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

Plan van aanpak 2025

Subsidieregeling Landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's

Onderwijsregio MBO Noord-Nederland

Versie 10 oktober 2024.

U gebruikt dit format om uw plan van aanpak te schrijven voor een subsidieaanvraag via de subsidieregeling Landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's.

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

Algemeen

In een onderwijsregio werken schoolbesturen, lerarenopleidingen en de beroepsgroep samen om te zorgen voor voldoende en goed opgeleid onderwijspersoneel.

De activiteiten moeten worden uitgevoerd in de periode 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025. De regeling vormt de basis voor de beoordeling van het plan van aanpak. Alle partijen (schoolbesturen, mbo-instellingen en lerarenopleidingen) in de onderwijsregio moeten de aanvraag en daarmee het plan van aanpak ondertekenen.

Het plan van aanpak, de aanbevelingen van de Realisatie-Eenheid en de lijst met deelnemende partijen van een onderwijsregio worden na toekenning van de subsidie openbaar gemaakt volgens de voorschriften in de Algemene verordening gegevensbescherming.

Gezamenlijke preambule noordelijke onderwijsregio's

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 pre-ambule, 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.

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 onderwijsarbeidsmarkt van het mbo heeft een open karakter door de vele uitwisselingen tussen de beroepspraktijk en de mbo-scholen en generieke opleidingsroutes. Mede hierdoor is beschikbaarheid van landelijke open data hierover lastiger dan bij po en vo. De door de Realisatie Eenheid aangeleverde Basisanalyse arbeidsmarkt MBO Noord-Nederland (december 2023) biedt, evenals veel andere bronnen en data, te weinig specifieke sturingsinformatie voor deze mbo-instellingen. Daarom is voor de periode juni-december 2024 is vanuit de onderwijsregio MBO Noord-Nederland een onderzoek uitgezet naar de toekomstige onderwijsarbeidsmarkt voor het mbo in Noord-Nederland. Dit onderzoek wordt uitgevoerd door onderzoekers van de RUG o.b.v. CBS microdata m.b.v. een methodologie ontwikkeld voor de talentmonitor.

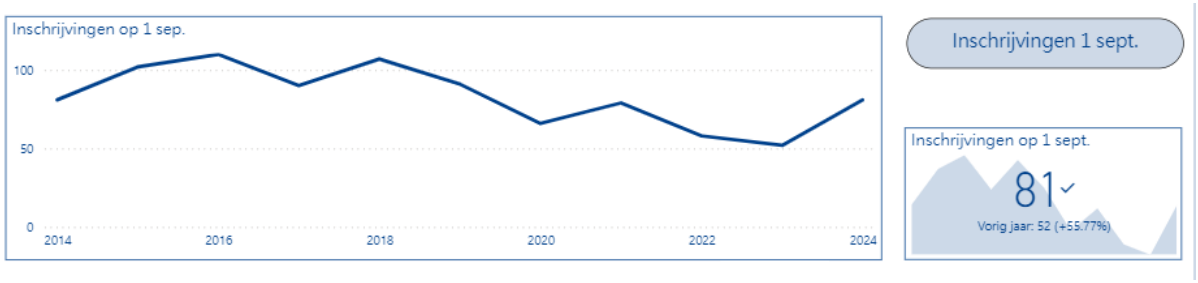
Vooruitlopend op de onderzoeksresultaten van de RUG eind 2024 en binnenkort te verwachten data vanuit de Realisatie Eenheid, zijn diverse landelijke bronnen bestudeerd, zoals: ROA (2021) Arbeidsmarktprognose tot 2028 en Centerdata (2020) De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2023-2033, dashboard onderwijsarbeidsmarkt en Stichting Onderwijsarbeidsmarktfonds MBO (2023) Beweegredenen uitstromende mbo-docenten.

