



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

## Format Tussenrapportage 2023

### Subsidieregeling zij-instroom po G5

## Algemene gegevens toegekende subsidie

Aanvraagnummer	G5-zij-instroom-[AMSTERDAM]
Bevoegd gezag (naam/bestursnummer)	ASKO - 41023
Contactpersoon	
E-mailadres contactpersoon	

### 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 ([LerarentekortPOG5@minvws.nl](mailto:LerarentekortPOG5@minvws.nl)). Deze derde tussenrapportage wordt voor 15 oktober 2023 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 ([LerarentekortPOG5@minvws.nl](mailto:LerarentekortPOG5@minvws.nl)).

### Format

Het format volgt [artikel 8 Tussenrapportage](#) uit de regeling. De tussenrapportage bevat:

- een overzicht van de gerealiseerde activiteiten waarvoor subsidie is verstrekt;
- een beschrijving van de met de activiteiten gerealiseerde doelstellingen, resultaten of producten;
- een beschrijving in hoeverre is voldaan aan de aan de subsidie verbonden verplichtingen;
- voor zover van toepassing, een vergelijking van de gerealiseerde activiteiten en doelstellingen en de in het activiteitenplan voorgenomen activiteiten en nagestreefde doelstellingen waarbij een toelichting op de verschillen wordt gegeven;
- een geactualiseerd activiteitenplan en een geactualiseerde begroting, met een toelichting op gedane aanpassingen, op basis van de resultaten.

### Rapportage activiteiten

Waar staat u met de realisatie van de activiteiten die horen bij de doelstellingen? Beschrijf dit zo concreet mogelijk en laat dit zoveel mogelijk aansluiten op het ingediende activiteitenplan met SMART-doelstellingen en eventuele door DUS-I goedgekeurde wijzigingen. Als de wijzigingen effect hebben op de begroting van schooljaar 2020-2021, 2021-2022 of 2023 – 2024 moet u ook een aangepaste begroting aanleveren. Benoem de activiteiten.

## Inleiding

We hebben in 2022-2023 onverminderd inspanning geleverd om de doelstellingen te behalen van de hoge ambities die de stad Amsterdam heeft gesteld om het zij-instroomtraject te verbeteren. We konden putten uit de inmiddels rijke ervaring die we hadden van de eerste twee jaren van dit integrale plan waarbij de naweeën van de Coronapandemie langzaam maar zeker wegebden. Corona was niet meer onze grote 'vijand'. Wel hebben we te kampen gehad met de krapte op de arbeidsmarkt en merken we dat we het hoogtepunt van de tekorten nog niet hebben bereikt. Misschien moeten we zelfs stellen dat we het hier over het dieptepunt hebben. Toch lijkt er ook een tendens te zijn dat steeds meer mensen veel bewuster voor een meer maatschappelijke rol gaan en kiezen om impact te leveren aan onze leerlingen. Dit hebben we gemerkt aan een groot aantal belangstellenden voor onze maandelijkse voorlichtingsbijeenkomsten. De belangstelling voor het onderwijs is licht toegenomen. Het gevolg is dat we 147 Zij-instromers op de Pabo's hebben kunnen plaatsen. Dit aantal 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 11 voorlichtingsbijeenkomsten plaatsgevonden waar gemiddeld per voorlichting 31 belangstellenden aanwezig waren. In totaal hebben we 338 mensen bereikt. Daaropvolgend hebben we 297 selectiegesprekken gevoerd. 183 kandidaten hebben vervolgens een intensieve cursus gevolgd (de praktijkselectie in het voortraject) waarna er 156 dit voortraject hebben vervolgd met een werkervaringstraject. Daarvan zijn er 9 deelnemers tussentijds gestopt, hebben voor deeltijd gekozen of uiteindelijk het geschiktheidsonderzoek toch niet behaald. Dit jaar hebben 7 kandidaten besloten te stoppen tijdens het ZiB.

Naast deze KPI's hebben we meer bereikt:

- We zijn gestart met de pilot mini-opleidingsinstituten Zij-instroom (MOIZ).. Een cluster van meerdere zij-instromers op één school waar er nog intensiever wordt samengewerkt en geleerd met peers;
- We hebben het additioneel aanbod uitgewerkt 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;
- De solidariteitsgedachte (opleiden voor en door de stad) middels de 7% afspraak is gemeengoed. Elk bestuur heeft de ambitie om 7% zij-instromers op te leiden (op basis van 24 leerlingen per groep in regulier onderwijs, 15 leerlingen per groep in het S(B)O);
- De Ontwikkel- en Ontwerpteams hebben geëvalueerd. Er hoeft weinig gewijzigd te worden. Arbeidsvoorwaarden heeft nog enkele details doorgevoerd vanwege dubbele bezetting en studieverlof. Het flexibele aanbod op de Pabo blijft onverminderd actief, zodat er echt maatwerk plaatsvindt en er echt rekening wordt gehouden met de eerder verworven competenties van de studenten. Er is een nieuw O&O-team gestart: inductietraject, vanwege de signalen dat meerdere mensen binnen 3-5 jaar stoppen. In de aanvraag 2023-2024 zullen deze wijzigingen zichtbaar zijn;

- De stedelijke begeleidingspool bevat al 80 excellente coaches uit Amsterdamse schoolbesturen. Zij vormen een mooi peer- en leernetwerk;
- Het centrale loket: 1Loket, is stabiel qua bezetting. Daar zijn we trots op, mede doordat er veel beweging is op de arbeidsmarkt. We gaan het team verder uitbreiden vanwege de monitoring van de 'oude' ZiB-ers en werven van de nieuwe ZiB-ers.

Wat we nog willen meegeven is dat er al eerder een signaal is afgegeven m.b.t. de loonsverhogingen. We hebben vermeld n.a.v. de nieuwe cao's, dat we te maken hebben met hogere uurlonen en tarieven van alle betrokkenen. Die van voorgaande jaren zijn nu niet meer toereikend. Voor het komend schooljaar betekent dit, dat er op enkele onderdelen met hogere uurlonen en tarieven worden 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.

Tot slot: Wij zijn bijzonder trots op wat we de afgelopen jaren hebben bereikt met elkaar in Amsterdam. Dat is een verdienste van iedereen die hieraan meewerkt. Wij worden dan ook regelmatig genoemd in diverse overleggen en andere steden laten zich door ons inspireren. Wij willen ook, vanuit penvoerder, gemeente, BBO en projectteam onze waardering uitspreken voor u dat wij met de middelen van deze subsidieperiode zoveel nieuwe leraren hebben kunnen opleiden.

