



Stichting Samenwerkingsbestuur KyK

Brédyk 4  
8601 ZD Sneek

info@gearhing.net  
www.gearhing.net

OT-Noord is een netwerk van meerdere scholen  
die vallen onder het schoolbestuur KyK.



een map vol inspiratie

# een map vol inspiratie

Samen aan de slag!



# Algemeen

- Kaart 1. Inleiding
- Kaart 2. Overzicht scholen
- Kaart 3. Visie en Missie
- Kaart 4. Uitgangspunten OT-Noord

# De leerkracht

- Kaart 5. Wat is professioneel handelen?
- Kaart 6. In de klas
- Kaart 7. In het team
- Kaart 8. In OT-Noord
- Kaart 9. Aan de slag met
- + 10. professioneel handelen
- Kaart 11. Een professionele houding
- Kaart 12. Overlegstructuur

# Het team

- Kaart 13. Wat is een zelfsturend team?
- Kaart 14. Hoe draag jij bij aan een zelfsturend team?
- Kaart 15. Hoe werk je in een zelfsturend team?
- Kaart 16. Rollen en taken
- Kaart 17. Functie directeur

# Samen aan de slag

- Kaart 18. Wat betekent werken in een netwerkorganisatie?
- Kaart 19. Invulling van onze organisatie
- Kaart 20. Samen aan de slag!
- Kaart 21. Hoe draag jij je steentje bij?



# Algemeen

- Kaart 1. **Inleiding**
- Kaart 2. **Overzicht scholen**
- Kaart 3. **Visie en Missie**
- Kaart 4. **Uitgangspunten OT-Noord**

## Alsjeblieft, een map vol inspiratie

**Wat telt écht?** Dat wij ons samen kunnen inzetten voor kwalitatief goed onderwijs en onderwijsontwikkeling. Altijd met de leerling centraal.

OT-Noord is een netwerk van meerdere scholen die vallen onder het schoolbestuur **KyK**. Als onderwijsteam versterken we de kwaliteit van ons onderwijs door de krachten van kleine scholen te bundelen.

Binnen OT-Noord werken we zoveel mogelijk samen. We organiseren bijvoorbeeld gezamenlijke activiteiten voor leerlingen. Ook zetten we de expertise van specifieke leerkrachten in op meerdere scholen. Zo kan iedereen meeliften op bestaande ideeën en hoeven we het wiel niet steeds opnieuw uit te vinden.

### Deze map is speciaal voor jou

Wat kan OT-Noord voor jou betekenen? En wat wordt er van jou als professional verwacht? In deze map vind je allerlei praktische handvatten en tips. Ik hoop dat je net zo enthousiast bent als ik. Samen maken we ons onderwijs steeds een beetje beter!

Hartelijke groet,  
*Arnold Oosterdijk*  
Directeur OT-Noord



Hieronder zie je welke scholen horen bij OT-Noord.

- 1 De Greidefûgel in Baard
- 2 It Pertoer in Weidum
- 3 De Gielguorde in Mantgum
- 4 It Bynt in Winsum
- 5 De Pikeloer in Wiuwert
- 6 De Fôlefinne in Easterwierrum
- 7 Dûbelspan in Boazum
- 8 De Romte in Itens
- 9 De Opslach in Wommels
- 10 De Utskoat in Witmarsum
- 11 It Leech in Pingjum






## **Huidige maatschappelijke ontwikkelingen vragen erom dat wij ons onderwijs dynamisch kunnen organiseren.**

Door goed in te spelen op wat kinderen nu nodig hebben, zorgen we ervoor dat ze zich ontwikkelen tot de vrije en verantwoorde-lijke volwassenen die in de toekomst de wereld bevolken.

Leerkrachten en teams binnen OT-Noord zijn daarom autonoom om hun onderwijs zo in te kunnen richten dat er geen talent verloren gaat in een telkens veranderende wereld. Door zelfsturing van teams en professioneel handelen maken leerkrachten hun eigen school tot wat het moet zijn voor hun kinderen en hun dorp op dit moment.

