



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

Format plan van aanpak Onderwijsregio's

Subsidieregeling Onderwijsregio's

U gebruikt dit format om uw plan van aanpak te schrijven voor een subsidieaanvraag voor de subsidieregeling Onderwijsregio's 2024.

Het gebruik van dit format geeft geen garantie tot een positieve beoordeling van uw aanvraag. Het is mogelijk dat wij na indiening van uw aanvraag u vragen uw plan te verduidelijken of aan te vullen.

Algemeen

In een onderwijsregio werken schoolbesturen en lerarenopleidingen samen om te zorgen voor voldoende goed opgeleid onderwijspersoneel. In het plan van aanpak beschrijft u activiteiten die zich richten op het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel in de onderwijsregio.

Indien sprake is van een sectorspecifieke aanvraag wordt in het plan van aanpak ook beschreven welke activiteiten zich richten op het komen tot een toekomstige sectoroverstijgende onderwijsregio.

De activiteiten moeten worden uitgevoerd in de periode 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024. De regeling vormt de basis voor de beoordeling van het plan van aanpak.

Alle deelnemers binnen de onderwijsregio moeten de subsidieaanvraag en daarmee het plan van aanpak ondertekenen. Hiervoor kunt u ons format ondertekenblad gebruiken.

Het plan van aanpak wordt na toekenning van de subsidie openbaar gemaakt met inachtneming van de voorschriften uit de Algemene verordening gegevensbescherming.

Format plan van aanpak

Het format volgt artikel 9 van de regeling Onderwijsregio's 2024. Beschrijf in ieder geval:

- de onderwijsregio met een beschrijving van de onderwijsarbeidsmarktsituatie in de onderwijsregio en welke vraagstukken kenmerkend zijn voor de regionale onderwijsarbeidsmarkten die de partijen gezamenlijk aan gaan pakken;
- activiteiten gericht op het bereiken van doelen met betrekking tot het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel;
- de uitwerking van de ambitie om 100% van de studenten en zij-instromers op te leiden binnen opleidingsscholen binnen de onderwijsregio die werken conform het Kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie als bedoeld in artikel 1 van de Regeling tegemoetkoming kosten opleidingsscholen 2019;
- activiteiten gericht op het begeleiden van startende leraren, en schoolleiders en hun verdere professionalisering;
- de wijze waarop partijen zich inzetten om alle besturen en lerarenopleidingen in de onderwijsregio aangesloten te krijgen;
- de wijze waarop de realisatie van de doelen wordt gevolgd en vastgesteld;
- de aanstelling van een projectleider ter uitvoering van het plan;
- op welke wijze een loket wordt ingericht voor de onderwijsregio om potentieel onderwijspersoneel te informeren over de ontwikkelmogelijkheden en waar nodig door te geleiden naar routes ter verkrijging van een aanstelling in het onderwijs;
- op welke wijze de governance in de onderwijsregio is vormgegeven
- indien een invalpool onderdeel uitmaakt van een onderwijsregio, worden de activiteiten die samenhangen met het inrichten en in stand houden van de invalpool opgenomen; en
- indien sprake is van een sectorspecifieke aanvraag, activiteiten die zich richten op de doorontwikkeling naar een toekomstige sectoroverstijgende onderwijsregio.

Beschrijving van de regio

Geef een beschrijving van de onderwijsarbeidsmarktsituatie in de onderwijsregio en welke vraagstukken kenmerkend zijn voor de regionale onderwijsarbeidsmarkt die de partijen gezamenlijk aan gaan pakken;

De maatschappelijke opgave in Noord-Nederland

De scholen en schoolbesturen in Noord-Nederland doen hun uiterste best om voor de kinderen goed onderwijs te verzorgen. Tegelijkertijd zijn er uitdagingen aan te gaan. De bestuurders van de scholen voor primair onderwijs in Noord-Nederland werken aan het oplossen van de arbeidsmarktproblematiek in het Noorden vanuit een vergezicht (zie bijlage) waarin kinderen en de samenleving van de toekomst centraal staan. Ze hebben in een aantal bijeenkomsten gesproken over een vergezicht voor 2034 waarin een aantal zaken centraal staan. Noord-Nederland is relatief dunbevolkt met veel kleine dorpen, maar tegelijkertijd speelt er ook typisch stedelijke problematiek in de grotere steden. Het ultieme doel is en blijft dat ieder kind in de Onderwijsregio Noord-Nederland kwalitatief goed onderwijs krijgt. Gezien de uitdagingen zal er (regionaal) nog intensiever samengewerkt moeten worden door alle betrokken partijen. Daar hoort de kinderopvang heel nadrukkelijk bij. Dankzij deze inspanningen leveren de samenwerkende partijen vanuit het onderwijs een bijdrage aan de aantrekkelijkheid van het Noorden als woon- en werkplek. In de toekomst heeft Noord-Nederland ander onderwijs waar leraren graag in willen werken.

Tekorten

Er is schaarste aan leerkrachten in het primair onderwijs in Noord-Nederland; in 2034 kijkt de regio bij ongewijzigd beleid tegen een tekort aan van ca. 5 tot 8% van het personeelsbestand. In het gespecialiseerd onderwijs is er een groeiend tekort aan leraren. Daarnaast groeit ook een tekort aan schoolleiders. De instroom van de pabo's was de afgelopen jaren redelijk stabiel, in het hoger onderwijs is sprake van krimp en het is, met de vele tekortsectoren, onduidelijk wat het effect op de pabo zal zijn. De verdeling van de tekorten is ongelijk. Trendbureau Drenthe verwacht afname van instroom op de PABO's: *'Door de relatief grote groep leraren die met pensioen gaat en de lagere instroom op de PABO's wordt in 2024 in deze regio een tekort verwacht van tussen de 3,5% en 5,5% van de werkgelegenheid. De tekorten zijn het grootst in het speciaal basisonderwijs en op scholen met een complexere leerlingpopulatie'*. Concentratie van tekorten is er nu voornamelijk in het speciaal onderwijs en bij scholen met een hoog schoolgewicht (Bron: PO sectorrapportage 2022). Ook zijn er grote verschillen tussen stedelijke kernen en de meer rurale gebieden.

Kwalitatieve opgave

Naast een kwantitatief tekort heeft Noord-Nederland ook een kwalitatieve opgave. De context in Noord-Nederland is er helaas één van wijken en regio's met relatief meer kinderen die opgroeien in een lagere sociaaleconomische situatie, waarin vaak geen hoge verwachtingen worden gesteld aan kinderen. Om alle kinderen gelijke kansen te kunnen bieden vraagt dit om voldoende goede leraren, onderwijsondersteuners en schoolleiders. Daarmee ligt er ook een vraag op het gebied van doorlopende professionalisering van onderwijsprofessionals. Doordat de noordelijke regio veel kleine scholen kent, is het soms een uitdaging om de benodigde expertise te organiseren voor alle leerlingen in de regio.

Tegelijkertijd zijn kleine scholen ook juist een voorbeeld als het gaat om Anders Organiseren. Er is in kleine scholen juist specifieke ervaring met zaken als combigroepen, specifieke stages en de kracht om zaken juist bovenschools te organiseren. Om dat in goed toekomstig beleid om te zetten, is nauwe samenwerking tussen de partijen nodig; hierbij is samenwerking tussen schoolbesturen, leraren en de beroepsgroep niet voldoende maar spelen ook partijen als gemeenten, kinderopvang en jeugdzorg een belangrijke rol. Besturen hebben hierin een eigen verantwoordelijkheid, maar daarnaast geloven we in de kracht van het (regionale) collectief om de komende jaren verder met dit vraagstuk aan de slag te gaan. Als Noord-Nederland gaan we de mogelijkheden benutten om een verder kwantitatief tekort te voorkomen en daarmee het lerarentekort terug te dringen. We willen potentieel enthousiasmeren en inspireren om in het onderwijs te gaan en blijven werken.

Ook de kwaliteit van onderwijs, opleidingen en scholen wordt verder versterkt. De samenwerkende partijen bouwen verder op de ervaringen in de lopende RAP projecten in Groningen Stad, Groningen Ommeland, Drenthe en Friesland. Daarnaast op de zorgvuldig opgebouwde samenwerking en begeleidings- en opleidingsstructuur in de partnerschappen SO&P in deze regio's. SO&P zal meer in afstemming en samenwerking als één geheel worden georganiseerd en gaan werken. Er is ervaring opgedaan in het aantrekkelijk maken van de gehele sector, voor het beroep van leraar en andere onderwijsmedewerkers. Dat betekent het bieden van aantrekkelijke banen en loopbaanperspectieven in het onderwijs. Leerkrachten, leraarondersteuners en onderwijsassistenten kunnen in het kader van loopbaanperspectieven ook van betekenis zijn voor aanpalende sectoren of gebieden. Ontschotting van onderwijs en kinderopvang is nodig. Ook wat betreft het goed organiseren van loopbaanswitches PO/VO/MBO liggen er kansen om de hele onderwijssector te versterken. Noord-Nederland wil de onderwijsprofessionals niet kwijtraken aan andere sectoren als ze op zoek zijn naar een nieuwe uitdaging, maar ze helpen om binnen het onderwijs een passende nieuwe baan te vinden.

Vanuit de hierboven geschetste context nemen verschillende PO-besturen in Noord-Nederland samen met de Noordelijke Educatieve Alliantie (de lerarenopleidingen van NHL Stenden, Hanzehogeschool en de Rijksuniversiteit Groningen), ondersteund door de bonden (AOB, CNV en FvOV), het initiatief voor de Onderwijsregio PO Noord-Nederland. Als partners in deze aanvraag hebben deze partijen elkaar gevonden in de geografische regio van de drie noordelijke provincies: Groningen, Friesland en Drenthe. De sector betreft het primair onderwijs en het gespecialiseerd onderwijs.

Arbeidsmarktprognoses (*Arbeidsmarktplatform.nl*)

Opmerking: In de arbeidsmarktprognose wordt Overijssel meegenomen in de cijfers van het Noorden. Vandaar dat die provincie hieronder ook is meegenomen.

- Zonder veranderingen in de omstandigheden staat het primair onderwijs, na een daling, in 2027 landelijk een tekort van zo'n 2.710 fte aan leraren te wachten. Dit komt neer op een relatieve onvervulde werkgelegenheid van 2,8 procent. Dit betekent dat zo'n 2,8 procent van de werkgelegenheid in de sector niet vervuld kan worden. Wel verschillen de voorspelde tekorten per regio. De hoogte van de regionale tekorten hangt onder andere samen met de ontwikkeling van het aantal leerlingen. Ook de leeftijdsopbouw van het lerarenkorps (vergrijzing) speelt een rol.
- Uit de arbeidsmarktanalyse blijkt dat zonder gewijzigd aanpak en beleid er in 2027 in alle vier provincies een tekort aan leraren verwacht wordt in het primair

onderwijs, waarbij de ernst varieert per regio. Het tekort is vergelijkbaar in alle provincies.

