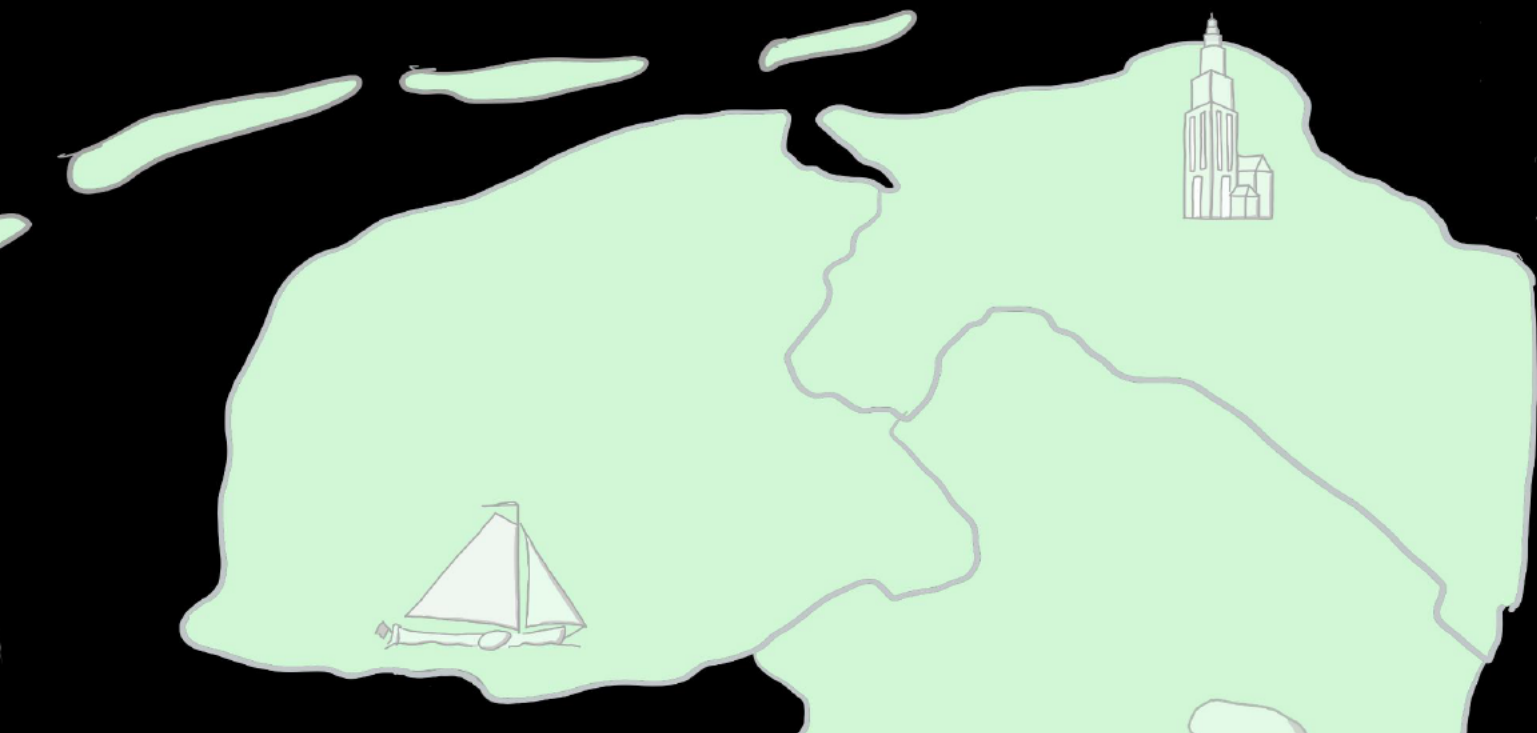




Plan van aanpak Onderwijsregio PO Noord

Datum:	27 september 2024
Versie:	1.1
Documenteigenaar:	Regiegroep Onderwijsregio PO Noord

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	2
Inleiding	5
Ambities en regionale kenmerken.....	5
<i>De maatschappelijke opgave in Noord-Nederland</i>	<i>5</i>
<i>Tekorten</i>	<i>5</i>
<i>Kwalitatieve opgave.....</i>	<i>6</i>
Arbeidsmarkt prognoses (voor een volledige analyse zie bijlage 4)	7
<i>Lerarentekorten.....</i>	<i>7</i>
<i>Werkgelegenheid</i>	<i>7</i>
<i>Instroom en vervangingsvraag.....</i>	<i>7</i>
<i>Vergrijzing</i>	<i>7</i>
<i>Regionale demografie en leerlingenaantallen</i>	<i>8</i>
<i>Onvervulde werkgelegenheid.....</i>	<i>8</i>
<i>Deeltijdwerken in Noord-Nederland.....</i>	<i>8</i>
Activiteitenplanning	8
Opdrachten werkgroepen	9
<i>Domein Werving en matching.....</i>	<i>9</i>
<i>Domein Opleiden en begeleiden</i>	<i>10</i>
<i>Domein Professionaliseren</i>	<i>11</i>
<i>Domein Innoveren voor het Noorden</i>	<i>12</i>
<i>Werkgroep Innovatielab/Innovatiewerkplaats. Anders organiseren in de regio.....</i>	<i>12</i>
<i>Schaalgrootte en Structuur; Governance</i>	<i>12</i>
<i>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.....</i>	<i>13</i>
Plan van aanpak	14
<i>Activiteiten bij bereiken van doelen voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel</i>	<i>15</i>
<i>Activiteiten gericht op begeleiden van startende leraren, en schoolleiders en hun verdere professionalisering.</i>	<i>18</i>
Functieomschrijving projectleider	19
Inrichting loket.....	20
<i>Website</i>	<i>20</i>

<i>Specifieke activiteit 2025: Aanstellen instroommakelaar</i>	<i>21</i>
<i>Specifieke activiteit 2025: Verkennen noordelijke landingspagina</i>	<i>21</i>
Ambitie	21
Aansluiting op onderwijsregio.....	22
Governance.....	23
Concept organisatie Onderwijsregio PO Noord	24
<i>Uitgangspunten voor de start</i>	<i>24</i>
<i>Visueel.....</i>	<i>25</i>
<i>Vormgeving stuurgroep</i>	<i>25</i>
<i>Regiegroep</i>	<i>26</i>
<i>Werkgroepen.....</i>	<i>26</i>
<i>Beroepsgroep</i>	<i>26</i>
<i>Tijdelijke adviesgroep schaalgrootte en structuur</i>	<i>26</i>
<i>Bovenbestuurlijke inzet</i>	<i>27</i>
<i>Realisatie doelen</i>	<i>27</i>
<i>Aanvullend</i>	<i>28</i>
<i>Activiteiten</i>	<i>29</i>
Peer review	29
Plan van Aanpak voor Speciaal Onderwijs in de Onderwijsregio PO Noord	30
<i>Inleiding.....</i>	<i>30</i>
<i>Panel & Klankbordgroep</i>	<i>30</i>
Doel:	30
Activiteiten:	30
<i>Werving & Matching</i>	<i>31</i>
Doel:	31
Activiteiten:	31
<i>Imago & Promotie.....</i>	<i>31</i>
Doel:	31
Activiteiten:	31
<i>Professionaliseren</i>	<i>32</i>
Doel:	32
Activiteiten:	32
<i>Interventie kaarten kolom.....</i>	<i>32</i>
<i>Tekortvakken.....</i>	<i>32</i>
Bijlage 1: Werkgroepen uitwerking.	33

1. Werving en matching.....	33
2. Imago leraar.....	33
Middelen inzet:.....	33
T.b.v. SchoolpleinNoord.....	33
T.b.v. Sturingsinfo	33
Domein 2: Samen opleiden en begeleiden	34
Inleiding.....	34
3. SO&P	34
Middelen inzet:.....	34
T.b.v. Opleidingsscholen	34
Domein 3: Professionaliseren	35
Inleiding.....	35
4. Basisbekwaam PO	35
5. Professionalisering onderwijsprofessionals	35
Middelen	36
T.b.v. de NEA.....	36
Domein 4: Innoveren voor het Noorden	36
Inleiding.....	36
6. Innovatielab	36
Werkwijze en governance	37
Basis afspraken.....	37
Werkgroepen aanpak.....	37
Bijlage 2: Werving werkgroepen	38
Bijlage 3: Het vergezicht	40
Bijlage 4: De arbeidsmarktanalyses volledig.....	43
Bijlage 5: Het begrippenkader	49
Bijlage 6: Activiteiten SchoolpleinNoord	52

Inleiding

Dit plan van aanpak bouwt verder voort op het plan van aanpak Onderwijsregio PO Noord 2024. De activiteiten uit 2024 worden in 2025 grotendeels voortgezet. Op sommige onderdelen zijn inmiddels andere keuzes gemaakt: De lerende aanpak heeft in een aantal gevallen geleid tot aanvullende of andere keuzes. Soms zijn er juist activiteiten geschrapt en/of vervangen door meer passende activiteiten om de doelen te behalen.

De aanpak in de Onderwijsregio PO Noord is zodanig ingericht dat er zoveel mogelijk besturen mee (blijven) doen. Onderweg instappen, alsnog niet deelnemend bestuur, blijft ook nog steeds mogelijk. Daarnaast zoeken we doorlopend afstemming met de andere vier onderwijsregio's in het Noorden (3 x VO en 1 x MBO).

Ambities en regionale kenmerken.

Beschrijf de ambities van de onderwijsregio op basis van de kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de onderwijsarbeidsmarktsituatie in de onderwijsregio en welke kenmerkende vraagstukken gezamenlijk worden aangepakt.

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. Deze besturen 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 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 afgestudeerden 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 in de toekomst. 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 gaan en de lagere instroom op de pabo's wordt in 2025 in deze regio een tekort verwacht van tussen de 2,5% en 3,5% 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 en Onderwijsatlas 2023). 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, steden 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 leerwerkplekken 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 het afgelopen jaar onderwijsregio 2024 en de eerdere RAP-ervaringen en resultaten in Groningen Stad, Groningen Ommeland, Drenthe en Friesland. Daarnaast op de zorgvuldig opgebouwde samenwerking, - 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 functies in het onderwijs. 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. Wat betreft het goed organiseren van loopbaanswitches PO/VO/MBO liggen er kansen om de hele onderwijssector te versterken. Noord-Nederland wil de onderwijsprofessionals graag behouden in de sector en 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

2025. Als partners in deze aanvraag hebben deze partijen elkaar gevonden in de geografische regio van de drie noordelijke provincies: Groningen, Friesland en Drenthe.

Arbeidsmarkt prognoses (voor een volledige analyse zie bijlage 4)

Gebruikte bronnen:

Voor deze analyse zijn gegevens afkomstig uit drie documenten, namelijk de "Onderwijsatlas Primair Onderwijs 2023", "Arbeidsmarktanalyse Primair Onderwijs 2024", en "De Arbeidsmarkt voor Leraren PO Noord-Nederland 2023-2028". Ook is informatie verzameld van de website [Onderwijsarbeidsmarkt in cijfers](#).

Lerarentekorten

In Noord-Nederland ligt het tekort aan leraren lager dan het landelijke gemiddelde. Hoewel Noord-Nederland lagere tekorten kent dan grote steden in de Randstad, blijven de tekorten een uitdaging. In 2024 wordt verwacht dat het tekort aan leerkrachten in Friesland 2,9% zal zijn, in Groningen 2,8%, en in Drenthe 1,4%. Deze cijfers zijn aanzienlijk lager dan bijvoorbeeld in Amsterdam en Almere, waar het tekort kan oplopen tot 15% (relatief onvervulde werkgelegenheid).

De tekorten concentreren zich bovendien op scholen met een meer complexe leerlingenpopulatie, zoals het speciaal basisonderwijs. Deze scholen ervaren vaker problemen met het vinden van voldoende gekwalificeerd personeel.

Werkgelegenheid

De werkgelegenheid in Noord-Nederland krimpt in tegenstelling tot het landelijke beeld, waar de werkgelegenheid stabiel blijft of in sommige gebieden zelfs toeneemt. In andere delen van Nederland, zoals in de Randstad en groeiende steden, stijgt de vraag naar leraren door bevolkingsgroei en een toename van leerlingen. Noord-Nederland daarentegen ziet een daling in leerlingaantallen, wat leidt tot een afname in de behoefte aan leraren.

Instroom en vervangingsvraag

Noord-Nederland heeft een lagere instroom vanuit de pabo's dan de rest van het land. Landelijk wordt het onderwijs vooral gevoed door afgestudeerden uit de lerarenopleidingen, maar in Noord-Nederland is de afhankelijkheid van bijvoorbeeld de stille reserves en zij-instromers/deeltijd opleidingen groter.

De vervangingsvraag in Noord-Nederland ligt rond het landelijk gemiddelde. Dit betekent dat de regio wel te maken heeft met de noodzaak om leraren die met pensioen gaan of de sector verlaten te vervangen, maar de vraag is minder groot in vergelijking met andere delen van het land, vooral de Randstad. Echter, de instroom van nieuwe leraren blijft achter bij wat er nodig is om aan deze vervangingsvraag te voldoen.