## A. Verbeteren aanpak voortraject van zij-instromers

### Beschrijving:

Doelstelling: 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? 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	De voorlichtingsbijeenkomst is informatief en inspirerend. Het doel is 360 belangstellenden te	Ja en nee.	Er hebben zich meer opgegeven voor de voorlichtingsbijeenkomst dan dat er mensen kwamen.

<p>1Loket (twee intermediairs) met daarbij huidige zij-instromers aan het woord, vertegenwoordigers van de Pabo's.</p> <p>Twee keer een aparte bijeenkomst met vertegenwoordigers van het UWV.</p>	<p>bereiken met daarna 200 selectiegesprekken.</p>		<p>Wel hebben we meer selectiegesprekken gevoerd dan de 240. De mensen die wel zijn geweest maar niet door zijn gegaan voor een selectiegesprek, zijn na gebeld. Als reden dat zij niet doorgaan, betreffen het salaris (groot contrast met wat zij eerder verdienden, vier dagen WET of het gat tussen klaar zijn met WET en kunnen starten met de opleiding).</p> <p>In totaal: Er waren 338 belangstellenden en de intermediairs hebben 297 selectiegesprekken gevoerd.</p>
<p>Selectiegesprekken</p>	<p>Schooljaar 2022-2023 benaderen we alle belangstellenden die deel hebben genomen aan de voorlichting. Dit om hen te stimuleren om zich aan te melden, selectiegesprekken te voeren en ook te vernemen waarom ze niet doorgaan.</p>	<p>Ja, er zijn 297 selectiegesprekken gevoerd.</p>	<p>Ja, er is een strenge selectie en goede 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'.</p>
<p>Een sterke praktijkselectie ZiB</p>	<p>Schooljaar 2022-2023 wilden we benutten om de geleerde lessen uit jaar 1 en 2 nog verder te verdiepen en te versterken. De duur van de praktijkselectie blijft</p>	<p>Ja</p>	<p>Er zijn er 183 kandidaten gestart aan een praktijkselectie. Dat is iets meer dan onze ambities zijn gesteld.</p> <p>De kwaliteit van de praktijkselecties wordt met</p>

	<p>tussen 6 tot 11 dagen training. Dit is gelukt.</p> <p>De kandidaten krijgen een oriëntatie op het vak middels training op pedagogisch en didactische vaardigheden. Er komt een aparte praktijkselectie voor kandidaten die de wens hebben om het S(B)O in te gaan.</p> <p>Het doel was 180 kandidaten in de praktijkselectie</p>		<p>een goed gewaardeerd. Een diepgaandere evaluatie vond plaats op meerdere momenten in het schooljaar.</p> <p>Een apart voortraject voor S(B)O is ontwikkeld en uitgevoerd.</p> <p>Alle aanbieders van praktijkselectie hebben gezamenlijk een jaarplanning gemaakt en aantal keer per jaar overleg.</p>
Werkervaringstraject	<p>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.</p> <p>De kandidaten kunnen deze periode benutten om te ervaren of het vak echt bij ze past.</p> <p>160 deelnemers starten aan een WET.</p>	Ja	<p>Er zijn er 156 kandidaten doorgegaan naar een WET. Dat is iets minder dan de 160 die we als ambitie hebben gesteld. 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 meerdere 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</p>

			<p>geschiktheidsonderzoek behalen. Dit blijft een onderwerp van gesprek met de aanbieder van de praktijkselectie/WET en de besturen.</p> <p>Er zijn twee besturen die wet twee dagen per week aanbieden STAIJ en Zonova. Deze hebben ook de praktijkselectie flexibel/parttime.</p>
<p>Extra portfoliobegeleiding tijdens WET</p>	<p>6 uur (per kandidaat) door portfoliobegeleider zodat we meer kandidaten behouden die het geschiktheidsonderzoek behalen en ook een goede 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</p>	<p>Ja</p>	<p>De kandidaten waarderen dit als prettig.</p>

	beiden een eigen rol pakken.		
Oriëntatie op het vak voor deeltijders	Deeltijders krijgen een specifiek aanbod. Hiermee leggen we een stevige basis voor de kandidaten de deeltijdopleiding starten	Ja en nee	De deeltijders worden binnen de praktijkselecties meegenomen in de basis voor hun opleiding. Dit is afgestemd binnen de ontwikkel- en ontwerpteams. Andere verkorte deeltijders zijn zonder oriëntatie gestart.
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	

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

### Beschrijving:

#### Doelstelling:

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.

De zachte landing kenmerkt zich doordat: voorstel: Kenmerkend voor de zachte landing is dat:

- 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;
- Er sprake is van dubbele bezetting door een boven-formatieve aanstelling waarbij maatwerk wordt geleverd;
- De zij-instromer studieverlof krijgt;
- De zij-instromer goede begeleiding krijgt via de mentor;
- De zij-instromer veel uren coaching krijgt op maat.



Naam activiteit met korte beschrijving	Korte beschrijving van bereikte doelstellingen, resultaten of producten	Ligt de uitvoering op schema? 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. Drie tot vier bijeenkomsten. Dit onderdeel wordt volgend jaar verder uitgebouwd (zie tussenrapportage vorig schooljaar).</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 uitbreiding naar andere Pabo's. De mentoren zijn in staat om vanuit hun rol de zij-instromer blijvend in het zadel te houden. Door de Pabo's worden deze trainingen aangeboden.</p> <p>We gaan deze training uitbreiden voor mentoren die startende leraren begeleiden (vanaf inductietraject). Hierover later meer.</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>	Ja en nee	<p>We merken dat niet elke zij-instromer o.4/0.5 dubbele bezetting kreeg. We zijn hierover in gesprek geraakt. Dit had te maken met onvoldoende begeleidingscapaciteit vanwege het lerarentekort. Deze scholen hebben wel de zachte landing gegarandeerd door extra coaching op deze kandidaten te zetten uit de beschikbare middelen met daarbij extra tijd voor de</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>		<p>mentoren. Dit heeft voor velen goed uitgepakt. Ook hebben enkelen aangegeven hierdoor wel langere tijd dubbele bezetting nodig te hebben van de 0.2 fte. Ook dit kon betaald worden uit de beschikbare middelen.</p> <p>Daarnaast was (en is) er een groep zij-instromers die niet zo lang dubbele bezetting wensten. Zij wilden eerder zelfstandig voor de groep en hun positie pakken.</p> <p>De wens is door de besturen én zij-instromers uitgesproken om 0.2 fte studieverlof te krijgen voor het eerste én voor het tweede jaar een halve dag. We gaan in de aanvraag voor het komend jaar kijken of we dit kunnen realiseren.</p> <p>De behoefte van de zij-instromers is vooral een hogere werktijdsfactor vanwege teruggang in salaris.</p> <p>Het ontwikkel- en ontwerpteam arbeidsvoorwaarden heeft zich gebogen over de salariering, het studieverlof en dubbele bezetting.</p>
Goede begeleiding deeltijders	Er is een ontwikkel- en ontwerpteam deeltijders opgezet die hier kritisch	Ja	Vanuit het project studieverlof verlenen lijkt niet haalbaar vanwege de regel dat er 'slechts' vier

