curriculum moet vraaggestuurd en flexibel worden ingericht. Maatwerk op de Pabo, de kwaliteit van de begeleiding en de kwaliteitscultuur op de basisscholen (leerwerkplek) moet professioneel en dus op orde zijn. Zeker niet in de laatste plaats moet de kwaliteit van de coaches in de stadsbrede coachingspool optimaal zijn. Deze coaches begeleiden de zij-instromer tot en met het inductietraject (het werken in de praktijk na afronding van het opleidingstraject). Dit alles volgens dit kwaliteitskader waarbinnen ruimte is voor maatwerk passend bij de context.

Bovenstaande speerpunten zijn tot stand gekomen vanuit een gedegen analyse en de nauwe samenwerking tussen gemeente, de Pabo's en de gezamenlijke schoolbesturen verenigd in het BBO (Breed Bestuurlijk Overleg). Daarnaast is ook de expertise van buiten Amsterdam gehaald.

Proces

Om de kennis en kunde van de Amsterdamse professionals te benutten en de bestaande goede praktijken niet te verliezen, zijn er ontwikkel- en ontwerpteam samengesteld. Deze teams bestaan uit diverse Amsterdamse onderwijsprofessionals, zoals leraren, alumni zij-instromers, coaches, schoolopleiders, schoolleiders, professionals van de Pabo, HR-professionals, adviseurs, coördinatoren zij-instroom.

Zij ontwerpen in co-creatie de kwaliteitsstandaarden/activiteiten zodat er een kwaliteitsverbetering ontstaat en een eenduidig kader binnen Amsterdam. Daarnaast toetst het Veldteam de inhoudelijke stappen en de ambities (voorwaarden) uit het kwaliteitskader aan de Amsterdamse praktijk.

Dit kwaliteitskader vormt de basis voor de afgesproken activiteiten waarbinnen ruimte is om maatwerk te leveren. Hiermee bieden wij besturen handvatten voor verdere professionalisering en worden zij daarnaast

ontzorgd door de inrichting van 1Loket en de pool van excellente coaches. We hebben er bewust voor gekozen om het kort en overzichtelijk te houden. Het maken van (meetbare) afspraken over wat de basiskwaliteit is en hoe we dit zichtbaar maken, is werk in uitvoering en volgt uit evaluaties. Deze vinden plaats in het startjaar (schooljaar 2020-2021) en krijgen ook in de komende jaren vervolg.

Een kwaliteitskader voor de coaches is eind februari 2021 afgerond en wordt dan aan dit document toegevoegd. Het kader voor flexibel opleiden wordt in september 2021 afgerond.

Wanneer afwijken van de afspraken in dit kwaliteitskader?

Het is belangrijk dat er maatwerk geleverd wordt zodat recht wordt gedaan aan de eerder verworven competenties (EVC's), eerder verworven kwalificaties (EVK's) en dat de kandidaat (en later zij-instromer) een optimale ontwikkeling doormaakt tot leraar. Dit betekent dat er in specifieke gevallen reden kan zijn om af te wijken van onderstaande afspraken. Dit gebeurt altijd in samenspraak met de kandidaat waarbij de intermediair, coach, schoolbestuur, vertegenwoordiging van de school en de Pabo betrokken zijn. De betrokkenheid is afhankelijk van de fase waarin de kandidaat of zij-instromer zich bevindt wie de betrokkenen zijn. De intermediair en coach zorgen dat de juiste personen betrokken worden.

Fase 1: Aanmelden, informeren en voorselectie

Geïnteresseerde kandidaten komen terecht bij het 1Loket. Het centrale loket dat kandidaten allereerst welkom heet en hen informeert waarna de kandidaat wordt gematcht.

Toeleiding van potentiële zij-instromers naar 1Loket?

- Via doorverwijzing website "Liever voor de klas"
- Doelgroep bereiken we door zoektermen in Google als: 'lesbevoegdheid PO' 'primair onderwijs' 'leraar', 'zij-instromer in beroep' 'pabo', ' Hogeschool van Amsterdam' "iPabo"
- Doorverwijzing door besturen en scholen, informatie op de websites van de besturen
- Pabo's verwijzen in hun voorlichting door naar 1Loket voor werkervaringstraject; 1Loket verwijst door naar Pabo's.

We gaan ervanuit dat hier alleen de geïnteresseerden terecht komen die bij Liever voor de klas "ik heb een HBO/WO-diploma en heb nog geen bevoegdheid voor PO en wil in het basisonderwijs werken in Amsterdam" aangeklikt hebben. Op deze site vindt de kandidaat een duidelijk onderscheid in de categorie ZIB of alternatieven, denk dan aan deeltijdonderwijs bijvoorbeeld. Op de site is een korte intro te lezen over de functie en rol van 1loket voor zij-instroom in beroep, daarnaast is er de button FAQ (Frequent Asked Questions).

De volgende onderdelen m.b.t. de basiscriteria zien de kandidaten terug op de site "Liever voor de klas":

- Men heeft een afgeronde HBO- of WO-bachelor opleiding;
- Bewuste keuze om 2,5 tot 3 jaar een opleidingstraject te volgen; incl. voortraject (selectie/oriëntatie: past het traject en functie leraar bij kandidaat en hoe ziet de kandidaat dit zelf), evt. uitloop (en wat de consequenties hiervan zijn) en evt. versnelling op basis van EVC's en EVK's;
- Inzicht in studiebelasting: contacttijd opleiding, zelfstudie;
- Inzicht in of het financieel haalbaar is voor de kandidaat (dit wordt ook nog besproken tijdens de voorlichting en het selectiegesprek);
- Om in aanmerking te komen voor Noodplan Subsidie ZIB is aanmelding bij de deelnemende Pabo's vereist;
- In geval iemand voor een Pabo-opleiding kiest die niet deelneemt aan dit project, kan er gebruik gemaakt worden van de DUO subsidie, gemeentelijke subsidie begeleiding zij-instromer en eigen investering van schoolbestuur;
- Dat er een VOG aangevraagd moet worden (wordt met het bestuur geregeld);
- Arbeidsvoorwaarden; minimale aanstelling, doorbetaald studieverlof, praktijkbegeleiding op school, inschaling op hoofdlijnen waarbij een schoolbestuur eigen beleidskeuzes kan maken;

De site 'Liever voor de Klas' heeft ook een campagnefunctie. Per jaar zullen we overwegen of er campagne voor werving moet worden gevoerd of dat er al voldoende geïnteresseerden zich uit zichzelf melden.