Op basis van landelijke bronnen (zie hierboven), informatie uit de MBO-raad, HR-afdelingen en RAP, is het volgende te verwachten:
-demografische krimp: geleidelijke daling van het aantal mbo-studenten en benodigde onderwijs-fte;
-tekorten in de sector techniek, zeker in docenten met state-of-the-art technische kennis en vaardigheden;
-tekorten in algemene vakken zoals Nederlands en rekenen;
-daling aanmeldingen voor de reguliere lerarenopleidingen en daling van het aantal studenten van de lerarenopleidingen die kiezen voor het mbo;
-uitval van startende onderwijsprofessionals en leidinggevenden zal groot blijven bij ongewijzigd beleid.

Figuur 1. Instroom in de voor het mbo meest relevante tweedegraads lerarenopleidingen van NHL Stenden hogeschool 2019-2023.

Instroom*	2019	2020	2021	2022	2023
TLO Omgangskunde	10	16	24	14	11
TLO Gezondheid & Welzijn	31	34	18	35	24
TLO Nederlands	31	16	12	11	11
TLO Engels	62	79	38	47	49
TLO Economie	15	12	13	6	<5
TLO Maatschapijleer	17	14	13	13	12
AD DEP		50	77	70	73

Figuur 2. Instroom in de Lerarenopleiding Technische Beroepsonderwijs van hogeschool Windesheim 2014-2024.



Uit bovenstaande overzichten is af te leiden dat de verwachte uitstroom van gediplomeerde tweedegraads leraren naar het mbo verder zal afnemen. Vooral de tweedegraads larenopleidingen Nederlands en economie vertonen een zorgwekkend beeld. Daarbij komt dat de instroom in de tweedegraads Lerarenopleiding Technisch Beroepsonderwijs van hogeschool Windesheim structureel ontoereikend is voor de vraag uit noord, oost en midden Nederland.
Positief is de instroom in de relatief jonge associate degree (deeltijd) opleiding Didactisch Educatief Professional (DEP) en de stabiele zijinstroom via het traject Pedagogisch Didactisch Getuigschrift. Dit betekent dat nu al het overgrote deel van instromende startende onderwijsprofessionals afkomstig is uit het beroepenveld en in de school via een leerwerktraject wordt opgeleid. Een trend die zich voortzet; wat pleit voor versterking van de opleidingskwaliteit in de school.

Bovenstaande leidt tot de volgende ambities:
1. Het scherp hebben van toekomstige tekorten en overschotten in het mbo per sector. Dit gebeurt via het uitgezette data-onderzoek door de RUG. En het verkennen van bredere en wensbare inzetbaarheid van onderwijsprofessionals.
2. Het beter zichtbaar en aantrekkelijk maken van de sector mbo op het bestaande platform voor de onderwijsarbeidsmarkt in Noord-Nederland (zie doorontwikkeling Schoolplein Noord in onderstaand activiteitenoverzicht).
3. MBO-studenten tijdens hun studie te motiveren voor educatie om wellicht op een later moment in hun carrière actief te worden in het onderwijs, én om een grotere doorstroom van mbo-4 studenten naar de lerarenopleidingen te stimuleren (zie talentscouting in onderstaand activiteitenoverzicht).

4. Het aanboren van een nieuwe doelgroep die nu zelden kiest voor het docentschap mbo: de hbo-studenten techniek. Dit gebeurt door een speciaal voor hen ontwikkelde route (zie educatieve minor techniek in onderstaand activiteitenoverzicht).
5. Het samen met het technisch bedrijfsleven verkennen van mogelijkheden voor meer inzet van hybride onderwijsprofessionals in de sector mbo-techniek (zie hybride onderwijsprofessionals in onderstaand activiteitenoverzicht).
6. Het terugdringen van uitval van startende onderwijsprofessionals door activiteiten op het gebied van inductie en professionalisering. En professionalisering van (startende) leidinggevenden (zie de daarop gerichte projecten in onderstaand activiteitenoverzicht).
7. Versterking van het samen opleiden en de opleidingskwaliteit van de mbo-instellingen omdat veruit de meeste in het mbo startende onderwijsprofessionals uit het beroepenveld komen.