	over meedenkt en de voortgang monitort.		deeltijders per bestuur een aanvraag mogen indienen.  Wel hebben we het aantal uren coaching voor de deeltijders gelijkgetrokken aan de coaching klassieke ZiB.
Extra begeleiding vanuit zij-instroom coördinator ivm coronajaar voor eerstejaars, tweedejaars en verlengers ZiB	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.  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  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.

<p>De zij-instromer en deeltijder krijgt goede begeleiding</p>	<p>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.</p> <p>De coach heeft voor de klassieke zij-instromer en deeltijder 60 uren in het eerste jaar en 30 uren in het tweede jaar</p> <p>De coach bespreekt met de zij-instromer en deeltijder 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>	<p>Ja</p>	
<p>Peer- en leernetwerk voor de coaches van de zij-instromers en deeltijders</p>	<p>Schooljaar 2022-2023 en 2023-2024.</p>	<p>Ja en nee</p>	<p>We hebben interviews gehouden en kennisbijeenkomsten voor de coaches.</p>

	<p>We houden intervisie voor de coaches zodat zij beter worden in hun werk en delen van elkaar (zie stedelijke begeleidingspool voor coaches).</p> <p>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> <p>Samen met het coachingshuis van STAIJ en de stedelijke begeleidingspool van coaches wordt dit vormgegeven.</p>		<p>Dit hebben we vier keer per jaar gehouden (waarbij we intervisie en professionalisering hebben samengevoegd). Hier is steeds meer belangstelling voor.</p> <p>We hebben dit in ons eigen beheer gehouden met wel specifieke kennis ingehuurd vanuit Hera en Werkgeluk.</p> <p>Startende coaches zijn er niet geweest omdat de pool momenteel goed gevuld is en de coaches die nog druppelsgewijs binnenkomen al excellent zijn of high potentials.</p> <p>Er is geen vraag vanuit de zij-instromers of deeltijders voor intervisie. Deze krijgen zij al voldoende binnen de opleiding.</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>Expertcoaches krijgen een leidende rol.</p> <p>Stevig en sterk netwerk van coaches en voor coaches. Voor zij-instromers en deeltijders en van hen.</p>		
<p>Mini opleidingsinstituten op scholen (MIOZ)</p>	<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>	Ja	<p>We hebben dit schooljaar 7 mini-opleidingsinstituten benoemd. Inhoudelijk kan deze pilot nog versterkt worden. Ook in de werving en selectie. We continueren deze pilot wel. De schoolopleider, schoolleiders, coaches en zij-instroomcoördinatoren zijn enthousiast over deze pilot. We breiden daarom ook deze pilot uit in schooljaar 2023-2024.</p> <p>Het is tevens een manier om de solidariteit in de stad vorm te geven.</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 2021-2022 = 80% van de gestarte 180).

Naam activiteit met korte beschrijving	Korte beschrijving van bereikte doelstellingen, resultaten of producten	Ligt de uitvoering op schema? 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>Schooljaar 2022-2023 verdieping</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</p>	Ja en nee	<p>Er is gestart met het flexibel opleiden op de HvA. De studenten zijn enthousiast over het aanbod op de HvA. Dit blijkt uit de evaluaties die we hebben gehouden. Op de iPabo is dit nog niet gestart. Wel is er samengewerkt met beide Pabo's hierin en zijn er evaluaties geweest.</p> <p>We bemerken helaas ook een trend, naar aanleiding van bovenstaande, dat er meer kandidaten een Pabo zoeken buiten Amsterdam vanwege hun wens voor een flexibele opleiding op</p>

	<p>evk's. Er is een flexibel aanbod ontwikkeld door de HvA in een ontwikkelen ontwerpteam met verschillende disciplines. Met de iPabo moet dit verder vervolg krijgen.</p>		<p>maat toegesneden, rekening houdend met de EVC's.</p>
<p>20 zij-instromers op de opleiding S(B)O</p>	<p>Schooljaar 2022-2023 en 2023-2024.</p> <p>Deze 20 zij-instromers blijven op de opleiding en blijven binnen het S(B)O.</p> <p>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.</p>	<p>Nee</p>	<p>Er waren te weinig aanmeldingen voor het aanbod dat door HvA en de S(B)O scholen is ontwikkeld. Wel hebben we besloten om dit ontwerp te benutten voor additionele modules waar studenten zich voor kunnen inschrijven.</p>
<p>140 zij-instromers op de opleiding</p>	<p>De ambitie was om 140 zij-instromers op te leiden op de verschillende Pabo's</p> <p>Schooljaar 2022-2023 continueren indien het aanbod werkt. Deze 140 zij-instromers blijven op de opleiding door het flexibel opleiden.</p>	<p>Nee</p>	<p>We zijn er niet in geslaagd om 140 zij-instromers op te leiden, wel 106. Dit ligt in lijn met eerdere jaren.</p> <p>Wel is het zo dat er veel minder uitval is ten tijde van de opleiding. Nu nog slechts 5% uitvalt.</p>



40 verkorte deeltijders op de opleiding	Door een sterk aanbod voor de verschillende verkorte deeltijders blijven deze 40 deeltijders op de opleiding	Ja	Het zijn er 41 geworden.
-----------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----	--------------------------