Criteria voor de besturen (zij informeren hun scholen):

- Besturen hebben de info over uitvoering van Noodplan regeling; subsidiëring, facilitering en welke voorwaarden op hun intranet staan en dragen zorg voor informatie richting de schoolleiders en coördinatoren zij-instroom;
- Besturen melden voortdurend wanneer zij plekken hebben voor een snuffelstage, werkervaringstraject en/of ZIB bij 1Loket;
- Op de websites van deelnemende besturen moet informatie staan over zij-instromer in beroep en doorverwijzing naar 1loket

Stap 1. Aanmelding bij 1Loket

De kandidaat komt altijd bij 1Loket, dit kan na het bezoeken van de site 'Liever voor de Klas' (nadat de geïnteresseerde een formulier heeft ingevuld) en/of via een schoolbestuur. Het kan ook zijn dat de kandidaat zich rechtstreeks meldt bij 1Loket.

- Er wordt informatie over de voorlichtingsbijeenkomst bij 1Loket gegeven en op welke data deze gehouden worden;
- Er wordt verteld dat de geïnteresseerde de links van de deelnemende Pabo's moet bestuderen en voorlichtingsbijeenkomsten moet bijwonen;
- Toelichting op de actuele situatie in Amsterdam m.b.t. de vacatures waardoor er al dan niet zekerheid kan worden gegeven op het afronden van het traject dan wel een baangarantie/-voorkeur.

De kandidaat meldt zich aan als officieel geïnteresseerde en wordt uitgenodigd voor een voorlichtingsbijeenkomst.

Bij de aanmelding zorgt de kandidaat dat hij/zij het volgende upload en aangeeft:

- Motivatie en cv uploaden
- Datum voorlichting 1 loket (Pabo-voorlichting daarna)
- Eventuele voorkeur school/stadsdeel/concept aangeven
- Voorkeur aangeven m.b.t. de gewenste Pabo

Stap 2. Voorlichtingsbijeenkomst

Criteria inhoud voorlichtingsbijeenkomst 1 loket:

1. Maandelijks digitale bijeenkomst/webinar t.b.v. interactie met geïnteresseerden. Vooral bedoeld voor toelichting en de mogelijkheid voor kandidaten om vragen te stellen;

- Er wordt een algemeen beeld geschetst wat het inhoudt als je het zij-instroomtraject gaat doen en dit wordt ondersteund door filmpje/verhaal van zij-instromers over hoe een gemiddelde week eruitziet;
- Er wordt informatie verstrekt over diverse mogelijkheden en instituten/besturen t.a.v. voortraject (praktijkselectie en werkervaringstraject) en uitleg over stedelijke begeleidingspool en toewijzing coach;
- Korte uitleg over geschiktheidsonderzoek; toelichting op portfolio, lesbezoek, reflectiegesprek en Wiscat toets. Hieraan toevoegen links met oefenstof voor Wiscat dan wel taalbeheersing;
- Doorverwijzing snuffeloriëntatie/meelopen dagen als oriëntatie op de praktijk.
- Informatie over mogelijk passende (kortere) alternatieven indien uit het voortraject blijkt dat versnelling mogelijk dan wel noodzakelijk is;
- Er wordt informatie verstrekt over welke personen (rollen) verbonden wordt aan de kandidaat en zij-instromer;
- Er worden verhalen verteld door diverse personen (coach, mentor, iemand van de Pabo...);
- Er wordt toegelicht wat het vak 'leerkracht' in de praktijk betekent;
- Uitleg over hoe de matching plaatsvindt met school/bestuur/coach;
- Alle facetten van het zij-instroomtraject komen aan bod.

2. De bijeenkomst wordt georganiseerd door de intermediairs met medewerking van iemand uit het werkveld (leraar of ZIB'er), een coach en bij voorkeur een mentor die ZIB'ers concreet begeleidt. De samenstelling wisselt zodat er verschillende coaches, leraren en mentoren aan bod komen. Ook is op deze bijeenkomst kan een vertegenwoordiger van de PABO's aanwezig zijn, evenals iemand van het UWV.

3. Is een vertegenwoordiger uit de Amsterdamse besturen en Pabo's aanwezig en informeert kandidaten d.m.v. een filmpje/verhaal op website.

We zijn tevreden over de kwaliteit voorlichtingsbijeenkomst wanneer:

- De geïnteresseerde aangeeft volledig te zijn geïnformeerd over de verschillende voor- en nadelen van de verschillende routes;
- De geïnteresseerde zijn/haar weg weet te bewandelen;
- De geïnteresseerde een keuze kan maken, passend bij zijn/haar situatie;
- De geïnteresseerde een overwogen beslissing kan maken.

Na de voorlichting kunnen kandidaten zich melden met cv en motivatie bij 1 loket en volgt een selectiegesprek

Stap 3. Selectiegesprek

Nu wordt het voorselectiegesprek gevoerd waarbij motivatie, reflectie en omgevingsfactoren aan bod komen naast de studiebelasting en financieel kader;

- o De kandidaat neemt zijn/haar diploma's mee;
- o Informatie over opleidingskeuzes om lesbevoegdheid voor PO te halen:
 - o Voltijd
 - o Deeltijd
 - o Verkort
- o 1Loket monitort het gehele proces van het traject. De intermediairs matchen de kandidaat aan een instituut of bestuur waar de kandidaat de praktijkselectie gaat volgen. De intermediairs matchen de kandidaat aan een school waar de kandidaat het werkervaringstraject gaat volgen. Matching vindt plaats op basis van voorkeur en affiniteit kandidaat (denk aan type onderwijs, denominatie, vernieuwingscholen of niet, profiel scholen, grootte van de scholen etc.) Dit gaat in overleg met het bestuur. De intermediair adviseert. Na plaatsing bewaakt de intermediair de overgang van het werkervaringstraject naar het ZIB-traject met de focus op vacatureruimte;
- o De coach wordt gekoppeld voorafgaand aan het werkervaringstraject door de intermediairs;
- o De intermediairs zijn klankbord voor de kandidaat/ZiB-er en school/bestuur wanneer er sprake is van mismatch.

Aanmeldingsprocedure voor ZIB:

- o Er is een stroomschema (bijlage 4, wordt later toegevoegd) waaruit de geïnteresseerde kan opmaken welke stappen er gezet moeten worden om tot aanmelding voor ZIB te komen en welke stappen er dan volgen vanaf moment aanmelding.