- In de regio Groningen zal het tekort de komende jaren naar verwachting eerst afnemen, tot 55 fte in 2024. Dit tekort zal daarna weer toenemen tot 66 fte in 2027
- In de regio Friesland zal het tekort de komende jaren naar verwachting eerst afnemen, tot 41 fte in 2025. Dit tekort zal daarna weer toenemen tot 53 fte in 2027.
- In de regio Drenthe/Overijssel zal het tekort de komende jaren naar verwachting eerst afnemen, tot 69 fte in 2024. Dit tekort zal daarna weer toenemen tot 99 fte in 2027. In de regio wordt in 2027 het grootste absolute tekort verwacht in Regio Zwolle (57 fte), en het kleinste tekort in Drenthe (17 fte).
- Als het gaat om de leeftijdsverdeling van het PO personeel, valt op dat 22% van het personeel in het primair onderwijs 55 jaar of ouder is in alle provincies. Schoolleiding heeft over het algemeen het hoogste percentage 55-plussers, terwijl ondersteunend personeel het grootste aandeel 35-minners heeft. Overigens werkt een aanzienlijk deel van het personeel in alle provincies in deeltijdbanen.
- Het aantal gediplomeerden van de pabo in Nederland is licht gedaald. In de vier provincies (Groningen, Friesland, Drenthe en Overijssel) waren er echter stijgingen in het aantal gediplomeerden tussen 2017 en 2021. De instroom van studenten in de Noordelijke regio's is ook gestegen, met grotere stijgingen dan landelijk.
- Deze specifieke punten tonen aan dat de provincies Drenthe, Overijssel, Groningen en Friesland vergelijkbare uitdagingen en trends delen met betrekking tot het primair onderwijs, maar dat er ook regionale variaties zijn. Het is van cruciaal belang voor onderwijsregio's om deze gegevens te gebruiken bij het ontwikkelen van gerichte strategieën om de specifieke uitdagingen aan te pakken die in hun regio voorkomen.

Plan van aanpak

Beschrijf welke activiteiten u gaat uitvoeren om de doelen met betrekking tot het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel te bereiken:

Er worden werkgroepen ingericht rondom de domeinen werven, matchen, opleiden, begeleiden (behouden) en professionaliseren van onderwijspersoneel. Deze werkgroepen hebben de focus op de geheel beoogde onderwijsregio Noord-Nederland. In deze werkgroepen zijn onderwijsbestuurders, programmaleiders van de partnerschappen SO&P, programmaleiders van de huidige RAP, leraren, leerkrachten, HR-medewerkers, schoolleiders, Schoolplein Noord en leden van de NEA vertegenwoordigd, afgestemd op het domein. Activiteiten van de werkgroepen kunnen regionaal, maar ook subregionaal plaatsvinden.

Domein Werving en matching

1. Werkgroep Werving en Matching
2. Werkgroep Imago leraar

Domein Opleiden en begeleiden (en behouden)

3. Werkgroep SO&P: Overkoepelende werkgroep van de 5 opleidingsscholen in PO Noord-Nederland.

Domein Professionaliseren

4. Werkgroep Basisbekwaam PO
5. Werkgroep Professionalisering Onderwijsprofessionals / gezamenlijk opleiden en begeleiden van de schoolleiders

En aanvullend hierop introduceren we een extra domein gericht op innovatie:

Domein Innoveren voor het Noorden

6. Werkgroep Innovatielab/Innovatiewerkplaats. Anders organiseren in de regio.
7. Schaalgrootte en Structuur; Governance
8. Gemeenschappelijke visie op opgroeien & ontwikkelen van kinderen. Dit is onze primaire opdracht die ons verbindt en moet in feite de start van ons hele proces zijn.

Vooralsnog zijn dit de beoogde werkgroepen. Het kan natuurlijk zijn dat er gaandeweg het traject toch nog behoefte is aan een extra werkgroep. Dat komt dan vanzelf aan de orde. Deze manier van werken past in de beoogde lerende aanpak.

Hieronder worden de opdrachten van de werkgroepen nader uitgewerkt:

De bestuurders zijn in gesprek over de in te richten werkgroepen en de daarbij behorende opdracht. Op dit moment is dat 'werk in uitvoering'. In de bijlagen van dit plan van aanpak staan de omschrijvingen, zoals die er nu liggen. Hieronder per werkgroep de korte samenvatting. In december 2023 ontmoeten de bestuurders elkaar weer om de opdrachten verder aan te scherpen.

Domein Werving en matching

1. Werkgroep Werving en Matching

Er wordt verder voortgebouwd op projecten die in dit kader lopen in de RAP met Schoolplein Noord. Vanuit de successen ontwikkelen de samenwerkende partijen door op de ingezette strategie. Instrumenten gericht op werving en matching van studenten en zij-instromers en studenten die deel kunnen nemen aan de regeling 'versneld voor de klas', worden verder verbeterd. We versterken of ontwikkelen trajecten om nieuwe doelgroepen aan te trekken. Bijvoorbeeld vanuit het mbo naar associate degree opleidingen tot leraar-ondersteuner. En in de bachelor naar de mogelijkheden tot meerdere bevoegdheden. Ook de aandacht voor kwantitatief voldoende en kwalitatief hoogwaardige schoolleiders zal aandacht krijgen. Er wordt hierbij geleerd van eerdere acties en ervaringen vanuit bijvoorbeeld de RAP periodes 2019-2024. Een ander onderdeel is strategische personeelplanning (SPP). SPP heeft tot doel om in noordelijk perspectief inzicht te krijgen in de behoefte en noodzaak aan (in dit geval) onderwijs- en onderwijsondersteunend personeel. We bouwen voort op de ingezette initiatieven in Friesland en Drenthe.

2. Werkgroep Imago leraar

Er is al een gezamenlijke imagocampagne geweest in Noord-Nederland. Het idee is om dergelijke activiteiten in sector-overstijgende samenwerking te gaan uitvoeren, samen met VO en MBO. Nadrukkelijk thema hierbij is het vergroten van de diversiteit van de instroom. Ook zaken als Talent-scouting en de praktijkroute havo-Educatie komen aan de orde. Met het conceptexamenprogramma als vertrekpunt bieden de scholen havisten in de bovenbouw de gelegenheid om hun kijk op het werkveld onderwijs en educatie te verkennen, te verbreden en te verdiepen. Een aantal scholen uit Noord-Nederland nemen momenteel deel aan de pilot.

Domein Opleiden en begeleiden

3. Werkgroep SO&P / Opleiden in de school. Overkoepelende werkgroep van de vijf partnerschappen in PO Noord-Nederland.

De vertegenwoordigingen van de vijf partnerschappen van opleidingsscholen krijgen de opdracht de aanpak en werkwijze als het gaat om het begeleiden van studenten, meer 'op te lijnen' opdat de werkwijze van de opleidingsscholen in Noord-Nederland meer gelijkloidend wordt. Waardoor:

- alle studenten opgeleid worden op een goede opleidingsplek binnen een (aspirant) partnerschap ;
- het plaatsen van studenten voor besturen overzichtelijker wordt;
- het voor basisscholen mogelijk is om met meerdere opleidingen samen te werken;
- het voor leerkrachten gemakkelijker wordt om studenten van verschillende opleidingsvarianten tot leraar basisonderwijs te begeleiden;
- er een doorgaande lijn kan ontstaan in de (vormgeving van) de begeleiding van de initiële naar de inductiefase van alle leraren in Noord-Nederland.

Dit kunnen we realiseren als:

- er overeenstemming komt in de opleidingsprogramma's, de begeleiding en de toetsing/examinering van de student;
- organisatorisch afstemming en samenwerking ontstaat tussen partnerschappen en opleidingsinstituten;
- besturen vanuit visie en strategisch beleid invulling geven Samen Opleiden & Professionaliseren.
- er meer ruimte en flexibiliteit ontstaat voor het matchen van de aanstaande leraar aan de leeromgeving in de praktijk.

Dit zijn de uitgangspunten bij de start. In de lerende aanpak zal er doorlopend worden getoetst of de doelen daadwerkelijk gehaald worden. Als intensievere samenwerking nodig is, dan zal het gesprek daarover met de bestuurders zeker plaatsvinden. Er wordt steeds goed gekeken of de activiteiten de gewenste groei in kwantiteit en kwaliteit ondersteunen. Tegelijkertijd moet de schaal goed in ogenschouw genomen worden. Het succes van Samen Opleiden staat of valt met de korte lijnen tussen basisschool en opleidingsinstituut en de echte kwaliteit wordt geleverd in de driehoek student - werkveld - opleiding. We moeten vasthouden aan de kracht en eigenheid van partnerschappen. Elk partnerschap biedt studenten een unieke leeromgeving die passend is bij de regionale context.

Domein Professionaliseren

4. Werkgroep Basisbekwaam PO

In de Onderwijsregio zetten de 'nieuwe' werkgroepen het werk van de RAP-werkgroepen voort op dit gebied en wordt er gebruik gemaakt van 'de goede praktijken' (dat wat er al gebeurt in de partnerschappen SO&P) die er al zijn in besturen t.a.v. inductie. Het gaat er nu om dat er een goede analyse van wat wel en wat niet werkt wordt gemaakt met een voorstel hoe we verder samen (opleidingen en schoolbesturen) op kunnen trekken. Er worden een aantal regio brede minimale afspraken op om zo tot een PO-basis-bekwaam te komen. Lerarenopleidingen kunnen daar hun bachelorprogramma op aanpassen. We geven op deze manier invulling aan gezamenlijk professionaliseren.

5. Werkgroep Professionalisering Onderwijsprofessionals / gezamenlijk opleiden van de schoolleiders

Collectieve verantwoordelijkheid voor professionalisering en ondersteuning gericht op 'inclusiviteit' draagt bij aan leraren op de plekken in de sector waar de grootste uitdagingen liggen (het gespecialiseerd onderwijs en hoog schoolgewicht). Onze ambitie is om de professionele ontwikkeling van onze onderwijsteams en leraren te versterken. De samenwerkende partijen zien daarbij mogelijkheden om invulling te geven aan het

creëren van leernetwerken, zoals beschreven in de Nationale Aanpak Professionalisering Leraren.

Deze werkgroep vindt aansluiting met de NAPL (Nationale Aanpak Professionalisering Leraren) en komt met voorstellen voor het verwerven van subsidies voor pilots. De werkgroep vindt mogelijkheden voor deelname richting de groeifondsaanpak professionalisering in onze regio. Het gaat onder andere om cocreatielabs, het verdiepen van de behoefte aan professionalisering en ontwikkelpaden van en voor leraren gedurende hun loopbaan, het verbinden van formeel en informeel leren en het versterken van de leercultuur binnen scholen/afdelingen.