Onderstaande grafiek is een voorbeeld van een bron die heeft geleid tot een specifieke activiteit. Het blijkt dat de docenten die op zoek zijn naar een andere functie buiten de mbo-sector vooral minder tevreden zijn over de kans die zij krijgen om te doen waar ze goed in zijn. Daarnaast zijn zij ook minder tevreden over hun baan en de organisatie in het algemeen. Docenten die op zoek zijn naar een andere functie binnen de mbo-sector blijken relatief weinig tevreden met de wijze waarop de leidinggevende leiding geeft. Een van de activiteiten is daarom gericht op de rol van de leidinggevende in het licht van het terugdringen van uitval en uitstroom van onderwijsprofessionals.

Figuur 3. Aandeel mbo-docenten tussen de 25 en 55 jaar die (zeer) tevreden zijn met verschillende baanaspecten uitgesplitst naar wel/niet op zoek naar een andere functie.

Bron: Stichting Onderwijsarbeidsmarktfonds MBO (2023)

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.

Activiteiten

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

Ambitiegebied	Activiteiten/projecten	Resultaat eind 2025
Werving en matching	**Platform/loket Onderwijsarbeidsmarkt MBO Noord-Nederland** Doorontwikkeling van het platform Schoolplein Noord gericht op beter zichtbare MBO-sector.	MBO is prominent aanwezig op het platform Schoolplein Noord. Onder meer is zichtbaar: het specifieke karakter van het beroepsonderwijs, routes voor onderwijsprofessionals, duiding van de tekortvakken, doorlinken vacatures, wervingsacties, instroommakelaar (en andere contactpersonen).
	Onderzoek naar wenselijkheid, haalbaarheid en inrichting voor een landingspagina/platform voor heel Noord- Nederland voor alle onderwijssectoren met doorverwijzing naar de 3 bestaande loketten in het noorden. Gericht op de totale klantreis van onderwijspersoneel: werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel.	Analyse van wenselijkheid, haalbaarheid en inrichting voor een platform/loket voor heel Noord-Nederland voor alle onderwijssectoren. Afgestemd met de HR-afdelingen wat betreft werving en SPP. Met mogelijk al een gerealiseerde landingspagina naast de al bestaande 3 loketten.
	Matching Op basis van de eind december 2024 opgeleverde analyse van de onderwijsarbeidsmarkt wordt in overleg met de HR-afdelingen nader invulling gegeven aan matching van de te verwachten toekomstige overschotten aan onderwijsprofessionals en aan verwachte tekorten in andere sectoren of specifieke vakken. Doel is in te spelen op de verwachte demografische krimp/ontgroening, gericht op behoud en duurzame inzetbaarheid van onderwijsprofessionals.	Beleidsdocument gericht op matching en bredere inzetbaarheid van onderwijsprofessionals in overschotsectoren ten behoeve van inzet in tekortvakken en -sectoren. Dit beleidsdocument bevat mogelijkheden voor leerrroutes die zijn afgestemd met de lerarenopleidingen.