Fase 2: Voortraject (Praktijkervaring en leerbijeenkomsten)

Voldoet de geïnteresseerde aan alle eisen en heeft het een succesvol voorselectiegesprek gevoerd dan is het een kandidaat. De kandidaat gaat door naar de praktijkselectie (een korte intensieve cursus om kennis te maken met de praktijk en het leren lesgeven). Hierbij krijgt de kandidaat een beeld van het werkveld (theorie en praktijk): hoe de dagelijkse gang van zaken is op een school, welke rol de leerkracht heeft en welke rollen er zijn in een school (denk aan IB, specialisten etc). Goede selectie van school + leerkracht is hierbij essentieel (goed voorbeeld). Het doel is om te onderzoeken of de kandidaat past binnen ZIB-traject en/of het werken in het basisonderwijs iets is wat de kandidaat voor ogen had. Hieronder beschrijven we de vijf stappen die een kandidaat doorloopt.

Stap 1. Praktijkervaring opdoen op een school

Stap 2. Leerbijeenkomsten

Stap 3. Driehoekgesprek

Stap 4. Werkervaringstraject

Stap 5: Geschiktheidsonderzoek

Stap 1. Praktijkervaring opdoen op een school

Inhoud van de praktijkselectie:

- Minimaal 1, maximaal 2 weken meedraaien op een school (kijk-, reflectie-, les- en praktijkopdrachten) in verschillende bouwen op een school waar de kandidaat een goed voorbeeld krijgt van de dagelijkse praktijken waar de school en coach een beeld krijgt hoe de kandidaat zich beweegt in een basisonderwijsteam;
- Leerbijeenkomsten waarin basis (pedagogisch en didactisch) voor het lesgeven wordt behandeld.;
- Zicht op interpersoonlijke competenties voor de kandidaat en van de kandidaat.

Stap 2. Leerbijeenkomsten

- Een theoretische voorbereiding op de lespraktijk
- Ervaring hoe het is om voor de klas te staan
- Klassenmanagement
- Introductie in pedagogische en didactische vaardigheden
- Inzicht in het werken in het onderwijs
- Interactie met leerlingen en ouders
- Diversiteit en grootstedelijke context

Aan het einde van deze fase hebben we antwoord op de volgende vragen:

- Heeft de kandidaat voldoende reflecterend vermogen? (reflection-on-action)
- Kan de kandidaat omgaan met feedback en deze toepassen?
- Heeft de kandidaat voldoende doorzettingsvermogen?
- Heeft de kandidaat in de praktijk laten zien dat de basis van contactname, leiding nemen en overwicht in de groep aanwezig is? (interpersoonlijke competentie)
- Heeft de kandidaat laten zien voldoende te beschikken over zelfsturing, planning en organisatie, pro-activiteit, communicatie en samenwerking? (brede professionele basis)
- Heeft de kandidaat in de praktijk laten zien in potentie over voldoende pedagogisch-didactische vaardigheden te beschikken? (primaire proces)

Stap 3: Driehoekgesprek

Antwoord op bovenstaande vragen wordt geformuleerd in het driehoekgesprek. Aan het einde van deze praktijkweken vindt een driehoekgesprek plaats met de kandidaat, de schoolleider en de schoolopleider/coach (anders dan de coach die de zij-instromer het gehele traject begeleidt)/onafhankelijk assessor.

In dit gesprek wordt besloten of er een 'go' of een 'no go' is naar het vervolg (een werkervaringstraject met uitzicht op een ZiB-traject)

Na een 'go' van alle drie de gesprekspartners stroomt de kandidaat door naar het werkervaringstraject.

Stap 4: Werkervaringstraject:

Tijdens het werkervaringstraject gaat de kandidaat een overeenkomst aan met de school/het bestuur/externe instantie, middels een gesprek met de schoolleider en HR-professional en bereidt de kandidaat zich voor op de lespraktijk en het geschiktheidsonderzoek.

Inhoud van het werkervaringstraject:

- De kandidaat doet gemiddeld 3 -3,5 maand praktijkervaring op
- De kandidaat staat minimaal twee dagen per week samen met de bevoegde groepsleraar in de groep
- De kandidaat werkt bij voorkeur op een school waar ook een parallelgroep beschikbaar is
- De kandidaat wordt begeleid en gemonitord door de coach uit de stedelijke coachpool
- De kandidaat staat steeds meer zelfstandig voor de groep (werkt toe naar eerst een dagdeel zelfstandig tot de minimale twee dagen)
- De kandidaat neemt deel aan een bovenschoolse intervisiegroep en het peer- en leernetwerk
- De kandidaat behaalt de Wiscat voorafgaand aan het afleggen van het geschiktheidsonderzoek
- De kandidaat vult het portfolio met relevante ervaringen
- De kandidaat neemt deel aan leerbijeenkomsten over de lespraktijk

Halverwege het werkervaringstraject vindt een tussenevaluatie plaats n.a.v. een lesbezoek van de coach, de schoolopleider en/of de schoolleider met als doel om te kijken waar de kandidaat staat in zijn ontwikkeling. Dan kan er bepaald worden of het tempo volstaat of dat er versnelling mogelijk, dan wel nodig is.

Belangrijk met betrekking tot begeleiding:

- De kandidaat krijgt portfoliobegeleiding aangeboden door:
 - Een vooraf aangewezen (gecertificeerde) assessor;
 - De coach die verbonden is aan de kandidaat.
- De afspraken hierover moeten vooral helder zijn voor de kandidaat. De kandidaat is zelf eigenaar van zijn/haar ontwikkeling. Hiermee wordt bedoeld dat de kandidaat veel zelfstandig werkt aan het portfolio waarmee de HBO/WO achtergrond aangetoond wordt;
- Stimuleren om het zelfstandig voor de groep staan/activiteiten te ontplooiën in de klas/lesgeven op te bouwen en dit monitoren (mentor en coach);
 - De begeleiding wordt op maat gerealiseerd, het beschikbare budget is bedoeld voor begeleiding portfolio, praktijkervaring en mogelijk bijscholing voor de wiscat.

Aan het eind van het werkervaringstraject vindt de eindevaluatie plaats met als doel om te kijken of de kandidaat klaar is voor het geschiktheidsonderzoek. Dit onderdeel wordt bijvoorbeeld gedaan door

- De coach die de zij-instromer gedurende het werkervaringstraject heeft begeleid.
- De schoolleider in het kader van de gesprekkencyclus die getraind is om op de juiste criteria te letten in deze fase, of
- De werkgever die de werkgeversverklaring tekent waarmee hij akkoord gaat met de kosten voor het geschiktheidsonderzoek.