Specifieke aandacht is noodzakelijk voor scholing en training van schoolopleiders en instituutopleiders SO&P gezien de groei van alle opleidingsscholen naar 100% opleiden.

In deze werkgroep is specifieke aandacht voor de positie van schoolleiders en startende leerkrachten.

Domein Innoveren voor het Noorden

6. Werkgroep Innovatielab/Innovatiewerkplaats. Anders organiseren in de regio.

We willen inzetten om innovaties waarin het beroep van leraar en de school als leer- en werkplek toekomstbestendig is. Er zijn en komen meer scholen die gaan experimenteren met andere vormen van onderwijs en organisatie. Gezamenlijk willen we hiervan leren, wisselen we expertise uit. Thema's die hierbij aan de orde zijn: strategische personeelsplanning, vernieuwende onderwijsconcepten, het anders organiseren van onderwijs, inzetten van (interdisciplinaire) teams en het aantal lesuren en lesdagen. Het verder opzetten en invullen van de rijke schooldag is hier een voorbeeld van waarin we een link maken met het Programma School en Omgeving.

De samenwerking (en mogelijk ontschotten) met andere partners zoals kinderopvang, jeugdhulp, cultuur, sport en het VO is daarbij nadrukkelijk een belangrijk perspectief. Het Noorden heeft relatief veel kleine dorpen met vaak kleine scholen. Tegelijkertijd is er ook grootstedelijke problematiek in de steden. Beide vraagt veel van de onderwijs en organisatie inrichting en de rol van de leerkracht daarin. De kwaliteit van het onderwijs (goed onderwijs voor ieder kind) is het uitgangspunt, daarnaast kijken we ook zeer nadrukkelijk naar de doelmatigheid. Ook hier borduren we voort op al ingezette ontwikkelingen.

7. Schaalgrootte en Structuur; Governance

De invulling van de governance in een onderwijsregio hangt samen met de specifieke kenmerken van die onderwijsregio. In de opstartfase wordt er gewerkt met een aantal bovenbestuurlijke afspraken, waaraan de aangesloten besturen zich committeren. Zeker in de eerste fase is er geen sprake van een organisatievorm met een formele structuur van doorzettingsmacht, maar veeleer in een laagdrempelige aanspreekcultuur. Wanneer er besluiten genomen moeten worden doen de samenwerkende partijen dat in deze fase op basis van consensus.

De invulling van de governance moet ook passen bij de innovatie en dynamiek in en rond de nieuw te vormen onderwijsregio. De onderwijsregio en de context zijn voortdurend in verandering. Dat heeft gevolgen voor de rechtsvorm waarin zij opereren, de

(keten)samenwerkingsverbanden die zij aangaan en de governance-arrangementen die daarbij passen. Het is een illusie om te denken dat op alle nieuwe governancevraagstukken die uit de ontwikkelingen voortkomen, al op dit moment een passend antwoord kan worden gegeven.

Het is gewenst om met betrekking tot dit governance vraagstuk een aparte groep in te stellen. Er wordt een aparte werkgroep gestart die zich gaat richten op de governance-structuur; de werkgroep Schaalgrootte en Structuur.

Resultaat is een duidelijke bijdrage aan de permanente ontwikkeling van de governance binnen de context van een onderwijsregio. We verhouden ons tot het flankerend onderzoek dat wordt gedaan naar Governance van andere Onderwijsregio's.

8. Gemeenschappelijke visie op opgroeien & ontwikkelen van kinderen. Dit is de primaire opdracht die de samenwerkende partijen verbindt en moet in feite de start van het hele proces zijn.

De basis voor de hele aanpak is één gemeenschappelijke visie op het opgroeien en ontwikkelen van de kinderen. De opdracht is om deze visie te ontwikkelen in samenwerking met onderwijs, kinderopvang en zorg, zodat de samenwerkende partijen in het noorden vanuit één visie werken. De partijen toetsen alle interventies aan deze visie. Het uitgangspunt: ieder kind in Noord-Nederland heeft recht op goed onderwijs, ongeacht sociale status, woonplaats of achtergrond. Het door bestuurders opgestelde concept-vergezicht (zie bijlage) wordt door deze werkgroep verder uitgewerkt.

Beschrijf hoe de onderwijsregio ervoor gaat zorgen dat 100% van de studenten en zij-instromers wordt opgeleid op opleidingsscholen in de onderwijsregio? De opleidingsscholen werken conform het Kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie, zie artikel 1 van de Regeling tegemoetkoming kosten opleidingsscholen 2019.

Er zijn in het PO in Noord-Nederland 5 Partnerschappen Samen Opleiden en Professionaliseren:

- PO Noord (scholen en Hanzehogeschool)
- Friesland (scholen en NHLStenden)
- Drenthe-Kop van Overijssel (scholen en NHLStenden)
- Kop van Drenthe/Groningen (scholen en NHLStenden)
- Gespecialiseerd Onderwijs (scholen, NHLStenden, RUG en Hanzehogeschool)

Elk partnerschap bedient vooralsnog een deel van de populatie van studenten. Voor 2030 biedt de onderwijsregio (gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle partnerschappen) aan alle studenten een opleidingsplek opdat elke student 40% van zijn/haar tijd in de praktijk opgeleid en begeleid wordt. De scholing en begeleiding wordt verzorgd door de scholen en de opleidingen in het construct van Samen Opleiden en Professionaliseren.

Tot nu toe zijn in onze regio nog lang niet alle studenten verbonden aan een partnerschap (in de bijlage zijn de huidige cijfers en financiële uitwerking terug te vinden). Het aantal deelnemende scholen en betrokken besturen zal nog sterk gaan groeien. Elk partnerschap is hiervoor zelf verantwoordelijk. Uiteraard werken de partnerschappen conform het Kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie (zie artikel 1

van de Regeling tegemoetkoming kosten opleidingsscholen 2019).

Daarnaast wordt een overkoepelende werkgroep SO&P gevormd in Onderwijsregio PO Noord. Hierin vindt overleg plaats tussen de 5 opleidingsscholen om de onderwijsprogramma's en dus het samen opleiden op elkaar af te stemmen.

De vertegenwoordigingen van de 5 Partnerschappen opleidingsscholen krijgen de opdracht de aanpak en werkwijze als het gaat om het begeleiden van studenten, meer 'op te lijnen' opdat de werkwijze van de opleidingsscholen in Noord-Nederland meer gelijklopend wordt. Waardoor:

1. alle studenten opgeleid worden op een goede opleidingsplek binnen een (aspirant) partnerschap ;
2. het plaatsen van studenten voor besturen overzichtelijker wordt;
3. het voor basisscholen mogelijk is om met meerdere opleidingen samen te werken;
4. het voor leerkrachten gemakkelijker wordt om studenten van verschillende opleidingsvarianten tot leraar basisonderwijs te begeleiden;
5. er een doorgaande lijn kan ontstaan in de (vormgeving van) de begeleiding van de initiële naar de inductiefase van alle leraren in Noord-Nederland.

Dit kunnen we realiseren als:

- er overeenstemming komt in de opleidingsprogramma's, de begeleiding en de toetsing/examinering van de student;
- organisatorisch afstemming en samenwerking ontstaat tussen partnerschappen en opleidingsinstituten;
- besturen vanuit visie en strategisch beleid invulling geven Samen Opleiden & Professionaliseren.
- er meer ruimte en flexibiliteit ontstaat voor het matchen van de aanstaande leraar aan de leeromgeving in de praktijk. Tegelijkertijd moet de schaal goed in ogenschouw genomen worden. Het succes van Samen Opleiden staat of valt met de korte lijnen tussen basisschool en opleidingsinstituut en de echte kwaliteit wordt geleverd in de driehoek student - werkveld- opleiding. Mbt de schaalgrootte hanteren we daarom de stelregel: 'groot (overkoepelend) waar het kan, klein waar het moet.'

Welke activiteiten gaat u uitvoeren gericht op het begeleiden van startende leraren en schoolleiders en hoe dragen deze activiteiten bij aan de verdere professionalisering van deze leraren en schoolleiders?

Er wordt primair voortgebouwd op de aanpak en de resultaten die behaald zijn in de voorgaande RAP-periodes en de Partnerschappen SO&P in de drie noordelijke provincies. In de werkgroep Professionaliseren is er specifiek aandacht voor het begeleiden en professionaliseren van Schoolleiders en startende leerkrachten. Deze werkgroep vindt aansluiting met de NAPL-aanvraag (Nationale Aanpak Professionalisering Leraren) en komt met voorstellen voor het verwerven van subsidies voor pilots. De werkgroep vindt mogelijkheden voor deelname richting de groeifondsaanpak professionalisering in onze regio. Het gaat onder andere om co-creatielabs, het verdiepen van de behoefte aan

professionalisering en ontwikkelpaden van en voor leraren gedurende hun loopbaan, het verbinden van formeel en informeel leren en het versterken van de leercultuur binnen scholen/afdelingen.

De werkgroep 'Basisbekwaam PO van de Onderwijsregio PO Noord heeft als doel de startende leerkracht goed te laten landen en hen zo te behouden voor het onderwijs in de regio. Dit doet de werkgroep door het ondersteunen van besturen bij de implementatie van de begeleiding van programma's voor startende leerkrachten.

Inductieprogramma's die lopen of in een startende fase zijn (zoals bij de diverse partnerschappen SO&P) worden naast elkaar gelegd, er wordt van elkaar geleerd. Doel van de Onderwijsregio is dat elke starter een optimaal programma krijgt geboden, hetzij via het bestuur, de school of binnen de partnerschappen SO&P.

Voor studenten is de methodiek van werken via 'Versneld voor de klas' prettig; studenten van de deeltijd pabo-opleiding kunnen extra worden begeleid nadat zij een vorm van aanstelling hebben gekregen bij een bestuur. Om de kans op succes te vergroten zal aanvullende coaching en begeleiding van de 'Studenten Versneld voor de Klas', noodzakelijk zijn

In de regio worden themagerichte bijeenkomsten (ruimte, aandacht en perspectief voor startende leerkrachten) georganiseerd, gericht op de startende leerkracht waarbij er oog is voor alle betrokkenen (startende leerkracht, directeuren, HRM, coach, schoolopleider). Er wordt een duidelijke verbinding gelegd naar de begeleiding en professionalisering van starters binnen de SO&P.

Daarnaast gaan de samenwerkende partijen in kaart brengen van wat de 'huisacademies' en lerarenopleidingen bieden qua professionalisering, wat hierin wordt ontwikkeld en vanuit welk gedachtegoed (denk aan theorie over motivatie e.d.) e.e.a. wordt vormgegeven.

Er wordt onderzoek gedaan naar wat er nu gebeurt in werving, selectie en professionalisering van leidinggevend en wat lerarenopleidingen hierin al te bieden hebben (SLO, MEL e.d.) en wat de behoefte is van de doelgroep. Op basis hiervan volgt er t.z.t. een voorstel van wat een gezamenlijk actie kan zijn.

