



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

Plan van aanpak Onderwijsregio Noorderwijzer

Algemeen

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

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

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

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

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

Format plan van aanpak

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

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

Beschrijving van de regio

De regio waarin Noorderwijzer actief is kent een aantal specifieke uitdagingen die van invloed zijn op het kunnen blijven organiseren van goed en bereikbaar onderwijs voor leerlingen.

1. Deelnemende partijen

De Onderwijsregio Noorderwijzer bestaat uit 15 VO-schoolbesturen, 1 PO-schoolbestuur, vier lerarenopleidingen en vertegenwoordigers van de beroepsgroep. De regio wordt gevormd door de volgende gemeenten:

Aa en Hunze (D), Assen (D), Borger-Odoorn (D), Coevorden (D); Emmen (D), Hardenberg (O), Hoogeveen (D), Meppel (D), Midden-Drenthe (D), Steenwijkerland (O), Tynaarlo (D), Westerveld (D), Westerwolde (G), Weststellingwerf (F).

De meeste gemeenten liggen in de provincie Drenthe, één in de provincie Groningen, één in de provincie Friesland en twee in de provincie Overijssel. Er is sprake van een geografisch aaneengesloten regio.

Het aantal leerlingen binnen Noorderwijzer is als volgt verdeeld:

26.649 VO leerlingen

993 PO leerlingen (Renn4)

Het totaal aantal leerlingen komt daarmee op: 27.642

Het totaal aantal studenten van de opleidingsscholen is: 261. De verdeling is als volgt:

93 studenten via opleidingsschool School of Education

168 studenten via opleidingsschool Noordermarke

In Noorderwijzer participeren diverse al langere tijd goed werkende samenwerkingsverbanden. Ten eerste de oude RAP-regio Noorderwijzer; daarnaast de volledige Opleidingsschool Noordermarke en scholen die zijn aangesloten bij Opleidingsschool School of Education. Terra participeert ook in de Groene Opleidingsschool van het groene consortium. Vanuit de lerarenopleidingen participeren de Noordelijke Educatieve Alliantie (NEA, bestaande uit NHL Stenden, Hanzehogeschool en Rijksuniversiteit Groningen) en Windesheim, dat onderdeel is van de alliantie Oost Werkt. Uitgangspunt van Noorderwijzer is om in de Onderwijsregio de kwaliteit van de samenwerkingsverbanden die zijn opgebouwd te borgen, te verbinden en uit te bouwen.

2. Demografische ontwikkelingen - *Leerlingdaling* – De toekomst van het onderwijs in

de regio wordt sterk bepaald door demografische ontwikkelingen en interne regionale dynamiek. Grote delen van de regio hebben te maken met leerlingdaling; Drenthe kent met een daling van 15% in 2035 de sterkste daling van Nederland [trendbureaudrenthe.nl]. Dit zet de organiseerbaarheid en bereikbaarheid van bepaalde domeinen (vmbo techniek), vakken (informatica, natuurkunde, scheikunde, Duits, Frans) of zelfs afdelingen (havo-vwo) onder druk. Tot dusver hebben de betrokken besturen dit opgelost door bestuurlijke fusies en afspraken over het in stand houden van het aanbod. De grenzen van deze oplossingsrichting zijn echter bereikt; verschraving van het onderwijsaanbod in de regio dreigt.

- *Dynamiek stad-platteland* - Deze leerlingdaling geldt niet voor alle gebieden. Met name

de dynamiek tussen de stedelijke kernen en de omliggende, dunbevolkter gebieden speelt hierbij een rol. Hierdoor ontstaat een mobiliteitsvraagstuk in de onderwijsarbeidsmarkt. Ook ontstaan er risico's voor de kwaliteit van het onderwijs in krimpgebieden.

