

Activiteitenplan Onderwijsregio Noorderwijzer

Subsidieregeling Landelijk dekkend netwerk Onderwijsregio's

2026-2029



Noorderwijzer

onderwijsregio Drenthe +



KUPERUS, J.S.

Inleiding

Onderwijsregio Noorderwijzer, met partners in Drenthe, Groningen, Friesland en Overijssel, vormt een samenwerkingsverband van voortgezet onderwijsinstellingen, opleidingen voor onderwijsprofessionals, opleidingsscholen en de Algemene Onderwijsbond. Noorderwijzer zet zich in voor de duurzame versterking van de onderwijsinfrastructuur in de regio. Onderwijsregio Noorderwijzer, als overwegend landelijke regio, kent specifieke uitdagingen op het gebied van leerlingendaling, het behouden van hoogwaardig onderwijs en het aantrekken, behouden en opleiden van voldoende en goed gekwalificeerde onderwijsprofessionals

Bij de totstandkoming van deze aanvraag Regeling landelijk dekkend netwerk van Onderwijsregio's 2026-2029 is ons begrip van wat we als regio te doen hebben veranderd. Deze verandering heeft te maken met regio specifieke vraagstukken op het gebied van demografische krimp, bezuinigingen en een dalende werkgelegenheid. Onderstaande paragraaf geeft de rode draad voor de plannen van 2026-2029 aan.

Rode draad: "Van versnippering naar samenhang in een duurzame, lerende en wendbare Onderwijsregio."

Kernboodschap

De rode draad in dit plan van aanpak gaat over het strategisch waarborgen van continuïteit in onderwijs ondanks dalende leerlingaantallen en FTE, door personele wendbaarheid, samenwerking en een lerende cultuur te organiseren.

Onderwijsregio Noorderwijzer is klaar om te reageren en te anticiperen op de uitdagingen van nu en die in de nabije toekomst. Met deze aanvraag hopen wij de beroepspraktijk op een beleids- en impactrijke wijze te kunnen vinden, te zorgen voor verbinding en gezamenlijke groei te kunnen bevorderen.

Namens de regiegroep,



Programmamanager

Inhoud

| | |
|--|----|
| Inleiding | 2 |
| 1. Preambule samenwerking tussen de noordelijke Onderwijsregio's | 4 |
| 2. Kwantitatieve en kwalitatieve analyse | 5 |
| 3. Ambities en kenmerkende vraagstukken | 5 |
| 3.1 Kenmerkende regionale vraagstukken | 5 |
| 3.1.1 Kernschets Onderwijsregio Noorderwijzer..... | 5 |
| 3.1.2 Aantrekken (werven en matchen) | 6 |
| 3.1.3 Behouden (opleiden, begeleiden en professionaliseren) | 6 |
| 3.1.4 Continuïteit (overige aandachtsgebieden) | 6 |
| 3.1.5 Slotreflectie | 7 |
| 3.2 Meerjarige strategische ambities..... | 8 |
| 3.2.1 Aantrekken: Mobiliteit, matching en regionale wervingskracht..... | 8 |
| 3.2.2 Aantrekken: Duurzame regionale mobiliteit en loopbaanontwikkeling | 8 |
| 3.2.3 Behouden: Samen opleiden, begeleiden en professionaliseren | 8 |
| 3.2.4 Continuïteit: Herkenbare kwaliteitscultuur en professionele identiteit | 9 |
| 3.2.5 Continuïteit: Innovatie, onderzoek en samenwerking als motor voor groei..... | 9 |
| 4. Activiteitenplanning..... | 10 |
| 4.1 Gedetailleerde activiteitenplanning (2026):..... | 10 |
| 4.2 Activiteitenplanning op hoofdlijnen (2027-2029):..... | 15 |
| 5. Samen opleiden | 20 |
| 5.1 Samen opleiden – verleden en heden..... | 20 |
| 5.2 Samen opleiden – heden en toekomst (2026) | 20 |
| 5.3 Samen Opleiden, Begeleiden en Professionaliseren (2027 - 2029)..... | 20 |
| 6. Ontwikkelingsgerichte peer review | 21 |
| 7. Bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel | 21 |
| 8. Regionale loketfunctie..... | 22 |
| 9. Samenwerking..... | 22 |

1. Preambule samenwerking tussen de noordelijke Onderwijsregio's

De Onderwijsregio's in Noord-Nederland werken samen aan de volgende opgaven: goed en toegankelijk onderwijs in een regio met dunbevolkte gebieden, relatief grote afstanden en demografische krimp. Deze context raakt alle sectoren. Daarom trekken PO Noord, VO Friesland, VO Groningen, VO Drenthe en MBO Noord-Nederland gezamenlijk op, in nauwe verbinding met de lerarenopleidingen verenigd in de Noordelijke Educatieve Alliantie (NEA) en de beroepsgroep. Zo borgen we dat werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren in de volle breedte van het onderwijsstelsel op elkaar aansluiten en toekomstbestendig worden georganiseerd.

Voor deze samenwerking is een noordelijk afstemmingsoverleg ingericht met een agendacommissie. Dit overleg is ingericht omdat de regio's het belangrijk vinden om bovenregionale thema's samen voor te bereiden en kennis te delen; het is geen besluitvormend gremium; mandaat en besluitvorming blijven bij de afzonderlijke Onderwijsregio's. In het overleg participeren bestuurlijke vertegenwoordigers, programmamanagers, de beroepsgroep en de noordelijke lerarenopleidingen. Ook de Realisatie-Eenheid neemt deel en ondersteunt de praktische organisatie van het overleg.