Leerkrachten kunnen hierin alleen een gids zijn voor leerlingen als ze zelf ook ondernemen en groeien door met collega's samen te werken en te leren. OT-Noord is vanwege de benodigde dynamiek daarom als netwerkorganisatie ingericht. Het Stipe-team ondersteunt leerkrachten en teams daarbij. Zij zijn sparringpartner, spelen in op wat nodig is en faciliteren daarin. Zo waarborgen zij dat leerkrachten bezig kunnen zijn met goed onderwijs en onderwijsontwikkelingen.

De visie/missie van OT-Noord gaat over drie pijlers:

-  **Professioneel handelen**
-  **Zelfsturing**
-  **Werken in een netwerkorganisatie**

**Kwalitatief goed onderwijs aan onze leerlingen bieden staat voorop!** Iedereen kan hiervoor oplossingen en verbeterpunten aandragen. Denken en doen verbinden we.

Wat je hebt bedacht, voer je ook uit.

Hierbij geldt: experimenteren mag, fouten maken ook.

We hanteren hiervoor de volgende basisbegrippen en thema's:





# De leerkracht

- Kaart 5. **Wat is professioneel handelen?**
- Kaart 6. **In de klas**
- Kaart 7. **In het team**
- Kaart 8. **In OT-Noord**
- Kaart 9. **Aan de slag met**  
**+ 10. professioneel handelen**
- Kaart 11. **Een professionele houding**
- Kaart 12. **Overlegstructuur**



### Betekenis **professioneel handelen**:

*Voldoende kennis en vaardigheden met een juiste beroepshouding*

Professioneel handelen is één van de drie pijlers binnen OT-Noord. Dat betekent voor ons allemaal het volgende:

- We werken zowel in de klas als op schoolniveau aan een **verbetercultuur**.
- We **communiceren duidelijk** en **spreken onze verwachtingen uit**.
- We **geven feedback en ontvangen dit**.
- We nemen **verantwoordelijkheid** en **reflecteren op ons eigen handelen**.
- We nemen **initiatief** en **durven risico's te nemen**.
- We nemen de **juiste beroepshouding** aan en zijn ons bewust van onze eigen **vakkundigheid**.

## Deze leerkracht:

✓ is een coach voor alle leerlingen

✓ helpt leerlingen hun eigen talenten en mogelijkheden ontdekken

✓ zet de relatie met leerlingen centraal



✓ verplaatst zich in de ander

✓ biedt kansen

✓ stimuleert groei

✓ geeft het leerproces voor elke leerling op een passende manier vorm

Jij:

✓ bent professioneel en kan autonoom werken binnen de school

✓ werkt met een open houding en bent flexibel naar collega's



✓ neemt initiatief en verantwoordelijkheid voor processen en resultaten binnen het team

✓ bent verantwoordelijk voor je eigen ontwikkeling

## Werken in een netwerkorganisatie:

- ✓ flexibiliteit, openheid, eigenaarschap en eigen verantwoordelijkheid laten projecten slagen, zorgen voor ontwikkeling en het behalen van doelen
- ✓ we leren van en met elkaar om kwalitatief goed onderwijs te leveren en zoeken daarvoor contact met collega's buiten de eigen school



- ✓ teams, expertgroepen en pop-upgroepen werken in wisselende samenstelling aan verschillende doelen
- ✓ we kennen elkaars kwaliteiten en expertises en weten elkaar binnen het netwerk goed te vinden
- ✓ we maken onderscheid tussen onderwijs- en ondersteunende professionals

## Hoe draag jij bij?

- ✓ Persoonlijke ontwikkeling
- ✓ Onderwijs samen een beetje beter maken
- ✓ Feedback geven en ontvangen
- ✓ Jouw bijdrage in overleggen

### Persoonlijke ontwikkeling

Tijdens jaarlijks terugkerende ontwikkelgesprekken formuleer jij je eigen ontwikkeldoelen. Deze doelen ontstaan uit pedagogische of didactische vraagstukken van school of vanuit eigen interesses. Het Stipe-team faciliteert jou om je doelen te halen. Jouw persoonlijke ontwikkeling draagt bij aan de kwaliteit van het onderwijs.