Welke activiteiten gaat de onderwijsregio uitvoeren om alle besturen en lerarenopleidingen in de onderwijsregio aangesloten te krijgen:
--

De samenwerkende partijen ontwikkelen in 2024 een onderwijsregio waar iedereen op aangesloten wil zijn. Dat houdt in dat we lerende aanpak in alle opzichten het uitgangspunt is; dat is de manier van werken. Het kan dus heel goed zijn dat de uiteindelijke onderwijsregio anders ingericht gaat worden dan we nu voor ogen hebben. Denkbare varianten: één grote onderwijsregio, een onderwijsregio met daaronder een aantal kamers per regio, een aantal kleinere onderwijsregio's per gebied, etc, etc. Onze toets: besturen en lerarenopleidingen ervaren de meerwaarde en willen graag meedoen. Een voorbeeld: Leraren en startende leraren voelen zich ondersteund en toegerust passend bij de eigen onderwijscontext

De eerste stap in dat proces is dat er geen energieverlies mag plaatsvinden. Er is in de afgelopen jaren al veel gedaan in RAP en SO&P en die successen nemen de samenwerkende partijen volop mee naar de Onderwijsregio. Daarbij wordt bekeken wat

werkt en daar gaan de samenwerkende partijen dan mee door. Wat (nog) niet werkt wordt geëvalueerd en doorontwikkeld. Zo bouwen de partijen evidence-based aan succes. Gaandeweg het traject houden de samenwerkende partijen de nog niet deelnemende besturen goed op de hoogte, zodat ze op ieder moment alsnog kunnen aanhaken.

De in te richten werkgroepen zijn in goed overleg met alle besturen tot stand gekomen. Die werkgroepen volgen de samenwerkende partijen nauwlettend. Als het nodig is om werkgroepen toe te voegen of opdrachten van bestaande werkgroepen te wijzigen, dan besluiten de partijen daartoe. Ook hier geldt: wat werkt gaat door, wat (nog) niet werkt passen we aan.

In 2024 voeren de bestuurders in fysieke bijeenkomsten het gesprek over de toekomst. Dat doen ze aan de hand van:

- Een gezamenlijk begrippenkader
- Een gezamenlijk vergezicht
- En een gezamenlijke gespreksagenda

Deze drie documenten worden voortdurend aangepast en zijn de basis voor het gesprek. Het concept-begrippenkader en het concept-vergezicht zijn bijgevoegd als bijlage. Die staan in de eerstvolgende bijeenkomst met bestuurders in ieder geval weer op de agenda.

De gezamenlijke gespreksagenda bevat die onderwerpen waarover het bestuurlijke gesprek echt cruciaal is. De agenda wordt zo mogelijk gevoed vanuit de werkgroepen. Tot nu toe tekent zich af dat er in ieder geval gesproken gaat worden over:

- Kleine scholen als specifiek aandachtspunt in drie provincies met veel kleine dorpen.
- Hoe wordt de beroepsgroep betrokken in het proces naar een mooie toekomst
- Het doorontwikkelen van de governance (met als aandachtspunt: hoe voorkomen we een nieuwe bestuurlijke laag)
- De integrale aanpak van de ontwikkeling van het kind (kinderopvang, onderwijs, zorg, buitenschools aanbod, etc)
- De verdere doorontwikkeling van dit plan van aanpak voor de vorming van de Onderwijsregio

Beschrijf de wijze waarop u de realisatie van de doelen gaat volgen en vaststellen:

De wijze waarop de samenwerkende partijen de realisatie van de doelen gaan volgen, ontwikkelt mee met de inrichting van de onderwijsregio. Bij de start zullen veel zaken rechtstreeks besproken worden in het onderlinge overleg van en met de bestuurders. Daar worden in eerste instantie resultaten gepresenteerd en worden er afspraken voor vervolgstappen besproken. Hiertoe worden een aantal bijeenkomsten met bestuurders gepland.

Gaandeweg het traject ligt het voor de hand om toe te werken naar een projectstructuur met een vaste stuurgroep en de bijbehorende monitoring. De samenwerkende partijen meten de uitkomsten op de doelstellingen die ze met zijn allen voor ogen hebben. Kort gezegd: goed onderwijs voor ieder kind met overal goed opgeleid personeel voor de klas. Er wordt bijgestuurd vanuit feiten en de samenwerkende partijen gebruiken de uitkomsten van kleine experimenten om in de hele regio steeds succesvoller te worden. De werkgroep governance levert de input voor deze doorontwikkeling.

De penvoerder is CKC-Drenthe. Deze zorgt voor een (financiële) administratie en een controller die toezicht houdt op de juiste financiële gang van zaken.

Geef aan wie de projectleider wordt voor de uitvoering van dit plan van aanpak :

In gezamenlijkheid wordt de Onderwijsregio PO Noord verder gebouwd. Ieder kent zijn eigen verantwoordelijkheid, waarbij de voortgang van de Opleidingsscholen, de activiteiten rondom de 5 doelen van de onderwijsregio, de samenwerking tussen de scholen en de besturen centraal staat. Alles bij elkaar maakt dat de onderwijsregio PO Noord. De grootte van het gebied van deze regio maakt dat er gewerkt zou kunnen worden met deelprojectleiders. In de loop van 2023 zal een formele programmamanager worden aangesteld.

Beschrijf op welke wijze een loket wordt ingericht voor de onderwijsregio om potentieel onderwijspersoneel te informeren over de ontwikkelmogelijkheden en carrièremogelijkheden in het onderwijs?

Er wordt voortgebouwd op het in de RAP ontwikkelde Schoolplein Noord. Dit kennisplatform breiden de samenwerkende partijen mogelijk uit tot de centrale plek voor geïnteresseerden in het onderwijs in het Noorden, waar via informatieavonden, loopbaanadviseurs, trainingen als Zin in Lesgeven en een assessmentcentrum de rode loper wordt uitgerold.

SchoolpleinNoord wil de arbeidsmarktproblematiek voor het onderwijs in de Noordelijke regio aanpakken door samen te werken, kennis te delen en het imago van het onderwijs te versterken. Daarmee wil SchoolpleinNoord een bijdrage leveren aan de ontwikkeling en leefbaarheid van de Noordelijke regio.

SchoolpleinNoord heeft als doelstelling om de huidige problematiek van tekorten gezamenlijk aan te pakken door:

- de instroom van onderwijspersoneel te verhogen;
- de doorstroom te verbeteren en te behouden;
- de uitstroom te beperken;
- HRM-activiteiten te delen;
- kennis delen en informatie verlenen (loketfunctie).

Geef aan op welke wijze de governance in de onderwijsregio is vormgegeven:

Voorlopig is een tijdelijke projectgroep gestart die de opdracht heeft de lijnen van deze Onderwijsregio neer te zetten. Deze tijdelijke groep functioneert naast de werkgroep Structuur en Schaalgrootte.

Er wordt een aparte werkgroep gestart die zich bezig gaat houden met de tijdelijke governance-structuur, de werkgroep Schaalgrootte en Structuur. Er is een behoorlijk besef van een bestuurlijk vraagstuk. We verhouden ons tot het flankerend onderzoek dat wordt gedaan naar Governance van andere Onderwijsregio's.

Uiteindelijk leidt dit tot een governance-structuur waarin de breedte van de onderwijsregio bestuurlijk goed vertegenwoordigd is. De SO&P partnerschappen zijn goed verbonden en de beroepsgroep heeft een belangrijke rol in de werkgroepen. De realisatie eenheid is toehoorder en adviseur.

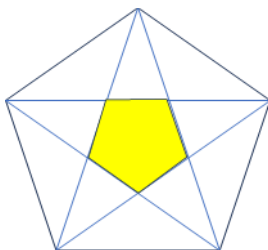
Indien een bovenbestuurlijke vervangingspool onderdeel uitmaakt van de onderwijsregio beschrijft u hieronder de activiteiten die samenhangen met het inrichten en in stand houden van deze invalpool:

De ondertekenaars van de voorlopersaanvraag gaan als voorloper de komende periode ervoor zorgen een gezamenlijke onderwijsregio te vormen. Ze leren van de samenwerkingen, de gezamenlijke noordelijke of regionale resultaten, ze gaan de uitdagingen aan die ze hebben als noordelijke regio. En ze zoeken naar oplossingen. Als een vervangingspool een oplossing zou zijn, dan kan dat verder worden ontdekt. Op voorhand gaan de samenwerkende partijen dan ook nog niet werken met een bovenbestuurlijke vervangingspool.

Indien er sprake is van een sectorspecifieke aanvraag beschrijft u hieronder activiteiten die zich richten op de doorontwikkeling naar een toekomstige sectoroverstijgende onderwijsregio:

In Noord-Nederland zijn vijf Onderwijsregio's geformeerd, die elk (over het algemeen) één sector beslaan. Toch opereren zij in eenzelfde context, waarin daling van het aantal leerlingen en een krimpende beroepsbevolking het meest in het oog springen. Daarom zijn er vanaf begin 2023 nauwe betrekkingen aangeknoopt tussen alle sectoren (po, vo, (v)so en mbo) en is er regelmatig overleg tussen de projectleiders van alle voorloperregio's, partnerschappen SO&P en RAP-regio's. Deze afstemming is georganiseerd door de NEA en SchoolpleinNoord.

De grote verscheidenheid aan opdrachten en uitdagingen van de Onderwijsregio's vraagt om een goed afstemmingsmechanisme, waarin een aanpak op het juiste schaalniveau en met de juiste betrokkenen wordt georganiseerd. Ook willen we gebruik maken van elkaars successen en resultaten om zo ook in de regio de lerende aanpak vorm te geven. We beleggen deze opdracht tot het stimuleren en faciliteren van sectoroverstijgende samenwerking in Noord-Nederland bij de Noordelijke Educatieve Alliantie en SchoolpleinNoord, die in alle Onderwijsregio's participeert.



Figuur 1.1 Illustratie van de 5 onderwijsregio's en haar gezamenlijke maatschappelijke opgave

De programmaleider van de onderwijsregio neemt deel aan landelijk overleggen met collega voorlopers en de Realisatie Eenheid, deelt actief ervaringen met andere voorlopers en zorgt voor verbinding met het landelijke monitoring onderzoek. Tot slot zoeken we als Onderwijsregio de samenwerking met relevante lokale en regionale overheden en andere partijen. We verkennen de mogelijkheid om met de provinciale planbureaus een goede verbinding met provinciaal beleid rondom brede welvaart te leggen.

