

We hebben ons zij-instroomprogramma geheel naar online weten te vertalen. Daardoor hebben we ondanks de coronabeperkingen een mooi jaar gedraaid: 350 voorlichtingen, een kandidatensite met binnenkort 50 à 60 zij-instromers, waarvan 90% voor tekortvakken. Corona is een stimulator om creatief te worden.

Nagenoeg alle besturen zijn betrokken in de regio en tonen commitment. Bij de start zijn alle besturen gevraagd en 85% neemt deel. Onze penvoerder (nu met pensioen) had een groot netwerk en is een sterke verbinder in de regio. Niet iedereen had dezelfde beelden bij samenwerking. Daarin is e.e.a te gehaast neergezet. Daarover is onvoldoende afstemming geweest. Do's: De start is ongelofelijk belangrijk om te sturen.

Enquête gehouden onder 110 starters en zij-instromers naar wat ze vinden. Geeft veel informatie over knelpunten. Project gaat van samen overleggen naar meer kijken of we op school zaken anders kunnen doen (nog wel aan de start).

Project Technasium, waarbij leerlingen vo op de Hogeschool pedagogische workshops hebben gevolgd. Een succes, omdat leerlingen al vroeg oriënteren op het interessante achter het beroep van docent. De verwachting is dat veel van de deelnemende leerlingen doorstromen naar de docentenopleiding(en).

Kun je een onderwerp noemen waar jij (jouw regio) trots op bent?

Januari gestart met Extra Hulp voor de Klas. Deelname van 100% van de besturen. Scholen moesten zich vanwege voorgestelde aanpak aansluiten bij bestaande RAP-regio.

We hebben onderwijstalent behouden voor de regio. Studenten (Leraar in opleiding of anders) krijgen een plek in het docententeam. High potentials pikken we eruit, mede op basis van een regionale SPP. Daarbij werken we samen met Hogeschool Arnhem-Nijmegen en Radboud Docenten Academie. Het gaat er om out-of-the-box te durven denken. Samenwerking doen we met non-profit, maatschappelijke ondernemers en profit). Alleen samen los je de uitdagingen van het lerarentekort op.

Wij hebben vorige week een zeer geslaagde digitale 'Meet&Greet' gehad met schoolleiders, HRM-ers en potentiële zij-instromers. Reactie van een directeur-bestuurder: "Ik heb in 20 jaar niet zulke goede gesprekken gevoerd met potentiële zij-instromers". Om dit te doen hebben we het selectieproces dat we vorig jaar doorlopen hebben verbeterd en enkele zaken toegevoegd, zoals een informatieavond, digitale oriëntatie, digitaal meelopen, HR-vragenuur en profielpagina's op de website.