### Onderwijs samen een beetje beter maken

Leerkrachten leveren een bijdrage aan onderwijsvoorbereiding en ontwikkeling. Dat betekent dat jij samen met je team doelen voor de hele school formuleert, waarbij het uitgangspunt altijd is om ons onderwijs samen een beetje beter te maken. Je durft met collega's te experimenteren.



### Feedback geven en ontvangen

De scholen binnen OT-Noord organiseren een professionele gesprekkencyclus. Dat betekent dat jij gedurende een schooljaar op verschillende manieren in gesprek bent met diverse collega's. Zo willen we de mogelijkheid bieden om feedback te geven én te ontvangen. Denk hierbij aan:

- Peer-to-peer-gesprekken over jouw persoonlijke ontwikkeling
- Daaruit volgt een ontwikkelgesprek over jouw competenties en scholing/professionalisering
- Klassenbezoeken en flitsbezoeken
- Eens in de drie jaar een beoordeling van de directeur

### Jouw bijdrage in overleggen

Jij bent mede-eigenaar van schooldoelen en ontwikkelt je professioneel in jouw eigen expertise (rol) of taak binnen het team. Om doelen of resultaten te behalen, ben je transparant en zorg je voor draagvlak.

*'Als mens zijn we gelijkwaardig,  
als professional verschillend.  
Benut daarom elkaars  
kwaliteiten!'*

### Kwaliteit van onderwijs op één

Binnen OT-Noord willen we jouw kwaliteiten goed benutten. Dat vraagt om een professionele cultuur waarin we bewust zijn van ons eigen gedrag.

Daarbij kun je denken aan:

- Bij elkaar op lesbezoek gaan
- Het gezamenlijk lesontwerp
- Eerlijk benoemen naar een collega wat zijn/haar gedrag met jou doet
- Praten in ik-boodschappen en niet in wij-boodschappen
- Elkaar gemeente complimenten geven
- Gedragskenmerken die thuishoren bij een professionele houding

Overleggen voldoen tenminste aan de volgende punten:

- ✓ We creëren draagvlak bij de ter zake deskundigen.
- ✓ We werken met actielijsten in plaats van notulen.
- ✓ Tijdens een overleg **praat je voor jezelf**, in plaats van namens een ander.
- ✓ We werken met een 'Scumbord' en een 'Verbeterbord'.
- ✓ We komen niet op besluiten terug.
- ✓ Beslissingen nemen we op grond van ervaringen, niet op grond van overtuigingen.
- ✓ Er heerst een werkstructuur, geen vergaderstructuur.
- ✓ We denken in oplossingen, niet in problemen.

**Methodiek stichting LeerKRACHT** → Deze methode helpt ons planmatig te werken aan een verbetercultuur. We werken in bordsessies, werksessies en scrumsessies samen aan doelen om ons onderwijs te verbeteren.



leerKRACHT

### Betrokkenheid directeur

Eén keer per drie weken bespreekt de directeur lopende zaken en bijzonderheden met de locatietoecoördinator en de intern begeleider van elke school. Op verzoek van een team schuift hij aan bij onderwijsinhoudelijke overleggen. Bij overleggen over kwaliteit van het onderwijs, tevredenheid en verbeterpunten vanuit het onderwijsteam is de directeur ook betrokken.