	Talentscouting van studenten mbo-4 t.b.v. educatie Talentscouting gericht op oriëntatie op docentschap mbo voor mbo-4 studenten. Hiervoor wordt een keuzedeel ontwikkeld samen met de lerarenopleidingen en afvaardiging van enkele mbo-sectoren. Doel is educatie te promoten: meer doorstroom naar de lerarenopleiding, en in een latere fase zij-instromer (PDG) of hybride onderwijsprofessional in het mbo. Dit aanbod kan ook in het contractonderwijs worden opgenomen.	Keuzedeel ontwikkeld: 'Oriëntatie op docentschap in vo en mbo'. Afgestemd met SBB en directeuren van de mbo-instellingen, de lerarenopleidingen en M&C t.b.v. werving van de mbo-studenten. Samen met lerarenopleidingen is afgesproken wat dit keuzedeel betekent aan versnellingen voor bijvoorbeeld PDG. Het keuzedeel wordt uiterlijk juni 2025 ingediend ter vaststelling door SBB en Minister. Vervolgens wordt de promotie-aanpak en de werving ontwikkeld. En wordt uitvoering voorbereid.
	Werving nieuwe doelgroep: hbo-techniek studenten Ontwikkeling van educatieve minor voor hbo-techniekstudenten in samenwerking tussen (v)mbo, lerarenopleidingen en hbo-techniekopleidingen in Noord-Nederland in het kader van Samen Opleiden en Professionaliseren. Naar voorbeeld van de educatieve minor van de universiteiten.	Een laagdrempelige minor educatie voor hbo-techniek studenten, plus wervingsaanpak, ontwikkeld in juni 2025. Inschrijving hiervoor is mogelijk per studiejaar 25-26. Focus op technisch pedagogisch-didactisch handelen met groot aandeel praktijkleren.
	Hybride onderwijsprofessionals Verkenning van mogelijkheden voor inzet van hybride onderwijsprofessionals in samenwerking met de techniek branche. Dit gebeurt op basis van een analyse van initiatieven die nu al lopen.	Document t.b.v. de techniekssectoren MBO met overzicht in wat er op dit vlak allemaal al gebeurt in Noord-Nederland (bijvoorbeeld in het kader van STO, Onderwijs & Ontwikkelingsfonds techniek). Inzicht in mogelijkheden bekeken vanuit mbo-behoefte maar ook vanuit het technisch bedrijfsleven. Advies m.b.t. mogelijke rol van de Onderwijsregio hierin.
Samen opleiden	**Aanpak om te komen tot 100% samen opleiden** Verkenning van de gewenste inrichting van samen opleiden, indien alle mbo-	Onderbouwd advies voor de gewenste inrichting van samen opleiden voor mbo in Noord-Nederland.

	scholen voldoen aan de kwaliteitswaarborgen van SO&P. Nu zijn twee van de zes mbo-scholen opleidingsschool en zijn er vier partnerschappen. Ontwikkel scenario's voor de inrichting van SO&P.	Versterkte samenwerking tussen de partners (projectleiders, schoolopleiders en instituutsopleiders), blijkend uit: concrete afspraken met HR en overlegstructuur SO&P.
	Doorontwikkeling Alfa-college en Noorderpoort in de kwaliteitswaarborgen Vanuit de opbrengsten van de review bij Alfa-college en Noorderpoort medio 2024 wordt verder gewerkt aan doorontwikkeling op de vier kwaliteitswaarborgen SO&P.	AC en NP voldoen in die mate aan de waarborgen SO&P, dat het mogelijk is om als aspirant opleidingsschool aan te sluiten bij een bestaand partnerschap. AC en NP hebben een verzoek ingediend om aan te sluiten bij een bestaand partnerschap.
Begeleiden/ inductie	**Inductie onderwijsprofessionals** Verkenning van hoe inductie te verbeteren en uitval te verminderen gebruikmakend van inzichten van het in 2024 uitgevoerde onderzoek.	Concreet uitgewerkte interventie in inductie voor onderwijsprofessionals mbo, afgestemd met HR. Hierin ook aandacht voor de rol van de leidinggevende. Bij toereikende financiering wordt medio 2025 een daaruit voortvloeiende pilot gestart.
	Inductie leidinggevenden Verkenning van hoe inductie van leidinggevenden te verbeteren en uitval te verminderen voor startende leidinggevenden. Hierin ook aandacht voor de rol van de leidinggevende in het terugdringen van uitval in je team. Focus op eerste laag leidinggevenden (teamleiders/opleidingsmanagers). In overleg met de hogescholen en ook gebruik makend van hun aanbod en inzichten. Met aandacht voor werving en matching (andere rol dan docent).	Concreet uitgewerkte interventie in inductie voor startende leidinggevenden, afgestemd met HR. Bij toereikende financiering een daaruit voortvloeiende pilot voor eerste laag leidinggevenden.
Professionalisering	**Verbetering samenwerking in professionalisering** Verstevigen en verbreden van de samenwerking in professionalisering, gebruikmakend van inzichten van het in 2024 uitgevoerde onderzoek naar het huidige	Versterkte samenwerking tussen de huisacademies van de mbo-instellingen en tussen het mbo en de hogescholen. Blijkend uit: afspraken over wie wat

