

Stappenplan

1. Als u gaat werven, maakt u duidelijk dat reacties van zij-instromers welkom zijn. U kunt ook contact opnemen met een bemiddelingsorganisatie, die vervolgens een geschikte kandidaat voor u zoekt.
2. Heeft u een potentiële zij-instromer gevonden, dan bepaalt u via een sollicitatiegesprek of u met hem of haar een zij-instroomtraject wilt aangaan.
3. U vraagt een lerarenopleiding te onderzoeken of de kandidaat geschikt is. Voordat u dit doet, spreekt u met de kandidaat af wie welke kosten betaalt.
4. De lerarenopleiding wijst een lerarenopleider en een leraar van een andere school aan, de zogenoemde assessoren. Deze assessoren beoordelen op basis van vooropleiding, maatschappelijke ervaring en beroepservaring of een kandidaat kan worden toegelaten tot een assessment.
5. Vervolgens ondergaat de kandidaat het assessment. Hieruit blijkt dat:
 - de zij-instromer direct voor de klas kan (zie stap 6);
 - de zij-instromer niet direct voor de klas kan, maar eerst een lerarenopleiding moet volgen, eventueel met vrijstellingen;
 - de zij-instromer niet geschikt is voor het leraarsberoep.
6. Kan de kandidaat direct voor de klas, dan bekijken de assessoren welke scholing en begeleiding de kandidaat nog nodig heeft om volledig bevoegd leraar te worden.
7. U benoemt de zij-instromer als leraar voor maximaal twee jaar, onder voorwaarde dat er op basis van het advies van de assessoren een scholings- en begeleidingsovereenkomst totstandkomt.
8. U sluit zo'n overeenkomst met de zij-instromer en een lerarenopleiding. Welke lerarenopleiding dit is, bepaalt u samen met de zij-instromer. U maakt afspraken over de opleiding-op-maat, de kosten en de prestatie.
9. De zij-instromer legt onder uw begeleiding binnen twee jaar een bekwaamheidsonderzoek af bij de lerarenopleiding. Is het resultaat positief, dan ontvangt hij of zij een ho-getuigschrift. Nu is de zij-instromer een volledig bevoegd leraar.
10. U kunt de zij-instromer een vaste aanstelling aanbieden.