



Inspectie van het Onderwijs
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap



Zelfsturende teams: Dé sleutel tot professionalisering bij Montessori Helmond



Interview met
Mayke Verhoeven
Scholleider Montessori

De Montessori school Helmond is een kleinschalige school in Noord-Brabant met ongeveer 160 leerlingen. De school is onderdeel van Stichting voor Montessori-onderwijs Zuidoost Nederland (MOZON). Mayke Verhoeven werkte eerst als leerkracht binnen MOZON en daarna als IB'er. Sinds kort is ze directeur van deze school.

Zelfsturende teams: Dé sleutel tot professionalisering bij Montessori Helmond

De dynamische wereld van het onderwijs vraagt steeds meer van schoolleiders en leraren om zichzelf en hun omgeving continu te verbeteren. Het team van de Montessori Helmond werkt al lange tijd samen. Een valkuil kan zijn dat de teamleden vast komen te zitten in 'zo doen we dat hier altijd al'. Maar niets is minder waar bij Montessori Helmond. Hier staat ontwikkeling nog altijd voorop. Een gesprek met kersverse schoolleider Mayke Verhoeven onthult hoe zelfsturende teams binnen haar school de basis vormen voor een cultuur van voortdurende professionalisering en vernieuwing.

Kritische zelfreflectie als motor van verbetering

Wat Mayke direct opviel, toen ze hier enkele maanden geleden begon, is de kritische houding van het team. Zij vertelt: "ik zie dat dit team heel erg zelfsturend is. Teamleden kijken samen kritisch naar vragen als: wat hebben wij als team nodig? Wat heb ik nodig om een stapje verder te komen in mijn eigen ontwikkeling?"

De drijvende kracht achter deze cultuur van zelfsturing is het vermogen van de leraren om zelf de verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen groei. Dat vraagt om een specifiek type leiderschap, waarbij de schoolleider eerder faciliteert dan dicteert. Mayke bouwt verder aan het stevige fundament voor een leercultuur dat haar voorganger heeft neergezet. "Door leerkrachten de ruimte te geven om zelf te bepalen waar ze aan willen werken, ontstaat er een intrinsieke motivatie om zich te blijven ontwikkelen."

"Ik zie dat dit team heel erg zelfsturend is. Ze kijken samen heel kritisch naar vragen als: wat hebben wij als team nodig?"

Verbondenheid en lange dienstverbanden

Naast zelfsturing speelt verbondenheid met de school een grote rol. De meeste leerkrachten werken al jaren bij de school, wat hun loyaliteit en betrokkenheid onderstreept. "Ze voelen zich verbonden met het Montessori en willen de school echt laten bloeien," vertelt de schoolleider.

Deze verbondenheid komt deels voort uit de vrijheid en verantwoordelijkheid die leraren krijgen om zelf invulling te geven aan hun werk en ontwikkeling. "In het verleden kregen ze veel zelfstandigheid met verantwoordelijkheden waar ze naartoe werkten. Hierdoor zijn ze in hun kracht gezet." De combinatie van deze factoren zorgt ervoor dat het team voortdurend op zoek is naar manieren om te verbeteren, en dus niet vast blijft zitten in oude patronen. "Het is geen team dat zegt: 'Wij doen dit al jaren zo'."



“In het verleden kregen de leerkrachten veel zelfstandigheid met verantwoordelijkheden waar ze naartoe werkten. Hierdoor zijn ze in hun kracht gezet.”



Specialisatie en gerichte ontwikkeling

De school besteedt ook veel aandacht aan specialisatie. Zo is er een leerkracht met een grote affiniteit voor gedragsvraagstukken. Zij heeft de ruimte gekregen om zich hierin verder te ontwikkelen. “Ze kwam zelf met de vraag of ze daar een opleiding voor mocht doen. Dat kon, en nu heeft zij zelfs een gedragsdag”, vertelt de schoolleider. Dat betekent dat deze leerkracht één dag per week is uitgeroosterd om met gedrag en sociaal-emotionele ontwikkeling aan de slag te gaan. Die dag stelt die leerkracht in staat om zich te richten op haar specialisme en zo bij te dragen aan de bredere ontwikkeling van de school. “Een andere leerkracht ontwikkelde nieuw lesmateriaal voor taal. Vanuit de werkgroep taal is hij nu aan het uitwerken hoe we dat lesmateriaal kunnen inzetten in de midden- en bovenbouw. Dat noem ik win-win situaties: de leerkrachten doen iets waar ze energie van krijgen en de school heeft er een specialisme bij.”

“Dat noem ik een win-win-situatie: hij doet iets waar hij energie van krijgt en de school heeft er een specialisme bij.”

Deze aanpak laat zien hoe belangrijk het is om leerkrachten niet alleen als generalisten, maar ook als specialisten te zien. Door hen de kans te geven zich te verdiepen in specifieke onderwerpen, versterken ze hun vaardigheden én wordt de school als geheel verrijkt. Bovendien zorgt het voor een grotere motivatie en tevredenheid onder de leraren.

Maatjessysteem en feedbackcultuur

Zelfs bij ervaren leraren die al jarenlang in het vak zitten, stimuleert de school deze drang naar verbetering. De schoolleider zorgt ervoor dat ook zij blijven nadenken over hun rol en de impact die ze kunnen hebben. Dit voorkomt dat mensen zich comfortabel voelen in een routine en zorgt ervoor dat de school altijd in beweging blijft.

Een manier om het leren van en met elkaar te stimuleren, is door leraren aan elkaar te koppelen. “Wanneer leerkrachten een vraag hebben, wordt er binnen het team gekeken wie de vraag kan beantwoorden. Dit verwachten wij ook van onze kinderen.” Om teamleden zo constructief mogelijk met elkaar te laten samenwerken, is het belangrijk dat ze elkaar feedback geven. “Op het moment dat je merkt dat er iets schuurt, wordt het uitgesproken en kijken we naar een oplossing. We proberen elkaar altijd op een constructieve manier te benaderen, zonder elkaar te veroordelen.”

“We proberen elkaar altijd op een constructieve manier te benaderen.”

Ook collegiale consultatie staat hoog op de agenda. “Ieder jaar hebben we 1 geplande week, waarin leerkrachten bij elkaar op lesbezoek gaan. Het mag ook buiten die week, maar tijdens deze periode vragen we er extra aandacht voor. Collega’s gaan bij elkaar kijken met 1 of 2 specifieke leervragen. Op deze manier stimuleren ze elkaar.”

“Eerst inventariseren we alle leervragen en vervolgens koppelen we een ervaren leerkracht op dat vlak aan een teamlid met minder ervaring.”

De kracht van herhaling

Om te zorgen dat afspraken bij iedereen blijven hangen, gebruiken zij een waterdicht borgingssysteem. Van vergaderingen worden notulen gemaakt. Deze worden als afspraakherinneringen in agenda's ingepland. Op gezette tijden komen de notulen daardoor weer in beeld. “Het geeft iedereen een extra duwtje om even te checken of er nog actiepunten waren die je nog kunt afwerken, en of je nog met de juiste dingen bezig bent.”