- *Krimpende beroepsbevolking* – Het komend decennium gaat een grote groep mensen met pensioen. Dat, gecombineerd met demografische ontwikkelingen, betekent voor Noord-Nederland dat in alle sectoren de beroepsbevolking daalt. De komende drie decennia zal er in Noord-Nederland krapte op de arbeidsmarkt blijven. Het onderwijs moet blijvend concurreren met andere sectoren om schaarser wordende arbeidskrachten. [SER, Waardevol werk: publieke dienstverlening onder druk]

3. Personeelstekorten in het onderwijs – De precieze omvang van het toekomstige lerarentekort in de regio is niet met 100% zekerheid te bepalen en is onderwerp van onderzoek in de Onderwijsregio. Wel zien we zorgelijke ontwikkelingen.

- *Dalende instroom lerarenopleidingen*- Zowel de eerste- als de tweedegraadsopleidingen van NHL Stenden en RUG hebben de afgelopen jaren een flinke daling in het aantal studenten laten zien, met name in de tekortvakken; ook Windesheim ziet een dalende trend. Er is geen reden om aan te nemen dat deze trend zich ten goede zal keren. Door de hoogconjunctuur is de verwachting dat de vraag naar personeel de komende drie decennia hoog zal blijven en dat dit ten koste zal gaan van de instroom in de lerarenopleidingen en in de onderwijssector in bredere zin. Door deze dalende instroom staat de organiseerbaarheid van de lerarenopleidingen in sommige vakken sterk onder druk en zullen deze bij de huidige bekostigingssystematiek niet meer te organiseren zijn in Noord-Nederland.

- *Hoge uitval startende docenten* – De regio heeft te maken met hoge uitval van startende docenten. Op basis van een onderzoek van VOION blijkt dat in de provincie Drenthe zo'n 20-25% van de docenten binnen 5 jaar het beroep verlaat. Oorzaken worden gezocht in de kleine aanstellingen die sommige scholen (kunnen) bieden en de wisselende begeleiding van startende docenten. [Onderzoek uitval startende docenten voortgezet onderwijs, VOION 2022]

- *Huidige ramingen tekorten* - Ondanks de leerlingdaling in de regio zal ook de provincie Drenthe geconfronteerd worden met personeelstekorten in bepaalde domeinen (vmbo techniek, vso), schoolvakken (de bekende tekortvakken) en posities (schoolleiders). De precieze omvang van de toekomstige tekorten is niet gemakkelijk in beeld te brengen. Op basis van ramingen van CenterData is de schatting dat er in de regio voor de vakken wiskunde (ca. 20 fte), natuur- en scheikunde (ca 20 fte), Duits/Frans (ca 20 fte), Nederlands (ca 15 fte) en informatica (ca 5 fte) tekorten ontstaan. Wij schatten in dat deze schattingen, gezien het conjunctuurverloop, aan de lage kant zijn.

Conclusie: De provincie Drenthe kent een bijzondere regionale context, waarin demografische ontwikkelingen en arbeidsmarkttekorten elkaar beïnvloeden. Duidelijk is dat het onderwijs in de regio de komende decennia een bijzondere opgave kent waarin het aantrekken van voldoende personeel en een eerlijke verdeling van dat personeel een van de centrale factoren zal zijn. Dit in een context van blijvende schaarste op de arbeidsmarkt.

Plan van aanpak

Uit de beschrijving van de regio blijkt dat de uitdagingen van Noorderwijzer divers en complex zijn. Vanwege het dalend leerlingaantal en de permanente druk op de krimpende beroepsbevolking is intensivering van de begeleiding in de loopbaan van onderwijspersoneel (van werving t/m professionalisering) noodzakelijk, maar op de lange termijn niet afdoende. Om in een krimpende arbeidsmarkt personeel aan te kunnen trekken voor een sector met het imago en de wijze van organiseren zoals die het onderwijs nu kenmerkt is problematisch. De partijen binnen Noorderwijzer realiseren zich dat naast het stimuleren van mensen om te kiezen voor een baan in het onderwijs ook de onderwijsorganisatie zelf aangepast dient te worden.