*in je eigen kracht*

*persoonlijke groei*

*inspiratie opdoen*

*kennis delen*

## Sytske van de Polder

Juf groep 4, 5, 6 | Intern begeleider  
De Greidefûgel

Sytske nam deel aan de expertgroep  
over kindgesprekken:

*“Deelnemen aan een expertgroep zet jou in je kracht of zorgt juist voor die persoonlijke groei waar je naar op zoek bent. Ik ben ontzettend voor het voeren van kindgesprekken, omdat ik daar als juf veel uit haal over een kind. Met mijn deelname aan deze expertgroep hoopte ik inspiratie op te doen. Hoe voeren ze kindgesprekken op andere scholen? Welk materiaal gebruiken andere scholen? Hoe voer ik zelf deze kindgesprekken en wat kan ik van anderen daarin leren? Deelname aan een expertgroep maakt je netwerk breder waardoor je sneller contact zoekt met collega's buiten je eigen school. Je weet immers beter welke kennis deze collega's hebben en waar andere scholen aan werken.”*

”

*je netwerk verbreden*

*contact met collega's buiten je eigen school*



# Het team

- Kaart 13. [Wat is een zelfsturend team?](#)
- Kaart 14. [Hoe draag jij bij aan een zelfsturend team?](#)
- Kaart 15. [Hoe werk je in een zelfsturend team?](#)
- Kaart 16. [Rollen en taken](#)
- Kaart 17. [Functie directeur](#)

*“Leren van en met elkaar: elke dag samen een beetje beter.”  
In een zelfsturend team stelt elk teamlid zich op als teamspeler.  
We benutten elkaars kwaliteiten en hebben oog voor elkaars  
talenten (en valkuilen).”*

Er is binnen OT-Noord ruimte voor **eigenaarschap**. Professionals weten immers zelf het beste wat nodig is voor onze leerlingen én onze scholen om te ontwikkelen en de kwaliteit van het onderwijs te garanderen. Dat betekent dat teams alle ruimte krijgen de organisatie rondom het onderwijs en de onderwijsinhoud vorm te geven. Het **Stipe-team** ondersteunt de teams hierbij. Denk bijvoorbeeld aan financiën, personele inzet, maar ook aan begeleiding en ondersteuning van buitenaf.

Vier criteria voor een goed functionerend zelfsturend team:

**1. Werkplezier**

**2. Samenwerken aan heldere doelstellingen**

**3. Verantwoordelijkheid dragen en eigenaarschap nemen**

**4. Vakmanschap om aan onderwijskwaliteit  
te kunnen werken**

Jij bent een professional, dat staat buiten kijf. Om optimaal te kunnen functioneren binnen een zelfsturend team bezit je in elk geval onderstaande competenties:

**Jij:**

- ✓ Blijft in gesprek met leerlingen, ouders én collega's.
- ✓ Werkt vanuit vertrouwen.
- ✓ Neemt verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs en jouw school.
- ✓ Ontwikkelt persoonlijk leiderschap.
- ✓ Stelt samen met je collega's prioriteiten voor jouw school.
- ✓ Lost conflicten binnen het team samen op.
- ✓ Spreekt elkaar aan en geeft feedback.
- ✓ Denkt in mogelijkheden en kansen.

- ✓ Voor aanvang van het schooljaar is duidelijk **welke rollen en taken er in een team** zijn. In het werkverdelingsplan geven we ruim aandacht aan wat ieders rol/taak is en wat verantwoordelijkheden zijn. Je kunt elkaar feedback geven wanneer dat nodig is.
- ✓ Je zoekt altijd naar een **goede balans** tussen zelfstandigheid en het werken in een team.
- ✓ Er is veel **vrijheid en ruimte om te experimenteren**. Fouten maken mag.
- ✓ Een team maakt voor aanvang van het jaar **een planning voor overleg** en houdt zich daaraan. Denk aan organisatorische scrumsessies en onderwijs inhoudelijke bordsessies.
- ✓ **De financiële ruimte ligt vast** in de begroting van de school. Voor de OLP-, ICT- en de meerjarenbegroting kan het team zelf besluiten nemen binnen de gestelde begroting.