Wanneer het werkervaringstraject positief is afgerond dan is er een go en kan de kandidaat het geschiktheidsonderzoek aanvragen bij de Pabo van zijn keuze.

Stap 5: Geschiktheidsonderzoek

De kandidaat vraagt vervolgens het geschiktheidsonderzoek aan bij de Pabo van zijn keuze. Het geschiktheidsonderzoek wordt afgenomen door minstens twee onafhankelijke daartoe getrainde en gecertificeerde assessoren. Een van de assessoren is werkzaam aan de betreffende lerarenopleiding en de ander is werkzaam in het (speciaal) basisonderwijs. Na succesvol afronden van het geschiktheidsonderzoek ontvangt de kandidaat een geschiktheidsverklaring Zij-instroom in Beroep. Voor aanvang van het ZiB-traject nodigt de opleiding de kandidaat uit voor een gesprek over de inhoud van de scholings- en begeleidingsovereenkomst. Deze overeenkomst is één van de onderdelen van de tripartite-overeenkomst die de kandidaat sluit met de werkgever en de opleiding.

Ten tijde van het WET wordt er door de intermediair een match gemaakt tussen de kandidaat en de school waar de zij-instromer zijn/haar ZiB gaat lopen. Bij deze match wordt de kandidaat en de coach betrokken.

Voorwaarden en rollen op de leerwerkplek

De richtlijnen (basale voorwaarden) voor een leerwerkplek zij-instroomtraject:

- De zij-instromer wordt geplaatst op een school die door de inspectie met minimaal een voldoende is beoordeeld;
- Een school met een stabiele directie en stabiel team waar ieders rol helder is en iedereen rolvast is;
- Een school die evenwichtig verdeeld is met start-, basis- en vakbekwame leraren.

Rol directie/schoolleider:

- Het werken met zij-instromers wordt door het team gedragen en de directie/schoolleider draagt dit uit;
- De directie/schoolleider monitort de voortgang van de zij-instromer en neemt de zij-instromer mee in de gesprekkencyclus (ambitiegesprekken, functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken). Indien dit niet regelmatig lukt voor de schoolleider, neemt de schoolopleider of zij-instroomcoördinator deze rol op zich;
- De directie/schoolleider neemt in de schoolgids op dat het werken met zij-instromers onderdeel uitmaakt van het beleid in het kader van de lerende organisatie en/of verwijst naar de site van het schoolbestuur. Hier staat het werken met zij-instromers vermeld en wordt het uitgedragen in het algemeen waarin het duidelijk wordt dat de zij-instromer een bestuursaanstelling krijgt en niet bij een individuele school;
- De ouders worden geïnformeerd over de inzet van de zij-instromer voor de klas.

Rol schoolteam:

- De school werkt bij voorkeur met meerdere zij-instromers, indien de grootte van de school dit toelaat, waarbij maximaal 25% zij-instromer is;
- Het schoolteam staat open voor het samen opleiden van de zij-instromer en biedt een ondersteunende leeromgeving;
- Een team dat bijdraagt aan de enculturatie van de zij-instromer.

Plaatsing:

- De directie/schoolleider plaatst de zij-instromer in een klas waar een rijke leeromgeving is nadat er overleg is gevoerd met zij-instromer, coach en praktijkbegeleider/ groepsleraar;

- De eerste maanden wordt de zij-instromer boventallig ingezet. Gedurende het gehele traject is dat vijf maanden. Het advies is om de dubbele bezetting gericht in te zetten als het nodig dan wel helpend is voor de zij-instromer. De directie/schoolleider overweegt goed of de dubbele bezetting in het begin al volledig ingezet wordt of dat het uitgespreid wordt (denk vooruit!). Hierover moet nauw contact zijn met de schoolleider, de zij-instromer en de coach;
- De zij-instromer werkt minimaal twee aaneengesloten dagen in eenzelfde klas;
- Bij voorkeur komt de zij-instromer in een groep waar ook een parallelklas van is;
- De zij-instromer krijgt opleidingsverlof/studieverlof (0,1 fte). Zie arbeidsvoorwaarden. De mentor krijgt tijd om de zij-instromer te begeleiden (2 uur per week vanuit het taakbeleid).

Bekwaamheidseisen voor de mentor:

- Een mentor die ruime ervaring heeft en functioneert als vakbekwaam leraar;
- Een mentor die de zij-instromer welkom heet en haar/ zijn kennis wil overdragen;
- Een mentor die orde en overzicht heeft over de groep;
- Een mentor die onderwijs op maat geeft aan de leerlingen (afgestemd op onderwijsbehoefte);
- De zij-instromer neemt de regie op de groep voor de twee gehele dagen, onafhankelijk van de groepsgrootte.

Rol mentor:

- De mentor neemt de zij-instromer mee in het reilen en zeilen binnen de school en de klas;
- Er worden duidelijke afspraken op papier gezet met de mentor m.b.t. de rolverdeling;
- De mentor past scaffolding toe. In het begin wordt er veel voorgedaan en stapje voor stapje neemt de zij-instromer het werken met de leerlingen over;
- De zij-instromer krijgt gedurende deze periode ruimte om de kunst bij eigen duo en andere leraren af te kijken;
- De mentor die voor het eerst een zij-instromer begeleidt, heeft een kennisclip gevolgd over het begeleiden van zij-instromers (volwassenen). Bij voorkeur wordt er voorafgaand aan de keuze of men een zij-instromer gaat begeleiden nog een additionele workshop gevolgd. Deze wordt gegeven door een ervaringsdeskundige (alumni zij-instromer). De al ervaren en getrainde mentoren volgen deze trainingen niet.

Groepsriteria:

- Continuïteit m.b.t. leraar voor de groep in het afgelopen jaar;
- Evenwichtige samenstelling van de groep (leerlingen met speciale behoeften).

Betrokkenen:

Zij-instromer, schoolleider, coach, mentor, duo-collega en HR-professional.