Vergrijzing

Net als in de rest van Nederland kampt Noord-Nederland met een sterk vergrijzend lerarenbestand. In heel Nederland is een groot deel van de lerarenpopulatie ouder dan 55, maar dit is in Noord-Nederland extra zichtbaar, wat betekent dat de regio te maken krijgt met een groeiende uitstroom van leraren door pensionering. De vervangingsvraag

zal hierdoor ook in de komende jaren toenemen. Dit is vergelijkbaar met landelijke trends, hoewel sommige andere regio's meer jonge leraren hebben die de oudere generatie vervangen.

Regionale demografie en leerlingenaantallen

Waar de leerlingaantallen in sommige delen van Nederland, met name stedelijke gebieden, stabiel blijven of zelfs groeien, kent Noord-Nederland een daling van het aantal leerlingen. Deze krimpende populatie heeft invloed op de vraag naar leraren en betekent dat de regio minder leraren nodig heeft in de komende jaren. Dit verschilt aanzienlijk van gebieden in de Randstad waar de vraag naar leraren juist toeneemt door bevolkingsgroei.

Onvervulde werkgelegenheid

In Noord-Nederland wordt een daling van de onvervulde werkgelegenheid verwacht. Dit betekent dat de regio naar verwachting minder moeite zal hebben om vacatures in te vullen dan andere delen van Nederland, waar het lerarentekort een langdurig en structureel probleem blijft. In de Randstad en andere stedelijke gebieden worden de tekorten aan leraren in de komende jaren juist groter, terwijl in Noord-Nederland de situatie stabiel lijkt.

Deeltijdwerken in Noord-Nederland

In heel Nederland is deeltijdwerk in het basisonderwijs de norm, en dit geldt ook voor Noord-Nederland. Ongeveer 55% van de leraren in het primair onderwijs werkt in deeltijd, een percentage dat vergelijkbaar is met landelijke cijfers. Wat Noord-Nederland bijzonder maakt, is dat er een hoger aantal deeltijdwerkers te vinden is in landelijke en krimpregio's, waar de werkdruk anders wordt ervaren dan in stedelijke gebieden. Dit speelt met name een rol in de balans tussen werk en privé, waar leraren bewust kiezen voor deeltijd om werkdruk te beheersen en tijd te hebben voor andere verantwoordelijkheden. In Nederland in het algemeen, maar vooral in Noord-Nederland, blijkt deeltijdwerk een aantrekkelijker optie te zijn door de hogere levenskwaliteit buiten de grote steden. De keuze voor deeltijd is vaak ingegeven door een behoefte aan een betere werk-privébalans, wat in landelijke gebieden gemakkelijker te realiseren is.

Activiteitenplanning

Beschrijf hieronder uw activiteiten. Geef aan wanneer en hoelang de activiteiten duren tussen 1 januari 2025 en 31 december 2025. Benoem daarnaast de beoogde resultaten en producten. Vermeld waar mogelijk aantallen en cijfers.

Er zijn in 2024 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, SchoolpleinNoord en leden van de NEA vertegenwoordigd, afgestemd op het domein. Activiteiten van de werkgroepen kunnen regionaal, maar ook subregionaal plaatsvinden. Deze werkgroepen zijn voor het overgrote deel van start gegaan. Het is nog te vroeg om resultaten te kunnen presenteren. We beschrijven hieronder de werkgroepen zoals we die vorig jaar in het PvA hebben benoemd en hoe het daarmee staat.

Domein Werving en matching

1. Werkgroep Werving en Matching (bemand en gestart)
2. Werkgroep Imago leraar (bemand en gestart)

Domein Opleiden en begeleiden (en behouden)

3. Werkgroep SO&P: Overkoepelende werkgroep van de 5 opleidingsscholen in PO Noord-Nederland. (bemand en gestart)

Domein Professionaliseren

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

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 (bemand en gestart)
7. Schaalgrootte en Structuur; Governance (gevuld met ondertekenaars, zal in 2025 worden opgeheven na het advies over structuur en schaalgrootte)
8. Gemeenschappelijke visie op opgroeien & ontwikkelen van kinderen (deze werkgroep is niet gevuld en niet gestart)

Bovenstaande werkgroepen zijn de werkgroepen voor 2024. De meeste zijn gestart met deelnemers van schoolbesturen (leerkrachten, schoolleiders, HR, bestuurders) en personeel van het HBO (projectleiders, docenten, ondersteuning). Achter elke werkgroep is de status opgenomen. Verderop in deze aanvraag volgt nog een uitgebreidere toelichting per werkgroep/thema. Het kan natuurlijk zijn dat er gaandeweg het traject toch nog behoefte is aan een extra werkgroep; dat valt in te passen, passend bij de lerende aanpak.

Opdrachten werkgroepen

Hieronder worden de opdrachten van de werkgroepen nader uitgewerkt.

De ondertekenaars van de Onderwijsregio PO Noord hebben keuzes gemaakt over de in te richten werkgroepen en de daarbij behorende opdracht. In de bijlagen van dit plan van aanpak staan de omschrijvingen, zoals die er nu liggen. Hieronder per werkgroep de korte samenvatting. In de komende maanden presenteren de werkgroepen hun eerste resultaten. Mogelijk geeft dat inzichten die voor de ondertekenaars aanleiding zijn om de opdrachten verder aan te scherpen.

Domein Werving en matching



Werving & matching

Schoolpleinnoord 2.0, meer studenten in de pabo, meer leraren in het onderwijs, Versneld voor de klas en zij-instroom, nieuwe doelgroepen, schoolleiders, strategische personeelsplanning.

Er wordt verder voortgebouwd op acties en activiteiten die eerder in de RAP periode en dit jaar 2024 in de onderwijsregio zijn gestart. Vanuit de successen ontwikkelen de

samenwerkende partijen door op de ingezette strategie. Instrumenten gericht op werving en matching van studenten, 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 succesvolle acties en ervaringen. Een ander onderdeel is strategische personeelsplanning (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.



Imago

Acties voor beter imago van het beroep van leraar, zoals een gezamenlijke campagne met PO/VO/MBO, talentscouting, instroommakelaar, praktijkroute havo-educatie.

Er zijn al een aantal gezamenlijke imagocampagnes gevoerd 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



Samen opleiden & professionaliseren

Noordelijke samenwerking van de 5 partnerschappen SO&P.

De vertegenwoordigingen van de vijf partnerschappen zijn in 2024 gestart met 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 gelijkkluidend wordt. In de verkennende fase zijn gesprekken gevoerd met alle programmaleiders om de doelen uit het plan van aanpak van 2024 verder te concretiseren en waar nodig bij te stellen. Deze verkennende fase is begeleid door een procesbegeleider.

Passend bij de lerende aanpak wordt er doorlopend getoetst of de doelen daadwerkelijk gehaald worden. 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.

Alle partnerschappen conformeren zich aan de volgende gestelde doelen:

- Alle studenten worden opgeleid op een leerwerkplek binnen een (aspirant) partnerschap;
- Het plaatsen en matchen van studenten wordt overzichtelijker voor het werkveld door betere afstemming tussen de verschillende procedures van de partnerschappen;
- Het wordt voor opleidingsscholen mogelijk om met meerdere opleidingen samen te werken;
- Het wordt voor leerkrachten gemakkelijker om studenten van verschillende opleidingsvarianten tot leraar basisonderwijs te begeleiden;
- Een doorgaande lijn opstellen in de (vormgeving van) de begeleiding van de initiële naar de inductiefase van alle leerkrachten in Noord-Nederland.

Dit kunnen we realiseren als de volgende randvoorwaarden zijn gerealiseerd:

- Afstemming in de opleidingsprogramma's, de begeleiding en de toetsing/examinering van de student;
- Organisatorische afstemming en inhoudelijke samenwerking tussen partnerschappen en opleidingsinstituten;
- Studenten worden opgeleid door getrainde school-, instituutopleiders en werkplekbegeleiders;
- Voldoende facilitering voor school-, instituutopleiders en werkplekbegeleiders;
- Besturen binnen de partnerschappen betrokken partners zijn geven vanuit visie en strategisch beleid invulling aan Samen Opleiden & Professionaliseren.

Domein Professionaliseren



Basis bekwaam PO

Ontwikkelen aanbod samen met opleiding en besturen voor basisbekwame leerkrachten, alumninetwerk ontwikkelen.

In de onderwijsregio 2025 zet de werkgroep Basisbekwaam PO het werk voort op dit gebied en wordt er gebruik gemaakt van 'de goede praktijken', dat wat er al gebeurt in de partnerschappen SO&P t.a.v. inductie. Op basis van een analyse van wat wel en wat niet werkt in onze regio, maar ook nationaal en wat er bekend is vanuit wetenschappelijk onderzoek, wordt een voorstel gemaakt in afstemming met de werkgroep SO&P. Er worden een aantal regio brede minimale afspraken gemaakt om zo tot een PO-basisbekwaam te komen. Lerarenopleidingen kunnen daar hun bachelorprogramma op aanpassen. We geven op deze manier invulling aan gezamenlijk professionaliseren.



Professionaliseren

Aansluiting bij Nationale Aanpak Professionalisering Leraren (NAPL) en koppeling maken met de mogelijkheden voor het Noorden, trainingen voor schoolopleiders en instituutopleiders, programma's voor schoolleiders en basisbekwame leerkrachten.

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, maar ook binnen programma Ontwikkelkracht en mogelijk Techkwadraat als het gaat om vormgeving van het techniekonderwijs en samenwerkingen PO-bedrijfsleven.

Deze werkgroep heeft aansluiting met de NAPL (Nationale Aanpak Professionalisering Leraren) en komt met inhoudelijke voorstellen passend bij dit groeifonds. 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. In september 2024 heeft de NAPL gecommuniceerd hoe de werkwijze in 2025 zal zijn met betrekking tot deelname aan dit project, c.q. hoe we als regio, of als school, kunnen deelnemen. Als Onderwijsregio PO Noord is het wellicht een goed idee om te voorkomen dat elke school en elk bestuur tijd en energie besteedt aan een aanvraag, maar dat we krachten bundelen; een aanvraag doen voor 60 besturen. Hiervoor is in 24-25 stevige afstemming nodig met NAPL en de werkgroep en stuurgroep van onderwijsregio Noord. Hetzelfde principe geldt voor Ontwikkelkracht; ook hier is in principe de werkwijze dat elke bestuur/elke school separaat een plan indient. Wat kunnen we als onderwijsregio betekenen opdat het de besturen minder tijd en energie kost, dat de aanvragen en middelen juist terecht komen, en de kracht van de samenwerking kunnen inzetten.

Specifieke aandacht is er voor scholing en training van schoolopleiders en instituutopleiders SO&P gezien de groei van alle opleidingsscholen naar 100% opleiden. Daarnaast is in deze werkgroep aandacht voor de positie van schoolleiders en startende leerkrachten.

Domein Innoveren voor het Noorden

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 lessen 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.

In 2024 is in deze werkgroep de werkwijze gestart om creatieve en vernieuwende ideeën te funden en verder te laten uitwerken en mogelijk te laten groeien tot een project dat later in een staande organisatie kan worden opgenomen.

Schaalgrootte en Structuur; Governance

De invulling van de governance in een onderwijsregio hangt samen met de specifieke kenmerken van deze grote onderwijsregio. Er is in 2024 gewerkt met een aantal

bovenbestuurlijke afspraken, waaraan de aangesloten besturen van deze regio zich hebben gecommitteerd. Zeker in het eerste jaar 2024 is er geen sprake geweest van een organisatievorm met een formele structuur van doorzettingsmacht, maar veeleer in een laagdrempelige aanspreekcultuur. Wanneer er in 2024 besluiten genomen moesten worden, hebben de samenwerkende partijen dat in deze fase gedaan op basis van consensus. In 2024 heeft deze specifieke groep al een aantal adviezen uitgebracht in de vorm van scenario's voor de toekomst. Vooralsnog heeft dat nog niet geleid tot een aanscherping van de governance in de onderwijsregio. Het is gewenst om met betrekking tot dit governance vraagstuk de werkgroep (met daarin met name besturen) in 2025 verder te laten gaan, naast de inmiddels opgezette Stuurgroep en Regiegroep. De werkgroep Schaalgrootte en Structuur zal de opdracht krijgen om op basis van de ervaringen, successen en hobbels, van 2024 een geschikte governancestructuur neer te zetten, passend bij de grootte van deze Onderwijsregio (qua oppervlakte 25% van Nederland en meer dan 60 besturen).

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.