Binnen Noorderwijzer vertalen we de opdracht voor regiovorming daarom als een onderwijsinhoudelijke opdracht: de realisatie van robuuste, toekomstbestendige onderwijsorganisaties door een herontwerp van het onderwijs met als focus "doeltreffend goed onderwijs". Het lerarentekort is namelijk slechts één van de uitdagingen waarvoor het onderwijs in de regio wordt gesteld. Alleen een integrale aanpak van deze uitdagingen zal tot succes kunnen leiden: een renovatie van het onderwijs [Staat van het Onderwijs, Inspectie van het Onderwijs 2022].

Concreet betekent dit dat de doelstelling van Noorderwijzer om te komen tot robuustere organisaties de kapstok is waar we alle andere activiteiten zoals werving, matching, opleiden en begeleiden en professionaliseren, aan ophangen. Daarbij richten we het komende jaar structuren in waarmee we de komende jaren personeel in een veranderende onderwijscontext kunnen werven, opleiden en binden. Op die manier zijn we als Noorderwijzer in staat om een stabiele onderwijskwaliteit te bieden en adequaat te kunnen reageren op veranderende omstandigheden, zoals het personeelstekort.

We werken deze opdracht uit in vier werkpakketten.

I Anders organiseren van het onderwijs

In de visie van Noorderwijzer kunnen we doeltreffend goed onderwijs blijven organiseren door ruimte en flexibiliteit te creëren in de onderwijstijd. Hierdoor kunnen scholen maatwerk bieden aan leerlingen, werkdruk verminderen, de professionalisering van het onderwijspersoneel bevorderen en de kwaliteit van het onderwijs verbeteren. Het benutten van de vrijgekomen tijd kan dus leiden tot innovatieve onderwijspraktijken en mogelijkheden om het curriculum aan te passen aan de behoeften van leerlingen.

Het toepassen van ICT biedt kansen om het onderwijs te verrijken, te ondersteunen bij complexe vraagstukken en een bijdrage leveren aan het oplossen van het lerarentekort. Ook kan ICT een hulpmiddel zijn bij onze ambities om het onderwijs beter aan te laten sluiten bij het leerproces van iedere leerling.

Bij het op deze wijze doeltreffender organiseren van onderwijs verhogen we niet alleen de onderwijskwaliteit, maar vergroten we door lagere werkdruk en ruimte voor innovatieve veranderingen de aantrekkelijkheid van het beroep van leraar. Deze veranderingen creëren op termijn ook mogelijkheden voor functiedifferentiatie. Niet alleen docenten hoeven het onderwijs te dragen, maar door functiedifferentiatie worden er banen gecreëerd voor andere professionals. Daarbij is de verwachting dat er ook interessante banen worden gecreëerd voor een bredere groep mensen dan in de huidige situatie met een hbo- of universitaire opleiding.

Een volledige renovatie van het onderwijs in de regio is niet te realiseren met de middelen uit de Onderwijsregio. Daarom sluiten we aan bij en stimuleren de kennisdeling rondom bestaande innovatietrajecten binnen individuele scholen, groepen van scholen of in de gehele regio.

In de Onderwijsregio Noorderwijzer worden binnen het thema Anders Organiseren de volgende activiteiten georganiseerd:

- **Stimuleren + bundelen innovatie** - Aangesloten onderwijsorganisaties stimuleren tot innovatie, o.a. door het organiseren van een congres rondom het thema Onderwijsinnovatie & personeelstekort. We bundelen innovatiekracht door bestaande innovatietrajecten aan elkaar te verbinden.
- **Kennisdeling** – We organiseren kennisdelingssessies tussen de aangesloten organisaties.
- **Co-financieren innovatie** - Co-financiering van de innovatietrajecten.
- **Bovenbestuurlijke facilitering** – We faciliteren innovatie door enkele taken/rollen bovenbestuurlijk te faciliteren.