De gezamenlijke aanpak is noodzakelijk én logisch. Ten eerste vraagt de noordelijke context om het duurzaam borgen van de educatieve infrastructuur over sectoren heen; dit betreft zowel de spreiding van voorzieningen als de personele continuïteit in stad én platteland. Ten tweede strekt het voedingsgebied van de lerarenopleidingen zich uit over meerdere regio's en sectoren, wat regionale afstemming en harmonisatie in opleiden en begeleiden onmisbaar maakt.

Binnen deze samenwerking maken we expliciet afspraken over thema's die de schaal van afzonderlijke regio's overstijgen, zoals de doorlopende ontwikkellijn van (aankomende) onderwijsprofessionals en de afstemming met de lerarenopleidingen. Daarbij werken we vanuit een gezamenlijke kwaliteitsvisie op (samen) opleiden die sectoroverstijgend toepasbaar is, met aandacht voor een evenwichtige verdeling van opleidingsplekken, professionele begeleiding in de scholen en heldere rol- en taakafspraken tussen Onderwijsregio's en opleidingen. Deze lijn sluit aan bij de noordelijke uitwerking voor toekomstbestendig Samen Opleiden.

De noordelijke Onderwijsregio's treden waar nodig ook gezamenlijk op richting rijk en stelselpartners wanneer regel- en technische vraagstukken de noordelijke context direct raken, zoals de borging van kwaliteit in opleidingsroutes en de positie van kleine opleidingen. De eerdere gezamenlijke inzet op passende compensatie voor dunbevolkte regio's illustreert deze lijn.

Met deze lijn kiezen de noordelijke Onderwijsregio's voor een lerende en transparante samenwerking. We werken met een gezamenlijke jaarcyclus, delen resultaten en passen aan waar dat nodig is. Besluitvorming blijft bij de eigen regio's; bovenregionale thema's brengen we in via het afstemmingsoverleg voor voorbereiding en afstemming. We borgen de kwaliteit en continuïteit van opleiden en leggen hierover verantwoording af richting partners en rijk. Waar opgaven samenvallen zoeken we doelgericht aansluiting met omliggende regio's. Zo houden we het onderwijs in Noord-Nederland sterk en bereikbaar voor ieder kind, leerling en student, nu en in de toekomst.

2. Kwantitatieve en kwalitatieve analyse

Onderwijsregio Noorderwijzer heeft een uitgebreide kwantitatieve en kwalitatieve analyse opgesteld om data op te halen die ten grondslag ligt aan de ambities en het activiteitenplan. Deze is als een separaat document bijgevoegd bij de aanvraag. Het eindpunt van de kwantitatieve en kwalitatieve analyse is de totstandkoming van kenmerkende regionale vraagstukken. Dit is het beginpunt van het activiteitenplan.

3. Ambities en kenmerkende vraagstukken

In dit hoofdstuk vertalen we de opbrengst van de analyses eerst naar kenmerkende regionale vraagstukken en vervolgens naar meerjarige strategische ambities.

3.1 Kenmerkende regionale vraagstukken

Na bovenstaande analyses komen we hieronder toe aan ons antwoord op de vraag: wat zijn de uitdagingen waar onze regio voor staat? Deze uitdagingen zijn de kenmerkende vraagstukken waarbij wij onze ambities formuleren waaraan onze activiteiten zullen bijdragen. Deze vraagstukken zijn gecategoriseerd in de ABC van de Onderwijsregio's. Het ABC komt in het format activiteitenplan terug. Op deze wijze is de gekozen aanpak duidelijk te herleiden naar deze analyse. Maar eerst zoomen we uit en beschrijven we hoe we onze situatie als Onderwijsregio op hoofdlijnen begrijpen, en wat kenmerkende vraagstukken zijn die de werkgebieden Aantrekken, Behouden en Continuïteit overstijgen.

3.1.1 Kernschets Onderwijsregio Noorderwijzer

Wie de krant openslaat en als buitenstaander nadenkt over de activiteiten in de Onderwijsregio's zal vermoedelijk eerst denken aan het personeelstekort waarmee onze sector landelijk kampt. Maar zoals de Onderwijsraad ook al aangaf zijn deze tekorten niet gelijkmatig verdeeld over het land. Daarmee zullen de kenmerkende vraagstukken van regio tot regio verschillen. Dus, wat is een – volgens ons – passende kernschets van de situatie waarin Noorderwijzer zich bevindt, en wat betekent dit voor hoe we omgaan met ambities, activiteiten en planning? We gaan hierop in aan de hand van onderstaande punten:

- *Anticiperen op wat komt*

Het landelijke lerarentekort is, enkele specifieke voorbeelden daargelaten, in onze regio nog geen acuut probleem. Als gevolg van een hogere uit- dan instroom voorzien we na 2035 een tekort aan onderwijsprofessionals en kunnen daar de komende jaren op inspelen.

- *Herinrichten van opgebouwde samenwerking en ervaring*

Onze regio heeft de nodige ervaring, kennis en kunde ten aanzien van het leren van leraren. De bestaande opleidingspraktijken worden opnieuw ingericht tot een nieuwe opleidingspraktijk waarin we de kwaliteit van beide Opleidingssscholen samenbrengen. We gebruiken daarbij de aanwezige ervaring en expertise als basis voor een rijk leerlandschap in Drenthe en nabije omgeving, voor Samen Opleiden, Begeleiden & Professionaliseren.