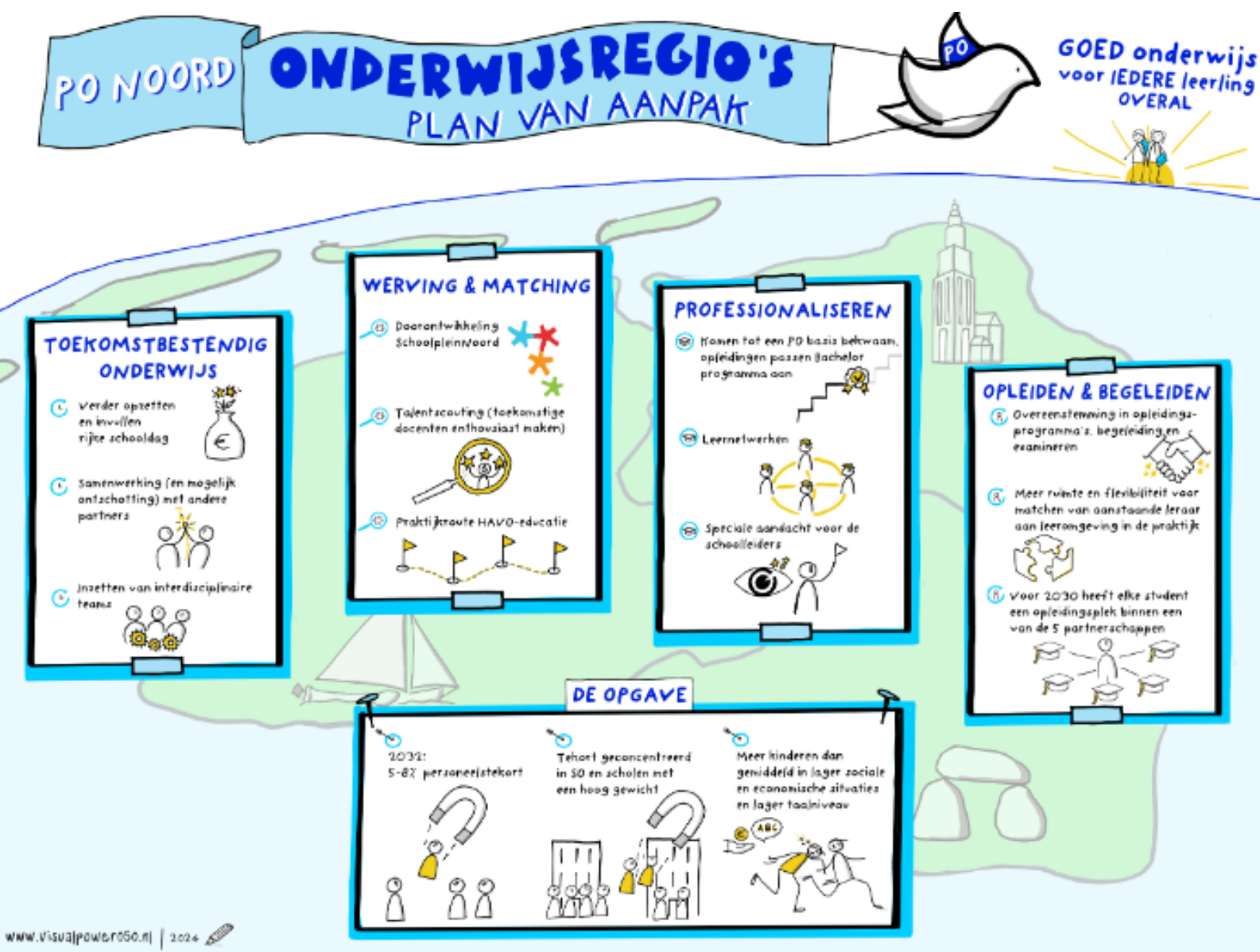
Resultaat is een duidelijke bijdrage aan de permanente ontwikkeling van de governance van deze onderwijsregio. We verhouden ons tot het flankerend onderzoek dat wordt gedaan naar governance van andere onderwijsregio's.

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 ondertekenaars opgestelde concept vergezicht (zie bijlage) wordt door deze werkgroep verder uitgewerkt.

Bij nader inzien wordt deze werkgroep niet ingericht en gestart. Het thema blijft zeer relevant voor de ondertekenaars, maar er is in de praktijk al heel veel nagedacht over een visie op opgroeien. Veel gemeenten hanteren zo'n visie en vaak is de visie van het Nederlands Jeugdinstituut (Nji) een belangrijke pijler onder die visie. In de Onderwijsregio PO Noord hanteren we de uitgangspunten van het Nji zoals vastgelegd in de publicatie Opgroeien doe je samen. De ondertekenaars blijven goed in gesprek op dit thema en zullen aanvullende activiteiten initiëren als andere organisaties (kinderopvang, gemeenten, etc.) nadrukkelijk de aansluiting gaan vinden bij de onderwijsregio.

Plan van aanpak



Activiteiten bij bereiken van doelen voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel

Beschrijf hier de activiteiten gericht op het bereiken van doelen voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel:

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode	Beoogde resultaten en producten
1 Werkgroep Werving en Matching	Verbeteren en ontwikkelen van wervings- en matchingstrategieën voor studenten en zij-instromers.	Januari – December 2025	Versterkte instroom van diverse doelgroepen in het onderwijs; Kwantitatief voldoende en kwalitatief hoogwaardige schoolleiders.
1.2 Ontwikkeling trajecten mbo naar leraar-ondersteuner	Aantrekken van nieuwe doelgroepen vanuit het mbo naar leraren-ondersteuner-opleidingen.	Januari – December 2025	Toename in mbo-studenten die doorstromen naar lerarenondersteuner-opleidingen; Verhoogde diversiteit in het onderwijs.
1.3 Aanpak tekorten in het speciaal onderwijs	Ontwikkelen en uitvoeren van gerichte wervings- en scholingsprogramma's voor het speciaal onderwijs.	Januari – December 2025	Vermindering van personeelstekorten in het speciaal onderwijs; Verbeterde kwaliteit van onderwijs aan kwetsbare leerlingen.
1.4 Doorontwikkeling HR-netwerk voor kennisdeling	Creëren van een regionaal HR-netwerk voor uitwisseling van best practices en kennisdeling.	Januari – December 2025	Verbeterde samenwerking en kennisdeling tussen HR-professionals; Innovatieve HR-strategieën in de onderwijssector.
1.5 Ontwikkeling regionale arbeidsmarktcijfers in samenwerking met Vervangingsfonds	Analyseren en monitoren van arbeidsmarktcijfers specifiek voor de regio Noord-Nederland.	Januari – December 2025	Actueel inzicht in arbeidsmarkt-ontwikkelingen; Gerichte strategieën voor personeelsplanning.
1.7 Strategische Personeelsplanning (SPP)	Inzicht krijgen in de behoefte en noodzaak aan onderwijspersoneel in Noord-Nederland.	Januari – December 2025	Duidelijk regionaal beeld van benodigde onderwijs capaciteit; Strategische planning voor de komende jaren.
2 Werkgroep Imago Leraar	Verbeteren van het imago en behoud van onderwijsprofessionals	Januari – December 2025	Verhoogde instroom van studenten in lerarenopleidingen;

			Grotere diversiteit onder toekomstige leraren.
2.1 Imagocampagne	Uitvoeren van imagocampagne gericht op het verbeteren van het imago van de leraar, inclusief diversiteitsbevordering.	Januari – December 2025	Verbeterd imago, meer kandidaten en een positieve perceptie van het onderwijs
2.2 Imagocampagne (V)S(BA)O	Versterken van het imago van het speciaal onderwijs door successen en ervaringsverhalen te delen.	Januari – December 2025	Verbeterd imago, meer kandidaten en een positieve perceptie van het speciaal onderwijs
2.3 Beurzen/ oriëntatiedagen	Instroommakelaar die info- en oriëntatiedagen organiseert en tevens op beurzen aanwezig is	Januari – December 2025	
3 Werkgroep SO&P: Overkoepelende Werkgroep Opleiden in de School	Afstemmen van opleidings- en begeleidings-programma's tussen de vijf partnerschappen in PO Noord-Nederland.	Januari – December 2025	Uniforme begeleiding en opleiding van studenten; Gestroomlijnde samenwerking tussen basisscholen en opleidingsinstituten.
3.1 Regionale training en coaching voor opleiders en begeleiders startende leerkrachten	Professionaliseren van werkplekbegeleiders, school- en instituutopleiders binnen de regio.	Januari – December 2025	Verbeterde kwaliteit van begeleiding van studenten en startende leerkrachten; Sterkere leercultuur binnen scholen.
3.2 Versneld voor de Klas – begeleidingstrajecten	Extra begeleiding en coaching voor studenten in het 'Versneld voor de Klas' traject.	Januari – December 2025	Verhoogde succesratio van studenten die versneld voor de klas staan; Verbeterde inbedding in de school.
4 Werkgroep Basisbekwaam PO	Ontwikkelen en implementeren van een regionaal basisbekwaamheids-programma voor startende leerkrachten.	Januari – December 2025	Regionale standaard voor basisbekwaamheid; Verbeterde begeleiding en behoud van startende leerkrachten.
4.1 Regionale Inductieprogramma's voor startende leerkrachten	Ondersteunen van besturen bij implementatie van inductieprogramma's voor startende leerkrachten.	Januari – December 2025	Sterke inductieprogramma's in de regio; Verhoogd behoud van startende leerkrachten.

5 Werkgroep Professionalisering onderwijs-professionals	Versterken van de professionele ontwikkeling van onderwijsteams en schoolleiders in de regio.	Januari – December 2025	Leernetwerken voor leraren en schoolleiders; Verworven subsidies voor verdere professionalisering.
5.1 Regionaal netwerk voor startende schoolleiders	Ondersteunen van startende schoolleiders door middel van regionale netwerken en coaching.	Januari – December 2025	Sterkere ondersteuning en ontwikkeling van startende schoolleiders; Verbeterd leiderschap binnen scholen.
5.2 Regionaal programma voor masteropgeleide leerkrachten	Promoten en faciliteren van verdere academische ontwikkeling van leerkrachten in de regio.	Januari – December 2025	Toename van het aantal masteropgeleide leerkrachten; Verhoogde kwaliteit van het onderwijs.
5.3 Co-creatielabs voor Professionalisering	Ontwikkelen van co-creatielabs gericht op formeel en informeel leren en de versterking van leercultuur.	Januari – December 2025	Innovatieve professionaliserings-trajecten; Versterkte leercultuur in scholen.
6. Werkgroep Innovatielab/ Innovatiewerkplaats	Ondersteunen van scholen bij het experimenteren met innovatieve onderwijsconcepten en organisatievormen.	Januari – December 2025	Uitwisseling van expertise en kennis; Toename in scholen die innovatieve concepten implementeren.
6.1 Rijke Schooldag	Opzetten van pilots voor de Rijke Schooldag in samenwerking met partners zoals kinderopvang en jeugdhulp.	Januari – December 2025	Succesvolle pilots voor de Rijke Schooldag; Verbeterde samenwerking tussen onderwijs en andere sectoren.
6.2 Innovatielab: Onderwijs toekomstbestendig maken	Experimenteren met nieuwe manieren om onderwijs en scholen te organiseren. Focus op strategische personeelsplanning, vernieuwende concepten en ontschotting tussen onderwijs en andere sectoren.		Succesvolle implementatie van innovatieve onderwijsmodellen en samenwerking met andere partners zoals kinderopvang.
7. Adviesgroep Schaalgrootte en Structuur; Governance	Ontwikkelen van een passende governance-structuur voor de onderwijsregio.	Januari – December 2025	Duidelijke governance-afspraken; Flexibele en toekomstbestendige organisatiestructuur.

Activiteiten gericht op begeleiden van startende leraren, en schoolleiders en hun verdere professionalisering.

Beschrijf hier de activiteiten gericht op het begeleiden van startende leraren, en schoolleiders en hun verdere professionalisering.

Er wordt primair voortgebouwd op de organisatie (aankpak in werkgroepen, stuurgroep, regiegroep) en resultaten die behaald zijn in de voorgaande jaren met SO&P en de aankpak tegen het lerarentekort.

In de werkgroep Professionaliseren is er specifiek aandacht voor het begeleiden en professionaliseren van Schoolleiders en startende leerkrachten. Deze werkgroep heeft aansluiting met de NAPL en Ontwikkelkracht via diverse organen 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 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 leidinggevendenden, 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.

Functieomschrijving projectleider

Beschrijf de aanstelling en functieomschrijving van een projectleider om het plan uit te voeren.

De Onderwijsregio PO Noord-Nederland is op zoek naar een proactieve en verbindende **Projectleider (0,4 fte – 1 jaar)** met de volgende taken:

- Het ontwikkelen van een gezamenlijke visie en het uitwerken van een plan van aanpak, gebaseerd op de uitgangspunten zoals beschreven in de aanvraag voor de voorloper Onderwijsregio PO Noord-Nederland. In dit plan worden doelen en activiteiten onder de thema's en werkgroepen beschreven.
- Het creëren van betrokkenheid en eigenaarschap bij de PO-besturen (bestuurders, schoolleiders, HR), opleiders en de beroepsgroep, inclusief het MBO als opleider van onderwijsprofessionals.
- Het stimuleren van activiteiten uit het plan van aanpak en het bewaken van de voortgang.
- Het organiseren van vertegenwoordiging van de beroepsgroep leraren en ondersteuners.
- Het uitwerken en faciliteren van de overlegstructuur en communicatie-uitingen.
- Het verantwoorden van behaalde resultaten.

Je zult nauw samenwerken met onderwijsbesturen, opleidingsinstituten, overheid, werknemersorganisaties en andere belanghebbenden om een gezamenlijke visie te ontwikkelen en concrete stappen te zetten richting een effectieve samenwerking en inrichting van de onderwijsregio. Je bent verantwoordelijk voor een gedegen plan van aanpak en geeft sturing aan het proces. Gezien het grote aantal belanghebbenden is zorgvuldigheid en een open en transparante communicatie in en over het proces van groot belang.

De Onderwijsregio PO Noord

In de regio Noord-Nederland vormt het PO een onderwijsregio voor 2025. Daarin werken besturen, opleidingen en de beroepsgroep aan de volgende domeinen:

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.

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.