	professionaliseringsaanbod in de verschillende huisacademies. Hierin ook aandacht voor cultuuraspecten in leren en professionaliseren. Aansluitend bij LLO-katalysator en mogelijke plannen vanuit NAPL.	aanbiedt door de huisacademies en afspraken met hogescholen. En gedeelde inzichten in stimuleren van een lerende cultuur.
	Professionalisering van de begeleiding bij werkplekleren Vertaling van het nu nog lopende onderzoek vanuit het practoraat LLO naar SO&P. Dit betreft de in 2024 ontwikkelde methodiek voor dialoog en reflectie in leer- en werkpraktijken in het beroepsonderwijs. Met als doel de begeleiding van de mbo-student bij zijn/haar werkplekleren te verbeteren.	Inzichten vanuit het onderzoek van het lectoraat LLO zijn in eerste instantie gericht op het werkplekleren van de mbo-student. Deze inzichten gelden ook voor het opleiden van onderwijsprofessionals en worden daarom ingebed in SO&P. Dit is gebeurd in overleg met lerarenopleiders en schoolopleiders/werkplekbegeleiders die het vertaald hebben naar samen opleiden.

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

Op basis van nu nog lopend onderzoek (root cause analyses) naar belemmeringen voor startende docenten en schoolleiders worden de activiteiten ontplooid die hierboven staan beschreven in het activiteiten overzicht bij inductie.

Bij alle zes de mbo-instellingen is al sprake van inductiebeleid voor startende onderwijsprofessionals, maar nog niet (overal) voor startende leidinggevenden.

Passend bij de uitkomsten van het onderzoek worden pilots voorbereid die vanaf september 2025 kunnen starten:
-De pilot voor startende docenten betreft een experimentele aanpak waarmee belemmerende patronen worden doorbroken. Deze pilot wordt nader uitgewerkt samen met HR en SO&P deskundigen.
-De pilot voor startende leidinggevenden wordt uitgewerkt samen met HR-deskundigen en deskundigheid uit het hoger onderwijs.

In 2024 is een basistraining ontwikkeld voor startende docenten afkomstig uit het werkveld die nog geen onderwijservaring hebben en die nog niet gestart zijn met het behalen van hun bevoegdheid. Deze training wordt in 2025 breder uitgezet binnen de Onderwijsregio.

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

Bij de start als voorloper is gekozen voor duo-projectleiderschap:
- projectleider afkomstig van de penvoerder met expertise HR en mbo (2 dagen per week)
- co-projectleider afkomstig uit de wereld van de lerarenopleidingen met goed netwerk en met brede kennis van samen opleiden en organisatieontwikkeling (2 dagen per week)

Op basis van de ervaringen in 2024 wordt dit voortgezet in 2025.
Voor functiebeschrijving en werkwijze van het programma zie beschrijving governance hieronder.

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.

In de huidige situatie is het mbo in Noord-Nederland vindbaar op het vanuit RAP ontwikkelde loket Schoolplein Noord met daarop vooral de routes naar het mbo.
Dit loket is vooral gericht op po en vo en wordt nu doorontwikkeld naar een situatie waarin ook het mbo duidelijker en directer vindbaar is.
Samen met de andere onderwijsregio's in Noord-Nederland wordt een verkenning gedaan naar een landingspagina voor het gehele noorden, met doorlink naar de bestaande platforms. Dit gebeurt in samenwerking met de lerarenopleidingen die als Noordelijke Educatieve Alliantie ook een gezamenlijk platform hebben.

Streven is om de regioloketten klein en werkbaar/makkelijk onderhoudbaar te houden met focus op vacatures en wervings- en matchingsactiviteiten en om overkoepelend een platform te hebben – samen met de lerarenopleidingen – waarin meer informatie is te vinden over de routes, SO&P, begeleiding en professionalisering. Bij de verkenning van een dergelijk overkoepelend platform wordt samenwerking gezocht met het landelijke Onderwijsloket.
Zie ook de activiteiten behorend bij Platform Onderwijsarbeidsmarkt Noord-Nederland in bovenstaand activiteitenoverzicht.