Leeromgeving school:

- Op bestuursniveau wordt intervisie georganiseerd met peers waarbij het advies is om dit op de opleiding te organiseren omdat men daar al contact heeft met peers. Op bestuursniveau kan dit uitgebreid worden en eveneens binnen het project bovenbestuurlijk onder leiding van deskundige intervisiebegeleiders;
- De zij-instromer kan ook bij andere leraren gericht observeren;
- De leervraag van de zij-instromer is leidend binnen de begeleiding;
- Zij-instromers worden uitgenodigd om aan te sluiten bij bijeenkomsten voor startende leraren;

- Er is ruimte op schoolniveau voor het delen van eerder verworven competenties en andere perspectieven. Dit kan eveneens worden gedeeld op bestuursniveau (denk aan bovenschoolse academie, en alleen indien de zij-instromer dit zelf wenselijk vindt);
- Er is ruimte om de eigen professionele identiteit te ontwikkelen (meenemen van EVC's én experimenteren met eigen stijl in de groep);

NB, wij adviseren om zij-instromers te beschouwen als starters (met het oog op het inductietraject).

Rol zij-instromer:

- De zij-instromer is eigenaar van het eigen leren en werkt vanuit leervragen.

Rol zij-instroom coördinator:

- De zij-instroom coördinator draagt zorg voor optimale zachte landing zodat de zij-instromer goed tot wasdom kan komen. Hier is additioneel 12 uren voor twee jaren in opgenomen.

Fase 3: ZiB (flexibel opleiden op de PABO HVA en IPABO

Een herzien opleidingstraject voor zij-instromers

De Pabo HVA en IPabo hebben in het kader van het Noodplan Lerarentekort Amsterdam nauw samengewerkt rondom de herziening van hun opleidingstrajecten Zij-instroom in Beroep (ZiB) Leraar Basisonderwijs. Deze herziene trajecten zijn per 1 september 2021 van start gegaan. Er is meer ruimte gemaakt voor maatwerk doordat de zij-instromer meer eigen keuzes kan maken en een persoonlijke leerroute kan samenstellen. Daarbij besteden beide opleidingen in hun trajecten veel aandacht aan de onderwijspraktijk van de zij-instromer en de behoeften en vragen die daaruit voortkomen.

In het ontwikkelproces hebben IPabo en Pabo HVA de afstemming gezocht op de verschillende fasen die de kandidaat zij-instromer doorloopt: het voortraject, het geschiktheidsonderzoek en het opleidingstraject. Er zijn afspraken gemaakt over een aantal kaders: de omvang (het aantal studiepunten), de organisatie (de lesdag), de startmomenten (september en februari) en het aanbod van een aantal academische vakken. Op basis van deze gezamenlijke afspraken heeft elke opleiding een eigen opleidingstraject ontwikkeld, dus met behoud van een eigen 'couleur locale'. In deze korte notitie beperkten we ons tot het gezamenlijke deel.

Voortraject

Alle kandidaten in Amsterdam melden zich aan bij het centrale aanmeldpunt 1loket. De kandidaat maakt kennis met de praktijk, krijgt een korte intensieve cursus en neemt deel aan een werkervaringstraject.

Geschiktheidsonderzoek

Het geschiktheidsonderzoek wordt door veldassessoren en opleidingsassessoren uitgevoerd voor alle kandidaten in Amsterdam. De assessoren stellen naar aanleiding hiervan een geschiktheidsrapportage op. Na het behalen van een geschiktheidsverklaring kiest de kandidaat aan welke hogeschool hij of zij de opleiding gaat volgen.

De inhoudelijke uitgangspunten bij de herziening van het opleidingstraject

We hanteerden de volgende twee uitgangspunten bij ons nieuwe traject:

- Zo goed mogelijk aansluiten bij de vooropleiding en de ervaring van de cursisten.
- De onderwijspraktijk van de cursist is uitgangspunt bij het maken van keuzes in het opleidingstraject.

Keuzemogelijkheid voor een 'academische route'

Met de VU en de UvA worden in het tweede semester twee academische tracks aangeboden: één met onderwijskundige verdieping en één met de nadruk op inclusief onderwijs. Cursisten kunnen in plaats van (delen van) het basisprogramma Pedagogiek op Pabo HvA of de IPABO kiezen voor één van deze twee routes. De keuze voor één van de twee verdiepende tracks óf het reguliere programma is dus facultatief.

Een paar praktische zaken

- Het aantal startmomenten van het ZiB-traject bij de IPabo en de Pabo HvA is gelijkgetrokken naar twee startmomenten per cursusjaar: september en februari.
- De lesdag is op Pabo HvA de donderdag en op de IPabo is dat de vrijdag.

Algemeen: De arbeidsvoorwaarden

Deze omvat de volgende vier onderdelen:

1. Aanstellingsomvang minimaal 0,5 verdeeld in; 0,4 groepstaken en 0,1 studieverlof in eerste jaar van de opleiding;
 2. Contractduur is verantwoordelijkheid van de besturen;
 3. Urenopbouw en inschaling is verantwoordelijkheid werkgever en werknemer;
 4. Studiekostenovereenkomst voor niet gesubsidieerde kosten, met terugbetalingstermijn van 3 jaar.
1. Basis is € 15.500,00 subsidie voor maximaal 5 maanden dubbele bezetting op basis van een werktijdfactor van 0,6 fte. Voorstel is een aanstelling van minimaal 0,5 fte waarbinnen voor het eerste jaar een 0,1 fte studieverlof. Dit betekent twee dagen voor de groep en een halve dag studieverlof op de school. Deze tijd wordt dan op school benut voor uitwerking van opdrachten vanuit de Pabo, lesbezoeken afleggen bij collegae etc. Invulling 2e studiejaar is couleur locale van elk bestuur;
 2. De besturen zijn vrij om zelf een contractduur af te spreken, mits het voldoet aan de tripartite overeenkomst en de cao. Daarin zijn de volgende keuzes: contractduur (1*2 jaar of 2*1 jaar)
 3. Urenopbouw:
 - Uitgaan van hoeveel uur er is voor dubbele bezetting ($1659 * 0,5 / 12 * 5 = 345,6$ uur) eerste jaar.
 - Uitgaan van hoeveel uur er is voor studieverlof ($1659 * 0,5 / 12 * 5 = 69$ uur) is tevens de ondergrens 0,1 voor alle zij-instromers.
 - Uitgangspunt minimaal (ondergrens) 0,4 voor de groep en minimaal 0,1 studie, aan te vullen uit eigen middelen tot maximaal 0,2 extra (studie etc). Dus aanstellingsomvang tussen 0,5 - 0,6 Wtf. Uitgangspunt is een werkdag van 8 uur = 0,2 Wtf.