Profielkenmerken:

- Uitgebreide ervaring met bestuurlijke processen in het primair onderwijs en kennis van onderwijsbeleid en ontwikkelingen.
- HBO+ denk- en werkniveau.
- Een heldere visie op het organiseren van effectieve samenwerking tussen onderwijsbestuur, opleidingen en arbeidsmarkt in de aanpak van het lerarentekort.
- Een duidelijk begrip van de meerwaarde van een onderwijsregio/onderwijsregio's.
- Het vermogen om energie te brengen en vast te houden in een complex krachtenveld, door het snel en zichtbaar realiseren van resultaten.
- Inzicht in de thema's die in de regio worden behandeld.
- Resultaatgericht, strategisch vaardig en besluitvaardig, met oog voor kwaliteit en procesoptimalisatie.
- Een inspirerende verbinder met bestuurlijke sensitiviteit voor complexe processen.

Inrichting loket

Beschrijf hoe een loket wordt ingericht of verder ontwikkeld voor de onderwijsregio gericht op de totale klantreis van onderwijspersoneel voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel.

Website

www.schoolpleinnoord.nl

Dit kennisplatform breiden de samenwerkende partijen uit tot de centrale plek voor en door geïnteresseerden in het onderwijs in het Noorden. Informatieavonden, loopbaanadviseurs, resultaten van werkgroepen, oproepen, onderzoek, trainingen als Zin in Lesgeven en een assessmentcentrum hebben een plek.

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).

De samenwerking met SchoolpleinNoord is erg goed. De leden van SPN zijn het afgelopen jaar in gesprek gegaan over de toekomst van SPN in relatie tot de vijf onderwijsregio's in het Noorden en houden er rekening mee dat SPN op termijn in de huidige vorm gaat verdwijnen danwel opgaat in de onderwijsregio's. Binnen SPN worden

de stappen helemaal afgestemd op de onderwijsregio's in opbouw. (verdere voorbeelden van specifieke activiteiten, zie bijlage)

Specifieke activiteit 2025: Aanstellen instroommakelaar

Voortzetten van de aanstelling van een noordelijke instroommakelaar. De instroommakelaar is eerste aanspreekpunt voor potentiële overstappers naar het onderwijs, organiseert voorlichtingsbijeenkomsten en legt contact tussen kandidaten, HR-medewerkers en studieadviseurs van de scholen en opleidingen die participeren in de desbetreffende Onderwijsregio.

Specifieke activiteit 2025: Verkennen noordelijke landingspagina

Er zijn in het Noorden op dit moment drie regioloketten ontwikkeld, gericht op de werving van personeel en potentiële zij-instromers. Om voor de doelgroep de route zo duidelijk mogen te maken verkennen de betrokken onderwijsregio's in dit project op welke wijze er voor potentiële kandidaten één herkenbare Noordelijke landingspagina ontwikkeld kan worden, waarbij doorverwezen wordt naar de regionale loketten

Ambitie

Werk de ambitie uit om 100% van de studenten en zijinstromers op te leiden binnen opleidingsscholen in de onderwijsregio.

Er zijn in het PO in Noord-Nederland vijf partnerschappen Samen Opleiden en Professionaliseren:

- Opleidingsschool Noord-Nederland (scholen en Hanze Hogeschool)
- Opleidingsschool Fryslân (scholen en NHL Stenden Hogeschool)
- Partnerschap Samen Opleiden en Professionaliseren (Drenthe-Kop van Overijssel (scholen en NHL Stenden Hogeschool)
- Partnerschap Samen Opleiden, Professionaliseren en Innoveren Groningen – kop van Drenthe (scholen en NHL Stenden Hogeschool)
- Gespecialiseerd Onderwijs (scholen, NHL Stenden Hogeschool, RUG en Hanze Hogeschool)

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 de 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 is een overkoepelende werkgroep SO&P gevormd in Onderwijsregio PO Noord. Hierin vindt overleg plaats tussen de 5 partnerschappen om de onderwijsprogramma's en het Samen Opleiden op elkaar af te stemmen.

De vertegenwoordigingen van de 5 Partnerschappen opleidingsscholen hebben 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.

Alle partnerschappen conformeren zich aan de volgende gestelde doelen:

- alle studenten worden opgeleid op een leerwerkplek binnen een (aspirant) partnerschap;
- het plaatsen en matchen van studenten wordt overzichtelijker voor het werkveld door betere afstemming tussen de verschillende procedures van de partnerschappen;
- het wordt voor opleidingsscholen mogelijk om met meerdere opleidingen samen te werken;
- het wordt voor leerkrachten gemakkelijker om studenten van verschillende opleidingsvarianten tot leraar basisonderwijs te begeleiden;
- een doorgaande lijn opstellen in de (vormgeving van) de begeleiding van de initiële naar de inductiefase van alle leerkrachten in Noord-Nederland.

Dit kunnen we realiseren als de volgende randvoorwaarden zijn gerealiseerd:

- afstemming in de opleidingsprogramma's, de begeleiding en de toetsing/examinering van de student;
- organisatorische afstemming en inhoudelijke samenwerking tussen partnerschappen en opleidingsinstituten;
- studenten worden opgeleid door getrainde school-, instituutsopleiders en werkplekbegeleiders;
- voldoende facilitering voor school-, instituutsopleiders en werkplekbegeleiders;
- besturen binnen de partnerschappen betrokken partners zijn en vanuit visie en strategisch beleid invulling geven aan Samen Opleiden & Professionaliseren.

Aansluiting op onderwijsregio

Beschrijf hoe partijen zich inzetten om alle besturen en lerarenopleidingen bij de onderwijsregio aangesloten te krijgen.

De lerarenopleidingen van NHLStenden en de Hanze zijn aangesloten op de onderwijsregio. Zij stemmen af met RuG en VO opleidingen. Zij participeren zeer actief in de onderwijsregio, in Stuurgroep, Regiegroep en in Werkgroepen.

Alle besturen zijn in 2023 en 2024 benaderd met uitleg over de doelen van de Onderwijsregio PO Noord, en wat de verwachtingen zijn naar de besturen en wat hun voordeel kan zijn. Alle besturen konden zich vervolgens aanmelden. Inmiddels is een zeer groot deel van de besturen PO Noord-Nederland aangesloten bij de onderwijsregio; rond de 60 besturen. In 2024 zijn meerdere gesprekken gevoerd om meer besturen aan te haken voor 2025. Qua gemeenten is het dekkend. Graag zien we dat álle PO besturen deelnemen; hiervoor zal opnieuw een informatiemiddag worden gepland in 2025. Aanmelding kan uiteraard, ook tijdens het kalenderjaar.

De samenwerkende partijen ontwikkelen in 2024 en 2025 een onderwijsregio waar iedereen op aangesloten wil zijn. Dat houdt in dat de 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. 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 succesvol gewerkt en gerealiseerd 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 werkgroepen zijn in goed overleg met alle besturen tot stand gekomen. Resultaten en procesvragen van de werkgroepen worden gedeeld met de besturen. 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 2025 gaan de ondertekenaars in fysieke bijeenkomsten verder met 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 iedere bijeenkomst met ondertekenaars 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.

Governance

Beschrijf hoe de governance in de onderwijsregio wordt vormgegeven.

In de regeling van de aanvraag onderwijsregio 2025 is 50% van de PBSS-middelen (regeling bijzondere bekostiging Professionalisering en Begeleiding Starters en Schoolleiders) overgeheveld naar de middelen voor de onderwijsregio's.

Voorgesteld wordt deze middelen in 2025 te verdelen onder de deelnemende besturen, analoog aan het aantal leerlingen per bestuur. Besturen zullen vervolgens aan de penvoerder onderwijsregio inzichtelijk maken hoe de middelen zijn besteed.

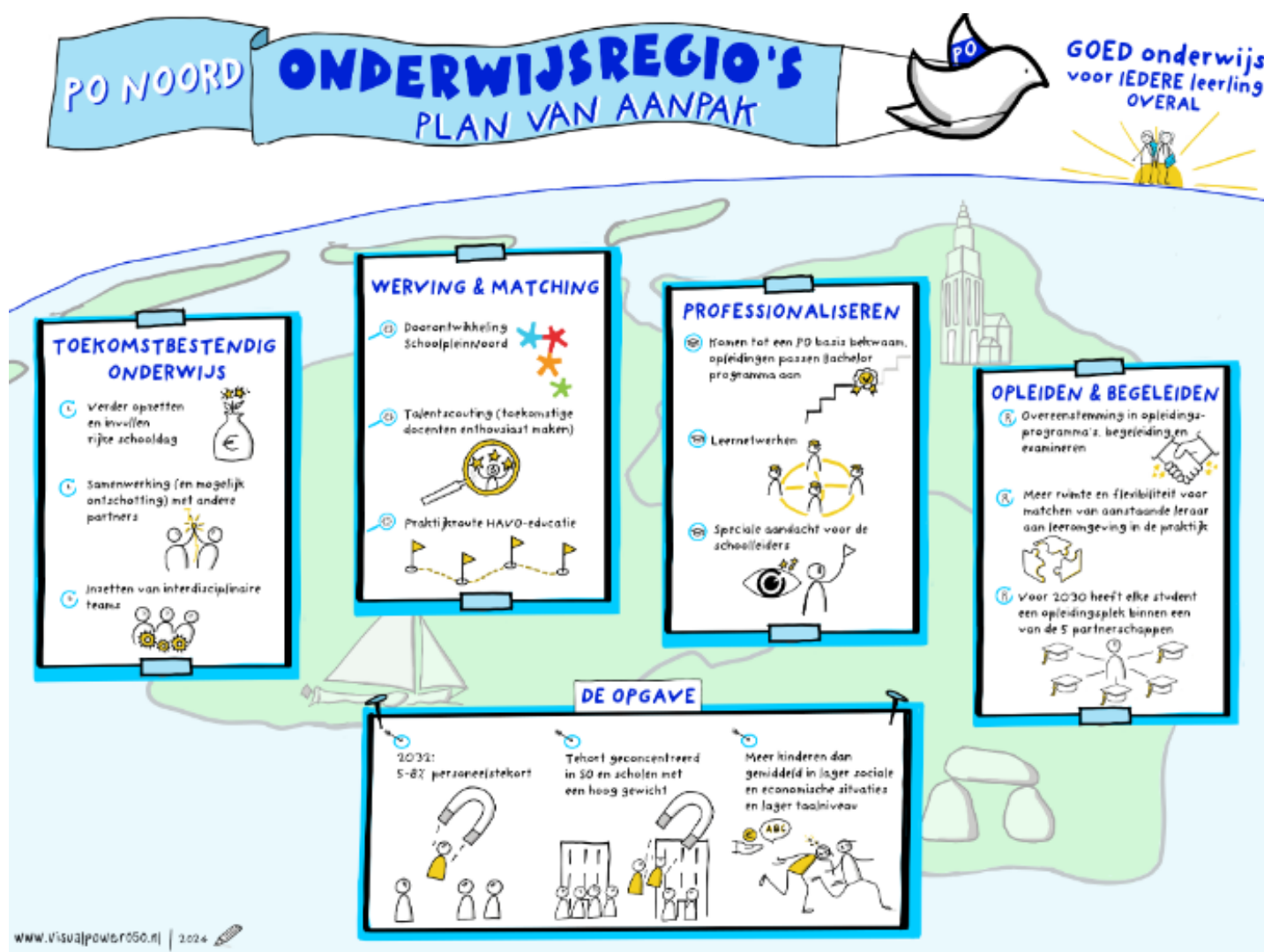
Echter, het organiseren van een professionaliseringsaanbod gericht op de hele onderwijsregio waar Starters en Schoolleiders aan kunnen deelnemen tegen een gereduceerd tarief (aanbieder heeft direct een grote groep cursisten, geen wervingskosten) en is daarmee aantrekkelijk voor aanbieder én voor de besturen.

Daarom krijgt de werkgroep Professionalisering de extra opdracht in 2025 om te onderzoeken hoe een deel van deze professionaliseringsmiddelen in 2026 ingezet kan worden voor scholing van personeel. Gedacht kan worden aan registeropleidingen zoals de Coördinator Taal, Coördinator Rekenen, Bewegingsonderwijs maar ook aan (na)scholingen voor schoolleiders en begeleidingstrajecten voor starters. Maar hoe zetten we een passende inhoud en structuur neer? Wat zijn de voordelen? En hoe voorkomen we de nadelen? Het opleveren van een advies zal één van de opdrachten van de werkgroep Professionalisering zijn.

Concept organisatie Onderwijsregio PO Noord

Uitgangspunten voor de start

- We bouwen zo nodig de zwaarte van de governance gelijk op met de inhoud.
- In het ingediende plan staat besluitvorming zoveel mogelijk op basis van consensus in de beginperiode. Dat houden we voorlopig aan. Dus: 70 ondertekenaars maken samen keuzes.
- Lopende zaken moeten voortgang houden. Daar zit al governance op, zoals de Samen Opleiden en Professionaliseren partnerschappen. Dat houden we in stand. We zorgen wel dat die governance een haakje krijgt naar onze eigen onderwijsregio besturing binnen te vormen onderwijsregio.
- Onze 7 werkgroepen krijgen werkgroepleiders en die gaan de inrichting van hun eigen werkgroep eerst regelen. Deze 7 leiders vormen samen een regiegroep.
- Tussen de 70 ondertekenaars (besluitvormend) en de regiegroep in zetten we een stuurgroep. Die geven de regiegroep richting mee op onderdelen en zorgen dat er goede voorbereiding op de besluitvorming ligt voor de overleggen met de 70 ondertekenaars.
- De werkgroep schaalgrootte en structuur volgt de inhoud en blijft met adviezen komen voor de verdere opbouw van de governance en onderzoekt de best passende schaalgrootte.