Voorlopige conceptbegroting

Concept investeringsbegroting Onderwijsregio PO Noord Nederland 2024			
	uren	tarief(?)	Kosten to- taal
Domein 1 Werving en matching			
Werkgroep werving en matching	500	100	50.000
Werkgroep imago leraarschap	1.000	100	100.000
Domein 2 Opleiden en begeleiden			
Werkgroep SO & P	1.000	100	100.000
Domein 3 Professionaliseren			
Werkgroep basis- en vakbekwaam PO	1.000	100	100.000
Werkgroep Professionalisering; focus starters en schoolleiders	1.000	100	100.000
Link leggen met NAPL	300	100	30.000
Domein 4 Innoveren voor het Noorden			
Werkgroep Innoveren in de Regio	1.500	100	150.000
Werkgroep Schaalgrootte en passende structuur; voorzet voor governance	1.000	120	120.000
Werkgroep Opgroeien en ontwikkelen van kinderen	1.000	100	100.000
SO en P			
SO en P (955 per student)	1.185	955	1.131.675
Projectmanagement 2024, projectleiders en ondersteuning	2.700	100	270.000
Materiaal en werkgroepactiviteiten			180.000
Externe inhuur			25.000
Vaste voet 2024, 5 opleidingsscholen	5	100.000	500.000
SchoolpleinNoord			175.000
NEA			50.000
TOTAAL			3.181.675

Bijlage 1: Concept uitwerking werkgroepen Domein 1: Werving, matching

Werkgroepen:

1. Werving en matching

Door ontwikkelen van strategie en instrumenten om werving en matching van studenten en zij-instromers en studenten die deel kunnen nemen aan de regeling 'versneld voor de klas' te verbeteren. We bouwen hierbij voort op projecten die in dit kader lopen in de RAP met Schoolplein Noord.

We versterken of ontwikkelen trajecten om nieuwe doelgroepen aan te trekken. Bijvoorbeeld vanuit het mbo naar associate degree opleidingen tot leraar-ondersteuner. En in de bachelor naar de mogelijkheden tot meerdere bevoegdheden. Ook de aandacht voor meer, passende en geschoolde schoolleiders zal aandacht krijgen.

2. Imago leraar

Vanuit RAP PO Noord hebben we een gezamenlijke imagocampagne gedraaid. Voorstel is om dergelijke activiteiten in sector-overstijgende samenwerking te gaan uitvoeren. Nadrukkelijk thema die we hierbij verbinden is het vergroten van de diversiteit aan instroom. Ook steunen we bijvoorbeeld Talentscouting en praktijkroute havo-educatie

Middelen inzet:

T.b.v. Schoolplein- Noord

We steunen, ontwikkelen en breiden schoolplein-Noord verder uit als kennisplatform als centrale plek voor geïnteresseerden in het onderwijs in het Noorden, middels informatiebijeenkomsten, loopbaanadviseurs, trainingen als 'Zin in Lesgeven' en een assessmentcentrum. SchoolpleinNoord is een platform, een infrastructuur, voor en door het onderwijs in Noord-Nederland. Veel PO besturen zijn reeds aangesloten en we streven ernaar dat alle besturen vanuit alle onderwijsregio's in Noord-Nederland lid worden.

T.b.v. Sturingsinfo

Voorstel is om in samenwerking met de NEA voor de gehele noordelijke educatieve sector, dus in samenwerking met de andere onderwijsregio's te zorgen dat er juiste sturingsinformatie is om zicht te hebben op de kwantitatieve en kwalitatieve personeelsbehoefte. Een analyse van de noordelijke onderwijsarbeidsmarkt door [Talent in de Regio](#), die op basis van CBS-microdata gaan kijken naar stromen van vo naar lerarenopleidingen, in-, door- en uitstroom binnen lerarenopleidingen, stromen van opleiding naar werk en de dynamiek tussen onderwijs en andere sectoren ('van werk naar werk'). Dit brengen we in in de Onderwijsregio's als sturingsinformatie.

Domein 2: Samen opleiden en begeleiden

Inleiding

Het 'samen opleiden & professionaliseren' is van groot belang voor het opleiden, begeleiden én professionaliseren van leraren. Het is onze ambitie om onze opleidingsinfrastructuur binnen en tussen de scholen te versterken. Waar nodig en mogelijk samen met de gezamenlijke lerarenopleidingen VO en het MBO.

Er is veel ruimte en noodzaak om te groeien in het aantal opleidingsscholen voor het PO (meer dan 1500 studenten moeten nog een plek krijgen). We zijn recent gestart met het gespecialiseerd onderwijs, aangezien deze tot nu toe nauwelijks vertegenwoordigd waren en er meer aandacht nodig is voor gespecialiseerd en passend onderwijs. We bouwen verder op goede praktijken én passen aan huidige behoeftes en ontwikkelen samen nieuwe initiatieven.

Werkgroep:

3. SO&P

Richt zich op het versterken van de samenwerking tussen de vijf opleidingsscholen in onze onderwijsregio en waar nodig op samenwerking met VO en Mbo partnerschappen uit de andere onderwijsregio's in Noord Nederland, met daarbij speciale aandacht voor de positie van het VSO. De opdracht zal zich richten op:

- Uniform maken waar mogelijk, zodat opleiders in staat zijn studenten van verschillende opleidingen en varianten te kunnen begeleiden en beoordelen
- Planvorming om te komen toe een intensieve samenwerking welke haalbaar, duurzaam, betaalbaar organiseerbaar in ons ook geografisch grote gebied
- Zodanige afstemming en gezamenlijke activiteiten dat dit de groei in kwantiteit en kwaliteit ondersteunt.

Leden bestaan uit programmaleiders van de partnerschappen. Daarmee is het PO, GO en de lerarenopleidingen vertegenwoordigd.

Middelen inzet:

T.b.v. Opleidingsscholen

We organiseren de uitvoering en ontwikkeling in de 5 samenwerkingsverbanden SO&P die onze regio kent. De opleidingsschool i.o. GO doet hier volledig in mee. We reserveren middelen t.b.v. de vaste voet.

Domein 3: Professionaliseren

Inleiding

Professionalisering is van belang voor de startende en de zittende leerkrachten, ondersteuners en schoolleiders. Hoe behouden we hen voor het onderwijs, hoe houden we hen betrokken en bevlogen, wat kunnen we daaraan toevoegen via professionalisering?

Een goed inductietraject draagt niet alleen bij aan behoud van startende leraren, maar creëert ook een (noodzakelijke) aantrekkelijke leercultuur in de scholen. We hebben de ambitie om gezamenlijk goed te kunnen sturen wat in welke fase (basisbekwaam, vakbekwaam en expert) aan scholing kan plaats vinden.

Toepassing kennisontwikkeling: versterking en valorisatie van evidence informed kennis op het gebied van primair en gespecialiseerd onderwijs. We verbinden en versterken het praktijkonderzoek vanuit de hogescholen en de universiteit. We verbinden de onderzoeksagenda van de Noordelijke Educatieve Alliantie, die ontwikkeld is samen met scholen aan de verbetering van de kwaliteit van onderwijs en de schoolontwikkeling. Doel is om deze kennis een goede doorwerking te geven in het primair onderwijs én de lerarenopleidingen.

Werkgroepen

4. Basisbekwaam PO

Voortzetting RAP werkgroepen op dit gebied en gebruik maken van 'de goede praktijken' die er al zijn in besturen t.a.v. inductie. Met inbreng van de opgebouwde kennis en interventies in samenwerking met de kennisinstellingen. Borgen dat er een combinatie is van leraren, schoolleiders, schoolopleiders en experts uit de NEA deel nemen.

Opdracht:

- Analyse en komen met een voorstel waar en hoe gezamenlijk op trekken in inductietrajecten van toegevoegde waarde kan zijn. Ontsluiten en delen van wat er is bij alle partners.
- Voorstel om tot een aantal regio brede, minimale afspraken te komen om zo PO basis bekwaam invulling te geven. Resultaat is dan een basiskwaliteit voor de gehele regio. Het geeft de lerarenopleidingen de kans om hun bachelor programma hierop aan te passen (en de beruchte overladenheid tegen te gaan)
- Behouden van de ruimte voor een eigen kleur voor een bestuur of een groep besturen.

5. Professionalisering onderwijsprofessionals

Opdracht om voorstellen voor het verwerven van subsidies voor pilots en deelname van leraren aan professionalisering te doen richting de groeifondsaanpak professionalisering leraren oor onze regio (zie [PublieksversieNGF aanvraag Nationale Aanpak Professionalisering van Leraren.pdf](#)) : In de aanvraag staat:

Om er voor te zorgen dat de ontwikkelpaden en werkzame aanpakken voor professionalisering ingebed worden in de dagelijkse praktijk, richt pijler 3 zich op het opzetten en faciliteren van co-creatielabs binnen (bestaande) regionale netwerkstructuren. In co-creatielabs werken leraren, schoolleiders, schoolbesturen en lerarenopleiders in regio's samen aan:

- *het verdiepen van de behoeften van leraren aan professionalisering gedurende hun loopbaan;*
- *het ontwerpen en het inzetten van formele en informele vormen van leren gericht op het verbinden van de professionele ontwikkeling van leraren met organisatieontwikkeling;*
- *het versterken van de leercultuur binnen scholen/afdelingen.*

Middelen

T.b.v. de NEA

De lerarenopleidingen zijn goed ingebed in de kennisinstellingen. Het gaat dan niet alleen om onderwijskundige en pedagogische kennis, maar ook om expertise op het gebied van organisatiekunde, bestuurskunde en arbeidsmarktinformatie. Andersom hebben scholen uitgebreide praktijkervaring en praktijkkennis. De NEA legt de verbinding tussen vragen uit de Onderwijsregio's en de kennispartners. De NEA is als enige partij betrokken bij alle RAP-regio's, partnerschappen SO&P en Onderwijsregio's in Noord-Nederland. Daarnaast heeft de NEA via VH en UNL goede landelijke contacten; als icoonproject van de Universiteit van het Noorden is zij gepositioneerd in de regio. Daarmee heeft de NEA een unieke positie om zowel de sector overstijgende afstemming tussen de Onderwijsregio's te verzorgen als om contact te leggen met en te lobbyen bij partijen buiten de Onderwijsregio's.

Domein 4: Innoveren voor het Noorden

Inleiding

Naar een duurzaam en toekomstbestendig beroep en schoolorganisatie/ innovatie lab

Wij denken in onze onderwijsregio in toenemende mate dat we ook 'out of the box', buiten het systeem moeten denken, ontwikkelen en handelen om op de lange termijn te werken aan het onderwijs van hoge kwaliteit en daarmee een aantrekkelijk beroep. We streven naar duurzame en toekomst bestendige organisaties en beroepen.