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

### Beschrijving:

<p>Doelstelling:</p> <p>Na te streven doelstelling van deze fase is:</p> <p>1) 80% van de zij-instromers (en deeltijders) slaagt binnen de gestelde twee jaar (of vooraf vastgestelde termijn) en ontvangt het getuigschrift.</p> <p>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? 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.	<p>In de afgelopen jaren zijn er meerdere leraren niet binnen twee jaar afgestudeerd. Dit vanwege de Corona pandemie. Inmiddels zijn er leraren 'afgestudeerd'. In totaal</p> <p>zijn 2019-2020 er 101 leraren afgestudeerd</p> <p>In 2020-2021 zijn er 79 leraren afgestudeerd.</p> <p>In 2021-2022 zullen er naar verwachting 115 afstuderen.</p> <p>De startende leraren kregen in 2022-2023 als</p>	Ja en nee	Er zijn meer startende leraren uit dit project die coaching hebben ontvangen. Tegelijkertijd merken we dat er, net zoals alle starters, meer leraren binnen vijf jaar afhaken. We willen daarom meer investeren in de startende leraar zodat zij na 5 jaar nog steeds verbonden zijn aan de stad Amsterdam als leraar.

	<p>startende leraar 15 uren coaching als nazorg zodat het afbreukrisico verkleind wordt.</p> <p>We kijken op maat wat de startende leraar nodig heeft.</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

## 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? Ja / nee	Indien van toepassing: toelichting als de activiteit anders of niet is uitgevoerd
HR-Netwerk voor strategisch beleid zij-instromers en deeltijders	<p>Tweemaandelijks komt een leernetwerk van HR-professionals bijeen die zelfstandig gezamenlijk borg staan voor verduurzaming van dit project.</p> <p>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 zij-instromers en deeltijders aan en</p>	Ja	Het leernetwerk is een stevige basis die gezamenlijk zij-instromers hoog op de bestuurlijke agenda houdt.

	behouden we deze. Dit netwerk leert met elkaar en draagt gezamenlijk verantwoordelijkheid.		
Infographic	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.	Ja	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 <u>de website</u> van het BBO onder zij-instroom.  We gaan nog meer infographics maken. Zo is er eentje in de maak over het MIOZ, voor de verkorte deeltijd en over de S(B)O opleiding.
Kwaliteitszorg ontwikkel- en ontwerpteams ikv kwaliteitskader	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	Ja en nee.	We hebben besloten alleen met die teams vier (of meer keer per jaar) te evalueren als er bijstelling nodig is. Verder evalueren we vooral live met de zij-instromers en via het HR-netwerk. Zo is er weinig overleg met het O&O-team voortraject en opleidingsscholen (dat loopt goed), maar is er meer overleg met arbeidsvoorwaarden en MIOZ. Inductie is een nieuw O&O-team.

	<p>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>		<p>Deeltijd O&amp;O was sneller afgerond.</p> <p>Deze wijze bevalt ons goed en willen we continueren.</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------

## F. Overhead

### Beschrijving:

<p>Doelstelling:</p> <p>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.</p>			
Naam activiteit met korte beschrijving	Korte beschrijving van bereikte doelstellingen, resultaten of producten	Ligt de uitvoering op schema? 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>	Ja	<p>We hebben de rollen beter verdeeld. Er is momenteel geen verloop en dat bevordert de continuïteit en effectiviteit. Het aantal uren wordt uitgebreid omdat we alle zij-instromers en deeltijders monitoren en er nieuwe bijkomen. We zijn geëindigd met drie intermediairs, een coördinator stedelijke begeleidingspool voor coaches, een projectmedewerker, een</p>

	<p>Geschikte kandidaten toe leiden naar de praktijkselectie.</p> <p>Samenwerking met Liever voor de Klas en besturen</p>		<p>projectleider en een financieel medewerker.</p> <p>Samenwerking met Liever voor de Klas gaat goed</p>
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 ruim 40 besturen en bijna 10 Pabo's goed aan te laten haken. We bieden ook aan om bestuursbrede webinars te houden. De nieuwsbrieven en social media benutten we eveneens.</p>	Ja	
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</p>	Ja	

	<p>heeft en de pool duurzaam ingezet wordt.</p> <p>Stevig peer- en leernetwerk waarbij er een professionaliseringsaanbod 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>		
Intensivering samenwerking Pabo's	<p>Er is maandelijks overleg.</p> <p>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.</p> <p>Voortraject voor deeltijders stevig neerzetten middels maatwerk zodat de deeltijders gepersonaliseerd aanbod krijgen voordat ze de opleiding starten.</p>	Ja en Nee	<p>Maandelijkse overleggen lopen goed.</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,	Ja	Behalve de zoals hiervoor beschreven overleggen met de ontwikkel- en ontwerpteams. Dit hebben

	<p>projectmedewerker, intermediairs)</p> <p>Driewekelijks overleg Groot MT</p> <p>(projectleider, projectmedewerker, financieel medewerker, intermediairs en coördinator stedelijke begeleidingspool)</p> <p>Maandelijks portefeuillehouders, projectleider, programmamanagement en opleidingsmanagers</p> <p>Tweemaandelijks ontwikkel- en ontwerpteams kwaliteitskader</p> <p>Tweemaandelijks 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,</p>		<p>we op maat, naar aanleiding van bevindingen, behoeftes en evaluaties, vormgegeven.</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>ruim 40 besturen en bijna 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 Noodplan met stuurgroep	<p>Behalen van de ambities, zowel kwantitatief als kwalitatief als mede garant staan voor de missie: 'Opleiden voor en door de stad'</p> <p>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.</p>	Ja	De 7% prestatieafspraken is hier 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 van vorig jaar/vorige jaren. Dit betekent dat we 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:			
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?
Maandelijke voorlichtingsbijeenkomsten	Elke maand (schooljaar 2023-2024) op wisselende dagen. Een uur per keer. We zullen daarbij kijken of het nodig is om extra voorlichtingsbijeenkomsten in te plannen. We plannen er 11.	De voorlichtingsbijeenkomst moet blijvend informatief en inspirerend zijn (met inbreng van de Pabo's, UWV en (alumni) zij-instromers). We blijven uitgaan van 360 deelnemers aan de voorlichtingsbijeenkomst en waarna 240 selectiegesprekken worden gevoerd.	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.  Daarnaast willen we een inspirerende en informele 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 gaan we uitvoeren in november 2023 en in