Dit werkpakket heeft een sterke relatie met de overige drie werkpakketten; we bezien werven, matchen, opleiden, begeleiden van starters en professionaliseren vanuit de lens van het anders organiseren van het onderwijs in de regio. Op middellange termijn tot het werven, matchen en opleiden van nieuwe soorten onderwijspersoneel. Op kortere termijn leidt het tot een vraag rondom begeleiding van startende leraren en professionalisering van zittend personeel (een van de succesfactoren voor innovatietrajecten).

Het biedt verder de mogelijkheid om via ontwerpgericht praktijkonderzoek een sterkere verbinding te leggen tussen onderwijs en onderzoek (een rol die de betrokken kennisinstellingen kunnen vervullen). En het is bij uitstek een thema waarin de samenwerking wordt gezocht met andere sectoren en partijen in Noord-Nederland.

II Werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren

a. Werving

- **Campagne** - We zetten in op een professionele en aansprekende imagocampagne – indien mogelijk – met de andere onderwijsregio's in het Noorden.
- **Digitaal loket** - We ontwikkelen strategie en instrumenten om werving en matching van docenten, onderwijsondersteuners, leidinggevend, anders werkenden en zij-instromers te verbeteren. We bouwen hierbij voort op het in de RAP ontwikkelde digitale platform Noorderwijzer. We bouwen dit platform uit tot de centrale plek voor geïnteresseerden in het onderwijs in onze regio waar ze via een persoonlijke benadering verder worden begeleid. Daartoe verkennen we de mogelijkheid tot het aanstellen van een instroommakelaar. Ook hierbij zoeken we de samenwerking met andere Onderwijsregio's.
- **Praktijkroute havo-educatie** – Onze toekomstige collega's zitten elke dag voor ons in de klas. We stimuleren de invoering van de praktijkroute havo-educatie en het promoten van het onderwijs in het LOB-beleid op onze scholen.
- **Kweekvijver leidinggevend** – We (blijven) leiderschapstrajecten en gespreid leiderschapstrajecten organiseren om op die manier aan de vraag naar passende en geschoolde leidinggevend tegemoet te kunnen komen.

b. Matching

- **Meer carrière perspectief** – Om de ontwikkelmogelijkheden van huidig en toekomstig personeel te vergroten onderzoeken we of er meer carrière perspectief is voor

onderwijsassistenten en instructeurs om ze de mogelijkheid te bieden een bevoegdheid te halen of ingezet te kunnen worden in de klas. Een mogelijkheid hiervoor is het aanpassen van het functiebouwwerk van ondersteunend personeel.

- Daarbij onderzoeken we ook mogelijkheden die LB docenten hebben voor ontwikkeling en doorstroming naar andere functies.
- **Inclusief werkgeverschap** – Als scholen van Noorderwijzer hebben we een gezamenlijke opdracht tot inclusief werkgeverschap. Inclusief werkgeverschap maakt het voor meer mensen mogelijk om een rol in het onderwijsproces te vervullen. We voeren de eerder door het UWV ontwikkelde bedrijfsscan op dit gebied bij alle aangesloten besturen uit.
- **Nieuwe doelgroepen** - We versterken of ontwikkelen trajecten om nieuwe doelgroepen aan te trekken. Bijvoorbeeld door onze inzet op inclusief werkgeverschap en de ontwikkeling, met opleider Drenthe College, van een opleiding op maat voor instructeurs in het Voortgezet Onderwijs.
- **Inhuren personeel** - De scholen ervaren een ongewenst effect met het inhuren van onderwijsprofessionals via uitzendconstructies. We onderzoeken in de komende periode a) de mogelijkheden om onderwijsprofessionals sneller te kunnen verbinden aan de scholen; b) de mogelijkheden voor het uitsluiten van inhuur via bureaus; c) de opzet van een systematiek voor uitwisseling van tekorten en overschotten aan onderwijsprofessionals binnen de onderwijsregio. We hebben daarbij speciale aandacht voor invalkrachten.