- *Passende scope en organisatievormen*

Noorderwijzer is een Onderwijsregio in een gebied waarin grote verschillen bestaan op punten als: armoede, toegankelijkheid (onderwijs)voorzieningen, groei en krimp, kansengelijkheid en gezondheid. Het vraagstuk dat hier speelt gaat over het kiezen van passende organisatievormen binnen Noorderwijzer, die goed aansluiten bij andere lopende netwerken en de regionale/ lokale onderwijsvraagstukken.

- *Participatie*

Het vierde vraagstuk is ingegeven door de praktijk zoals we die nu kennen. Op dit moment zijn de beroepsgroepen, met name de leraren en schoolleiders, nog te weinig actief in regiovorming en de activiteiten die Noorderwijzer initieert. Noorderwijzer wil zich praktijkgericht inzetten voor het onderwijs in onze regio.

3.1.2 Aantrekken (werven en matchen)

I. Aantrekken: Strategische personeelsvoorziening in een krimpende regio

Kernvraag:

Hoe kan Onderwijsregio Noorderwijzer in een context van leerlingendaling, afnemende middelen, boventaligheid en vergrijzing zorgen voor een toekomstbestendige personeelsvoorziening?

Toelichting:

De uitstroom van onderwijsprofessionals is groter dan de instroom. Er zijn minder middelen, waardoor er minder FTE beschikbaar is. Er is behoefte aan regionaal afgestemd beleid op strategische personeelsplanning (SPP), waarin scenario's voor instroom, doorstroom en uitstroom worden uitgewerkt.

3.1.3 Behouden (opleiden, begeleiden en professionaliseren)

II. Behouden: Versterken van professionele ontwikkeling en duurzame binding

Kernvraag:

Hoe kan Noorderwijzer de kracht van opleiden, begeleiden en professionaliseren benutten om onderwijsprofessionals duurzaam te verbinden aan de onderwijspraktijken in onze regio?

Toelichting:

Onderzoek toont aan dat bewustzijn van professionaliteit en ruimte voor groei leidt tot meer verbondenheid en minder uitstroom. Binnen Noorderwijzer is er lichte vergrijzing en een relatief hoog uitstroompercentage van startende leraren (21,5%).

3.1.4 Continuïteit (overige aandachtsgebieden)

III. Continuïteit: Inclusie en diversiteit als regionale speerpunten

Kernvraag:

Hoe kan Noorderwijzer bijdragen aan een inclusieve en diverse onderwijsinfrastructuur die zowel leerlingen als professionals gelijke kansen biedt?

Toelichting:

Inclusie komt sterk naar voren in de sociale agenda Drenthe, de Staat van het Onderwijs 2025 en diverse andere agenda's. Dit vraagstuk gaat verder dan werving: het raakt aan identiteit, cultuur en maatschappelijke opdracht.

IV. Continuïteit: Technologie en innovatie: kans én verantwoordelijkheid

Kernvraag:

Hoe benut de Onderwijsregio technologische innovaties om werkdruk te verlichten en onderwijs te verbeteren, zonder kansengelijkheid of professionaliteit te ondermijnen?

Toelichting:

De opkomst van AI en adaptieve technologieën beïnvloedt het onderwijsfundament. De uitdaging ligt in het vinden van balans.

V. Continuïteit: Regiovorming en samenwerking: samenhang in diversiteit

Kernvraag:

Hoe brengt Noorderwijzer, in een geografisch diverse regio, samenhang aan in beleid en uitvoering, met respect voor lokale verschillen en autonomie?

Toelichting:

De regio omvat verschillende onderwijspraktijken en lokale contexten. Er is behoefte aan een duidelijke, gedragen scope voor samenwerking.

VI. Continuïteit: De school als lerende organisatie

Kernvraag:

Hoe kan Noorderwijzer scholen ondersteunen in hun ontwikkeling tot lerende organisaties, waarin samen leren, reflecteren en verbeteren vanzelfsprekend is?

Toelichting:

De onderwijsraad en Hbo-opleidingen benadrukken het belang van een cultuur waarin leren structureel onderdeel is van werken. Ondersteuning van school overstijgend leren en kennisdeling.

VII. Continuïteit: Onderzoek als basis

Kernvraag:

Hoe kan Noorderwijzer onderzoek ondersteunen en faciliteren dat bijdraagt aan de uitvoering van activiteiten afgeleid uit de ambities van de Onderwijsregio?

Toelichting:

Data ondersteunt bij het maken van plannen en het adresseren van middelen aan deze plannen.

3.1.5 Slotreflectie

De Onderwijsregio Noorderwijzer bevindt zich in een fase waarin structuur, samenhang en strategie steeds meer hand in hand moeten gaan. De uitdaging is om niet alleen te reageren op boventaligheid, tekorten of krimp, maar een duurzame onderwijsinfrastructuur te bouwen om proactief antwoorden te vinden op vraagstukken van nu, en op de vraagstukken die in de nabije toekomst in het verschiet liggen. Daarnaast heeft de Onderwijsregio de uitdaging een onderwijs ecosysteem te ontwerpen waarin professionals zich kunnen ontwikkelen, bewegen en verbonden blijven — met elkaar en met de regio.



3.2 Meerjarige strategische ambities

Met de kwantitatieve en kwalitatieve analyse aangevuld met de kenmerkende regionale vraagstukken en de duidelijke scope op continuïteit als vertrekpunt zijn onderstaande meerjarige strategische ambities tot stand gekomen. De operationele vertaling van deze ambities vindt plaats in hoofdstuk 4.