Vormgeving stuurgroep

- De stuurgroep bestaat uit bestuurlijke vertegenwoordigers van de 3 provincies (bij de start 6 in totaal), de voorzitter van de regiegroep (bij voorkeur geen bestuurder), bestuurlijke vertegenwoordiging van de lerarenopleidingen (bij de start 2 in totaal) en een vertegenwoordiger van de beroepsgroep.
- Het mandaat voor beslissingen rondom de onderwijsregio krijgt de stuurgroep van de Ondertekenaars. Dat mandaat zal gaandeweg de opbouw van de onderwijsregio steeds verder groeien.
- Het algemeen bestuur wordt gevormd door alle ondertekenaars en de stuurgroep handelt binnen de kaders van de subsidieregeling en -toekenning.
- Het penvoerderschap van de Onderwijsregio PO Noord ligt voor 2024 bij CKC Drenthe.
- De stuurgroep bereid de besluitvorming voor het Werkplan Onderwijsregio PO Noord voor en stelt deze i.o.m. de ondertekenaars vast:
 - Vaststellen samenstelling van de werkgroepen.
 - Vaststellen opdrachten voor de werkgroepen.
 - Vaststellen dagelijkse aansturing (projectmanagement, werkgroepen).
 - Vaststellen leden werkgroepen.
 - Vaststellen begroting.

Regiegroep

- De Regiegroep bestaat uit de programmaleider van de Onderwijsregio PO Noord en de werkgroepleiders.
- De Regiegroep heeft een voorzitter die ook in de stuurgroep plaatsneemt.
- De projectleiding is verantwoordelijk voor het behalen van de resultaten van het werkplan.
- De werkgroepleiders geven leiding aan de werkgroepen. Elke werkgroep leider is verantwoordelijk voor het behalen van het resultaat van zijn werkgroep.
- De werkgroepleiders zijn ervaren in het inhoudelijk, beheers- en procesmatig resultaatgericht sturen van een werkgroep. Zij roepen de werkgroep leden bij elkaar, geven opdrachten en weten motiverend op te treden.
- De Regiegroep doet voorstellen aan de stuurgroep voor de agenda van de onderwijsregiobijeenkomsten.
- De Regiegroep organiseert werkgroep overstijgende bijeenkomsten.
- Regiegroep maakt de deelbegrotingen voor de werkgroepen. Er wordt ook een voorzet gemaakt voor een opzet van de ondersteuningsstructuur, waaronder de communicatie.
- In de regiegroepoverleggen worden ervaringen van de werkgroepleiders en de projectleider(s) uitgewisseld en plannen gedeeld met als doel afstemming en voorkomen van hiaten c.q. dubbelingen met als uiteindelijk doel het behalen van de resultaten van het werkplan.
- De Regiegroep en werkgroepen handelen binnen de kaders van de subsidieregeling en - toekenning en dragen zorg voor het behalen van de resultaten van het Werkplan Onderwijsregio PO Noord.
- De regiegroep leden worden gefaciliteerd voor hun inzet.

Werkgroepen

- De werkgroepen bestaan uit op het onderwerp geïnteresseerde en betrokken medewerkers van scholen, schoolbesturen en opleidingsinstellingen.
- Te denken valt aan schoolleiders, leerkrachten, docenten, onderzoekers. Deze werkgroep leden worden gefaciliteerd voor hun inzet.
- De werkgroepen Basisbekwaam (inductie), Professionalisering en SO&P hebben een nauwe band omdat hun inhoud sterk op elkaar afgestemd dient te worden. In verband met de continuïteit krijgen bestaande werkgroepen (RAP) hier een plek.
- Bestuurders adopteren een werkgroep ten behoeve van de bestuurlijke verankering. In principe voor elke werkgroep 1 bestuurder, waarbij het niet noodzakelijk is dat de bestuurder ook de werkgroep leider is.

Beroepsgroep

- De vertegenwoordiger van de beroepsgroep organiseert samen met de toegewezen vakbondsconsulent een werkveldadviescommissie die gevraagd en ongevraagd advies geven. Het advies gaat mee in de besluitvorming.

Tijdelijke adviesgroep schaalgrootte en structuur

De werkgroep schaalgrootte en structuur volgt de inhoud en blijft met adviezen komen voor de verdere opbouw van de governance en onderzoekt de best passende schaalgrootte. In overleg met de ondertekenaars heft deze werkgroep zichzelf op. Dat zal in 2025 gebeuren.

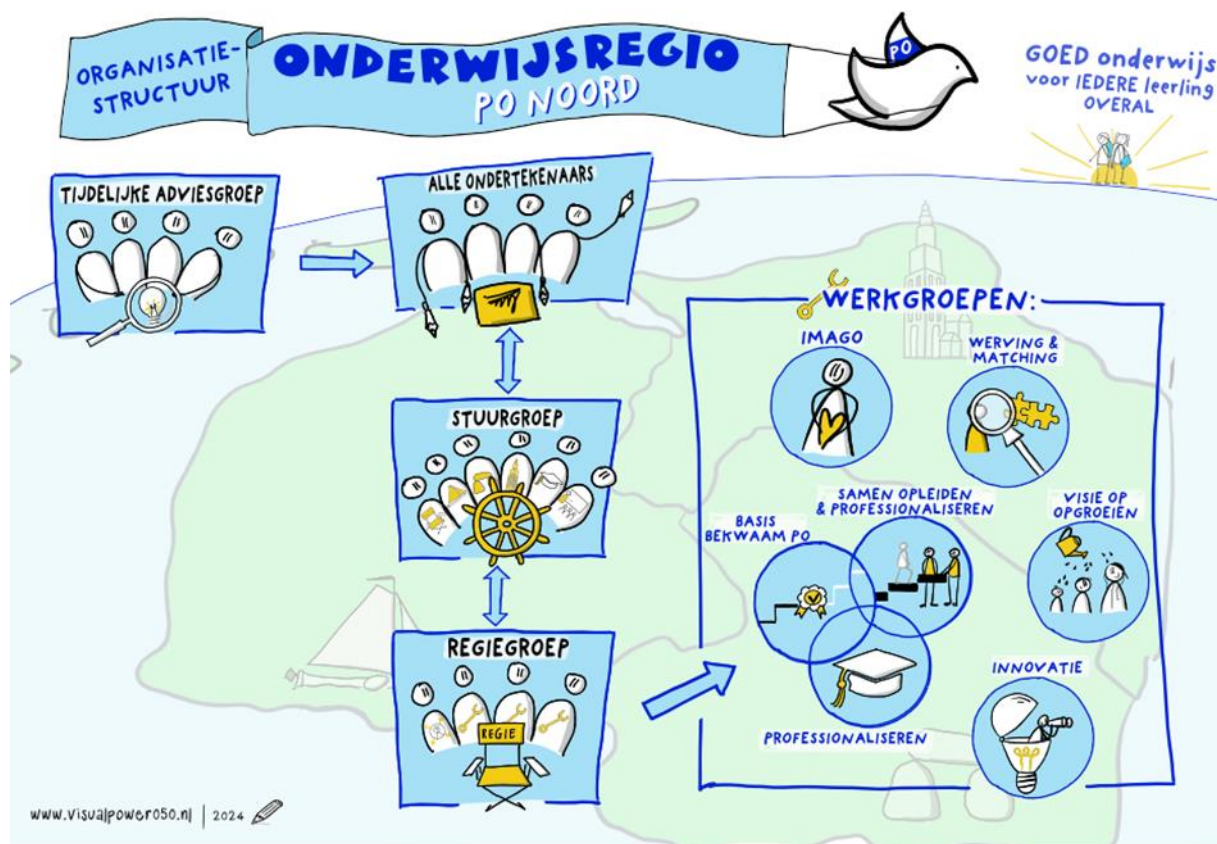
Bovenbestuurlijke inzet

Beschrijf de activiteiten die samenhangen met de bovenbestuurlijke inzet van personeel, zoals het inrichten en in stand houden van de 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 bovenbestuurlijke vervangingspool een oplossing zou zijn, dan kan dat verder worden ontdekt.

Realisatie doelen

Beschrijf hoe de realisatie van de doelen wordt gevolgd en vastgesteld.



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 ondertekenaars. Daar worden in eerste instantie resultaten gepresenteerd en worden er afspraken voor vervolgstappen besproken. Hiertoe worden een aantal bijeenkomsten met ondertekenaars 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 penvoerder is CKC-Drenthe. Deze zorgt voor een (financiële) administratie en een controller die toezicht houdt op de juiste financiële gang van zaken.

Aanvullend

Als sprake is van een sectorspecifieke aanvraag, beschrijf dan hieronder activiteiten die zich richten op de doorontwikkeling naar een toekomstige sectoroverstijgende onderwijsregio.

De onderwijsregio's zijn gericht op het oplossen van uitdagingen in de onderwijsarbeidsmarkt van de desbetreffende onderwijsregio's. In Noord-Nederland doen vijf regio's een aanvraag tot subsidiëring van het vormen van een onderwijsregio. Deze noordelijke onderwijsregio's zijn monosectoraal georganiseerd, maar kennen een gezamenlijke context die breder is dan alleen de onderwijsregio's maar wel de opgave van de onderwijsregio's raakt; denk bijvoorbeeld aan de arbeidsmarktregio of samenwerking tussen onderwijs en gemeenten. In deze preambule, opgenomen in elk van de vijf noordelijke aanvragen, vragen de deelnemende partners aandacht voor deze noordelijke context.

Noord-Nederland is een regio met dunbevolkte gebieden, afgewisseld met stedelijke kernen. De afstanden zijn er – voor Nederlandse begrippen – relatief groot. Daarbij kent het Noorden een neerwaartse demografische ontwikkeling: veel gebieden hebben er te maken met leerling- en studentdaling en een krimpende arbeidsmarkt. Er is dan ook niet alleen sprake van een personeelstekort, maar ook van toenemende druk op de gehele educatieve infrastructuur.

Dit geldt niet alleen voor het onderwijs, maar ook voor aanpalende sectoren in het sociaaleconomisch domein. Het wordt voor partijen in en rond het onderwijs in Noord-Nederland steeds moeilijker om een passend voorzieningenniveau te bieden aan leerlingen en studenten. Deze tendens wordt versterkt door de bekostiging binnen alle domeinen op basis van leerling- en studentenaantallen in plaats van een basisbekostiging.

Onze regio is daarom gebaat bij aandacht voor borging van een stevige basis in het voorzieningenniveau, bijvoorbeeld via vaste voeten en capaciteitsbekostiging. Maar ook bij ontschotting van beleid, verruiming van wetgeving en bijbehorende geldstromen tussen onderwijssectoren en aanpalende beleidsterreinen.

Binnen deze context werken de onderwijsregio's aan een brede opdracht op diverse terreinen: van werving en matching tot het opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel. Vanwege de noordelijke context hebben alle vijf de regio's daarnaast binnen de scholen aandacht voor het anders organiseren van het onderwijs. Daarbij is samenwerking tussen de diverse onderwijssectoren en met andere, hiervoor genoemde partijen essentieel. Om de uitdagingen van het noordelijk onderwijs van een antwoord te voorzien is het nodig dat de betrokken partijen zich passend bij de regionale opgaven van de onderwijsregio kunnen organiseren.

Het noordelijk onderwijs kent op vele plekken goede samenwerking. Met name de afgelopen jaren is er nauw overlegd, samengewerkt en zijn activiteiten op elkaar afgestemd of gezamenlijk georganiseerd. Daarbij is voortgebouwd op bestaande samenwerking, het Samen Opleiden & Professionaliseren, de Regionale Aanpak Personeelstekorten en de Noordelijke Educatieve Alliantie. Het Noorden zet deze

samenwerking voort in de vijf onderwijsregio's. We werken toe naar een situatie waarin de vijf noordelijke onderwijsregio's een gezamenlijke agendacommissie instellen. Deze agendacommissie bereidt gezamenlijke bijeenkomsten voor waarin onderwerpen besproken worden die de schaal van de afzonderlijke onderwijsregio's overstijgen.

Activiteiten

Activiteit 1: Netwerk Noordelijke onderwijsregio's

Voortzetten van en participeren in het noordelijke netwerk waarin betrokkenen bij de vijf noordelijke onderwijsregio's elkaar ontmoeten om kennis te delen, activiteiten op elkaar af te stemmen en gezamenlijke activiteiten te ontplooiën.

Activiteit 2: Aanstellen instroommakelaar

Voortzetten van de aanstelling van een noordelijke instroommakelaar. De instroommakelaar is eerste aanspreekpunt voor potentiële overstappers naar het onderwijs, organiseert voorlichtingsbijeenkomsten en legt contact tussen kandidaten en HR-medewerkers en studieadviseurs van de scholen en opleidingen die participeren in de desbetreffende onderwijsregio.

Activiteit 3: Verkennen noordelijke landingspagina

Er zijn in het Noorden op dit moment drie regioloketten ontwikkeld, gericht op de werving van personeel en potentiële zij-instromers. Om voor de doelgroep de route zo duidelijk mogelijk te maken verkennen de betrokken onderwijsregio's in dit project op welke wijze er voor potentiële kandidaten één herkenbare Noordelijke landingspagina ontwikkeld kan worden, waarbij doorverwezen wordt naar de regionale loketten.