### Teams bestaan uit:

- Leerkrachten met eigen expertise (rol)
- Onderwijsassistenten (functie)
- Leerkrachtondersteuners (functie)
- Intern begeleider (taak)
- Locatiecoördinator (taak)

**Binnen een zelfsturend team zijn diverse rollen en taken verdeeld.** Zo is bijvoorbeeld de ene collega verantwoordelijk voor of kartrekker van het taalonderwijs (*vakcoördinator*) en doet de andere dat op het gebied van cultuur of wereldoriëntatie (*rol*). Daarnaast is aan iedere school een locatiecoördinator (*LoCo*) en een intern begeleider (*IB*) verbonden (*taak*).

### **Locatiecoördinator**

De LoCo is het eerste aanspreekpunt van de school. De organisatie, communicatie en coördinatie op een school behoren tot de kerntaken.

### **Intern begeleider** (*toekomstige kwaliteitscoördinator*)

De intern begeleider houdt zich bezig met de kwaliteit en zorg binnen een school. Hij of zij ondersteunt leerkrachten bij zorg- en coachvraagstukken.

*De taken en verantwoordelijkheden van de LoCo en intern begeleider staan omschreven in het functieboek van KyK. Op dit moment werken meerdere collega's aan de uitwerking hiervan. Ze beschrijven onder meer de veranderende rol van de intern begeleider naar kwaliteitscoördinator.*

*“Onze directeur heeft vooral veel vertrouwen in de professionals.”*

### **Taak directeur**

De directeur is eindverantwoordelijke en stimuleert verbeteringen en veranderingen in OT-Noord. Hij is een coachend leider. Hij daagt medewerkers intellectueel uit en stelt heldere doelen met de teams. Hij geeft feedback op resultaten en werkt constructief samen met de LoCo en intern begeleider.

De directeur straalt vertrouwen uit in de kracht, de creativiteit en het probleemoplossend vermogen van teams en benut de kennis van collega's. In het onderwijsteam manageert de directeur verantwoordelijkheden, legitimiteit (erkenning) en daar waar nodig conflicten. Hij stimuleert vernieuwingen en ideeën en vraagt commitment aan de werkwijze van het onderwijsteam. Naast de eindverantwoordelijkheid van het onderwijsteam heeft de directeur op bestuurlijk niveau invloed op onderwijsontwikkelingen.

*“Netwerken profiteren van onzekerheid. Dit geeft ruimte voor nieuwe ontwikkelingen en experimenten.”*

veel kansen

netwerk samen vormgeven

meedenken en meebeslissen

## Jetske Hettinga

Juf groep 7,8 | Locatiecoördinator | Intern begeleider  
De Greidefûgel en de Utskoat

Jetske nam deel aan de pop-upgroep  
Visie en missie OT-Noord:

*“Ik ben oprecht blij dat ik voor OT-Noord werk. Ik zie namelijk veel kansen. In een pop-upgroep kan je vanuit de praktijk input leveren. Vanuit je eigen ervaring in de klas of in een andere rol heb je invloed op de organisatie. In dit geval mocht ik meedenken en meebeslissen waar OT-Noord voor staat. Hoe gaan we dit netwerk samen vormgeven en wat betekent dit voor mij als professional? In een pop-upgroep zitten veel collega's van verschillende scholen en ik ben voor dit onderwerp ook op scholen geweest. Zo heb ik collega's leren kennen. Ontzettend waardevol.”*

”

collega's van verschillende scholen

samen sparren

ontzettend waardevol





# Samen aan de slag

Kaart 18. Wat betekent werken in  
een netwerkorganisatie?

Kaart 19. Invulling van onze organisatie

Kaart 20. Samen een de slag!

Kaart 21. Hoe draag jij je steentje bij?

- ✓ **Leren van en met elkaar.**  
Wij organiseren ons onderwijs op wat zich aandient in de school.
- ✓ **Werken in een open, informele cultuur met weinig hiërarchie.** Iedereen voelt zich verantwoordelijk voor zijn of haar eigen bijdrage aan kwalitatief goed onderwijs.
- ✓ **Vanuit je eigen vakmanschap en expertise het onderwijs vormgeven.** Er is veel vrijheid en ruimte om te experimenteren.
- ✓ **Actief contact onderhouden met collega's buiten je eigen school.** Je kent elkaars kwaliteiten en expertises en weet elkaar binnen het netwerk goed weten te vinden.
- ✓ **Onderscheid maken tussen onderwijs- en onderwijsondersteunende professionals.**  
Je werkt samen vanuit verschillende disciplines.