Het volgende uitgangspunt van inschalen kan als voorbeeld dienen voor de besturen:

- Basis van het laatstverdiende salaris. Motivatie is dat veel zij-instromers al teruggaan in salaris, door de overstap naar het primair onderwijs. Kijk daarbij naar hun andere ervaringen en kwaliteiten die de zij-instromers meenemen. Voor inschalingsadvies zie bijlage 1
Uitgangspunt is nu de CAO PO 2019-2020 waarin elke nieuwe medewerker recht heeft op een arbeidsvoorwaardengesprek voor de aanstelling (zie artikel 6.2; in lid b. staat dat in de gesprek de inschaling wordt bepaald). Hieruit volgt dat dit de beleidsruimte is van de werkgever en werknemer die een arbeidsovereenkomst aangaan.
4. Studieovereenkomst / terugbetaling alleen voor de kosten die niet gesubsidieerd worden. Niet van toepassing indien ZiB in het Amsterdamse Primair Onderwijs, respectievelijk bij een van de deelnemende besturen, gaat werken. Terugbetalingstermijn is drie jaar.

Coach: Rol, richtlijnen en instrumenten

Competenties en tools:

Een korte opsomming van competenties, tools en bewustzijn behorende bij de coach. De coach:

- is in staat om de zij-instromer in alle fasen binnen het zij-instroomtraject te coachen; balans tussen sturen en begeleiden in de verschillende fasen van het traject;
- kan schakelen tussen diverse coachingsconcepten en zet deze betekenisvol in;
- stemt in houding en gedrag af op gecoachte bijvoorbeeld door verschillende leerstijlen te hanteren;
- hanteert kennis van en inzicht in (sub)culturele achtergronden op adequate wijze;
- kan reflecteren op eigen handelen en ontwikkeling als coach;
- kan eigen handelen vanuit theoretisch kader onderbouwen;
- bakent coaching duidelijk af van andere begeleidingsmethodieken;
- realiseert zich dat er rekening moet worden gehouden met eerder verworven competenties en achtergrond van de zij-instromer en het leren van volwassenen;
- het bespreken van persoonlijke vraagstukken zoals work-life balance;
- is rolvastheid in relatie tot de taak van de praktijkbegeleider, assessor, kerndocent en de schoolleider. Weet hierbij functioneel af te stemmen;
- faciliteert de ontwikkeling tot zelfsturing en het nemen van eigen verantwoordelijkheid bij de gecoachte;
- kan inhoud en proces in de coaching onderscheiden;
- kan ontwikkelingsgericht beoordelen van behaalde resultaten van de gecoachte;
- hanteert de dialogische benadering van reflectie;
- is onderdeel van de pool van coaches en committeert zich aan de kwaliteitsstandaarden;
- kan zich voor langere tijd binden aan een zij-instromer. Het coachingstraject duurt ruim 2,5 jaar;
- legt de relatie tussen het aanbod van de opleiding en de dagelijkse praktijk op de werkplek
- sluit aan bij de leervragen van de zij-instromer, met inachtneming van 'komt de leervraag overeen met fase van de opleiding' toe werkend naar tussentijdse beoordeling;
- heeft kennis over geschiktheidsonderzoeken en weet hierop aan te sluiten, toe werkend naar bekwaamheidsonderzoek.

Tijdsinvestering

De coach gaat de zij-instromer vanaf het werkervaringstraject tot en met het inductietraject begeleiden, mits blijkt dat er tussentijds een andere coach nodig is. Er kan dan een wisseling plaatsvinden. In de praktijk coacht de coach de zij-instromer 18 uren in het werkervaringstraject, tijdens het eerste jaar opleiding 60 uren en het tweede jaar opleiding 30 uren. Op het moment dat de zij instromer start aan het inductietraject (startende leraar) zal de coach nog 15 uren besteden aan coaching voor de zij-instromer. Dit is een richtlijn voor de verdeling van de uren. In overleg met de zij-instromer mogen er 90 uur verdeeld worden over 2 jaar ZIB-traject. Als een zij-instromer meer/minder uren nodig heeft wordt dit besproken met intermediairs. Gedurende de coaching houdt de coach een logboek bij.

Naast de uren die worden besteed aan het coachen van de zij-instromers zullen er ook uren besteed worden aan intervisie en professionalisering van de coaches. Twee keer per jaar wordt er bijeenkomst georganiseerd waarbij de aanwezigheid van de coaches wordt verwacht. Deze bijeenkomsten zullen in het teken staan van intervisie en scholing. Drie keer per jaar worden er facultatieve bijeenkomsten georganiseerd. Bij deze bijeenkomsten zullen kennisdeling en uitwisseling centraal staan.

De rol van de coach binnen de verschillende fasen in het traject

Als een coach verbonden wordt aan een kandidaat heeft hij/zij bij aanvang van het traject of bij een wisseling in het traject (schoolwisseling, groepswisseling) een gidsende/verbindende rol. De coach helpt de kandidaat bij

het wegwijzen worden in de onderwijswereld en de organisatie. De coach verdiept zich in de school en maakt kennis met de praktijkbegeleider en de schoolleider van de kandidaat.

Gedurende het werkervaringstraject zal de coach meer sturend optreden in aanloop naar het geschiktheidsonderzoek. De coach weet welke competenties en vaardigheden van de kandidaat verwacht worden. De coach begeleidt de kandidaat bij het aanleveren van bewijzen voor het portfolio. Eveneens zijn er coaches die niet geschoold zijn in de portfoliobegeleiding. Het loket wijst dan bij het startgesprek een andere coach aan die deze taak op zich neemt. Ook is de coach waakzaam op het feit dat de kandidaat voldoende oefentijd alleen voor de klas krijgt. Dit moet hij immers laten zien bij het geschiktheidsonderzoek.

Gedurende de eerste periode van het ZIB-traject (eerste 2 à 3 maanden) gaat de coach frequent (te denken aan elke veertien dagen) langs bij de zij-instromer afhankelijk van de leerwens en de competentie van de kandidaat. De begeleiding is maatwerk. Na deze eerste intensieve periode wordt er in samenspraak met de zij-instromer een begeleidingsplan opgesteld. Dit begeleidingsplan is afgestemd op de persoonlijke ontwikkeling van de zij-instromer, er wordt rekening gehouden met de eerder verworven competenties. Het onderscheid: primair proces, brede professionele basis en professionele identiteit wordt gemaakt. Als laatst wordt er ook rekening gehouden met afstemming met het aanbod van de pabo.