3.2.1 Aantrekken: Mobiliteit, matching en regionale wervingskracht

Ambitie I:

Noorderwijzer ontwikkelt zich tot een dynamisch en wendbaar arbeidsmarktgebied, waarin scholen gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor duurzame personele inzet.

Koppeling aan kenmerkende regionale vraagstukken:

→ Gelijkwaardig samenwerken in netwerken, Regiovorming, Inclusie

3.2.2 Aantrekken: Duurzame regionale mobiliteit en loopbaanontwikkeling

Ambitie II:

Noorderwijzer bouwt aan een samenhangend loopbaan- en mobiliteitsbeleid, waarin mobiliteit niet alleen reactief (tekort-overschot), maar ook ontwikkelingsgericht wordt ingezet.

Koppeling aan kenmerkende regionale vraagstukken:

→ Leraren van en voor de toekomst, Technologie, Regiovorming

3.2.3 Behouden: Samen opleiden, begeleiden en professionaliseren

Ambitie III:

Noorderwijzer versterkt de keten van opleiding – begeleiding – professionalisering door structurele samenwerking met lerarenopleidingen, kennisinstellingen en scholen.

Koppeling aan kenmerkende regionale vraagstukken:

→ De school als lerende organisatie, Leraren van en voor de toekomst, Gelijkwaardig samenwerken in netwerken



3.2.4 Continuïteit: Herkenbare kwaliteitscultuur en professionele identiteit Ambitie IV:

We versterken een professionele en onderzoekende cultuur die gericht is op verbetering, leren van elkaar en gedeelde verantwoordelijkheid.

Koppeling aan kenmerkende regionale vraagstukken:

→ De school als lerende organisatie, Gelijkwaardig samenwerken in netwerken, Regiovorming

3.2.5 Continuïteit: Innovatie, onderzoek en samenwerking als motor voor groei Ambitie V:

Noorderwijzer positioneert zich als kennis- en innovatiepartner in de regio Drenthe en omgeving.

Koppeling aan kenmerkende regionale vraagstukken:

→ Technologie, Regiovorming, Gelijkwaardig samenwerken in netwerken

4. Activiteitenplanning

De activiteitenplanningen hieronder zijn een afgeleide uit de meerjarige strategische ambities en zijn voor 2026 gedetailleerd uitgewerkt en voor 2027-2029 globaal. De activiteiten van 2026 zullen naar waarschijnlijkheid activiteiten opleveren voor 2027 en daarna.

4.1 Gedetailleerde activiteitenplanning (2026):

| Ambitie I | |
|--|---|
| Aantrekken: Noorderwijzer ontwikkelt zich tot een dynamisch en wendbaar arbeidsmarktgebied, waarin scholen gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor duurzame personele inzet. | |
| Activiteit 1 | Onderzoek naar de vraag en aanbod van professionals binnen de regio (regionale SPP) |
| Functionaliteit | Werven en matchen |
| Doel | Monitoren en proactieve interventies inzetten op tekorten en boventalligheid. |
| Periode | Januari 2026- juni 2026 |
| Resultaat | Gedetailleerde regionale strategische personeelsplanning |
| Link met de arbeidsmarktanalyse | Tekorten, boventalligheid, onderzoek, data-analyse |
| Activiteit 2 | Regionaal detachingsbeleid opstellen |
| Functionaliteit | Matchen |
| Doel | Regionaal beleid onderzoeken en ontwikkelen dat (vrijwillige) mobiliteit makkelijker te organiseren maakt en kansen biedt voor werkgever en werknemer |
| Periode | Januari 2026- december 2026 |
| Resultaat | Beleidsstuk detacheringen |
| Link met de arbeidsmarktanalyse | Boventalligheid, tekorten, samenwerking |

| Ambitie II | |
|---|--|
| Aantrekken: Noorderwijzer bouwt aan een samenhangend loopbaan- en mobiliteitsbeleid, waarin mobiliteit niet alleen reactief (tekort-overschot), maar ook ontwikkelingsgericht wordt ingezet | |
| Activiteit 1 | Onderzoek haalbaarheid invalpool |
| Functionaliteit | Matchen |
| Doel | Uitvoeren van een haalbaarheidsonderzoek gericht op het opzetten van een regionale invalpool alsmede een mogelijk antwoord geven op (tijdelijke) boventaligheid. |
| Periode | Februari 2026-december 2026 |
| Resultaat | Rapport voor stuurgroep ter besluitvorming om de invalpool al dan niet te ontwerpen |
| Link met de arbeidsmarktanalyse | Tekorten, boventaligheid, professionalisering, samenwerking |
| Activiteit 2 | Onderzoek en beleidsvorming mobiliteit |
| Functionaliteit | Werven en matchen |
| Doel | Onderzoek doen naar en het ontwerpen van beleid ondersteunend aan de wensen en behoeften van onderwijsprofessionals en/of leidinggevenden op het gebied van (vrijwillige) mobiliteit tussen de scholen in de regio, alsmede een mogelijk antwoord geven op (tijdelijke) boventaligheid.. |
| Periode | Januari 2026-maart 2026 |
| Resultaat | Beleid op mobiliteit |
| Link met de arbeidsmarktanalyse | Tekorten, boventaligheid, professionalisering, samenwerking |
| Activiteit 3 | Onderzoek en beleidsvorming loopbaanperspectieven |
| Functionaliteit | Matchen (overlap met behouden; professionaliseren) |
| Doel | We onderzoeken op welke wijze de onderwijsregio een bijdrage kan leveren aan beleidsvorming op loopbaanperspectieven. Hier kan bijvoorbeeld gedacht worden aan NAPL, behalen extra bevoegdheid, baanomvang) |
| Periode | Januari 2026-december 2026 |
| Resultaat | Adviesrapportage loopbaanperspectieven |
| Link met de arbeidsmarktanalyse | Tekorten, boventaligheid, samenwerken, professionaliseren |