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

In de huidige situatie zijn 4 van de 6 mbo-instellingen opleidingsschool, verdeeld over vier partnerschappen SO&P. Alfa-college en Noorderpoort zijn nu nog geen opleidingsschool, maar werken er al een aantal jaren naar toe. Juni jl. is een review gehouden waarin helder is geworden hoe ver deze scholen nu zijn en wat er nog te doen staat. Het is de ambitie om in 2025 een sterke doorontwikkeling te hebben doorgemaakt op de vier waarborgen en om aan te sluiten bij een bestaand partnerschap.
Hiertoe lopen twee activiteiten of deelprojecten:
-Doorontwikkeling kwaliteit SO&P bij Alfa-college en Noorderpoort en aansluiting bij bestaand partnerschap SO&P.
-Verkenning van de gewenste toekomstige situatie van SO&P voor het mbo in Noord-Neerland. Hoe kunnen we dit duurzaam inrichten?

Zie activiteiten bij de ambitie 100% samen opleiden in bovenstaand activiteitenoverzicht.

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

Alle relevante mbo-besturen en lerarenopleidingen zijn al aangesloten bij deze onderwijsregio. Er wordt ook goed samengewerkt met de andere vier onderwijsregio's in het noorden en Noordelijke Educatieve Alliantie (NEA). Zie verder hieronder bij de activiteiten onder het kopje 'aanvullend'.
Zie ook de beschrijving van de governance hieronder.

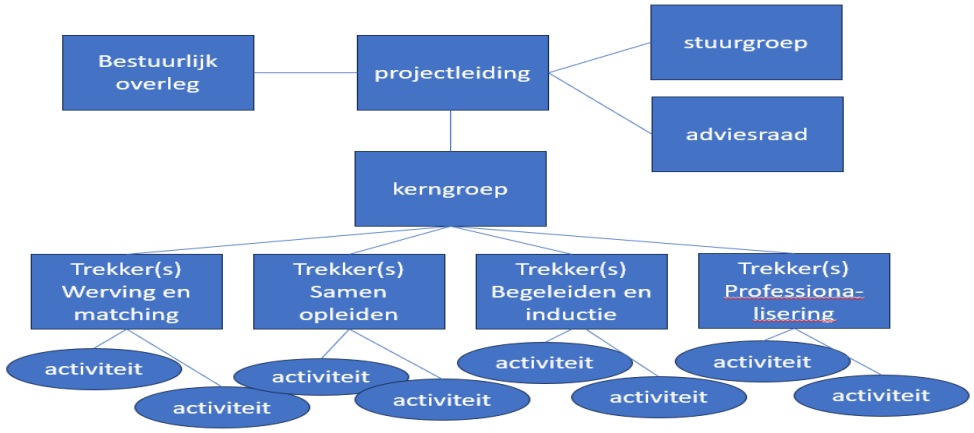
Met SVO (mbo-vakopleidingen food) wordt eventuele samenwerking nader verkend in verband met de locaties in Groningen en Leeuwarden.

Beschrijf hoe de governance in de onderwijsregio wordt vormgegeven.