Werkgroep

6. Innovatielab

We werken aan de volgende lijnen:

- Ontwikkelen en uitvoeren van experimenten leren van andere manieren van inrichten van onderwijs en scholen
- Ontwikkelen van pilots, samen leren en uitwisselen van expertise om schoolontwikkeling als aantrekkelijke werkplek te versterken. We hebben daarin aandacht voor strategische personeelsplanning, vernieuwende concepten, het anders organiseren van onderwijs, aantal lesuren en lesdagen en de samenwerking (binnen interdisciplinaire teams) met andere partners zoals kinderopvang, jeugdhulp, cultuur, sport en het VO.
- Een kritische reflectie op de doelmatigheid van het scholenlandschap bij kan dragen aan de kwaliteit van het onderwijs en het optimaal benutten van beschikbaar onderwijspersoneel kan versterken. Ook hierbij is het ontschotten tussen sectoren, maar ook tussen onderwijs en zorg, een van de speerpunten.
- Versterken vakmanschap leraren
- Teamgerichte benadering
- Doorgaan met de innovatie werkplaats anders organiseren (nu deel van RAP stad en ommeland)

Innovatielab met betrokkenen: schoolleiders en bestuurders, leraren, onderzoekers, onderwijsexperts, organisatie ontwikkelaars, master studenten en medewerkers uit de schoolleidersopleiding. Mogelijk geleidt door een hoogleraar of lector op dit gebied.

Werkwijze en governance

Basis afspraken

Uitgangspunt is dat we verbinden met wat we al doen en waar kansrijke lijnen liggen. We beginnen zeker niet bij nul, er is al heel veel.

We versterken goede praktijken. Het versterken ontstaat alleen al door boven bestuurlijk te delen en te inspireren en van elkaar te leren.

We nodigen mensen uit mee te doen. En besturen, scholen, medewerkers kunnen aanhaken.

Werkgroepen aanpak

Elke werkgroep kent een werkgroep leider. Dit heeft goed gewerkt bij de RAP Groningen en Ommeland PO. Deze werkgroep leider is inhoudelijk deskundig, kan makkelijk en goed contact leggen, werkt projectmatig kan sturen en werkt samen met de andere werkgroepen aan de doelstellingen de onderwijsregio.

Werkgroep leden worden geworven vanuit de betrokken partners en vormen een goede mix van leraren, onderzoekers, programma leiders, HR adviseurs en schoolleiders. Zij werken en denken mee in de werkgroepen en worden hiervoor vergoed. Indien het onderwerp dicht ligt tegen de werkzaamheden van RAP werkgroep leden gaan dezelfde mensen door zij daar zoveel mogelijk mee door.

Voorwaardelijk is een helder projectplan, een opdrachtgever (stuurgroep met een voorzitter), middelenverdeling (begroting) en een soort van DB van werkgroepeliders.

Governance

Boven bestuurlijke afspraken om knelpunten structureel op te lossen

De invulling van de governance in een onderwijsregio hangt samen met de specifieke kenmerken van die onderwijsregio. In de opstartfase spreken wij van boven bestuurlijke afspraken, waaraan de aangesloten besturen zich committeren. Zeker in de eerste fase willen we dat niet organiseren met een formele structuur van doorzettingsmacht, maar veeleer in een laagdrempelige aanspreekcultuur. Wanneer er besluiten genomen moeten worden doen we dat in deze fase op basis van consensus.

De invulling van de governance moet ook passen bij de innovatie en dynamiek in en rond de nieuw te vormen onderwijsregio. De onderwijsregio en de context waarin zij opereren zijn voortdurend in verandering. Dat heeft gevolgen voor de rechtsvorm waarin zij opereren, de (keten)samenwerkingsverbanden die zij aangaan en de governance-arrangementen die daarbij passen. Het is een illusie om te denken dat op alle nieuwe governance-vraagstukken die uit de ontwikkelingen voortkomen, al op dit moment een passend antwoord kan worden gegeven.

Het is gewenst om een Governance innovatie- en adviescommissie in te stellen. Genoemde commissie kan de veranderingen signaleren en bijdragen aan de permanente ontwikkeling van de governance binnen de context van een onderwijsregio.

Bijlage 2: Uitwerking financiën 100% SO&P

NHL Stenden

NHL Stenden heeft op dit moment (studiejaar 2023-2024) 971 studenten in SO&P.

Op het totaal van 1744 studenten.

Dat betekent dat NHL Stenden nu 56% van al haar studenten in SO&P heeft, en dus nog 44% te gaan hebben

Het gaat om 773 studenten a 955,-, die NHL Stenden uiteindelijk nog moeten gaan plaatsen om de 100% te halen.

Dit bedraagt dan euro: ,- extra 738.215 in de toekomst

Hanze Hogeschool

Hanze Hogeschool heeft 272 studenten in 2023-2024 in SO&P

Hanze Hogeschool heeft in totaal 1520 Pabo studenten

Dat betekent dat 17,9% van alle studenten in SO&P is, en dus nog 82,1% te gaan.

Het gaat om 1248 studenten a 955,- die uiteindelijk nog geplaatst moeten worden om 100% te halen.

Dit bedraagt dan euro: 1.191.840,- extra in de toekomst

In totaal Hanze en NHL Stenden gaat het dus om:

1243 in SO&P van totaal 3264 studenten

Dat betekent 38% van alle studenten in SO&P, dus nog 62% te gaan.

In totaal zijn dat 2021 studenten a 955,-

Dit bedraagt dan euro 1.930.055,-, bovenop het bedrag dat we nu ontvangen.

In totaal wordt het bedrag in de toekomst dus 3264 a 955,- euro 3.117.120,-

Terwijl dat nu nog 1.091.565 is.

Beide exclusief de vijf keer vaste voet van 100k.

Bijlage 3: Tekening bijeenkomst 2 oktober

2 OKTOBER 2023... SPN "HET BURGUM OVERLEG" ^{in cluster gemeentelijk Schap}
 in de OARSPRONG ^{onderwijsregio Po Noord}

PVA...
 in de maak
 WED. 10/11

JORRIEN
 TRAPT AF
 VOOR

goed onderwijs
 voor
 onze regio!