c. Naar 100% Samen Opleiden & Inductie

- **Borgen bestaande kwaliteit partnerschappen** - Binnen Noorderwijzer zijn twee goedlopende partnerschappen SO&P actief: School of Education en Noordermarke. We borgen in de Onderwijsregio de kwaliteit die opgebouwd is in deze partnerschappen. Dat betekent dat de middelen die voorheen als vaste voet naar deze opleidingsscholen gingen ook in 2024 beschikbaar blijven. We onderzoeken daarbij wat reële kosten zijn (voor facilitering én professionalisering opleiders).
- **Uitbouwen bestaande partnerschappen** - De ambitie van Noorderwijzer is dat alle scholen binnen de regio aangesloten zijn bij een opleidingsschool. Met de scholen die nog niet aangesloten zijn worden inmiddels gesprekken gevoerd, waarbij aansluitende scholen eerst een jaar de status aspirant krijgen voordat ze definitief toegelaten worden. Zij dienen vervolgens te voldoen aan de selectiecriteria die door de betreffende opleidingsschool zijn opgesteld. In 2024 gaan we met elkaar verkennen wat de gewenste schaalgrootte is die recht doet aan de eigenheid en kwaliteit van de opleidingsscholen.
- **Ontwikkelen gezamenlijke opleidingsvisie** - We vergelijken de bestaande beroepsbeelden van de opleidingsscholen en vertalen deze naar een gezamenlijke opleidingsvisie voor de regio, waarbij aanvullend de specifieke kleuring van de opleidingsscholen kan blijven bestaan.
- **Vergroten maatwerkmogelijkheden** - Binnen onze opleidingsscholen hebben we te maken met steeds diversere doelgroepen; niet alleen maar voltijdstudenten, maar ook zij-instromers, statushouders, starters, zittende collega's etc. Onze uitdaging is om voor elke doelgroep een goed opleidings- en begeleidingsprogramma te ontwikkelen. Dat betekent dat we de doelgroepen beter in beeld willen brengen en kijken welk programma hier het best op aansluit.
- **Verstevigen inductietrajecten** – We maken gebruik van de infrastructuur van SO&P om het inductieprogramma voor startende docenten te verstevigen met input van de daartoe ontwikkelde modules van de NEA. Ook ontwikkelen we een begeleidingstraject voor startende leidinggevendenden. Op deze manier leiden we niet alleen onderwijspersoneel op, maar binden we ze ook voor langere tijd aan het onderwijs.

d. Professionalisering

- **Ondersteunen vraaggestuurde professionalisering** – We ondersteunen de professionalisering van docenten, ondersteunend personeel en leidinggevendenden door de professionaliseringsvraag uit innovatietrajecten in kaart te brengen en hier vervolgens activiteiten op te organiseren. We zoeken hierbij de samenwerking met de betrokken lerarenopleidingen en het mbo.
- **Vorbereiden aanvraag Nationaal Groeifonds** – Met de middelen uit de Onderwijsregio is een duurzame impuls tot professionalisering van het volledige personeelsbestand niet te financieren. Daarom bereiden we met de middelen uit de Onderwijsregio een aanvraag voor bij de Nationale Aanpak Professionalisering Leraren. We stemmen daarbij af met de overige Onderwijsregio's in Noord-Nederland. In de aanvraag werken we uit op welke wijze we uitdagende verticale en horizontale loopbaanpaden voor onderwijspersoneel kunnen creëren.

