

De lerende schoolleider en bestuurder

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

Ik denk dat ik als persoon geregeld stil sta bij mijn eigen ontwikkeling. De laatste ontwikkeling die veel betekenis heeft gehad voor mijn functioneren was de opleiding tot teamcoach. De aanleiding voor deze ontwikkeling kwam voort uit mijn eigen behoefte en de verandering binnen de organisatie. Als school zijn we overgestapt op een teamgerichte arbeidsorganisatie (TAO) van Ben van der Hilst.



Marko Gaasbeek

Functie:
Teamleider

Aantal jaar in deze functie:
10 jaar

School:
**Vechtdal College
Hardenberg**

Persoonlijk motto:
**Leren is iets wat ieder mens
van nature wil**

Deze ontwikkeling sloot feilloos aan op mijn eigen behoefte om meer kennis en vaardigheden te ontwikkelen m.b.t. het aansturen van teamontwikkeling.

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

Tijdens de opleiding coachend leiderschap heb ik een persoonlijk ontwikkeltraject mogen ervaren. Ik realiseerde mij dat ik het meest leerde van mijn eigen blinde vlekken. Tijdens de opleiding werd ik stevig geconfronteerd met mijn eigen patronen en overtuigingen. Door hierop te reflecteren en acties uit te zetten heeft dit veel impact gehad op mijn manier van leidinggeven.

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

Dat is wat mij betreft gekoppeld aan de vorige vraag. Het inzicht in je eigen handelen en dit aanpassen, de regie ligt bij jezelf. Ik kan best overtuigd zijn van mijn gelijk, dat is in een gesprek niet altijd wenselijk. Een ander kan hier bijvoorbeeld op dichtslaan of niet de ruimte voelen om zijn mening te geven. Dit gegeven is iets wat ik totaal niet wil. Maar in mijn enthousiasme/overtuiging kan dit toch gebeuren. Doordat ik dit inzicht heb in mijn eigen handelen kan ik er ook sneller op reageren en daarmee de ander zijn of haar ruimte teruggeven.

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

Ik ben groot voorstander van het begrip 'zone van naaste ontwikkeling', zoals Lev Vygotski deze omschreef. Mijn rol als leidinggevende is coachend, daarbij stel ik vragen en houd ik mijn collega's een spiegel voor. Dit met als doel om mijn collega's zelf regie te laten nemen over hun eigen ontwikkeling. Samen op zoek gaan naar de volgende stap in hun ontwikkeling vind ik het meest waardevolle van mijn werk.

5 Heb je een **leermeester**?

Ik merk dat ik het meeste groei als ik vertrouwen en ruimte krijg van mijn leidinggevende. Ik wil mijn werk goed doen en wil mij daarin ook verantwoorden. Dus kritische vragen zijn welkom, niet vanuit controle, maar vanuit betrokkenheid. Dit heb ik ontvangen van mijn 2 laatste leidinggevers: Jos te Marvelde en Marc Nij Bijvank. Daarmee hebben ze mij ook het voorbeeld gegeven zoals ik zelf leiding wil geven.