25%
 van NL
 SP
 bestuurs
 60 - 600
 leerlingen
 225000
 opvang

140 km
 4 tot gem 16
 leerlingen
 per fte

ONZE
 MAATSCHAPPELIJKE
 OPGEAVE
 GROOT
 DENKEN &
 OP MAAT
 ORGANISEREN

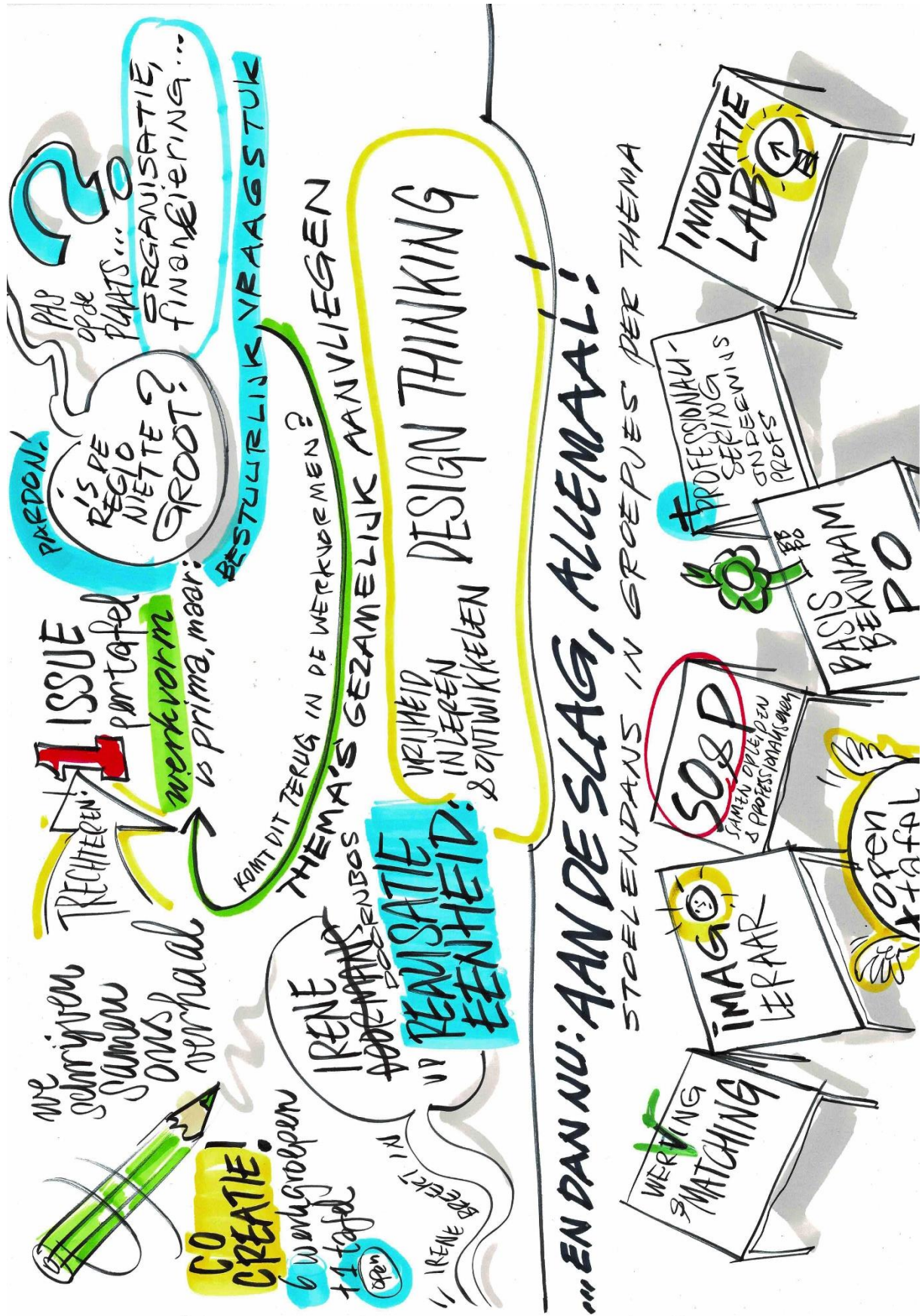
ONDERWIJSREGIO -
 MET EIGEN REGIE
 MET
 IMPACT

31 oktober
 INLEVEREN PVA

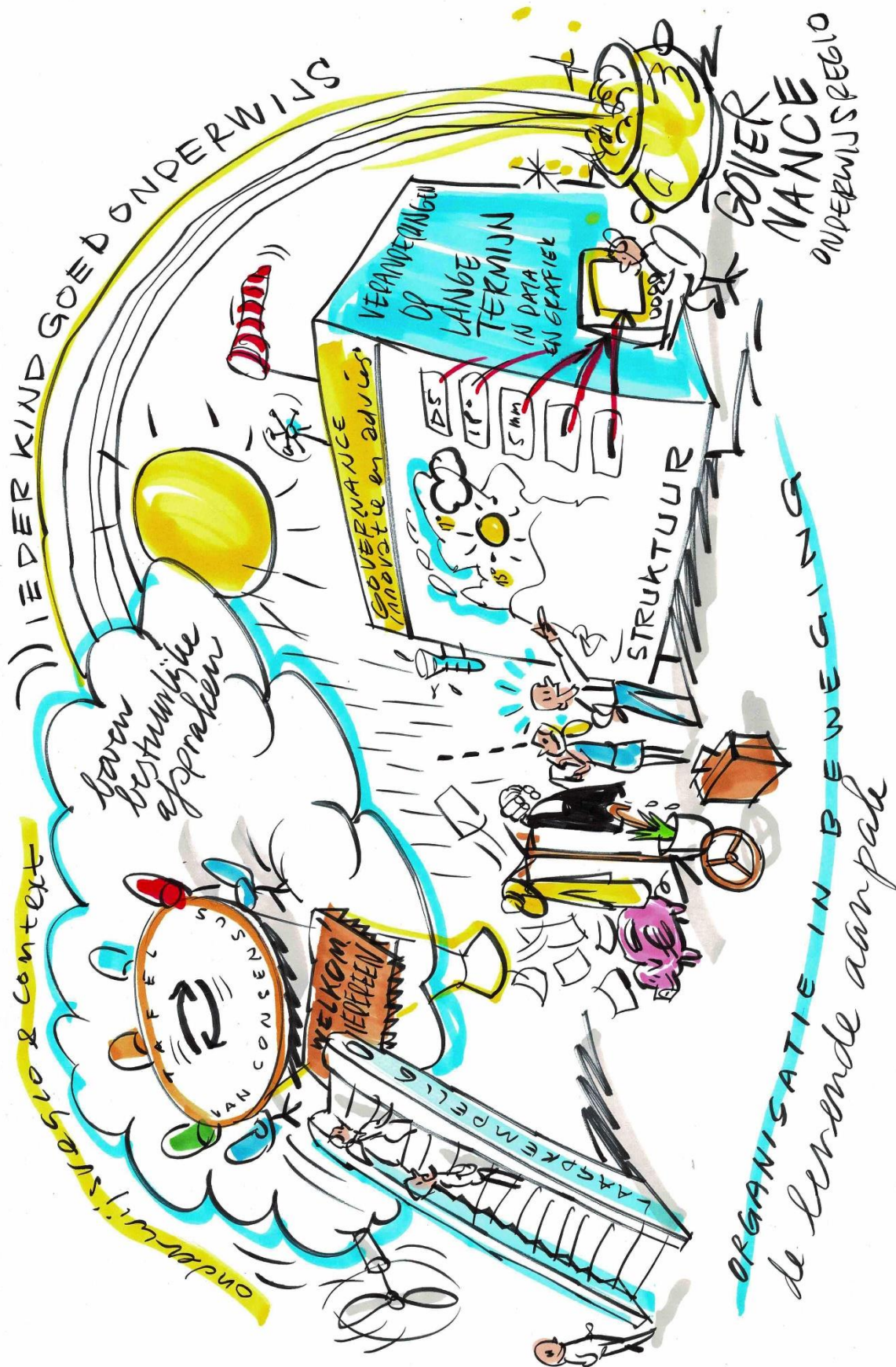
HOE
 DAN?!

WAT MOETEN
 WE DOEN,
 HOE ORGANISEREN

we creëren
 het verhaal van ons allemaal!







Bijlage 4: Het vergezicht

Dit vergezicht is niet af, de bestuurders zijn en blijven in gesprek over dit vergezicht gedurende het traject om tot een Onderwijsregio Primair Onderwijs te komen.

Over 10 jaar werken de bestuurders in de drie noordelijke provincies heel goed en intensief samen als het gaat om het oplossen van arbeidsmarktvraagstukken en het verzorgen van goed onderwijs voor de leerlingen in deze regio. Omdat we dat als bestuurders zelf willen, maar zeker ook omdat de samenleving dat van ons verwacht. Deze samenwerking krijgt in die 10 jaar stap voor stap vorm in de vorm van een sterke Onderwijsregio. In dit vergezicht schetsen we waar we als bestuurders voor willen gaan.

1. 2034: Noord-Nederland is veel aantrekkelijker geworden, maar nog steeds een relatief dunbevolkte regio met veel kleine dorpjes

De rest van Nederland ontdekt steeds meer hoe mooi het wonen is in Noord-Nederland, maar dat zal de komende tien jaar niet zorgen voor een ingrijpende wijziging van het karakter van deze regio. Het blijft een relatief dunbevolkt gebied met veel kleine dorpjes. De bevolking in Noord-Nederland groeit, maar het tempo ligt lager dan in andere delen van het land. In de meeste gemeenten blijft de omvang van de bevolking stabiel en soms krimpt die zelfs. De steden groeien juist en hebben hun eigen problematiek zoals een steeds toenemende segregatie. De vergrijzing is in het noorden sterker dan in de rest van Nederland. Dat gaat in de komende tien jaar veel betekenen voor het onderwijs. Feit is dat het noorden op een iets later moment een kwantitatief lerarentekort lijkt te hebben/krijgen dan de rest van Nederland. We hebben de laatste jaren in verhouding tot sommige regio's in het land een stevige instroom in de Pabo's. Op kwalitatief gebied zijn de knelpunten in bepaalde gebieden juist groot en dat heeft allerlei oorzaken. Armoede speelt een steeds grotere rol.

Op dit moment lijken de problemen op de meeste plaatsen 'nog net oplosbaar', maar dat zal binnen enkele jaren niet meer zo zijn. Ook in het noorden moeten we gebruik gaan maken van 'out of the box' oplossingen waar we nu nog liever niet aan willen (of hoeven). We kunnen daar veel leren van andere sectoren. In de zorg is multidisciplinair werken inmiddels de gewoonste zaak van de wereld. Dat ging niet vanzelf, maar het levert nu al veel op: iedereen werkt daar nu samen. In het onderwijs kan dat wellicht ook en dat is ook nodig. Zeker als je bedenkt dat de problemen niet gelijkmatig over de hele regio uitgesmeerd zullen worden. Bijvoorbeeld: kleine dorpskernen en het speciaal onderwijs worden nu al harder getroffen. In Noord-Nederland kiezen we voor een aanpak die over de gehele linie goed is voor alle leerlingen in de drie Noordelijke provincies.

Nog te bespreken punten bij dit tekstblok:

- *Welke kansen kunnen we creëren door intensiever samen te werken met de kinderopvang? Meer werken met verschillende beroepsgroepen en niveaus?*
- *Bereikbaarheid van het onderwijs is en wordt een belangrijk thema. Hoe gaan we dat goed organiseren?*
- *Er is een relatie tussen de kwaliteit van het onderwijs en de kwantiteit van het lerarentekort. We moeten daar een werkagenda voor maken. Voordat we dat kunnen doen moeten we eerst in gesprek over onze gemeenschappelijke visie op opgroeien en ontwikkelen van kinderen (IKC). Kinderopvang, gemeenten en provincies moeten we daarin meenemen.*
- *Het beroepsbeeld gaat veranderen.*

2. 2034: Noord-Nederland is een sterke onderwijsregio met intensieve samenwerking door alle onderwijsorganisaties

Ouders en leerlingen hebben vanuit de grondwet vrijheid in de keuze van een school, maar dat maakt scholen nog niet automatisch tot concurrenten van elkaar. Op onze problemen willen we zeker niet concurreren, maar juist samenwerken. Naast de verantwoordelijkheid voor de eigen organisatie, zijn we ook verantwoordelijk voor het geheel. We willen geen toekomst waarin ieder bestuur alleen voor zichzelf 'de boel op orde heeft', maar delen onze problemen en staan samen aan de lat voor een gezamenlijke oplossing. We maken één overkoepelende analyse (po, vo en mbo) en stellen die steeds bij. Dat hoeft niet te leiden tot één set oplossingen die we overal op dezelfde manier toepassen. Integendeel, we gaan voor maatwerk. We zadelen elkaar niet op met problemen door 'problematiek' over de schutting te duwen. Hoe dan? We vissen bijvoorbeeld niet in elkaars vijver (leerlingen en leraren), we beoordelen oplossing in de effecten voor de hele regio en we denken 'met elkaar'. Het uitgangspunt voor iedere bestuurder in het Noordelijke netwerk is: 'Als jij een probleem hebt, dan heb ik het ook.'

3. 2034: Het maakt voor een leerling niet meer uit waar je woont voor je eigen ontwikkeling

We maken dat expliciet door het perspectief van iedere leerling in Noord-Nederland centraal te stellen. Ieder kind in Noord-Nederland heeft recht op kwalitatief goed onderwijs in een rijke schoolomgeving. Thuisnabij is de norm, waarbij de afstand tot school groter kan worden naarmate de leeftijd vordert. Daar maken we met zijn allen goede afspraken over. De vorm van het onderwijs kan verschillen en daarbij staat de inhoud en kwaliteit van het onderwijs altijd centraal. En dus niet de nood van de arbeidsmarktproblematiek. De kern van het onderwijs wordt gevormd door goede leerkrachten: goed opgeleide professionals maken het verschil! In Noord-Nederland streven we naar een startpositie die voor ieder kind gelijk is en krijgt iedere leerling gedurende de schoolloopbaan gelijke kansen (en soms juist een ongelijke behandeling) op weg naar een succesvol en gelukkig leven.

Nog te bespreken punten bij deze alinea:

- *Bij 'thuisnabij': We hebben een definitie van afstand nodig. De basis is kwaliteit van onderwijs en daarin de sociale vaardigheden van leerlingen.*
- *Dit vraagt om het keren van een trend en dat is een behoorlijke opgave. Pedagogische basis, interprofessionele teams, schaalgrootte ophogen locaties, kwaliteit opleiding, aanbod moet breedte geven van de wens van ouders (diversiteit), waar geen keuzemogelijkheden zijn mbt identiteit.*
- *Discussie voeren over denominaties in kleine kernen. Kwaliteit vóór keuzevrijheid!*

4. 2034: Het Noorden heeft heel ander onderwijs waar je als leraar graag in wil werken.

Ons onderwijs is in 2034 veranderd. De 'school' is dan een maatschappelijke plek in de samenleving geworden waar een nieuwe basisvoorziening is ontstaan. Onderwijs, zorg, opvang, de bibliotheek, sportorganisaties, culturele aanbieders, etc werken integraal samen en geven uiting en vorm aan een inclusieve samenleving voor alle kinderen. Het is dan normaal geworden om niet alleen meer met de cognitieve kant van ontwikkeling bezig te zijn. Armoede speelt geen enkele rol meer als het gaat om een goede ontwikkeling van kinderen. Leraren willen graag in het Noorden werken omdat de werkomgeving heel prettig is en er veel ruimte is voor permanente scholing en ontwikkeling. Ze geven mede vorm aan een echte rijke schooldag. Niet naschools of 'verrijkt', maar integraal compleet voor ieder kind.