			<p>februari 2024 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>
<p>Een sterke praktijkselectie</p> <p>ZiB</p>	<p>Schooljaar 2023-2024.</p> <p>We willen beide jaren benutten om de geleerde lessen uit jaar 1, 2 en 3 te verdiepen en te versterken. De duur van de praktijkselectie wisselt en is tussen 6 tot 11 dagen training. Van twee weken achter elkaar tot de dagen verdeeld binnen een maand. Er blijft een aparte praktijkselectie voor kandidaten die de wens hebben om het S(B)O in te gaan.</p>	<p>Hiermee een stevige basis leggen voordat de kandidaten deelnemen aan het geschiktheidsonderzoek.</p>	<p>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. De aparte praktijkselectie wordt verder uitgebouwd zoals deze is neergezet in 2022-2023.</p>
<p>Begeleiding kandidaten</p>	<p>18 uur door coach.</p> <p>Schooljaar 2022-2023 en 2023-2024</p>	<p>De kandidaten voelen zich gesteund en ervaren ook in het voortraject een zachte landing. De slagingskans bij het geschiktheidsonderzoek wordt vergroot.</p>	<p>De begeleiding voor de ZiB-ers zoals we in jaar 1, 2 en 3 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</p>

			<p>besproken binnen het projectteam met de intermediairs onderling.</p> <p>Door nauw contact met de coaches en een stevig peer- en leernetwerk stedelijke begeleidingspool voor coaches.</p>
Werkervaringstraject	<p>De stage middels ± 3,5 maand een WET voor ZiB zoals we in jaar 1, 2 en 3 hebben gedaan willen we continueren. Hierbij leveren we wel maatwerk. (zie maatwerk voortraject)</p> <p>Schooljaar 2023-2024.</p>	<p>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.</p>	<p>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). Een mogelijkheid blijft om twee dagen per week een WET te doen.</p>
WISCAT bijles	<p>We willen kandidaten die moeite hebben om de WISCAT in 1x te halen ondersteuning bieden middels extra lessen</p>	<p>Alle kandidaten slagen na deze extra training.</p>	<p>We huren een bijlesinstituut in om de kandidaten die, om welke reden dan ook extra lessen nodig hebben, het laatste zetje te geven.</p>
Extra portfoliobegeleiding tijdens WET	<p>Schooljaar 2022-2023 en 2023-2024</p> <p>6 uur door portfoliobegeleider per kandidaat</p>	<p>Meer kandidaten die het geschiktheidsonderzoek behalen en ook een goede start maken op de opleiding. Daarnaast hogere slagingskans op de Pabo.</p> <p>Minder dan 10% valt af door het niet behalen van de praktijkselectie.</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</p>

			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 gespecificeerd naar schooljaar	Beoogde resultaten	Hoe gaat u dit bewerkstelligen?
Sterker maken van de mentoren om de ZiB te begeleiden tijdens de opleiding	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 2023-2024.  Vanaf november tot en met einde schooljaar. Drie tot vier bijeenkomsten.	De mentoren zijn in staat om vanuit hun rol de zij-instromer blijvend in het zadel te houden.	In gezamenlijkheid met de Pabo's worden deze trainingen aangeboden.  De begeleiding door de mentoren wordt een onderwerp van gesprek tijdens de rondetafelgesprekken in november '23 en februari '24. We blijven ook monitoren wat de mentoren nodig hebben om de zij-instromer nog beter te begeleiden.
Dubbele bezetting ZiB	Er is een budget voor dubbele bezetting en	De zij-instromer ervaart een zachte landing en	Door een strakke planning (tussen

	<p>studieverlof. Er wordt op maat gekeken wat de zij-instromer nodig heeft. Het budget kan flexibel ingezet worden. o.5 fte o.b.v. minimaal 2,5 maand 0,4 fte bovenformatief (in overleg met de intermediairs wordt er maatwerk geleverd). De overige 0.1 tijdens de 2,5 maand is vrij inzetbaar.</p> <p>Schooljaar 2023-2024.</p>	<p>kan hiermee op zijn/haar tempo leren tijdens het ZiB traject. De zij-instromer ervaart eveneens dat het na de 2,5 maand zelfstandig voor de groep kan.</p>	<p>voortraject en zelfstandig voor de klas) en overleg met besturen/scholen.</p> <p>Het ontwikkel- en ontwerpteam arbeidsvoorwaarden wordt hierbij betrokken.</p>
Studieverlof ZiB	<p>Bovenop de 0.5 fte is er een budget voor studieverlof van 0.2 voor 1e jaar. En 0.1 fte tweede jaar.</p> <p>Schooljaar 2023-2024.</p>	<p>De zij-instromer ervaart ruimte om aan de studie te werken en rond de studie binnen twee jaar af.</p>	<p>De afspraak te maken met de besturen dat het eerste jaar gesubsidieerd is en het tweede jaar door hen gefinancierd moet worden. Het is ook een wens van de huidige zij-instromers</p>
Extra begeleiding vanuit zij-instroom coördinator ivm coronajaar voor eerstejaars, tweedejaars en verlengers ZiB	<p>Schooljaar 2023-2024.</p> <p>12 uur per ZiB</p>	<p>Versneld weer op de rit na verstoringen veroorzaakt door corona. Denk aan onvoldoende lestijd, etc.</p>	<p>In samenwerking met de zij-instroom coördinatoren tot een plan van aanpak per zij-instromer komen.</p>
Extra ondersteuning vanuit coördinator duale trajecten voor de deeltijders.	<p>Schooljaar 2023-2024.</p> <p>6 uur per deeltijder 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> jaars</p>	<p>Versneld weer op de rit na verstoringen veroorzaakt door corona. Denk aan onvoldoende lestijd, etc.</p>	<p>In samenwerking met de coördinatoren duale trajecten tot een plan van aanpak per deeltijder komen. Het ontwikkel- en ontwerpteam deeltijd wordt hierbij betrokken.</p>

<p>De zij-instromer en deeltijder krijgt goede begeleiding</p>	<p>Schooljaar 2023-2024.</p> <p>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.</p> <p>De coach heeft voor de zij-instromer 60 uren in het eerste jaar en 30 uren in het tweede jaar.</p> <p>Voor de deeltijders is er 90 uren voor het gehele traject.</p> <p>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!</p>	<p>Een zachte landing en met zelfvertrouwen de nieuwe carrière verder invullen.</p> <p>Een netwerk van goede ondersteuning om de zij-instromer en deeltijder.</p>	<p>In nauwe samenhang met de stedelijke begeleidingspool voor coaches</p>
<p>Peer- en leernetwerk voor de coaches van de zij-instromers en deeltijders</p>	<p>Schooljaar 2023-2024.</p> <p>We houden intervisie en professionaliseringsbijeenkomsten voor de coaches zodat zij beter worden in hun werk en delen van elkaar (zie stedelijke</p>	<p>Stevig en sterk netwerk van coaches en voor coaches. Voor zij-instromers en deeltijders en van hen.</p>	<p>De stedelijke begeleidingspool van coaches wordt dit vormgegeven. Expertcoaches krijgen een leidende rol.</p>