Peer review

Beschrijf hoe de ontwikkelingsgerichte peer review wordt georganiseerd. Beschrijf in ieder geval wanneer en hoe deze plaatsvindt. Deze organisatie geldt alleen voor opleidingsscholen waarvan in kalenderjaar 2025 de ontwikkelingsgerichte peer review plaats moet vinden.

In 2025 nemen drie partnerschappen uit de onderwijsregio deel aan een Ontwikkelingsgericht Peer Review:

- Groningen- Kop van Drenthe
- Opleidingsschool Noord-Nederland
- Opleidingsschool Fryslân

Alle drie de partnerschappen doen dit onder begeleiding van het Platform Samen Opleiden. Onderdeel van deze begeleiding is het volgen van voorbereidingsbijeenkomsten, het inrichten van de samenwerking met een bezoekend panel, het schrijven van een kritische reflectie en het organiseren van een bezoekdag. De voortgang van de voorbereidingen worden bijgehouden in de digitale planner van het platform (Peer Review Planner).

De partnerschappen hebben de ambitie om te onderzoeken of het mogelijk is om deze peer reviews op elkaar af te stemmen om zo niet alleen feedback te krijgen op het partnerschap, maar ook op de gezamenlijke doelen in het noorden.

Partnerschap Vista

Partnerschap Vista: bestaande uit Catent, BMS, CNS Staphorst, Op Kop, Promes, Talent Westerveld, Wolderwijs en Hogeschool KPZ

Datum: 17 april 2025

Panelleden: Het bezoekend panel wordt gevormd door de volgende twee partnerschappen:

- Samen
- Samen Opleiden Professionaliseren en Innoveren Groningen-Kop van Drenthe

De peer review-dag wordt georganiseerd door projectgroep Vista, bestaand uit de coördinatoren van alle partners inclusief programmamanager KPZ

Thema: Samenwerking

Beschrijf hoe deelname aan de beoordelingsgerichte peer review wordt voorbereid. Deze beschrijving is alleen nodig als er in uw onderwijsregio een aspirant-opleidingsschool deelneemt die in 2021 is gestart en/of voor de aspirant-opleidingsscholen die in 2023 als onvoldoende zijn beoordeeld door de minister.

Zie bijlage 5 op blz 55 voor de beoordelingsgerichte peer review van Verschil Verbindt (Windesheim).

Plan van Aanpak voor Speciaal Onderwijs in de Onderwijsregio PO Noord

Beschrijf de activiteiten gericht op het (voortgezet) speciaal onderwijs voor een onderwijsregio in het primair onderwijs.

Inleiding

In de onderwijsregio PO Noord-Nederland richten we ons op het versterken van het (voortgezet) speciaal onderwijs (SO/SBAO/VSO) door middel van gerichte activiteiten en interventies. Het doel is om de professionalisering en het opleiden en begeleiden van studenten en onderwijsprofessionals in het speciaal onderwijs binnen de regio Noord-Nederland te versterken, tekorten in de arbeidsmarkt aan te pakken, en een positief imago van het speciaal onderwijs te bevorderen. Dit plan beschrijft de activiteiten die in samenwerking met verschillende stakeholders worden uitgevoerd om deze doelen te realiseren.

Panel & Klankbordgroep

Doel:

Het panel dient als een klankbord voor de bestaande werkgroepen binnen de onderwijsregio. Deze groep, bestaande uit experts op het gebied van HR, opleiding, en begeleiding, biedt advies en feedback op de initiatieven die in de regio worden ondernomen. Het panel komt drie keer per jaar bijeen.

Activiteiten:

- *Bijeenkomsten:* Drie keer per jaar organiseert het panel bijeenkomsten waarin lopende en nieuwe initiatieven worden besproken.
- *Expertisedeling:* Het panel deelt expertise met de werkgroepen, met een focus op hoe specifieke oplossingen in het speciaal onderwijs werken en hoe deze breder kunnen worden ingezet.

- *Partnerschap verder uitbouwen en doorontwikkelen:* Het panel werkt nauw samen met partners in het speciaal onderwijs zoals het partnerschap GO om hun ervaringen en expertise in de regio te integreren.

Werving & Matching

Doel:

Tekorten in het speciaal onderwijs gerichter in beeld brengen en aanpakken, en zorgen voor een effectieve werving en matching van geschikte kandidaten.

Activiteiten:

- *Arbeidsmarktanalyses:* Opstellen van arbeidsmarktanalyses die specifiek zijn gericht op het speciaal onderwijs, inclusief het maken van onderscheid tussen SO, SBAO, en VSO.
- *ZiB (Zij-instroom in beroep):* Tijdens de werving en selectie blijft er aandacht voor het observeren van potentiële kandidaten om hun geschiktheid voor het speciaal onderwijs te beoordelen, bijvoorbeeld door hen 12 dagen mee te laten kijken. Delen van good-practises.
- *Goed werkgeverschap:* Aandacht voor cultuur en ontwikkeling binnen de scholen, en dit ook duidelijk positioneren tijdens de werving.
- *Gemeenschappelijke afspraken:* Onderzoek naar de mogelijkheid om gezamenlijke arbeidsmarktafspraken te maken, zoals over secundaire arbeidsvoorwaarden (toelages, vergoedingen).
- *Oriëntatiedagen:* Het organiseren van gerichte oriëntatiedagen en avonden waarin potentiële medewerkers kennis kunnen maken met het werken in het speciaal onderwijs.
- *Gerichte werving:* Aansluiten op de wensen en verwachtingen van bijv. Generatie Z en Alpha, en hen actief betrekken bij de wervingsstrategieën.
- *Functiedifferentiatie:* Inzichtelijk maken hoe men van bijv. leraarondersteuner kan doorgroeien naar leerkracht, inclusief een routemap met mogelijke dispensaties en vrijstellingen.

Imago & Promotie

Doel:

Het verbeteren van het imago van het speciaal onderwijs, zowel binnen de regio als daarbuiten, door middel van gerichte campagnes en het delen van succesverhalen.

Activiteiten:

- *Promotie van successen:* Het laten zien van de groei in studentenaantallen binnen het speciaal onderwijs, zoals de toename van 15 naar 48 studenten in het Partnerschap GO.
- *Imago-campagne:* Opzetten van een imago-campagne specifiek gericht op het speciaal onderwijs, met de focus op ervaringsverhalen van leerkrachten en leerlingen. Bovendien al interesse wekken van studenten op de VO-scholen.
- *Inductieprogramma's:* In de inductiefase van nieuwe leerkrachten, trots uitdragen op hoe goed het speciaal onderwijs binnen de regio is georganiseerd als het gaat om de inductie-fase.
- *Promotie van de leraar ondersteuner:* Het promoten van de Associate-degree voor leraar ondersteuner, als een aantrekkelijke loopbaanoptie binnen het speciaal onderwijs.
- *Arbeidsvoorwaarden:* Het laten zien van de goede arbeidsvoorwaarden binnen het speciaal onderwijs om het imago als werkgever te verbeteren.

Professionaliseren

Doel:

Het professionaliseren van medewerkers in het speciaal onderwijs door middel van gerichte opleidingen, trainingen, en samenwerkingsafspraken.

Activiteiten:

- *Minor gedrag en leren:* Door ontwikkelen van een minor met meer aandacht voor specifieke uitdagingen binnen het VSO.
- *Curriculumontwikkeling:* Het inzetten van (V)SO-expertise voor het ontwikkelen van curricula voor studenten en PABO-docenten, zodat zij beter voorbereid zijn op het lesgeven in het speciaal onderwijs en wat lesgeven in het (V)SO betekent.
- *Scholing van schoolopleiders:* Investeren in de scholing van schoolopleiders, met een focus op professionalisering binnen het speciaal onderwijs.
- *Werkplekbegeleiders:* krijgen opleiding en training. Kennisdelen in hoe bijv. startdagen te organiseren. Basistraining voor iedereen.
- *Regionale afspraken:* Het verder onderzoeken van het maken van regionale afspraken voor professionalisering, zodat er een consistent beleid is voor de ontwikkeling van medewerkers binnen het speciaal onderwijs.
- *Aandacht voor leergemeenschap voor gezaghebbende leerkracht:* interprofessioneel samenwerken met onderwijsassistent.

Interventie kaarten kolom

Interventie	Doel	Waarom
Panel/Klankbord	Expertise delen en initiatieven overleggen	Verzekert dat initiatieven goed aansluiten bij de behoeften van het speciaal onderwijs
Arbeidsmarktanalyses	Gerichter inzicht in tekorten	Biedt specifiekere data voor betere wervingsstrategieën
Oriëntatiedagen	Kennismaking met het SO	Verhoogt het aantal geïnteresseerde kandidaten
Imago-campagne	Versterken van het imago	Trekt meer kandidaten en creëert een positief beeld van het SO en het vak
Functiedifferentiatie	Loopbaanontwikkeling inzichtelijk maken	Stimuleert doorgroei en behoud van personeel
Curriculumontwikkeling	Verbeteren van onderwijs aan de doelgroep	Zorgt voor beter voorbereid onderwijspersoneel

Tekortvakken

Beschrijf de activiteiten gericht op de tekortvakken in het voortgezet onderwijs voor een onderwijsregio in het voortgezet onderwijs.

Niet relevant voor onze Primair Onderwijs onderwijsregio.

Bijlage 1: Werkgroepen uitwerking.

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 leraarondersteuner. 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. SchoolpleinNoord

We steunen, ontwikkelen en breiden SchoolpleinNoord 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 aan huidige behoeftes en ontwikkelen samen nieuwe initiatieven.

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.

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 deelnemen.

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 voor onze regio (zie [Pu-blieksversieNGF 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, school- besturen 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.

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 geleid 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, programmaleiders, 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.

Bijlage 2: Werving werkgroepen

WERKGROEP
in de
ONDERWIJSREGIO
IETS VOOR JOU?



PO

- Leerkracht
- Intern begeleider
- Schoolleider
- HR
- Communicatie
- Onderwijskundige
- Lerarenoprichter

WERKGROEPEN:

- IMAGO**
- BASIS BEKWAAM PO**
- WERVING & MATCHING**
- SAMEN OPLEIDEN & PROFESSIONALISEREN**
- PROFESSIONALISEREN**

GOED onderwijs voor IEDERE leerling OVERAL

JOUW INZET

- U levert een actieve bijdrage, wilt resultaatgericht in een team dat u interesseert
- Wij vergoeden aan jouw bestuur
- Tijdsinvestering: ± 100 uur / jaar

INTERACTIEVE BIJeenKOMSTEN

- 13 mei 2024 van 15:00 - 17:00 van der Valk, ASSEN
- 30 mei 2024 van 15:00 - 17:00 van der Valk, DRACHTEN

MELD JE AAN!

Interesse voor een werkgroep?
Of aanmelden voor de voorlichtingsbijeenkomst?

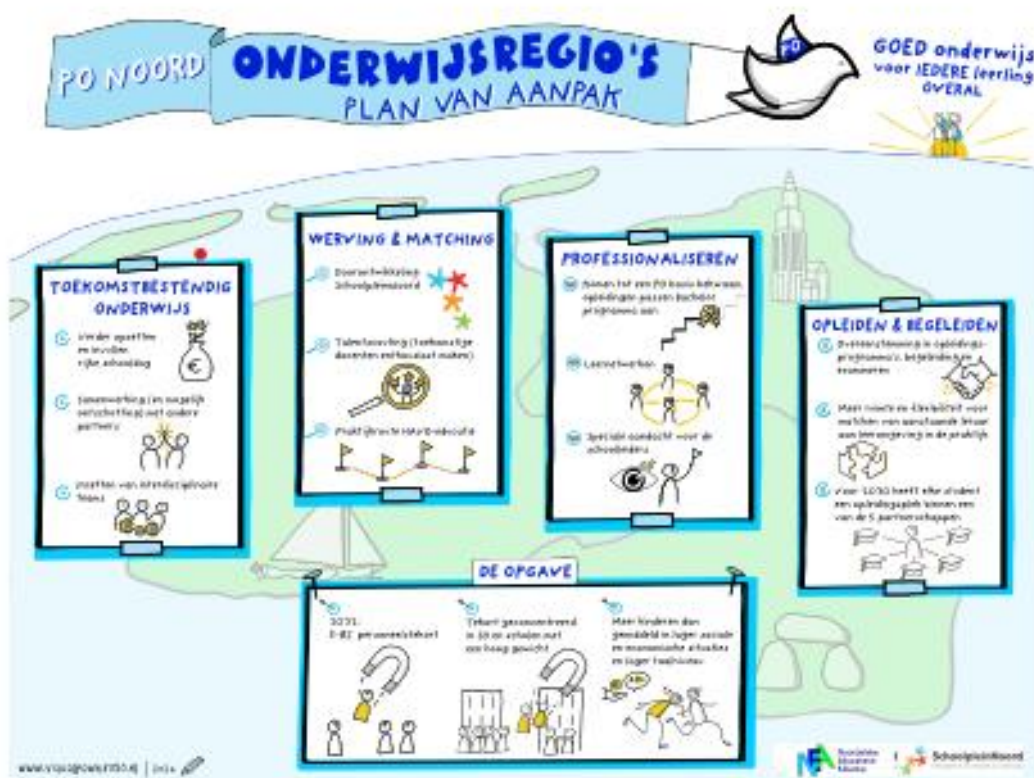
Via deze [LINK](#)

Wat is een Onderwijsregio?