Gedurende het traject zal er aandacht komen voor de work/life balans. De coach houdt vinger aan de pols hoe het met de ZIB als persoon gaat, spreekt waar nodig moed in en bedenkt samen met de zij-instromer oplossingen voor zaken waar de zij-instromer tegenaan loopt. Ook wordt aandacht besteed aan hoe de ZIB de contacten met de pabo en collega's onderhoudt en welke positie de zij-instromer in de school inneemt.

In het tweede jaar van het ZIB-traject wordt er steeds meer toegewerkt naar de einddoelen om het assessment te kunnen behalen. Persoonlijke ontwikkeldoelen komen steeds meer aan bod.

Steeds als de werkplek of groep van de ZIB op de praktijkschool verandert vindt er een tussenevaluatie plaats. Vragen als: 'Wie wordt je praktijkbegeleider? Moet de begeleiding intensiever? Wat heb je nodig?' staan in deze tussenevaluatie centraal. De coach intensiveert op dit soort momenten de begeleiding gedurende een afgesproken periode.

Tijdens de inductiefase ontvangt de zij-instromer nog 15 uur begeleiding vanuit de stedelijke begeleidingspool. Deze begeleiding is vraaggestuurd vanuit waar de startende leerkracht tegen aanloopt. De verdieping wordt opgezocht. Tevens staat de vraag 'Hoe kun jij je eerder verworven competenties inzetten (als expert) binnen de school, wat voeg je toe' centraal. Nadat de coaching uit de stedelijke begeleidingspool is gestopt ligt de verantwoordelijkheid voor verdere coaching bij het bestuur. Hier kan de coach uit de stedelijke begeleidingspool adviezen voor geven.

Beoordelen

Op geen enkel moment in het begeleidingstraject geeft de coach een officiële beoordeling. De coach neemt waar, vindt iets van wat hij/zij ziet en bespreekt dit met de zij-instromer in dienst van zijn of haar ontwikkeling. De bevindingen worden meegenomen in het begeleidingsplan. De zij-instromer wordt door de schoolleider meegenomen in de gesprekkencyclus. Mocht hier een onvoldoende beoordeling uit voort komen dan gaan wij er van uit dat dit al eerder besproken is met de zij-instromer en de coach. De coach neemt contact op met de zij-instroomcoördinator, de opleiding, de werkplek en/of intermediairs om verder stappen te bespreken.

Met wie onderhoudt de coach contacten

De kandidaat/ zij-instromer houdt ten alle tijden zelf de regie in de contacten met de verschillende betrokkenen. Van de kandidaat/ zij-instromer wordt verwacht dat informatie die met/tussen andere betrokken is gedeeld ook wordt gedeeld met de coach.

Als er zorgen zijn wordt van alle betrokken verwacht dat zij eerst in gesprek gaan met de kandidaat/ zij-instromer. Er wordt met de kandidaat/ zij-instromer gedeeld met wie de zorgen besproken gaan worden. Ieder heeft zijn eigen rol in de ontwikkeling van de zij-instromer.

De coach onderhoudt gedurende het gehele traject met diverse personen contacten.

De Praktijkbegeleider: Contacten tussen de coach en praktijkbegeleider zijn veelal informeel. De coach kan input leveren voor de mentorbegeleiding (praktijkbegeleider meenemen in de fase waar de zij-instromer in zit). Eén maal per kwartaal wordt er een formele afspraak gepland tussen de zij-instromer, praktijkbegeleider en coach. Centraal staat dan de samenwerking en afstemming tussen de verschillende partijen en voortgang centraal.

Er wordt door de schoolopleider afstemming gezocht met de praktijkbegeleider met betrekking tot begeleidingsonderwerpen. Observaties worden in hoofdlijnen met elkaar besproken, er wordt verdieping aangebracht vanuit de theorie waarbij de competenties uit het scholingsplan worden gebruikt als leidraad. De schoolopleider krijgt zo een beeld van hoe de zij-instromer in de praktijk functioneert en opgenomen wordt in de schoolorganisatie. De praktijkbegeleider wordt gestimuleerd begeleidingsinstrumenten in te zetten en verschil te maken tussen het impliciet en informeel dagelijks samenwerken en het expliciet en formeel begeleiden. Daarbij wordt ook de praktijkbegeleider gestimuleerd de zij-instromer te bevragen op verantwoording van de leerkrachtvaardigheden via een koppeling met het geleerde in de opleiding, met praktijkliteratuur of met andere bronnen uit de schoolcontext.

De schoolleider: Op diverse momenten worden er gesprekken gevoerd tussen de kandidaat/ zij-instromer, schoolleider en coach:

- Startgesprek WET
- GO op aanvragen geschiktheidsonderzoek
- Startgesprek ZIB
- Tussenevaluatie bij overgangsfase
- Bij aanvang van de inductiefase

De intermediair: de coach heeft alleen contact met de intermediair als blijkt dat de zij-instromer niet goed functioneert of als er een zij-instroomwerkplek stopt waardoor er een nieuwe plek gezocht moet worden.

De pabo: In geval van calamiteiten neemt de coach contact op de opleiding en de directeur. Dit gebeurt altijd in afstemming met de zij-instromer. Als opdrachten totaal niet passen bij de praktijkplek kan de coach ondersteunen in communicatie met de pabo. Samen kan er gezocht worden naar een opdracht die wel passend is. Dit vanuit de gezamenlijke verantwoordelijkheid om de zij-instromers op te leiden. De coach moet op de hoogte zijn van waar de focus op dat moment op de pabo ligt en welke mogelijkheden de schoolcontext biedt. De zij-instromer houdt de coach hiervan op de hoogte.

Welke methodieken en instrumenten kunnen de coaches inzetten?

Onderstaand een overzicht van instrumenten en methodieken die de coaches kunnen inzetten. De coaches kunnen naslagwerk en documenten vinden op de gedeelde drive (in ontwikkeling).

- Beeldcoaching
- Krachtgericht coachen
- Oplossingsgericht coachen
- Dialoogkaarten 'Bekwaam als leraar'
- Leerwerkkaarten (website: lerenmetelkaar.nl)
- Co-teaching
- Waaier voor flitsbezoeken
- Synchron coachen / in ear coachen.