III Monitoring & evaluatie

- **Evaluatie projectresultaten** – De projectleiding krijgt de opdracht tot het ontwikkelen van een gedegen evaluatie-instrument voor de projectmatige onderdelen van de aanvraag. Via een tussen- en eindevaluatie wordt de voortgang van de projecten gemonitord. De projectleiding legt in tussentijdse rapportages verantwoording over de voortgang af aan de stuurgroep.
- **Flankerend onderzoek innovatietrajecten** – Om de impact van de innovatietrajecten te monitoren zoeken we de samenwerking met de betrokken kennisinstellingen. We verkennen de mogelijkheden tot flankerend onderzoek door lectoraten/onderzoeksgroepen. We stellen daartoe voor om, in samenwerking met betrokken partijen en de overige noordelijke Onderwijsregio's, een kennisnetwerk Anders Organiseren in het Onderwijs te starten, waarin docenten, schoolleiders en onderzoekers samenwerken om expertise op de werkvloer te genereren.
- **Genereren sturingsinformatie** – Om de langetermijnimpact van de activiteiten van Noorderwijzer te monitoren zoeken we samenwerking met de volgende partijen: a) Door Realisatie Eenheid te ontwikkelen dashboard en b) Talent in de Regio, een samenwerkingsverband van Rijksuniversiteit Groningen en Hanzehogeschool dat (gefinancierd door de NEA) de noordelijke onderwijsarbeidsmarkt in kaart brengt.

IV Sectoroverstijgende samenwerking

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

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

3. Governance en projectorganisatie

1. Governance

Het Esdal College is penvoerder en door alle andere partijen gemachtigd om hen te vertegenwoordigen. Voor de governance van de Onderwijsregio Noorderwijzer houden we het model van de RAP-regio Noorderwijzer aan. Dat betekent dat er drie niveaus zijn:

- a. Werkgroepen, die de werkpakketten uit het plan van aanpak uitvoeren. De werkgroepen worden aangestuurd door de projectleiding.
- b. Een stuurgroep, bestaande uit vertegenwoordigers van schoolbesturen, lerarenopleidingen en de beroepsgroep (in de persoon van de vertegenwoordiger van de AOb in Noord-Nederland). De projectleiding is de schakel tussen werkgroepen en stuurgroep.
- c. Besturenraad: een brede vertegenwoordiging van de bestuurders van de betrokken partijen (of gemandateerde vertegenwoordigers daarvan). De Besturenraad heeft het mandaat om beslissingen te nemen voor de Onderwijsregio Noorderwijzer.

Aandachtspunten in de governance:

- de wijze waarop de stuurgroepen van School of Education en Noordermarke vertegenwoordigd zijn in de stuurgroep/besturenraad van Noorderwijzer. We maken afspraken over de wijze waarop de stuurgroepen van Onderwijsregio en partnerschappen SO&P zich tot elkaar verhouden en op welke wijze we de governance zo efficiënt mogelijk kunnen organiseren.
- de betrokkenheid van de beroepsgroep. In eerste instantie is de beroepsgroep vertegenwoordigd door de vertegenwoordiger van de AOb in Noord-Nederland, die ook zitting heeft in de stuurgroep en Besturenraad. Daarnaast geven we docenten uit guiding coalitions van innovatietrajecten op scholen een adviserende rol in Noorderwijzer.
- het opstellen van een huishoudelijk reglement met afspraken over de manier waarop de stuurgroep en Besturenraad functioneren.

2. Projectleiding

Noorderwijzer heeft een projectleider.

3. Uitbreiding van Noorderwijzer

Een groot gedeelte van de schoolbesturen in de regio participeert in Noorderwijzer. Ook alle relevante lerarenopleidingen zijn aangesloten. In de projectperiode verkennen we welke partijen nog meer kunnen en willen participeren. We richten ons daarbij met name op het speciaal onderwijs (RENN4) en het praktijkonderwijs (Pro Assen).

Ten slotte verkennen we welke partijen buiten het onderwijs relevante samenwerkingspartners kunnen zijn. We denken dan voornamelijk aan gemeenten, provincie (vanuit het thema brede welvaart) en bedrijfsleven.