Inrichting van programma en governance

Overleg	Wie	Overleg Per jaar	Taken en bevoegdheden
Projectleiding	Projectleider en Co-projectleider	wekelijks	**Algehele dagelijkse leiding** bereidt bijeenkomsten voor van onderstaande gremia. Zorgt voor coördinatie, communicatie (intern en extern), administratie, kennisdeling (landelijk en in N-Nederland). Zet lijnen uit, beheert subsidie en middelen, bewaakt voortgang, rapporteert. Aanspreekpunt voor de RE, NEA en Schoolplein Noord.
Stuurgroep	Leidinggevenden vanuit elke instelling (AoB is agendalid)	3	Zorgt voor onderlinge afstemming in het gezamenlijk optrekken en voor communicatie in de eigen organisatie. **Beslist** over inhoud programmalijnen en personele inzet, zorgt indien nodig voor doorzettingsmacht en aansturen van eigen medewerkers. En **adviseert** aan het Bestuurlijk overleg.
Bestuurlijk overleg	Bestuurders uit elke instelling.	2 a 3	Zorgt als **opdrachtgever** voor onderlinge afstemming op de koers op hoofdlijnen, planning en voortgang. **Beslist** over planning, jaarverslag, budget/middelen en koers op hoofdlijnen. Onderdeel van al bestaand periodiek Bestuurlijk overleg MBO Noord-Ned. De directeuren van de lerarenopleidingen stemmen af met CvB van de hogeschool.
Adviesraad	Vertegenwoor-digers van de beroepsgroep	2 a 3	**Adviseert** gevraagd en ongevraagd op Plan van Aanpak en voortgang. Doet dit vanuit de 'bedoeling', het gewenste beroepsbeeld en ervaring vanuit de eigen beroepspraktijk. Verzorgt communicatie naar eigen achterban. Nb. Deze onderwijsregio is niet door de bonden aangewezen als focusregio.
Kerngroep	Vertegenwoordig ers van elke	6 a 7	Fungeert als **trekkers en uitvoerders** van een of meerdere thema's en activiteiten. Zorgt samen voor afstemming en voor invulling van de koers. Stuurt op en rapporteert

Overzicht gremia



Beschrijf de activiteiten die samenhangen met de bovenbestuurlijke inzet van personeel, zoals het inrichten en in stand houden van de invalpool.

Bovenbestuurlijke inzet wordt nader verkend op de terreinen van samen opleiden en professionaliseren.

Het inrichten en in stand houden van een invalpool is (nog) niet aan de orde. Het betreft hier relatief grote onderwijsinstellingen die in dit landsdeel goed samenwerken en overleggen. Onlangs zijn de twee mbo-instellingen in Friesland gefuseerd tot Firda en zijn ook Terra en Drenthe-College gefuseerd. De drie mbo-instellingen in Groningen en Drenthe werken ook nauw samen op het gebied van strategisch HR.
Wel wordt een nadere vorm van samenwerking verkend in het vinden en inzetten van

hybride onderwijsprofessionals ten behoeve van de mbo-sector techniek.
Ook wordt samenwerking verkend in matching gericht op de toekomstige situatie waarin, mede vanwege ontgroening, overschotten zullen ontstaan van onderwijsprofessionals in bepaalde deelregio's voor bepaalde vakken en sectoren. Terwijl er in andere vakken en deelregio's juist tekorten worden verwacht.

Beide zijn opgenomen in bovenstaand activiteitenoverzicht.

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

De doelen worden per activiteit vastgesteld in de stuurgoep (voorgenomen besluit) en definitief vastgesteld in het overleg van de bestuurders. De projectleiding monitort de voortgang van de activiteiten. Dit gebeurt in bilateraal overleg met de trekker van een werkgroep/activiteit, en in gezamenlijkheid in de bijeenkomsten met projectleiding en kernteam.
Producten die (tussentijds) worden opgeleverd zijn voor alle betrokkenen vindbaar op een daartoe ingerichte digitale werkomgeving.

Aanvullend

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

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 ontplooien. Zie ook preambule.

Activiteit 2: Aanstellen instroommakelaar

Het aanstellen 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 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.

Overige activiteiten

De onderwijsregio MBO Noord-Nederland werkt ook als opleider samen met de andere onderwijsregio's in Noord-Nederland. Zo wordt samengewerkt met VO Drenthe wat betreft het opleiden van instructeurs en met PO Noord-Nederland in het opleiden van onderwijsassistenten.

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.

Op 12 november 2025 wordt een ontwikkelingsgerichte peer review uitgevoerd voor School of Education. Het panel wordt samengesteld met ervaren reviewers uit de mbo- en vo-partnerschappen. Voor deze Onderwijsregio MBO maakt DC-Terra onderdeel uit van de School of Education.

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.

n.v.t.

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

n.v.t.

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

n.v.t