| Ambitie III | |
|---|--|
| Behouden: Noorderwijzer versterkt de keten van opleiding – begeleiding – professionalisering door structurele samenwerking met lerarenopleidingen, kennisinstellingen en scholen. | |
| Activiteit 1 | Herziening infrastructuur Samen Opleiden |
| Functionaliteit | Opleiden, begeleiden en professionaliseren |
| Doel | In september 2026 gaat de herziene opleidingspraktijk Samen Opleiden van start waar de opleidingsprogramma's van twee partnerschappen Samen opleiden samenkomen tot één nieuwe praktijk voor Samen Opleiden, Begeleiden en Professionaliseren. |
| Periode | Januari 2026-juli 2026 |
| Resultaat | Operationele opleidingspraktijk Noorderwijzer |
| Link met de arbeidsmarktanalyse | Instroom, uitstroom |
| Activiteit 2 | Maatwerkstrategie PRO en VSO. |
| Functionaliteit | Opleiden, begeleiden en professionaliseren |
| Doel | Onderzoeken en ontwerpen van een samenwerking tussen de opleidingspraktijk van Noorderwijzer met de opleidingspraktijk van PO-Noord gericht op het opleiden van onderwijsprofessionals in de context gespecialiseerd onderwijs. |
| Periode | Juni 2026-december 2026 |
| Resultaat | Opleidingspraktijk waarbij met de juiste expertise alle doelgroepen en/of denominaties bediend worden |
| Link met de arbeidsmarktanalyse | Instroom, uitstroom, samenwerken |
| Activiteit 3 | Participatie project StartSterk |
| Functionaliteit | Begeleiden |
| Doel | Door te participeren in het project StartSterk te komen tot effectief en efficiënt inductiebeleid |
| Periode | Januari 2026-december 2026 |
| Resultaat | Inductiebeleid t.b.v. opleidingspraktijk Noorderwijzer |
| Link met de arbeidsmarktanalyse | Instroom, uitstroom, duurzame inzetbaarheid, onderzoek, samenwerking |
| Activiteit 4 | Platform regionale professionalisering |
| Functionaliteit | Professionalisering |
| Doel | We onderzoeken de rol van de onderwijsregio op het gebied van professionalisering. We halen informatie op uit de beroepspraktijk, vertalen dit naar rapportages en voorgesteld beleid en implementeren waar mogelijk. |
| Periode | Januari-2026-december 2026 |
| Resultaat | Adviesrapportage Regionale Professionalisering |
| Link met de arbeidsmarktanalyse | Instroom, uitstroom, ontwikkeling, professionalisering, de school als lerende organisatie, gelijkwaardig samenwerken in netwerken |

| Ambitie IV | |
|--|--|
| Continuïteit: We versterken een professionele en onderzoekende cultuur die gericht is op verbetering, leren van elkaar en gedeelde verantwoordelijkheid. | |
| Activiteit 1 | Organiseren en faciliteren changelabs |
| Functionaliteit | Overige aandachtsgebieden |
| Doel | We faciliteren Changelabs in de scholen gericht op het beantwoorden van lokale, of (sub)regionale urgente issues die de onderwijspraktijk raken. |
| Periode | Januari 2026-december 2026 |
| Resultaat | Cycli van changelabs in één of meerdere onderwijspraktijken |
| Link met de arbeidsmarktanalyse | De school als lerende organisatie, gelijkwaardig samenwerken in netwerken |
| Activiteit 2 | Onderzoek digitaal/virtueel onderwijs |
| Functionaliteit | Overige aandachtsgebieden |
| Doel | Achterhalen welke mogelijkheden er zijn op het gebied van digitale leermiddelen en virtueel onderwijs. |
| Periode | Januari 2026-december 2026 |
| Resultaat | Ten eerste; Overzicht van mogelijkheden voor digitale leermiddelen, ondersteund door AI en een advies of en met welke aanbieder de regio een verdere verkenning wil starten. Ten tweede; Een adviesrapportage of de onderwijsregio wil investeren in een virtuele leeromgeving die ingezet kan worden bij kortdurende uitval of schaarstevakken. |
| Link met de arbeidsmarktanalyse | Instroom, uitstroom, schaarste |