	<p>begeleidingspool voor coaches).</p> <p>4 keer per jaar.</p> <p>We richten spreekuren in op aanvraag voor coaches, zij-instromers, deeltijders en mentoren.</p>		
<p>Mini opleidingsinstituten Zij-instroom op scholen</p>	<p>Schooljaar 2023-2024.</p>	<p>Er zijn enkele (9) scholen met voldoende absorptievermogen, 'benoemd' als MOIZ. 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 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:

<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. 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> <p>1) 80% van de zij-instromers slaagt binnen de gestelde twee jaar en ontvangt het getuigschrift;</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>2) de zij-instromer start goed toegerust aan het inductietraject.</p> <p>Resultaten en producten van deze fase zijn:</p> <p>1) Bekwaamheidsdossier/portfolio waar de zij-instromer zijn/haar rugzak mee vult</p> <p>2) Opleidingsmateriaal (vernieuwde opleiding van de Pabo's)</p> <p>3) Getuigschrift (144 per jaar einde schooljaar 2022-2023 en 2023-2024 = 80% van de gestarte 180 per jaar)</p>			
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	<p>Schooljaar 2021-2022 was implementatie, in schooljaar 2022-2023 verdieping</p> <p>2x Medio schooljaar tussenevaluatie</p> <p>1x Einde schooljaar evaluatie</p> <p>Schooljaar 2023-2024 bijstelling indien nodig.</p>	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. De iPabo zal dit schooljaar 2023-2024 moeten starten.
140 zij-instromers op de reguliere opleiding	<p>Schooljaar 2023-2024.</p> <p>We gaan 140 zij-instromers opleiden op de verschillende Pabo's</p> <p>Per ZiB € 11.000,- (opleiding)</p>	Deze 140 zij-instromers blijven op de opleiding	Door het flexibel opleiden
40 deeltijders op de opleiding	Schooljaar 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 2023-2024.	Deze 20 zij-instromers blijven op de opleiding en	Door een sterk aanbod voor de kandidaten die specifiek hebben gekozen voor S(B)O een additioneel aanbod te



		blijven binnen het S(B)O	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:

<p>Doelstelling:</p> <p>Na te streven doelstelling van deze fase is:</p> <p>1) 80% van de zij-instromers (en deeltijders) slaagt binnen de gestelde twee jaar (of vooraf vastgestelde termijn) en ontvangt het getuigschrift</p> <p>2) de zij-instromer en deeltijder start goed toegerust aan het inductietraject</p>			
Naam activiteit	Planning, periode en duur van de activiteit gespecificeerd naar schooljaar	Beoogde resultaten	Hoe gaat u dit bewerkstelligen?
Begeleiding door een coach voor de zij-instromer en deeltijder die als startende leraar aan de slag gaat.	<p>Deze startende leraren krijgen in 2023-2024 als startende leraar een budget in de vorm van een á la carte menu waarin zij zelf op maat kunnen kiezen uit enkele onderdelen naast een verplicht onderdeel:</p> <p>- 15 uren coaching (verplicht)</p> <p>Keuze:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Extra uren coaching;</li> <li>- Aanvullende basis cursussen (denk aan instructie, differentiatie)</li> </ul>	Verkleinen van afbreukrisico	Op maat kijken wat de startende leraar nodig heeft in samenwerking met het O&O-team inductietraject.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kijken bij een ander in de groep;</li> <li>- Kijken bij een ander op school;</li> <li>- .....</li> </ul>		
Webinar schoolleiders	<p>Voor schooljaar 2023-2024</p> <p>“Wat betekent het om een zij-instromer als startende leraar in mijn team te hebben?”</p> <p>“Hoe zorg ik voor een cultuur waarin diversiteit en inclusie onder het lerarenteam vanzelfsprekend is”</p> <p>“Hoe zorg ik voor een leernetwerk en coachen van binnenuit in mijn school”</p>	<p>Rijke leer- en werkomgeving voor de startende leraar.</p> <p>De leraar blijft ook na vijf jaar nog binnen Amsterdam werken.</p>	<p>Via webinars uitgevoerd door 1Loket in samenwerking met goede voorbeeldschoolleiders en zij-instromers.</p>
Mentorentraining voor mentoren die startende zij-instromers en net afgestudeerde zij-instromers begeleiden	Drie workshops	Goede begeleiding door deze mentoren	Door besturen gezamenlijk te ontwikkelen (is werkgroepje)

## 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	Planning, periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten	Hoe ga u dit bewerkstelligen?

	gespecificeerd naar schooljaar		
HR-Netwerk voor strategisch beleid zij-instromers en deeltijders	Schooljaar 2023-2024.  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 bieden en hen daarbij behouden voor de stad Amsterdam.	6 keer per jaar overleg met alle HR-professionals 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 zij-instromers en deeltijders en behouden we deze. Dit netwerk leert met elkaar en draagt gezamenlijk verantwoordelijkheid
Kwaliteitszorg ontwikkel- en ontwerpteams ikv kwaliteitskader	We zullen periodiek evalueren met de verschillende teams naar behoefte en naar aanleiding van de uitkomsten van de evaluaties. Aan de hand van de uitkomsten zaken bijstellen, acties formuleren en uitvoeren.	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 2023-2024.	Continu kwaliteitszorg en de juiste interventies voor het aantrekken, boeien en behouden van zij-instromers	Rondetafelgesprekken  Focusgroepen  Individuele/School interviews  Digitale peiling  Bestuursgesprekken.

