

# De lerende schoolleider en bestuurder

## 1 Wanneer heb jij voor het laatst **stilgestaan** bij je eigen professionele ontwikkeling?

Door mijn nieuwe rol als schoolleider van het MLA#2 heb ik de afgelopen jaren geregeld stil gestaan bij mijn professionele ontwikkeling, in de vorm van opleidingen, leernetwerken en intervisie.

Hierin heb ik ontdekt hoe belangrijk het is om, naast kennis van onderwijs, voldoende zelfkennis te hebben, dat je weet hebt van je eigen levensthema's en dat je regelmatig reflecteert op je eigen handelen. Hierdoor kan ik in spannende situaties steeds beter bij mijzelf blijven en met een professionele afstand kijken naar wat de situatie vraagt en wat de organisatie en mijn teamleden nodig hebben.



**Deborah Odendaal**

Functie:  
**Schoolleider**

Aantal jaar in deze functie:  
**10 jaar**

School:  
**Montessori Lyceum Amsterdam / MLA#2**

Persoonlijk motto:  
**Als je aarzelt groeit je angst, als je waagt groeit je moed'**

## 2 Op welk **moment leer(de)** jij het meest?

Op momenten waar het spannend wordt en waar het schuurt, leer ik het meest. Bijvoorbeeld bij het opzetten van onze nieuwe school, het MLA#2. Gedurende dit proces van pionieren waren er geregeld spannende momenten voor mij en mijn team en waarin dingen soms ook minder soepel liepen. Ik leerde dat het juist op die momenten zo belangrijk is als schoolleider om niet weg te lopen van de situatie, maar juist de confrontatie aan te gaan en te blijven verbinden. Dit heeft mijn professionele relaties en de samenwerking binnen het team versterkt.

## 3 Wat is het belangrijkste **inzicht** dat je in jouw tijd als schoolleider of bestuurder hebt opgedaan op het gebied van professionalisering?

Door de jaren heen ben ik mij bewuster geworden van hoe spannend en moeilijk het is voor sommige collega's om uit hun comfortzone te stappen. Door in het team expliciet te benoemen dat het proces van leren heel spannend kan zijn en aan te geven dat fouten maken hierin écht mag, merk ik dat collega's steeds meer moed hebben om nieuwe dingen te proberen. Ik heb gezien dat collega's zich hierdoor ontwikkelen, ze bewust onbekwaam worden en daardoor steeds beter weten wat ze nodig hebben in hun ontwikkeling en professionalisering.

## 4 Hoe geef jij **leiding** aan de professionalisering van collega's?

Natuurlijk hebben we de jaarlijkse individuele ontwikkelgesprekken, waarin we de professionalisering van de collega bespreken. Daarnaast probeer ik structureel tijd te creëren, tijd waarin we van en met elkaar leren. Zo hebben wij wekelijks een ontwikkelmiddag, waar wij met het hele team het curriculum ontwikkelen, experts uitnodigen voor trainingen en waar we werken aan teamontwikkeling. Daarnaast hebben we twee avonden per jaar een 'diner pensant', waar we met elkaar een thema uitdiepen en daarnaast organiseren we geregeld intervisie. De collega's geven terug dat ze dit soort momenten waardevol vinden en veel leren van elkaar.

## 5 Heb je een **leermeester**?

In mijn werk leer ik graag van verschillende mensen. Ik 'kijk graag de kunst af' bij ervaren teamleiders, schoolleiders en bestuurders en ik bevroeg hen ook waarom ze doen wat ze doen. Ik sluit mij aan bij leernetwerken en kom geregeld samen met mijn intervisiegroep die bestaat uit bevriende schoolleiders die ik heb leren kennen tijdens de masteropleiding.

Mijn leermeester is Nico van Uitert, oud rector en bestuurder van verschillende scholen in Nederland. Hij is degene met wie ik spar, aan wie ik dilemma's voorleg en om advies en feedback vraag.