| Ambitie V | |
|--|---|
| Continuïteit: Noorderwijzer positioneert zich als kennis- en innovatiepartner in de regio Drenthe en omgeving. | |
| Activiteit 1 | Bovensectorale samenwerking |
| Functionaliteit | Overige aandachtsgebieden |
| Doel | In gezamenlijkheid met de Noordelijke onderwijsregio's een strategische agenda bepalen met overeenkomende kenmerkende vraagstukken. |
| Periode | Januari 2026-december 2026 |
| Resultaat | Strategische bovensectorale agenda |
| Link met de arbeidsmarktanalyse | Gelinkt aan alle functionaliteiten |
| Activiteit 2 | Samenwerking met sociale & maatschappelijke partners en overheden |
| Functionaliteit | Overige aandachtsgebieden |
| Doel | Verkennen van samenwerkingen met overlappende regionale netwerken binnen het voortgezet onderwijs, Trendbureau Drenthe, lokale en regionale overheid. |
| Periode | Januari 2026-december 2026 |
| Resultaat | Vermindering bestuurlijke drukte, Verbinding van overlappende issues, aanpak arbeidsmarkt |
| Link met de arbeidsmarktanalyse | Instream, uitstroom, gelijkwaardige samenwerking in netwerken |
| Activiteit 3 | Organiseren bijeenkomsten gericht op vinden, verbinden en groeien |
| Functionaliteit | Overige aandachtsgebieden |
| Doel | Het creëren van draagvlak en duurzame (bovenschoolse) verbindingen van onderwijsprofessionals ten behoeve van de activiteiten van de onderwijsregio. |
| Periode | Januari 2026-december 2026 |
| Resultaat | Jaarcongres Noorderwijzer, Bijeenkomst MR/RVT, Kompasdag |
| Link met de arbeidsmarktanalyse | De school als lerende organisatie, gelijkwaardig samenwerken in netwerken |

4.2 Activiteitenplanning op hoofdlijnen (2027-2029):

| Ambitie 1 | |
|--|---|
| Aantrekken: Noorderwijzer ontwikkelt zich tot een dynamisch en wendbaar arbeidsmarktgebied, waarin scholen gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor duurzame personele inzet. | |
| Activiteit 1 | Hanteren strategische personeelsplanning in een krimpende regio. |
| Functionaliteit | Werven en matchen |
| Doel | Inzicht in huidige en komende specifieke tekorten en boventaligheid. |
| Periode | 2027 - 2029 |
| Resultaat | Actueel overzicht van vraag en aanbod. |
| Link met de arbeidsmarktanalyse | Personeelsstromen, tekorten, boventaligheid en (vrijwillige) mobiliteit. |
| Activiteit 2 | Uitbreiden van samenwerking met opleidingsinstituten t.b.v. de instroom/uitval |
| Functionaliteit | Werven |
| Doel | Op peil houden en of/bevorderen van instroom bij opleidingsinstituten. |
| Periode | 2027 - 2029 |
| Resultaat | Voldoende aanwas van opgeleide onderwijsprofessionals. |
| Link met de arbeidsmarktanalyse | Personeelsstromen, tekorten. |

| Ambitie II | |
|---|---|
| Aantrekken: Noorderwijzer bouwt aan een samenhangend loopbaan- en mobiliteitsbeleid, waarin mobiliteit niet alleen reactief (tekort-overschot), maar ook ontwikkelingsgericht wordt ingezet | |
| Activiteit 1 | Oprichten ondersteunend platform t.b.v. mobiliteit |
| Functionaliteit | Werven, matchen, begeleiden, professionaliseren, continuïteit |
| Doel | Opstellen beleid en inregelen van een regionaal platform dat uitvoer van mobiliteitsbeleid ondersteunt. |
| Periode | 2027 - 2029 |
| Resultaat | Beleid omtrent mobiliteit, draagt bij aan continuïteit van onderwijs, duurzame inzetbaarheid, operationeel (mobiliteits)platform. |
| Link met de arbeidsmarktanalyse | Specifieke tekorten, personeelsstromen, mobiliteit, teruggedrongen inhuur, behouden personeel. |
| Activiteit 2 | Bevorderen horizontale groei en -ontwikkeling aan de hand van de strategische personeelsplanning. |
| Functionaliteit | Matchen, opleiden, professionaliseren. |
| Doel | Anticiperen op tekorten, boventalligheid voorzien en personeel behouden. |
| Periode | 2027 - 2029 |
| Resultaat | Duurzame inzetbaarheid, professionele ontwikkeling, personeel behouden voor onderwijs. |
| Link met de arbeidsmarktanalyse | Afname werkgelegenheid, tekortvakken, personeelsstromen, mobiliteit. |
| Activiteit 3 | Ontwikkelen van een regionaal loopbaanperspectief waarin alle onderwijsprofessionals, van student naar starter tot ervaren, zicht hebben op hun ontwikkelpad en mogelijkheden tot groei. |
| Functionaliteit | Opleiden, begeleiden, professionaliseren, continuïteit. |
| Doel | Biedt carrièreperspectief, ontwikkeling stimuleren. |
| Periode | 2027 - 2029 |
| Resultaat | Horizontale- en verticale groeimogelijkheden. |
| Link met de arbeidsmarktanalyse | Personeelsstromen, personeelsbehoud, boventalligheid. |

| Ambitie III | |
|---|---|
| Behouden: Noorderwijzer versterkt de keten van opleiding – begeleiding – professionalisering door structurele samenwerking met lerarenopleidingen, kennisinstellingen en scholen. | |
| Activiteit 1 | Beschrijven van beleid aan de hand van het kwaliteitskader van Platform samen Opleiden, dat uitgevoerd wordt en doeltreffend is ingebed in de Onderwijsregio. Hierin is er een doorlopende lijn met begeleiden en professionaliseren uitgewerkt. |
| Functionaliteit | Opleiden, begeleiden en professionaliseren |
| Doel | Functionerende opleidingspraktijk nieuwe stijl. |
| Periode | 2027 - 2029 |
| Resultaat | Functionaliteit die aansluit bij het kwaliteitskader, uitvoerbaar en doeltreffende professionaliseringsbeleid. |
| Link met de arbeidsmarktanalyse | |
| Activiteit 3 | Participatie project StartSterk |
| Functionaliteit | Begeleiden |
| Doel | Door te participeren in het project StartSterk te komen tot effectief en efficiënt inductiebeleid |
| Periode | 2027-2029 |
| Resultaat | Inductiebeleid t.b.v. opleidingspraktijk Noorderwijzer |
| Link met de arbeidsmarktanalyse | Instroom, uitstroom, duurzame inzetbaarheid, onderzoek, samenwerking |
| Activiteit 3 | Platform professionaliseren |
| Functionaliteit | Professionaliseren |
| Doel | Voor alle onderwijsprofessionals in de regio is er een toegankelijk en samenhangend professionaliseringsaanbod. |
| Periode | 2027 - 2029 |
| Resultaat | Plaform professionaliseren |
| Link met de arbeidsmarktanalyse | Instroom, uitstroom, ontwikkeling, gelijkwaardige samenwerking in netwerken |