## F. Overhead

### Beschrijving:

<p>Doelstelling:</p> <p>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.</p>			
Naam activiteit	Planning, periode en duur van de activiteit gespecificeerd naar schooljaar	Beoogde resultaten	Hoe ga u dit bewerkstelligen?
1Loket	<p>Zichtbaarheid blijvend verbeteren. De kwaliteit blijven waarborgen met vier intermediairs.</p> <p>Informatiebijeenkomsten die maandelijks gehouden wordt. De selectiegesprekken die gevoerd worden en de kandidaten die gemonitord worden.</p> <p>ICT op orde zodat het systeem AVG proof is</p>	<p>Geschikte kandidaten begeleiden naar de praktijkselectie, door het volgen van de kandidaten valt er niemand buiten de boot of tussen wal en schip.</p> <p>Door de kandidaten en zij-instromers goed te volgen zijn we in staat om proactief en accuraat hulp te bieden daar waar nodig is.</p>	<p>Samenwerking met Liever voor de Klas, aanbieders in verschillende fasen van dit project en besturen.</p> <p>Ook het UWV en werkgeversservicepunt Amsterdam</p>
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	We blijven webinars houden voor bestuurders, schoolleiders, HR-professionals en controllers om iedereen goed te informeren. Zaak blijft om de ruim 40 besturen en bijna 10 Pabo's goed aan te laten haken. We bieden ook

		door de stad' voor alle stakeholders	aan om bestuursbrede webinars te houden. Verder zullen we bestuursbezoeken afleggen waarbij de bestuurder, de HR-professional en zijn 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	<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. Daarnaast hen meer betrekken bij het peer- en leernetwerk en niet alleen vanuit de coördinator laten komen.</p>	<p>Behoud van de 80 coaches</p> <p>Stevig peer- en leernetwerk waarbij er een professionaliseringsaanbod is voor de coaches.</p> <p>Een zelfsturende pool van coaches uit de stad Amsterdam die samen zorgen voor een kwaliteitscultuur en dit verduurzamen.</p>	Samenwerking met de besturen, Pabo's en zzp'ers
Intensivering samenwerking Pabo's	<p>Schooljaar 2022-2023 en 2023-2024</p> <p>Maandelijks overleg</p>	Kwaliteitsimpuls Amsterdam breed voor de opleidingen en voor de leerwerkplekken.	<p>HvA, iPabo en de ruim 40 besturen</p> <p>HvA en iPabo met 1Loket</p>

		<p>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. 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>	HvA en iPabo met de opleiders in de school
Projectteam	<p>Schooljaar 2022-2023 en 2023-2024</p> <p>Wekelijks overleg MT (projectleider, projectmedewerker, intermediairs)</p> <p>Driewekelijks overleg Groot MT (projectleider, projectmedewerker, financieel medewerker, intermediairs en coördinator stedelijke begeleidingspool)</p>	Sterke focus op de strakke koers van onze ambities	<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>Maandelijks portefeuillehouders, projectleider, programmamanagement en opleidingsmanagers</p> <p>Periodiek ontwikkel- en ontwerpteams kwaliteitskader</p> <p>Vier keer per jaar coaches uit de stedelijke begeleidingspool voor coaches</p>		<p>We werken voornamelijk met intern personeel en vullen aan met externen indien nodig qua bezetting en indien nodig qua expertise</p>
Overlegstructuur Noodplan met stuurgroep	Schooljaar 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, 2021-2022 en 2022-2023.

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 het schooljaar 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, 2021-2022 en 2022-2023			
	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
2022-2023	8.412.055	9.733.858	7.452.984
Totaal 2020-2023	24.426.165	19.000.545	12.494.258

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





Geactualiseerde begroting schooljaar 2023-2024				
Nummer en naam van de activiteit	onderdeel	Totaal begrote kosten	Licht toe: - p*q - materiaal - inhuur	Door wie worden de kosten gemaakt: Verdeling van kosten opnemen naar betreffende partijen
A.Voortraject	Voorlichtingsbijeenkomst	€ 3.600,-	- ICT systeem voor de voorlichtingsbijeenkomst maandelijks (12*300= € 3.600,-)	OCW € 3.600,-
	Selectiegesprekken 240	€ 0,- (kosten zitten in overhead)	3 intermediairs voeren deze gesprekken: 180 gaan door naar praktijkselectie, 40 door naar deeltijd	
	Praktijkselectie ZiB 180 deelnemers	€ 369.000,-	Per praktijkselectie € 2.050,- (7-11daagse training op locatie scholen) * 180	Cofinanciering € 369.000,-
	Werkervaringstraject 160 deelnemers	€ 1.224.000,-	160 WET-kandidaten zij-instromers (20 zijn afgefallen na de praktijkselectie)*7.650,- (± 3,5 mnd per kandidaat)	OCW € 1.224.000,-
	Begeleiding portfolio 160 deelnemers	€ 48.000,-	5*€ 60,- (uurtarief portfoliobegeleider) per zij-instromer (uitgaande van 160 deelnemers) ter voorbereiding op het geschiktheidsonderzoek kandidaten voor ZiB	OCW € 48.000,-

	Coaching gehele voortraject 160 deelnemers	€ 172.800,-	18*€ 60,- (uurtarief coach) per zij-instromer (uitgaande van 160 deelnemers) coaching op alle facetten van het vak en persoonsontwikkeling voor ZiB	OCW € 172.800,-
	Geschiktheidsonderzoek 150 deelnemers	€ 315.000,-	150 kandidaten die een geschiktheidsonderzoek doen (10 zijn er tijdens bij het werkervaringstraject afgevallen). Per kandidaat kost het geschiktheidsonderzoek € 2.100,-	OCW € 315.000,-
	Pilot geschiktheidsonderzoek SB en NCOI	€ 0,- Eigen middelen SB en NCOI	Ontwerp door Schoolbureau met NCOI	OCW € 0,-
	Ondersteuning WISCAT	€ 9.000,-	30*300,-	OCW € 9.000,-
B. Leerwerkplek	Coaching	€ 504.000,-	1e jaar 2023-2024: 140 ZiB * 60 * 60	DUO € 504.000,-
	Coaching	€ 144.000,-	1e jaar 2023-2024: 40 ZIO * 60 * 60	OCW € 144.000,-
	Coaching	€ 194.400,-	2e jaar 2023-2024: 108 * 30 * 60 ZiB	OCW € 194.400,-
	Coaching	€ 73.800,-	2e jaar 2023-2024: 41 * 30 * 60 ZiO	OCW € 73.800,-
	Coaching	€ 324.000,-	2e jaar 2024-2025: 180 * 30 * 60	OCW € 324.000,-
	Extra ondersteuning door de mentor 1 <sup>e</sup> jaar	€ 432.000,-	180: 1 <sup>e</sup> jaar	Cofinanciering € 423.000,-