Dat 'samen onderwijs maken' gebeurt op een heel andere manier. 'Locatie' (de vindplek) is niet meer de kern van de onderwijsstructuur. 'Bereikbaarheid' (in alle denkbare vormen) wel!. We rijden groot kans met E-bussen, leren meer buiten onze gebouwen, ervaren digitale vormen van onderwijs niet

meer als afstandsonderwijs en zijn in staat om iedere leerling op maat te bedienen in de eigen onderwijsbehoefte. In deze open en zeer toegankelijke voorziening ontmoeten kinderen professionals van allerlei soorten die heel goed met elkaar samenwerken. Ze verzorgen een dynamische dag gericht op ontwikkeling voor ieder kind. Het individuele potentieel van ieder kind wordt maximaal benut.

Over 10 jaar wil je graag leerkracht zijn en vooral in het Noorden. Je solliciteert dan niet meer specifiek bij één school, maar bij de Onderwijsregio en vindt daar precies die plek die bij jou past. Je wordt heel goed begeleid in de inductiefase en hebt toegang tot een gedeelde kennisbasis voor de hele onderwijsregio en een zeer rijk gezamenlijk aanbod aan opleidingen. Woorden als 'lesuitval' en 'invalpool' bestaan tegen die tijd niet meer. We hebben ons zo georganiseerd dat 'iedere dag goed onderwijs voor ieder kind' een structurele vanzelfsprekendheid is geworden.

Nog te bespreken punten bij dit tekstblok:

- *Bij de onderwijsregio solliciteren? Dat gaat niet werken. Je solliciteert met je hart, naar een plek waar jij je thuis voelt. Het gesprek moet gaan over 'mensen behouden voor de regio'.*
- *Je kunt wel mobiliteit organiseren, vrijwillig, binnen de onderwijsregio.*
- *Geen concurrentie, we leveren kwaliteit vanuit goed werkgeverschap.*
- *Er zit een tegenstelling tussen alinea 1 en 2. Moeten we het hier niet veel meer hebben over de vervoersituatie met betrekking tot het personeel bij lastig bereikbare plekken? En daarbij dan slimme oplossingen zoeken?*

Bijlage 5: Het begrippenkader

Begrippenlijst

Deze begrippenlijst is niet af, de bestuurders zijn en blijven in gesprek over dit vergezicht gedurende het traject om tot een Onderwijsregio Primair Onderwijs te komen. Kernpunt in de discussie voor de korte termijn: de lijst is bij sommige begrippen te richtinggevend.

Begrippen voorlopersregio PO Noord-Nederland	Beschrijving
Onderwijsregio	Door de minister bevestigde regio waarbinnen schoolbesturen, leraren- opleidingen en de beroepsgroep samen zorgen voor voldoende en goed opgeleid onderwijspersoneel door zich gezamenlijk binnen de onderwijsregio in te zetten op de functies werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel. We werken op inhoud nauw samen met de andere regio's in het noorden en zien een toekomst voor ons waarin deze regio's samensmelten tot één sterke onderwijsregio Noord-Nederland.
100% Samen Opleiden & Professionaliseren	Een gezamenlijke inspanning om opleiding en professionalisering van leraren te versterken, inclusief inductietrajecten, om een aantrekkelijke leercultuur te creëren.
Afbakening van de Regio	Onze onderwijsregio bestaat in principe uit Drenthe, Groningen en Friesland.

Anders Organiseren	Als het gaat om de organisatie van ons onderwijs, dan sluiten we niets uit. Het gaat er om dat leerlingen goed onderwijs krijgen.
Kleine-scholen problematiek	Op kleine scholen is het aantal mogelijkheden om arbeidsmarktnelpunten op te lossen beperkt. Ook daar moet 'goed onderwijs' de kern van het antwoord blijven.
Behoud Leerkrachten en goed Werkgeverschap	We willen onze leerkrachten graag in de regio houden. Onderlinge mobiliteit is prima, we kijken naar het totaal van de regio op dit aspect.
Besluitvorming	In onze besluitvorming streven we naar betrokkenheid van iedere ondertekenende partij in onze regionale samenwerking. Uitgangspunt is: besluiten nemen we in gezamenlijkheid.
Collectieve verantwoordelijkheid	We zijn allemaal verantwoordelijk voor alle leerlingen in onze regio. We willen dat ieder kind in Noord-Nederland altijd op goed onderwijs kan rekenen.
Evidence informed kennis	We hanteren alleen gevalideerde data.

Governance	We moeten de komende jaren moeilijke keuzes gaan maken en ons uitgangspunt is dat we dat samen doen. We ontwikkelen onze governance in het traject en streven naar goede betrokkenheid van bestuurders/directeuren scholen en lerarenopleidingen, leraren en studenten. Bij de start ligt de nadruk op 'iedereen doet mee' en hebben we een 'light-model' met een aantal centrale uitgangspunten. In de loop van 2024 zal het onderlinge vertrouwen toenemen en ontstaat er ruimte voor stevige afspraken op governance.
Imago van de sector en werving	De perceptie van de onderwijssector en de inspanningen om nieuwe studenten en medewerkers aan te trekken.
Instroom / zij-instroom	Het aantrekken van nieuwe medewerkers, zowel van buitenaf als van binnenuit de organisatie.
Kleine scholen	We spreken van een 'kleine school' als de omvang van de school een negatieve uitwerking heeft op het programma van de leerling. We denken dus vanuit de leerling. De ondergrens is daarbij 35 leerlingen of de gemeentelijke opheffingsnorm.
Kwalitatieve opgave	Een uitdaging om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen, vooral in regio's met sociaaleconomische ongelijkheid, wat vraagt om bekwame leraren en professionalisering. Gevolg: als een leerling verhuist naar een andere gemeente in Noord-Nederland, dan ervaart die leerling geen verschil in kwaliteit van het onderwijs.
Personeelstekort PO	Onze meetlat is hier: niet in te vullen vacatures (korte termijn) en strategisch personeelsbeleid voor de toekomst (lange termijn).
Leven lang Ontwikkelen	Doorlopende professionele ontwikkeling van onderwijsteams en leraren om te ontwikkelen en te voldoen aan uitdagingen in het onderwijs, met een focus op inclusiviteit. Ons uitgangspunt bij dit thema is dat we iedereen in het onderwijs altijd bezig is met zijn/haar eigen ontwikkeling. Je kunt er niet voor kiezen om 'te stoppen met leren' als je in het onderwijs werkt. Dit 'ontwikkelen' is geen individuele aangelegenheid, de connectie tot de omgeving en 'je verhouden tot de ander' zijn belangrijke uitgangspunten.

Loopbaanperspectieven	We willen iedere medewerker in Noord-Nederland een breed perspectief op ontwikkeling bieden.
Schoolplein Noord	SchoolpleinNoord is hét platform voor onderwijs (van IKC tot HBO/WO) in Noord-Nederland waar arbeidsmarkt, loopbaan en professionele ontwikkeling bij elkaar komen. Daarnaast faciliteert SchoolpleinNoord de landelijke belangenbehartiging van het onderwijs in de drie Noordelijke provincies.
Noordelijke Educatieve Alliantie (NHL Stenden, Hanzehogeschool, Rijksuniversiteit Groningen)	Een samenwerkingsverband tussen onderwijsinstellingen dat bijdraagt aan de ontwikkeling van onderwijs en leraren in Noord-Nederland. De NEA is voor ons hét kenniscentrum als het gaat om opleiden. Het gaat om opleiden, innoveren en onderzoek.
Groeifondsaanvraag professionaliseren leraren	Aanvraag bij het groeifonds dat een impuls wil geven aan de versterking van de kwaliteit van leraren in het onderwijs.
Ontschotting tussen sectoren	Het doorbreken van barrières tussen verschillende sectoren, zoals onderwijs en zorg, om efficiënte oplossingen te vinden voor onderwijsuitdagingen. 'Grenzen' aan instellingen en systemen kunnen altijd ter discussie worden gesteld. Het gaat om het belang van de leerling en als afgeleide daarvan: de medewerker.
Opleiden en Professionaliseren	Het verbeteren van de vaardigheden en kwalificaties van medewerkers door training en ontwikkeling. Kern is dat de medewerkers zelf groei ervaren. → liever 'ontwikkelperspectief' of 'leercultuur' in plaats van 'groei'
RAP-regio's PO	Regio's waarin het basisonderwijs samenwerkt, vaak over provinciegrenzen heen. Succesvolle voorloper en 'startmotor' van de Onderwijsregio.
Regionale Arbeidsmarktsituatie	De specifieke omstandigheden met betrekking tot de vraag naar en het aanbod van leraren en docenten in Noord-Nederland, waarbij wordt opgemerkt dat er sprake kan zijn van bevolkingskrimp en dalende leerlingenaantallen, wat de werkgelegenheid en werving van onderwijspersoneel beïnvloedt.

Regionale Maatschappelijke Opgave	De maatschappelijke uitdagingen en doelen die relevant zijn voor de Onderwijsregio Noord, met de nadruk op het aanpakken van lerarentekorten, het verbeteren van het imago van het lerarenberoep, en het bevorderen van samenwerking tussen onderwijs, overheid en bedrijfsleven. We praten niet alleen over onderwijs en hebben nadrukkelijk oog voor de grotere problematiek van Noord-Nederland (werkgelegenheid, demografie, infrastructuur, etc)
Samenwerking	De bestaande en toekomstige samenwerkingsverbanden tussen verschillende instellingen gericht op de ontwikkeling van kinderen, zoals scholen voor primair en voortgezet onderwijs, kindcentra, kinderopvangorganisaties, lerarenopleidingen en organisaties, met als doel het delen van kennis en middelen om de onderwijskwaliteit te verbeteren en personeelstekorten aan te pakken.
Schaalvergroting in de dorpen	Het leerlingenaantal staat centraal in ons denken over schaal-grootte.
Strategische Personeels-Planning (SPP)	We denken minimaal 2 tot 4 jaar vooruit in onze oplossingen. De lange termijn gaat voor de korte termijn.
Vertaling naar een Integrale Aanpak	Het proces van het omzetten van regionale uitdagingen en doelen in concrete acties op vijf gebieden, namelijk werving, matching, inwerken en begeleiden, opleiden en professionaliseren, met als doel het aanpakken van lerarentekorten en het verbeteren van de onderwijskwaliteit in de regio.
Voorloper Onderwijsregio PO	Een initiatief van verschillende onderwijsinstellingen en -groepen in Drenthe-Groningen-Friesland om samen te werken en regionale onderwijsproblemen aan te pakken. De aanvraag heeft als doel om de onderwijskwaliteit te verbeteren en de tekorten aan leraren aan te pakken.
Werkdruk	De belasting en stressniveaus die medewerkers ervaren als gevolg van hun taken en verantwoordelijkheden. Doel: Draagkracht en draaglast bij medewerkers zijn proportioneel in evenwicht.
Werkgroepen	Kleine teams die zich organisatie overstijgend (onder regie van de onderwijsregio) richten op specifieke taken of projecten.