| Ambitie IV | |
|---|--|
| Continuïteit: We versterken een professionele en onderzoekende cultuur die gericht is op verbetering, leren van elkaar en gedeelde verantwoordelijkheid. | |
| Activiteit 1 | Kennisinfrastructuur |
| Functionaliteit | Overige aandachtsgebieden |
| Doel | Bouwen aan een kennisinfrastructuur die bestaande praktijken versterkt en verdere ontwikkeling ondersteunt. |
| Periode | 2027 - 2029 |
| Resultaat | Platform van kennisbronnen, samenwerkingsstructuren |
| Link met de arbeidsmarktanalyse | Onderzoeken, professionaliseren, gelijkwaardig samenwerken in netwerken |
| Activiteit 2 | Draagvlak |
| Functionaliteit | Overige aandachtsgebieden |
| Doel | We bevorderen de bewustwording bij onderwijsprofessionals omtrent de gezamenlijke verantwoordelijkheid die we als onderwijsregio dragen. |
| Periode | 2027 - 2029 |
| Resultaat | Nog niet te bepalen. Er is geen 0-meting op draagvlak uitgevoerd |
| Link met de arbeidsmarktanalyse | Gelijkwaardige samenwerking in netwerken |
| Activiteit 3 | Onderzoek |
| Functionaliteit | Overige aandachtsgebieden |
| Doel | We bevorderen evidence-informed werken en een onderzoekende benadering van de onderwijspraktijk. |
| Periode | 2027 - 2029 |
| Resultaat | Planvorming op basis van evidence-informed werken |
| Link met de arbeidsmarktanalyse | Gelijkwaardige samenwerking in netwerken |

| Ambitie V | |
|--|---|
| Continuïteit: Noorderwijzer positioneert zich als kennis- en innovatiepartner in de regio Drenthe en omgeving. | |
| Activiteit 1 | Onderhouden en uitbreiden van netwerken |
| Functionaliteit | Overige aandachtsgebieden |
| Doel | Als onderwijsregio verhouden we ons proactief tot sociale partners en andere (regionale) netwerken, en zoeken daarbij afstemming over betekenisvolle samenwerking met impact in de praktijk; met bijzondere aandacht voor PRO en VSO. |
| Periode | 2027 - 2029 |
| Resultaat | Gelijkwaardige samenwerking in netwerken |
| Link met de arbeidsmarktanalyse | Gelijkwaardige samenwerking in netwerken |
| Activiteit 2 | Beleidscyclus |
| Functionaliteit | Overige aandachtsgebieden |
| Doel | We werken aan de hand van een beleidscyclus, waarin beleid en plannen structureel worden getoetst en bijgesteld aan de hand van een voortdurende analyse (kwalitatief en kwantitatief). |
| Periode | 2027 - 2029 |
| Resultaat | PDCA cyclus kwaliteitscultuur |
| Link met de arbeidsmarktanalyse | Kwaliteit, monitoring |

5. Samen opleiden

5.1 Samen opleiden – verleden en heden

Binnen Noorderwijzer zijn twee erkende partnerschappen actief. De School of Education is één van de oudste opleidingsscholen in Nederland. Het partnerschap kenmerkt zich onder andere door een grote geografische spreiding over de provincies Groningen, Friesland en Drenthe, wat bepalend is voor hoe de samenwerking georganiseerd wordt.

Noordermarke is een relatief jong partnerschap, in 2019 ontstaan omdat er in de regio die nu onderwijsregio Noorderwijzer heet, nog geen partnerschap Samen Opleiden bestond.

Noordermarke was in 2023 de eerste opleidingsschool in Nederland die deelnam aan de beoordelingsgerichte peerreview.

Van Januari 2026 tot en met juli 2026 zullen beide partnerschappen het eigen opleidingsprogramma blijven uitvoeren. Zie hiervoor het activiteitenplan opleiden.

5.2 Samen opleiden – heden en toekomst (2026)

Vanaf september 2026 zullen opleidingsschool Noordermarke en de drie scholen van de School of Education binnen Noorderwijzer, aan de hand van het kwaliteitskader Samen Opleiden in de Onderwijsregio, in gezamenlijkheid werken aan de functie Opleiden, waarbij wordt benadrukt dat Opleiden, in een doorlopende leerlijn, verbonden is met Begeleiden en Professionaliseren.

De programmaliijn Samen Opleiden, Begeleiden & Professionaliseren wordt vormgegeven door een tijdelijke werkgroep SOB&P, die verantwoordelijk is voor het ontwerp van alle activiteiten gericht op het Samen Opleiden en medeverantwoordelijk is voor de activiteiten gericht op Begeleiden en Professionaliseren. Hierin wordt nauw samengewerkt met de programmaliijn HRM.