**Dit betekent werken binnen OT-Noord**

## Samen aan de slag!

*Stipe = Fries voor support / ondersteuning*

Het **Stipe-team** ondersteunt leerkrachten en schoolteams zodat zij écht met het onderwijs zelf bezig kunnen zijn. Het Stipe-team bestaat uit meerdere managers bedrijfsvoering voor respectievelijk financiën, huisvesting en personele zaken, een medewerker beleid en organisatie en de directeur.

### Alleen ga je sneller, samen kom je verder!

In wisselende samenstelling werken **expert-** en **pop-upgroepen** aan verschillende doelen. Jij kunt vanuit jouw expertise of nieuwsgierigheid hieraan deelnemen. Expertgroepen werken vanuit de doelen die zijn opgesteld door de verschillende scholen. Ze zijn opgenomen in de structuur van onze organisatie, zodat alle scholen er gedurende het jaar van kunnen profiteren. Een pop-upgroep ontstaat wanneer een vraag zich voordoet. De groep wordt samengesteld uit enthousiaste collega's die het onderwerp verder uitwerken. Iedereen kan een pop-upgroep initiëren. Je gaat dus écht aan de slag met gezamenlijk opgestelde doelen.

### Benieuwd naar voorbeelden?



*Tip:* Bekijk ook eens de expertgroep mappen via Sharepoint en doe inspiratie op. **Heb je zelf ideeën? Neem ze mee en bespreek het in je team.**

Voorbeelden van doelen waar **expertgroepen** voor zouden kunnen ontstaan:

- Het ontwikkelen van diverse **rapportfolio's**.
- Ontwikkelen van een format voor **kindgesprekken** in verschillende vormen.
- Een duidelijke concrete invulling van **de leerlijn Meertaligheid** waarbij ook Engels en Frysk is geïntegreerd.
- Concrete ideeën en materialen voor **bewegend leren in de rekenlessen** van de groepen 3 t/m 8.

Onderwerpen waar **pop-upgroepen** voor kunnen ontstaan:

- Het opzetten van een **nieuwe zorgstructuur**.
- Inrichten van de **netwerkorganisatie** en meedenken over de **visie van ons onderwijsteam**.
- De verandering van **intern begeleider naar kwaliteitscoördinator** uitschrijven en een **meerjarenplan** maken.
- Uitwerken van de taakomschrijving van de **locatiecoördinator**.
- **PR en Communicatie**.

Jij levert met jouw expertise en talent een waardevolle bijdrage aan ons netwerk. Dat kan op verschillende manieren:

### **Je zet jouw expertise in op andere scholen.**

Ben je gespecialiseerd in een onderwerp of vakgebied?

Bijvoorbeeld in taal (Nederlands, Frysk, Engels, meertaligheid), rekenen, wereldoriëntatie, cultuur, techniek of ICT?

Dan kunnen andere scholen binnen OT-Noord jou vragen mee te denken en te sparren. Door bewuster samen te werken kun jij op een andere school (tijdelijk) veel betekenen.

### **Je hebt als leerkracht een taak binnen OT-Noord.**

Je bent bijvoorbeeld locatiecoördinator, intern begeleider of hebt een taak binnen het Stipe-team.

### **Je neemt deel aan een expertgroep.**

Binnen een expertgroep ontwikkel je kennis voor alle scholen binnen OT-Noord. Dat doe je samen met anderen.

“Professionals binnen OT-Noord zijn intrinsiek gemotiveerd, hebben plezier in het werk en voelen zich verantwoordelijk om samen te werken aan collectieve ambities.”

Onderwijsteam  
Noord

”