Bijlagen:

1. Deelnemende besturen en Pabo's
2. Inschaling loon
3. Begrippenlijst
4. Stroomschema
5. Bronnen

1. Deelnemende besturen en Pabo's

Besturen:

- ASKO
- AMOS
- ZONOVA
- STAIJ
- OOadA
- Innoord
- ABSA
- Florente
- ORION
- KOLOM
- AWBR
- St. KBA Nieuw West
- Esprit
- El Amal
- STWT
- St. SHON
- LEV
- St. ISA
- St. Cosmicus scholen
- St. Geert Groote scholen
- St. Islamitische school Amsterdam
- St. NIS
- St. Joods Bijzonder Onderwijs
- St. Islamitisch Onderwijs NH
- St. Islamitisch Onderwijs (IQRA)
- St. Leren in de Tussenruimte (Klein Amsterdam)
- Federatie BOVO Eenpitters Amsterdam Zuid-Centrum
- St. Cordeo
- De Bascule
- St. Viertaal
- Evangelische Broedergemeente

Pabo's

- HvA: Pabo Hogeschool van Amsterdam (Amsterdam)
- iPabo: Interconfessionele Pabo (Amsterdam)
- InHolland: Pabo Hogeschool InHolland (Haarlemmermeer/Diemen)
- HS Leiden: Hogeschool Leiden (Spring) Pabo (Leiden)
- HU: Hogeschool Utrecht Pabo (Utrecht)
- Marnix: Marnix Academie Pabo (Utrecht)
- Saxion: Pabo Hogeschool (Deventer)

2. Inschaling salaris als voorbeeld

Voorstel inschaling zij-instromers			
1. Inschaling niet hoger dan laatstverdiend (aangetoond) salaris, verdisconteerd naar inschaling in het carrièrepatroon onderwijs.			
2. Relevantie in combinatie met ervaringsduur bepaalt het periodieknummer.			
3. In de meeste gevallen inschaling niet hoger dan trede 8.			
	Relevante werkervaring	Niet relevante ervaring	Werkervaring VO
Definitie	Werkervaring met groepen kinderen. Voorbeelden: kinderdagopvang, lesgeven in sport of musea etc.	Overige werkervaring	Werkervaring als (vak)docent in het voortgezet onderwijs
Systematiek toekenning periodiek	Ken één periodiek per jaar toe gedurende 2 jaar (2=2), vervolgens per 2 jaar één periodiek.	Ken voor iedere 3 jaar één periodiek toe gedurende 6 jaren (6=2), vervolgens per iedere 4 jaar één periodiek.	Stem salaris in L10 af op laatstverdiende salaris. Tontoongespreide competentie kan meewegen.
Jaren ervaring = periodieken	2=2, 4=3, 6=4, 10=6, 18=10.	6=2 10=3, 18=5.	Gelijkschakelen? (2=2 en 10=10)

3. Begrippenlijst:

- Zij-instromer (Z.i.B.): Iemand met een HBO- of WO-bachelor opleiding (uitgegaan van ten minste minimaal niveau 6 van het NLQF) die na een geschiktheidsonderzoek een aanstelling als leraar basisonderwijs heeft gekregen. Een kandidaat mag na een positieve uitslag van een geschiktheidsonderzoek in principe direct als zij-instromer voor de klas. Binnen het stedelijk traject voor zij-instromers krijgen de zij-instromers een zachte landing middels dubbele bezetting. Binnen twee jaar moet de zij-instromer een bekwaamheidsonderzoek met goed gevolg afsluiten en ontvangt hij een getuigschrift van bekwaamheid, qua bevoegdheid gelijk aan de bachelor leraar basisonderwijs.
- Praktijkselectie: intensieve cursus waarbij de kandidaat in korte tijd wordt ondergedompeld in de praktijk
- Leerwerkplek: de school waar het ZiB traject plaatsvindt
- ZiB (Zij-instroom in Beroep). Het leren op de Pabo en werken op de school gaat hand in hand
- WET: Werkervaringstraject
- Tripartite overeenkomst: De wet schrijft voor dat er een tripartite leerarbeidsovereenkomst gesloten wordt tussen het schoolbestuur (de werkgever), de Zij-instromer en een lerarenopleiding. Deze overeenkomst voor de ZiB is voor maximaal 2 jaar geldig. Het is mogelijk (bijzondere omstandigheden) om het traject te verlengen.
- Stabiel team: verhouding vakbekwaam en verhouding starters/ zij-instromers in gezonde relatie tot elkaar waarbij, het team de starters een goede begeleiding en ondersteuning kunnen bieden.
- Inductietraject: eerste periode na het behalen van het getuigschrift. De zij-instromer is nu startende leraar
- EVC: Eerder verworven competenties
- EVK: Eerder verworven kwalificaties
- Coach: de begeleider van de zij-instromer. Gedurende het zij-instroomtraject wordt begeleiding en scholing aangeboden, afgestemd op eerdere opleiding- en werkervaring en passend bij de ervaringen in het functioneren als leraar
- Mentor: de collega waar de zij-instromer het ZiB traject volgt
- Duo-collega: de collega die op de andere dagen dan de dagen dat de zij-instromer werkt, lesgeeft in dezelfde groep
- Parallel-collega: collega die hetzelfde leerjaar of stamgroep heeft
- Assessor: de professional die het geschiktheidsonderzoek en het bekwaamheidsonderzoek afneemt
- Schoolleider: Leidinggevende op de basisschool
- FAQ: Frequent Asked Questions
- WO: Wetenschappelijk onderwijs
- HBO: Hoger Beroepsonderwijs
- FTE: Werktijdsfactor
- CAO: CAO PO
- PO: Primair Onderwijs

4. Stroomschema

5. Bronnen

- Amsterdamse Lerarenagenda 2019-2023 'Liever voor de klas'; gemeente Amsterdam 2019
- Noodplan lerarentekort Amsterdam, inclusief organisatiestructuur, 24 januari 2020
- Onderzoek Oberon 2020
- Startende leraren, Marco Snoek, HvA
- Begeleiding zij-instroom beleidsdocumenten van diverse besturen
- Goede praktijken en ervaringen van Now Teach uit Londen en gedeelde lessen van Merel van Vroonhoven
- Liever voor de klas, gemeente Amsterdam, Verkenning naar de opbrengsten van het advies van de helpdesk Liever voor de klas, februari 2020
- Subsidieregeling zij-instroom PO G5
- Onderzoek naar succesfactoren voor zij-instromers (Vroonhoven van, 2020)