	Extra ondersteuning door de mentor 2 <sup>e</sup> jaar	€ 789.600,-	329 (23-24+24-25) 2 <sup>e</sup> jaar	Cofinanciering € 789.600,-
	Extra ondersteuning door de mentor inductie	€ 1.269.600,-	529 (23-24+24-25+25-26)	Cofinanciering € 1.269.600,-
	Extra ondersteuning door coördinator zij-instroom en duale trajecten 180	€ 151.200,-	12*€ 70,- (uurtarief coördinator) voor zij-instromers (ZiB en ZiO) (180) = € 151.200,-	OCW € 109.200,-  DUO €42.000,- ZiB
	Studieverlof ZiB	€ 2.940.000,-	0,2 fte voor eerste jaar 0,1 fte voor tweede jaar	OCW € 546.000,-  DUO €1.414.000,- ZiB,-  CoFi € 980.000,-
	Dubbele bezetting	€ 962.500,-	2,5 mnd salariskosten voor 0.5 fte (obv € 66.000 fulltime loonkosten jaar) voor boven formatieve aanstelling 0,5 fte *140	OCW € 367.500,-  CoFi € 595.000,-
	Mini opleidingsinstituten vervolg jaar 1	€ 18.000,-	6 scholen verlenging	OCW € 18.000,-

	Mini opleidingsinstituten	€ 440.000,-	5 nieuwe scholen voor één jaar met cluster van 3-5 zij-instromers (per zij-instromer 22K bovenop ieders studentengebonden budget vanwege heel jaar bovenformatief van 0.4 fte en 0,1 studieverlof) totaal uitgaande van 20 zij-instromers	OCW € 440.000,-
C.Opleiding	Kosten flexibele opleiding zij-instromers (op maat wordt dit voor het eerste jaar uitgerold. Aanpassingen worden, na evaluaties, volgend jaar meegenomen)	€ 1.540.000,-	140*11.000,-	DUO ZiB € 1.540.000,-
	Aanbod S(B)O 20 kandidaten (uit de 180 kandidaten)	€ 20.000,-	20*1000,- voor opleiding S(B)O Pabo additioneel aanbod	OCW € 20.000,-
D.Inductie	15 uur coaching	€ 106.200,-	118*15*60 schooljaar 23-24	OCW € 106.200,-
	15 uur coaching	€ 134.100,-	149*15*60 schooljaar 24-25	OCW € 134.100,-
	15 uur coaching	€ 129.600,-	144*15*60 schooljaar 25-26	OCW € 129.600,-
	Boeien en Binden: Bovenop de 15 uur coaching, ontvangt elke ZiB en ZiO als startende leraar een budget dat op maat ingezet kan worden voor extra coaching, extra workshops etc.	€ 206.500,-	118*1.750,- schooljaar 23-24	OCW € 206.500,-

	Boeien en Binden: Bovenop de 15 uur coaching, ontvangt elke ZiB en ZiO als startende leraar een budget dat op maat ingezet kan worden voor extra coaching, extra workshops etc.	€ 260.750,-	149*1.750,- schooljaar 24-25	OCW € 260.750,-
	Boeien en Binden: Bovenop de 15 uur coaching, ontvangt elke ZiB en ZiO als startende leraar een budget dat op maat ingezet kan worden voor extra coaching, extra workshops etc.	€ 252.000,-	144*1.750,- schooljaar 25-26	OCW € 252.000,-
	Mentorentraining voor inductie	€ 9.000,-	9 trainingen voor 20 deelnemers (180 in totaal)	OCW € 9.000,-
E.Borging	HR-netwerk	€ 12.000,-	8 overleggen met 20 HR-professionals a € 75,-	Cofinanciering € 12.000,-
	Evaluaties met: Ontwikkel- en ontwerptteams inclusief Zij-instromers Scholleiders Bestuurders	€ 9.000,-	Rondetafel bijeenkomsten per groep 3x per jaar op een locatie	OCW € 9.000,-
F.Overhead	1Loket	€ 160.500,-	28 uren pw voor drie intermediairs samen * € 70,- over 40 weken ( € 70.900,-) + 1 externe 28 * € 80,- pu over 40 weken ( € 89.600,-)	OCW € 160.500,-
	Coördinator Stedelijke begeleidingspool	€ 9.600,-	4*€ 60,- * 40	OCW € 9.600,-

	Stedelijke begeleidingspool	€ 6.000,-	Peer- en leernetwerk 4 professionaliserings-bijeenkomsten, intervisies en supervisie	OCW € 6.000,-
	Projectteam	€ 84.160,-	12 uur voor één projectleider extern en 12 uur voor één projectondersteuner extern	OCW € 84.160,-
	Financial	€ 10.880,-	2 uur pw voor controller * 40 * € 66,- = € 5280,- 4 uur pw voor financieel mdw * 40 * € 35,- = € 5.600,-	OCW € 10.880,-
	Intensivering Pabo's	€ 9.600,-	128*€ 75,- (8 bijeenkomsten van 2 uur met 8 schoolopleiders) voor het flexibel opleiden om de verdiepende kwaliteit aan te brengen. Kosten Pabo zitten in de opleiding verdisconteerd.	Cofinanciering € 9.600,-
	Aanbod S(B)O	€ 3.840,-	4*2*4*€ 120,- afstemming tussen projectleider, bestuurders (4) S(B)O en Pabo voor het additioneel aanbod	Cofinanciering € 3.840,-
	Stuurgroep	€ 1.440,-	2*6*€ 120,- afstemming tussen projectleider, portefeuillehouders en penvoerder met een bestuurder en gemeente (2*6)	Cofinanciering € 1.440,-
	Totale kosten	€ 12.813.110		

Rijk ZiB		€ 3.500.000,-		
Subsidie (2/3)		€ 5.387.430,-		
Cofinanciering (1/3)*		€ 3.504.080,-		

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

Als u extra opmerkingen heeft kunt u deze hieronder kwijt.

Omdat dit het laatste subsidiejaar betreft hebben we voor de kandidaten die dit jaar op de opleiding starten, gezorgd dat zij de komende jaren nog ondersteund worden. Dit hebben we gedaan door, door te rekenen wat we voor de komende jaren moeten reserveren. Deze bedragen zijn verwerkt in de begroting.