Schoolbesturen, vakbonden en beroepsgroep, lerarenopleidingen, gemeenten en andere partijen nemen in de onderwijsregio verantwoordelijkheid voor een goed werkende regionale onderwijsarbeidsmarkt. Zo is de Onderwijsregio PO Noord-Nederland gevormd waarin samen wordt gewerkt aan voldoende en goed onderwijspersoneel dat met plezier werkt in het onderwijs, goed opgeleid is en het vak bijhoudt.

Door in jouw regio, het Noorden, samen te werken bij het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren, willen we het lerarentekort aanpakken. En dat doen we met bijna 60 schoolbesturen uit het Primair Onderwijs samen met de vakbonden en de lerarenopleidingen van Hanze, NHLStenden en RuG.

Ook jouw bestuur doet mee!



Bijlage 3: Het vergezicht

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

Over 10 jaar werken de ondertekenaars 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 ondertekenaars 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 ondertekenaars voor willen gaan.

1. 2034: Noord-Nederland is veel aantrekkelijker geworden, maar nog steeds een relatief dun- bevolkte 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 4: De arbeidsmarktanalyses volledig

Groningen

Ontwikkeling aantal leerlingen

De ontwikkeling van het aantal leerlingen is van belang voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de sector. De afgelopen jaren werden veel regio's in Nederland geconfronteerd met dalende leerlingaantallen. Tussen 2018 en 2022 nam het aantal leerlingen in de sector met 2,3 procent af, tot zo'n 1.474.400 leerlingen. Ook in de regio Groningen zien we in deze periode een afname van het aantal leerlingen, in totaal met 4,4 procent.

De komende jaren zal het aantal leerlingen in Nederland naar verwachting verder afnemen, hoewel minder sterk dan afgelopen jaren. Tussen 2023 en 2027 daalt de basisgeneratie voor het primair onderwijs naar verwachting met slechts 0,3 procent. Ook in de regio Groningen wordt een daling verwacht, van zo'n 57.100 kinderen in 2023 tot circa 54.500 kinderen in 2027. Dit komt neer op een daling van 4,5 procent.

Leeftijdsverdeling personeel

De vraag naar onderwijspersoneel wordt niet alleen bepaald door de ontwikkeling van het aantal leerlingen. Ook de uitstroom van personeel, onder andere naar pensioen, speelt een belangrijke rol. Personeel kan ook meer of minder gaan werken of een andere functie binnen de sector vervullen.

De leeftijdsopbouw van het personeel geeft een indicatie van de verwachte uitstroom naar pensioen. Gemiddeld is bijna 22 procent van het personeel (in fte) in het primair onderwijs 55-plus. In de regio Groningen is nagenoeg een even groot deel van het personeel 55-plus: circa 22 procent. Net zoals in Nederland, is in deze regio vooral onder het directiepersoneel een relatief groot aandeel 55-plussers werkzaam: circa 36 procent in 2022. Ter vergelijking: van alle leraren is zo'n 20 procent 55-plus en van al het ondersteunend personeel is circa 27 procent 55-plus. In totaal is zo'n 31 procent van het personeel in deze regio jonger dan 35 jaar. In deze regio is het grootste aandeel 35-minners werkzaam als ondersteunend personeel (bijna 33 procent), gevolgd door leraren (bijna 32 procent).

Type contract en aanstellingsomvang

Het grootste gedeelte van het onderwijspersoneel in Nederland heeft een vast contract, namelijk bijna 85 procent. De rest, 15 procent, werkt in tijdelijke dienst. In de regio Groningen is gemiddeld een kleiner aandeel in vaste dienst, namelijk circa 82 procent. Wel zien we verschillen naar RPA-regio. Zo werkt in de Oost-Groningen een groter deel van het personeel in vaste dienst (bijna 88 procent), terwijl in Centraal Groningen en in Noord-Groningen het aandeel in vaste dienst lager ligt (beide zo'n 81 procent).

Een aanzienlijk deel van het personeel in het primair onderwijs werkt in een deeltijdbaan. Zo heeft bijna 9 procent een aanstelling van 0 – 0,5 fte. Daarnaast werkt ongeveer een derde van het onderwijspersoneel op basis van een aanstelling van 0,5 – 0,8 fte, terwijl bijna 58 procent meer dan 0,8 fte werkt. In de regio Groningen ligt het aandeel dat meer dan 0,8 fte werkt met gemiddeld circa 59 procent iets hoger. Wel zien we verschillen naar RPA-regio. In Oost-Groningen werkt onderwijspersoneel relatief vaak meer dan 0,8 fte (circa 60 procent), tegenover bijna 56 procent in Noord-Groningen.

Ontwikkeling werkgelegenheid

In 2022 werken er ongeveer 191.400 personen in het primair onderwijs. Samen werken zij zo'n 136.200 fte. De werkgelegenheid in de sector is de afgelopen jaren gestegen. Zo nam het aantal werkzame personen en het aantal fte in de sector tussen 2018 en 2022 met zo'n 9 procent toe. Ook in de regio Groningen nam de werkgelegenheid toe. Tussen 2018 en 2022 steeg de werkgelegenheid met gemiddeld 5,4 procent, tot bijna 5.200 fte in 2022.

De ontwikkeling van de werkgelegenheid (in fte) in Nederland heeft zich niet voor alle functies op dezelfde wijze voorgedaan. Er zijn functies waar de werkgelegenheid tussen 2018 en 2022 is toegenomen, zoals het ondersteunend personeel (ruim 46 procent). Er zijn echter ook functies die in omvang zijn gekrompen, zoals het directiepersoneel (bijna 3 procent). Ook in deze regio zien we verschillen in de ontwikkeling van de werkgelegenheid tussen het directiepersoneel, leraren en het ondersteunend personeel. De werkgelegenheid voor ondersteunend personeel steeg de afgelopen periode fors (ruim 49 procent), terwijl het directiepersoneel juist sterk in omvang daalde (zo'n 15 procent).

Ontwikkeling instroom en gediplomeerden pabo

De pabo speelt een belangrijke rol op de onderwijsarbeidsmarkt. Niet alleen de kwaliteit van de opleiding, maar ook het aantal studenten dat de opleiding met een diploma verlaat, is daardoor van groot belang. De afgelopen jaren is het aantal pabogediplomeerden in Nederland licht afgenomen. In 2017 waren er 3.965 gediplomeerden. In 2021 is dit aantal afgenomen tot 3.835 gediplomeerden, een daling van 3,3 procent. In de regio Groningen nam het aantal gediplomeerden in deze periode juist sterk toe. In 2017 waren er in totaal 222 nieuwe gediplomeerden in de regio, ten opzichte van 297 gediplomeerden in 2021. Dit komt neer op een stijging van bijna 34 procent. Naast gediplomeerden uit de regio kunnen er ook gediplomeerden uit andere regio's naar deze regio komen om te werken als leraar. Ook kunnen gediplomeerden uit deze regio in een andere regio gaan werken of kiezen voor een baan in een andere sector.

Het aantal studenten dat kiest voor de pabo is de afgelopen periode ook licht toegenomen in de regio Groningen. Tussen 2018 en 2022 is de instroom van studenten in deze regio met circa 14 procent toegenomen, tot 386 studenten. Landelijk zien we de afgelopen jaren ook een stijging van de instroom, namelijk een toename van bijna 15 procent.

Arbeidsmarktprognoses

Zonder veranderingen in de omstandigheden staat het primair onderwijs, na een daling, in 2027 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 speelt een rol. In de regio Groningen zal het tekort de komende jaren naar verwachting ook eerst afnemen, tot 55 fte in 2024. Dit tekort zal daarna weer toenemen tot 66 fte in 2027.

Friesland

Ontwikkeling aantal leerlingen

De ontwikkeling van het aantal leerlingen is van belang voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de sector. De afgelopen jaren werden veel regio's in Nederland geconfronteerd met dalende leerlingaantallen. Tussen 2018 en 2022 nam het aantal leerlingen in de sector met 2,3 procent af, tot zo'n 1.474.400 leerlingen. Ook in de regio Friesland zien we in deze periode een afname van het aantal leerlingen, in totaal met 5,3 procent.

De komende jaren zal het aantal leerlingen in Nederland naar verwachting verder afnemen, hoewel minder sterk dan afgelopen jaren. Tussen 2023 en 2027 daalt de basisgeneratie* voor het primair onderwijs naar verwachting met slechts 0,3 procent. Ook in de regio Friesland wordt een daling verwacht, van ruim 54.700 kinderen in 2023 tot bijna 52.600 kinderen in 2027. Dit komt neer op een daling van 3,9 procent.

Leeftijdsverdeling personeel

De vraag naar onderwijspersoneel wordt niet alleen bepaald door de ontwikkeling van het aantal leerlingen. Ook de uitstroom van personeel, onder andere naar pensioen, speelt een belangrijke rol. Personeel kan ook meer of minder gaan werken of een andere functie binnen de sector vervullen.

De leeftijdsopbouw van het personeel geeft een indicatie van de verwachte uitstroom naar pensioen. Gemiddeld is bijna 22 procent van het personeel (in fte) in het primair onderwijs 55-plus. In de regio Friesland is een vergelijkbaar deel van het personeel 55-plus: bijna 23 procent. Net zoals in Nederland, is in deze regio vooral onder het directiepersoneel een relatief groot aandeel 55-plussers werkzaam: circa 35 procent in 2022. Ter vergelijking: zowel van alle leraren als van al het ondersteunend personeel is circa 22 procent 55-plus. In totaal is ruim 29 procent van het personeel in deze regio jonger dan 35 jaar. In deze regio is het grootste aandeel 35-minners werkzaam als ondersteunend personeel (circa 35 procent).

Type contract en aanstellingsomvang

Het grootste gedeelte van het onderwijspersoneel in Nederland heeft een vast contract, namelijk bijna 85 procent. De rest, 15 procent, werkt in tijdelijke dienst. In de regio Friesland is gemiddeld een groter aandeel in vaste dienst, namelijk bijna 89 procent. Een aanzienlijk deel van het personeel in het primair onderwijs werkt in een deeltijdbaan. Zo heeft bijna 9 procent een aanstelling van 0 – 0,5 fte. Daarnaast werkt ongeveer een derde van het onderwijspersoneel op basis van een aanstelling van 0,5 – 0,8 fte, terwijl bijna 58 procent meer dan 0,8 fte werkt. In de regio Friesland ligt het aandeel dat meer dan 0,8 fte werkt met gemiddeld zo'n 53 procent lager.

Ontwikkeling werkgelegenheid

In 2022 werken er ongeveer 191.400 personen in het primair onderwijs. Samen werken zij zo'n 136.200 fte. De werkgelegenheid in de sector is de afgelopen jaren gestegen. Zo nam het aantal werkzame personen en het aantal fte in de sector tussen 2018 en 2022 met zo'n 9 procent toe. Ook in de regio Friesland nam de werkgelegenheid toe, zij het in kleinere mate. Tussen 2018 en 2022 steeg de werkgelegenheid met gemiddeld 2,1 procent, tot ruim 4.600 fte.

De ontwikkeling van de werkgelegenheid (in fte) in Nederland heeft zich niet voor alle functies op dezelfde wijze voorgedaan. Er zijn functies waar de werkgelegenheid tussen

2018 en 2022 is toegenomen, zoals het ondersteunend personeel (ruim 46 procent). Er zijn echter ook functies die in omvang zijn gekrompen, zoals het directiepersoneel (bijna 3 procent). Ook in deze regio zien we verschillen in de ontwikkeling van de werkgelegenheid tussen het directiepersoneel, leraren en het ondersteunend personeel. De werkgelegenheid voor ondersteunend personeel steeg de afgelopen periode fors (ruim 33 procent), terwijl het directiepersoneel juist sterk in omvang daalde (bijna 18 procent).

Ontwikkeling instroom en gediplomeerden pabo

De pabo speelt een belangrijke rol op de onderwijsarbeidsmarkt. Niet alleen de kwaliteit van de opleiding, maar ook het aantal studenten dat de opleiding met een diploma verlaat, is daardoor van groot belang. De afgelopen jaren is het aantal pabogediplomeerden in Nederland licht afgenomen. In 2017 waren er 3.965 gediplomeerden. In 2021 is dit aantal afgenomen tot 3.835 gediplomeerden, een daling van 3,3 procent. In de regio Friesland nam het aantal gediplomeerden in deze periode juist toe. In 2017 waren er in totaal 103 gediplomeerden in de regio, ten opzichte van 130 gediplomeerden in 2021. Dit komt neer op een stijging van circa 26 procent. Naast gediplomeerden uit de regio kunnen er ook gediplomeerden uit andere regio's naar deze regio komen om te werken als leraar. Ook kunnen gediplomeerden uit deze regio in een andere regio gaan werken of kiezen voor een baan in een andere sector. Het aantal studenten dat kiest voor de pabo is de afgelopen periode ook toegenomen. Tussen 2018 en 2022 is de instroom van studenten in deze regio met zo'n 25 procent toegenomen, tot 157 studenten. Landelijk zien we de afgelopen jaren ook een stijging van de instroom, namelijk een toename van bijna 15 procent.