Voor de functie Begeleiden werken we samen met de Onderwijsregio Friesland & NOP in het project StartSterk (onderzoek naar efficiënt en effectief inductiebeleid) in co-creatie, waarin onderzoek en praktijk elkaar voortdurend informeren en versterken met maatwerktrajecten als resultaat. Zie hiervoor het activiteitenplan Begeleiden.

5.3 Samen Opleiden, Begeleiden en Professionaliseren (2027 - 2029)

In 2029 beschikt de regio over een volledig integrale, duurzame en regionaal geborgde opleidingsinfrastructuur van Samen Opleiden, in een doorlopende lijn met het Begeleiden van startende onderwijsprofessionals en een leven lang ontwikkelen en Professionaliseren.

6. Ontwikkelingsgerichte peer review

In 2029 organiseert Onderwijsregio Noorderwijzer in het kader van de kwaliteitscultuur een ontwikkelingsgericht peerreview. We werken hierbij volgens de richtlijnen van het kwaliteitskader Samen Opleiden in de Onderwijsregio, waarin het proces van Peerreview beschreven is:

'Ten behoeve van borging, toetsing en ontwikkeling van de kwaliteit van Samen Opleiden in de Onderwijsregio is de werkwijze peer review vastgesteld. Deze werkwijze sluit aan bij het uitgangspunt dat er sprake is van een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van wat er gebeurt in de opleidingsinfrastructuur. De peer review geeft zicht op en versterkt de kwaliteit van het Samen Opleiden zowel in een partnerschap, in een Onderwijsregio als op landelijk niveau.'

De wijze waarop de peerreview georganiseerd wordt is belegd in de opdracht van de tijdelijke werkgroep SOB&P en zal voor juli 2026 opgeleverd worden.

7. Bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel

De komende jaren ziet Onderwijsregio Noorderwijzer zich geconfronteerd met een samenloop van ontwikkelingen:

- Dalende leerlingaantallen en dus minder beschikbare formatie (FTE),
- Een toename van boventaligheid bij verschillende scholen,
- En tegelijkertijd een noodzaak om kennis, kwaliteit en continuïteit in het onderwijs te behouden.

Daarnaast dwingen bezuinigingen ons om middelen doelmatiger in te zetten en duurzaam personeelsbeleid vorm te geven. In die context ontstaat een duidelijke vraag:

Hoe kunnen we onze onderwijsprofessionals bovenbestuurlijk blijven inzetten — dus voorbij de grenzen van hun eigen schoolbestuur — zodat hun expertise behouden blijft voor de regio, terwijl we efficiënt omgaan met beschikbare middelen?

We willen in 2026 verkennen of bovenbestuurlijke inzet van onderwijspersoneel een (deel) van het antwoord op onze uitdagingen kan zijn door:

- *Inzet binnen andere scholen of besturen (mobiliteit & matching);*
- *Bijdrage aan (tijdelijke) regionale projecten, programma's en innovatie-initiatieven van Noorderwijzer;*
- *Ondersteuning van professionalisering, begeleiding of onderzoeksactiviteiten in de regio;*
- *Opbouw van regionale expertise die breder inzetbaar is dan binnen de eigen school.*

8. Regionale loketfunctie

Onderwijsregio Noorderwijzer heeft al een aantal jaren een eigen loket (website), waar informatie op staat en waar vacatures geplaatst worden.

In 2026 wordt de inhoud van het loket aangepast. Nu ademt het Noorderwijzer, maar nog niet Onderwijsregio Noorderwijzer. Door meer informatie te delen willen wij bereiken dat onderwijsprofessionals ons beter weten te vinden en zich duurzaam aan de regio kunnen verbinden om samen te blijven groeien.

Eén van de acties hierin richt zich op het visualiseren van de klantreis. De bezoeker kan dan in één oogopslag zien wat hij van de onderwijsregio kan en mag verwachten en waar hij naartoe kan om meer informatie te vinden. Op dit moment is er al een klantreis beschikbaar, maar deze moet op de website gezocht worden.

De volledige herziening van het loket moet uiterlijk in december 2026 zijn afgerond.

9. Samenwerking

Onderwijsregio Noorderwijzer participeert in een samenwerking van de vijf noordelijke onderwijsregio's onder de vlag van de NEA (Noordelijke Educatieve Alliantie). Binnen deze samenwerking vindt een periodiek afstemmingsoverleg plaats tussen de penvoerders, waar besluiten voorliggen die voor alle onderwijsregio's in het noorden gelden (een succes van deze samenwerking is bijvoorbeeld de totstandkoming van de dunbevolktheidstoelage). De programmamanagers voeren overleggen en komen tot een gezamenlijke agenda.

Met het oog op de uitdaging waar Noorderwijzer voor staat willen wij de samenwerking intensiveren met de mobiliteitscentra van de aanpalende regio's om boventallige onderwijsprofessionals die niet in de eigen regio herplaatst kunnen worden, voor het onderwijs in het noorden te behouden.

Ten tweede gaan we de samenwerking met onderwijsregio's in de regio Zwolle verkennen met hetzelfde doel als hierboven beschreven staat.

Ten derde verkennen wij de samenwerking met lokale en provinciale overheidsinstellingen, zoals het UWV om samen te werken aan de kenmerkende regionale vraagstukken waar onderwijsregio Noorderwijzer voor staat.

Voor meer informatie over de samenwerking tussen de aanpalende onderwijsregio's verwijzen wij u naar de preambule aan het begin van deze aanvraag.