

Het Talentcentrum: voor een geweldige start in het po

Het Talentcentrum stimuleert besturen om startende leerkrachten in het po aan zich binden om het toekomstige tekort aan onderwijsprofessionals op te vangen. Door starters een geweldige start te bieden, met oog voor hun kennis, ervaring en belastbaarheid, dragen we samen bij aan duurzame onderwijskwaliteit en het behoud van leerkrachten voor de lange termijn.

Het Talentcentrum is er voor alle aangesloten scholen en besturen in het primair onderwijs. Het Talentcentrum wordt gerealiseerd aan de hand van drie pijlers, waarbij de Talentmakelaar een centrale rol vervult:



Een bovenbestuurlijke aanpak met 3 pijlers

Starters in beeld

Creëren van starterplekken, bovenbestuurlijk de formatieruimte inzichtelijk maken, werving en matching van starters.

Een geweldige start

Hulp en advies bij cases rondom starters, startersbeleid/onboarding of de organisatie rondom de starter.

Talentmakelaar informeert

Kennisdeling in netwerken, digitale nieuwsbriefftool en gezamenlijke datameting en -analyse.

DEELNEMEN?

Wilt u meer informatie over het Talentcentrum?

Kijk op www.onderwijsregiozwolle.nl voor de uitgebreide rapportage of neem contact op met projectleiders:

Bianca Grote Beverborg – bianca@kiemkr8.nl
Ilone Hansman – ilone@kiemkr8.nl

Scan de QR code en beluister de door AI-gegenereerde podcast over Het Talentcentrum:



Deelname aan Het Talentcentrum



Aanmelden

Een bestuur kan zich via een aanmeldformulier aanmelden voor deelname aan het Talentcentrum. Bij beschikbaarheid van een startersplek of een hulpvraag vult het bestuur een intakeformulier in. De beginsituatie op de scholen kan heel divers zijn en scholen hoeven niet te voldoen aan bepaalde voorwaarden om deel te nemen. De deelnemende scholen verbinden zich binnen het Talentcentrum aan de volgende drie pijlers:

1) Starters in beeld: Bovenbestuurlijk formatieruimte inzichtelijk maken + werving en matching

- Uw bestuur onderzoekt actief de beschikbaarheid van starterplekken, zowel tijdens de formatieronde als tussentijds. Dit geldt voor reguliere formatieplekken én bij langdurige vervanging.
- Bij beschikbaarheid is er een inspanningsverplichting om deze plek daadwerkelijk in te vullen met een starter, bij voorkeur uit de door de Talentmakelaar aanbevolen selectie.
- Wanneer er geen formatieruimte beschikbaar is, dan geldt deze inspanningsverplichting alleen voor langdurige vervanging.
- Het Talentcentrum ondersteunt ook bij urenuitbreiding voor starters wanneer dit binnen het eigen bestuur niet mogelijk is. Vanuit de netwerkfunctie wordt gezocht naar passende inzet bij andere besturen of via een (bovenbestuurlijke) invalpool, op basis van een win-win voor alle partijen.
- Na plaatsing heeft de Talentmakelaar in het eerste jaar 1 á 2 keer contact met de starter en de schooldirecteur om te bespreken hoe het verloopt.

2) Een geweldige start: Als sparringpartner/adviseur zorgdragen voor een goede start

- Hulp en advies vanuit het Talentcentrum kan worden ingeroepen door de directeur, bestuurder, schoolopleider, starterscoach of HR-afdeling. Aanvragen kunnen telefonisch of per mail worden gedaan. De Talentmakelaar beoordeelt de aanvraag en stemt af wat de mogelijkheden zijn. Ook wordt besproken wat er nodig is voor de volgende stap, zoals een gesprek plannen, documentatie uitwisselen, etc. De Talentmakelaar neemt niet de rol over van de SOL, starterscoach of directeur. De Talentmakelaar is dus ook geen mediator, coach en spreekt mensen niet aan op hun gedrag.
- De Talentmakelaar kan in eerste instantie op 6 tot 8 scholen per kwartaal ingezet worden voor een hulpvraag rondom starters. Dit kan een concrete case zijn rondom een starter, of het kan gaan om hulp bij startersbeleid/onboarding of de organisatie binnen de

school/het bestuur. Per hulpvraag is circa 5 tot 7 uur beschikbaar om mee te denken, gesprekken te voeren, stukken door te nemen en tussentijdse afstemming.

- Bij inzet van de Talentmakelaar wordt de beschikbaarheid en inzet van de schooldirecteur, en indien nodig van een bestuurder of HR-directeur, verwacht.
- De betrokkenen staan open voor constructieve feedback, welke gevraagd en ongevraagd gegeven kan worden, waarbij de Talentmakelaar zich niet bezighoudt met het coachen van starters, het oplossen van conflicten of het aanspreken van collega's op gedrag.

3) Talentmakelaar informeert: Kennisdeling en bewustwording vangnet

- Het bestuur neemt regelmatig deel aan reeds bestaande netwerkbijeenkomsten (zoals het HR-netwerk, starterscoach-netwerk, etc.) om actuele kennis op te doen.
- Er is bereidheid om relevante data bij te houden en te verstrekken, zodat een database ter onderbouwing van het beleid kan worden opgebouwd.

Intake- en voortgangsgesprekken

- **Startgesprek:** Bij aanvang van de deelname vindt een startgesprek plaats met de bestuurder, HR-adviseur en de Talentmakelaar. Dit gesprek dient om elkaar te leren kennen, de werkwijze toe te lichten en de specifieke hulpvraag en wensen van het bestuur ten aanzien van startersplekken, startersbeleid en onboarding op te halen.
- **Voortgangsgesprek:** Jaarlijks wordt er een voortgangsgesprek gevoerd om de resultaten en samenwerking te evalueren.

AANMELDEN

Meld uw bestuur met onderliggende scholen aan via <https://tinyurl.com/msvkv4dh>