Arbeidsmarktprognoses

Zonder veranderingen in de omstandigheden staat het primair onderwijs, na een daling, in 2027 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 speelt een rol. In de regio Friesland zal het tekort de komende jaren naar verwachting ook eerst afnemen, tot 41 fte in 2025. Dit tekort zal daarna weer toenemen tot 53 fte in 2027.

Drenthe (deels met Overijssel samengevoegd)

Ontwikkeling aantal leerlingen

De ontwikkeling van het aantal leerlingen is van belang voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de sector. De afgelopen jaren werden veel regio's in Nederland geconfronteerd met dalende leerlingaantallen. Tussen 2018 en 2022 nam het aantal leerlingen in de sector met 2,3 procent af, tot zo'n 1.474.400 leerlingen. Ook in de regio Drenthe/Overijssel zien we in deze periode een afname van het aantal leerlingen, in totaal met 4,0 procent. Wel zien we verschillen binnen de regio: de sterkste daling zien we in Twente (bijna 6 procent) en Drenthe (4,8 procent), terwijl de krimp in Regio Zwolle het minst sterk is (1,4 procent).

De komende jaren zal het aantal leerlingen in Nederland naar verwachting verder afnemen, hoewel minder sterk dan afgelopen jaren. Tussen 2023 en 2027 daalt de basisgeneratie voor het primair onderwijs naar verwachting met slechts 0,3 procent. Ook in de regio Drenthe/Overijssel wordt een daling verwacht, van circa 122.600 kinderen in 2023 tot zo'n 118.000 kinderen in 2027. Dit komt neer op een daling van 3,8 procent. Ook nu zien we verschillen binnen de regio: de sterkste daling wordt tussen 2023 en 2027 verwacht in Twente (4,8 procent) en in Drenthe (4,1 procent). In Regio Zwolle zal de krimp naar verwachting iets minder sterk zijn (2,5 procent).

Leeftijdsverdeling personeel

De vraag naar onderwijspersoneel wordt niet alleen bepaald door de ontwikkeling van het aantal leerlingen. Ook de uitstroom van personeel, onder andere naar pensioen, speelt een belangrijke rol. Personeel kan ook meer of minder gaan werken of een andere functie binnen de sector vervullen.

De leeftijdsopbouw van het personeel geeft een indicatie van de verwachte uitstroom naar pensioen. Gemiddeld is bijna 22 procent van het personeel (in fte) in het primair onderwijs 55-plus. In de regio Drenthe/Overijssel is nagenoeg een even groot deel van het personeel 55-plus: zo'n 22 procent. Net zoals in heel Nederland, is in deze regio vooral onder het directiepersoneel een relatief groot aandeel 55-plussers werkzaam: circa 31 procent in 2022. Ter vergelijking: van alle leraren is ruim 19 procent 55-plus en van al het ondersteunend personeel circa 26 procent. In totaal is ruim 31 procent van het personeel in deze regio jonger dan 35 jaar. In deze regio is het grootste aandeel 35-minners werkzaam als ondersteunend personeel (ruim 33 procent), gevolgd door leraren (bijna 33 procent)

Type contract en aanstellingsomvang

Het grootste gedeelte van het onderwijspersoneel in Nederland heeft een vast contract, namelijk bijna 85 procent. De rest, 15 procent, werkt in tijdelijke dienst. In de regio Drenthe/Overijssel is gemiddeld een groter aandeel in vaste dienst, namelijk ongeveer 87 procent. Wel zien we verschillen naar RPA-regio. Zo werkt in IJssel en Vecht een kleiner deel van het personeel in vaste dienst (circa 86 procent), terwijl in Zuid- en Midden-Drenthe het aandeel in vaste dienst hoger ligt (beide ruim 88 procent).

Een aanzienlijk deel van het personeel in het primair onderwijs werkt in een deeltijdbaan. Zo heeft bijna 9 procent een aanstelling van 0 – 0,5 fte. Daarnaast werkt ongeveer een derde van het onderwijspersoneel op basis van een aanstelling van 0,5 – 0,8 fte, terwijl bijna 58 procent meer dan 0,8 fte werkt. In de regio Drenthe/Overijssel ligt het aandeel dat meer dan 0,8 fte werkt met gemiddeld ruim 54 procent lager. Wel zien we verschillen naar RPA-regio. In Twente werkt onderwijspersoneel relatief vaak meer dan 0,8 fte (bijna 56 procent), terwijl in IJssel en Vecht maar ruim 50 procent meer dan 0,8 fte werkt.

Ontwikkeling werkgelegenheid

In 2022 werken er ongeveer 191.400 personen in het primair onderwijs. Samen werken zij zo'n 136.200 fte. De werkgelegenheid in de sector is de afgelopen jaren gestegen. Zo nam het aantal werkzame personen en het aantal fte in de sector tussen 2018 en 2022 met zo'n 9 procent toe. Ook in de regio Drenthe/Overijssel nam de werkgelegenheid toe. Tussen 2018 en 2022 steeg de werkgelegenheid met circa 7 procent, tot zo'n 10.800 fte. Vooral in IJssel en Vecht nam de werkgelegenheid in deze periode sterk toe (met zo'n 11 procent).

De ontwikkeling van de werkgelegenheid (in fte) in Nederland heeft zich niet voor alle functies op dezelfde wijze voorgedaan. Er zijn functies waar de werkgelegenheid tussen

2018 en 2022 is toegenomen, zoals het ondersteunend personeel (ruim 46 procent). Er zijn echter ook functies die in omvang zijn gekrompen, zoals het directiepersoneel (bijna 3 procent). Ook in deze regio zien we verschillen in de ontwikkeling van de werkgelegenheid tussen het directiepersoneel, leraren en het ondersteunend personeel. De werkgelegenheid voor ondersteunend personeel steeg de afgelopen periode fors (ruim 43 procent), terwijl het directiepersoneel juist in omvang daalde (zo'n 17 procent).

Ontwikkeling instroom en gediplomeerden pabo

De pabo speelt een belangrijke rol op de onderwijsarbeidsmarkt. Niet alleen de kwaliteit van de opleiding, maar ook het aantal studenten dat de opleiding met een diploma verlaat, is daardoor van groot belang. De afgelopen jaren is het aantal pabogediplomeerden in Nederland licht afgenomen. In 2017 waren er 3.965 gediplomeerden. In 2021 is dit aantal afgenomen tot 3.835 gediplomeerden, een daling van 3,3 procent. In de regio Drenthe/Overijssel nam het aantal gediplomeerden in deze periode juist iets toe. In 2017 waren er in totaal 421 nieuw-gediplomeerden in de regio, ten opzichte van 466 gediplomeerden in 2021. Dit komt neer op een stijging van zo'n 11 procent. Naast gediplomeerden uit de regio kunnen er ook gediplomeerden uit andere regio's naar deze regio komen om te werken als leraar. Ook kunnen gediplomeerden uit deze regio in een andere regio gaan werken of kiezen voor een baan in een andere sector.

Het aantal studenten dat kiest voor de pabo is de afgelopen periode ook toegenomen in de regio Drenthe/Overijssel. Tussen 2018 en 2022 is de instroom van studenten in deze regio met circa 24 procent toegenomen, tot 723 studenten in 2022. Landelijk zien we de afgelopen jaren een lichtere stijging van de instroom, namelijk een toename van bijna 15 procent.

Arbeidsmarktprognoses

Zonder veranderingen in de omstandigheden staat het primair onderwijs, na een daling, in 2027 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 speelt een rol. In de regio Drenthe/Overijssel zal het tekort de komende jaren naar verwachting ook 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).

Bijlage 5: Het begrippenkader

Deze begrippenlijst is niet af, de ondertekenaars 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 erom dat leerlingen goed onderwijs krijgen.
Kleine scholen problematiek	Op kleine scholen is het aantal mogelijkheden om arbeidsmarktknelpunten 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 samendoen. We ontwikkelen onze governance in het traject en streven naar goede betrokkenheid van bestuurders/directeuren scholen en leraren-opleidingen, 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.
SchoolpleinNoord	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.
Groiefondsaanvraag professionaliseren leraren	Aanvraag bij het groiefonds 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 schaalgrootte.
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.

Bijlage 6: Activiteiten SchoolpleinNoord

1. Imagocampagne Ieder kind heeft een verhaal, welk hoofdstuk voeg jij toe?



2. Oriëntatie trajecten zoals Zin in Lesgeven

Ieder kind heeft een verhaal.
Welk hoofdstuk voeg jij toe?
schoolpleinnoord.nl

Driedaagse Oriëntatietraining 'Zin in Lesgeven'

Voor iedereen die een overstap naar het onderwijs overweegt!

- Woensdag 20, donderdag 21 en vrijdag 22 november '24 | 9 - 18 uur
- Bij een basisschool in Noord-Nederland
- Deelname is gratis. Er is ruimte voor 16 deelnemers (er vindt een selectieprocedure plaats)
- [Schoolpleinnoord.nl/zininlesgeven](https://schoolpleinnoord.nl/zininlesgeven)
Aanmelden kan tot en met 3 november 2024

3. Netwerkbijeenkomsten zoals die van de startende schoolleider

Netwerkbijeenkomst voor startende schoolleiders

Eerste... startende schoolleiders in
Fryslân... project Regionale Aanpak
... Fryslân. Ook startende
... Drenthe en Groningen zijn van harte
... voldoende plaatsen beschikbaar (aanmeldingen
... hebben voorrang).

bent van harte uitgenodigd voor de eerste netwerkbijeenkomst
speciaal voor startende schoolleiders in Fryslân! Deze eerste
thema bijeenkomst is opgezet op basis van wat we in de afgelopen
periode hebben gehoord tijdens verschillende gesprekken met
startende schoolleiders zoals jij. Wat bleek? Goede bedrijfsvoering
en financiën zijn voor velen een uitdaging, maar ook een
randvoorwaarde voor goed onderwijs en een sterk team.

Daarom organiseren we op **woensdag 13 november** van 15:30 tot 18:00 (met aansluitend een diner) een
inspirerende en praktische bijeenkomst met als thema:

**'Goede bedrijfsvoering als randvoorwaarde voor goed personeels- en onderwijsbeleid..... oftewel kwalitatief
goed onderwijs.'**

Tijdens deze bijeenkomst gaan we in op onderwerpen die direct aansluiten bij jouw behoeften, zoals:

- | Hoe zit de financiering van het Primair Onderwijs en Samenwerkingsverbanden in elkaar?
- | Hoe stel je een realistisch begrotingsplan op, waarbij we ook kijken naar investeringen en de balans tussen
structurele en incidentele uitgaven?
- | Hoe pak je formatie slim aan, inclusief aanstelling, inzet en beloning van zowel lesgevend als niet-lesgevend

Handig om te weten

- 📅 13 november 2024
- 🕒 van 15:30 uur tot 18:00 uur
- 💶 Gratis
- 📍 Nieuw Allardsoog, Bakkeveen

[Aanmelden](#)

4. Kennisdeling bijeenkomsten HR-netwerken Groningen, Drenthe en Friesland

Bijlage 7: Tijdpad en afstemming realisatie ZEB Verschil Verbindt t.b.v. peer review aspirant partnerschap mei 2025

Activiteit	Door	Deadline
Aanleveren teksten ZEB	Ontwikkelteam	23/9/2024
Redigeren versie 0.1	Fennanda	27/9/24
Eerste feedback AVG	Aantal leden van het ontwikkelteam zijn schrijversteam (AVG coordineert)	30/9/24
Feedback Meelezers-team versie 0.1	meelezers	9/10/24
Redigeren versie 0.2	(AVG)	6/11/24
Feedback meelezers en ontwikkelteam op tweede versie 0.2	Ontwikkelteam en meelezers	15/11/24
Redigeren versie 0.3	(AVG) Projectleiding	20/11/24 verzenden naar stuurgroep
Feedback stuurgroep Op derde versie 0.3	Bestuurders stuurgroep	26/11/24
Redigeren	AVG	12/12/24
Verzenden stuurgroep ZEB en ontwikkelteam 0.4	Projectleiding	20/12/24
Online stuurgroep moment ZEB vaststellen 1.0? (+ vragen voor begeleidingsgesprek feb 2025 n.a.v. ZEB en peer review)	Stuurgroep Projectleiding	7/1/25
Redigeren indien nodig (+ vragen voor begeleidingsgesprek feb 2025 n.a.v. ZEB en peer review).	AVG Ontwikkelteam	8/1/25
Uiterlijke deadline vaststelling ZEB 1.0	Stuurgroep	13/1/25
VERZENDEN ZEB 1.0 (max 12.000 woorden) Incl ID, Samenwerkings-overeenkomst 2021 + A4 met vragen voor begeleidingsgesprek	Projectleiding	Uiterlijk 17/1/25
Presentatie regiegroep	Alle besturen Verschil Verbindt.	23/1/25
Feedbackgesprek DUS-I op versie 1.0.	Ontwikkelteam + stuurgroep(leden)	Nader te bepalen door DUS-I feb 2025 (ergens

en uitwerken		rond 2e week van februari 2025) Week 6 en 7 (ma 3 feb tot vr 14 feb)
Redigeren versie 1.1	AVG	17/2/25 tot 21/2/25
Vaststelling ZEB versie 2.0	Stuurgroep	4/3/25.
Verzenden ZEB 2.0 in het portal van DUS-I (max 12.000 woorden) Incl ID, Samenwerkings-overeenkomst 2021	Projectleiding	28/3/25

5.