

Observeren, feedbackgesprek en hospiteren

Observeren tijdens de les is in veel scholen nog geen gangbare praktijk. Nochtans is dit een leerrijke werkwijze. Het biedt leerkrachten vaak een nieuw of ruimer perspectief op hun eigen handelen. Wanneer je observeert, is het belangrijk om met enkele aandachtspunten rekening te houden. Het is noodzakelijk dat dit in een veilige, opbouwende en op vertrouwen gebaseerde sfeer kan verlopen.

Doel

- Beter zicht krijgen op het concreet verloop van de onderwijspraktijk.
- Een instrument creëren om het waarom van die onderwijspraktijk beter te vatten.
- Samen zoeken naar sterke punten en werkpunten in het positief omgaan met talige diversiteit.

Hoe

Observatiemomenten, feedbackgesprekken en hospiteren

Voor de coach

Hieronder vind je een aantal tips om in het achterhoofd te houden bij het opzetten van observatiemomenten en feedbackgesprekken met leerkrachten:

- 💡 **Spreek vooraf goed af.**
Informeert de betrokken leerkrachten vooraf goed over het doel, het opzet en de inhoud van de lesobservatie. Voorzie bij een eerste beurt voldoende ruimte om de vragen die mensen hebben te bespreken.
- 💡 **Werk met [een observatiewijzer](#).**
Overloop vooraf met de leerkrachten de verschillende items van de observatiewijzer. Zo wordt het voor hen duidelijk wat je precies komt observeren. Houd er echter wel rekening mee dat het niet de bedoeling is om vooraf de hele lesobservatiewijzer uit te leggen. Sommige leerkrachten willen te sterk proberen om een les te geven die aan de items voldoet. Probeer dit te vermijden.

💡 **Schenk de nodige aandacht aan het creëren van een positief en veilig klimaat.**

Enkele handvatten:

- Maak de inhoud en het doel van de lesobservatie vooraf duidelijk.
- Herinner leerkrachten eraan dat er een nabespreking op de les volgt.
- Stel duidelijk dat het geen evaluatieve observatie is, maar dat het om een leermoment gaat.
- Start met een informatieve babbel en vertel ook iets over jezelf.
- Ga na wat de persoon bij de start nodig heeft om rustig te kunnen werken.
- Laat de leerkrachten eerst over hun eigen ervaringen vertellen.
- Streef ernaar om het feedbackgesprek altijd te laten aansluiten op de observatie.
Als dit niet kan en je wilt toch al iets zeggen of de leerkrachten willen al iets horen?
Let er dan op dat je sterk focust op het positieve.
- ...

💡 **Voorzie voldoende tijd.**

Geef de leerkrachten na de les even de tijd om voor zichzelf de observatiewijzer in te vullen. Vergelijk daarna de gegevens van jullie beiden. Neem dit als basis om dialoog te gaan. Door voldoende tijd te voorzien geef je zuurstof aan het gesprek. Werken onder tijdsdruk durft de dialoog verstikken.

💡 **Wees specifiek en concreet.**

Koppel je feedback aan concrete zaken die je hebt geobserveerd. Benoem eerst wat je zag/hoorde en niet wat je meende te zien of horen. Haal observatie en interpretatie uiteen. Beide zijn zinvol, op voorwaarde dat je ze uiteen haalt.

💡 **Verken samen de mogelijkheden en oplossingen.**

Voor de geobserveerde is dit een mogelijkheid om stil te staan bij de eigen klaspraktijk. Hij kan reflecteren over zijn eigen mogelijkheden en 'blinde' vlekken. Je stelt samen het 'beeld' scherp, waardoor je er beter in slaagt om groeipunten af te bakenen.

💡 **Stel eigen oordeel uit.**

Elk gedrag roept iets op bij de observator. Accepteer het gedrag én die interpretatie. Respecteer de ander in zijn aanpak. Het zorgt ervoor dat je jouw interpretatie kunt delen en vergelijken met die van de leerkracht. Dààr ligt de leerkrans voor beide partijen.

💡 **Sluit het feedbackgesprek af met concrete afspraken.**

Sluit af door samen en expliciet pluspunten en werkpunten te overlopen en te laten noteren. Op die manier krijgt de coach zicht op het ontvangen van de leerkracht. Soms staat de filter van de leerkracht slecht afgesteld. De leerkracht hoort dan vooral werkpunten en

minimaliseert de positieve zaken. Dit is een goed moment om het leren bij te sturen. Sluit af met afspraken voor een concrete planning.

 **Stimuleer leerkrachten om te leren van elkaar.**

Wanneer er binnen het leerkrachtteam voldoende veiligheid en vertrouwen is, kun je overwegen om bij elkaar te observeren (= hospiteren). De werkwijze is dezelfde als die met een coach. Leerkrachten kunnen op die manier in dialoog gaan met elkaar en samen zoeken.

Dit brengt ons meteen bij een aantal specifieke aanvullingen voor het opzetten van hospiteren.

Hospiteren

Zoals we reeds aanhaalden is de werkwijze dezelfde als die met de coach. Toch zijn er aantal specifieke aanvullingen die de nodige aandacht vragen.

Voor de coach

 **Voorzie wel een tussenperiode waarin jij mee draait om het team te coachen.**

Jouw rol wordt dan anders. Je leert hen hoe ze elkaar kunnen coachen. Jouw talige input komt op het tweede plan.

 **Varieer in groepssamenstellingen.**

Zo kan het voor de ene school voor de hand liggen dat de leerkrachten van de parallelklassen bij elkaar op bezoek gaan, maar is het voor een andere school dan weer interessanter om de leerjaren door elkaar te mengen. Op zich maakt het niet uit hoe je de groepen samenstelt, belangrijker is dat je weet waarom je ze op een bepaalde wijze groepeerd. Communiceer dit ook naar het team of laat hen de samenstelling samen bepalen.

 **Voorzie ook hier [een observatiewijzer](#).**

Vermijd dat leerkrachten ongericht bij elkaar op bezoek gaan. Werk ook hier met een observatiewijzer. Leerkrachten die gastheer zijn, kunnen vooraf de items doornemen zodat ze zelf beter weten waarop hun bezoekers zullen letten. Dit zorgt voor meer doelgerichtheid en verhoogt de veiligheid en het leercomfort.

Alternatief:

Laat de leerkrachten zelf een leervraag formuleren.

 **Ondersteun met 'veilige' werkvormen.**

Bij elkaar observeren is voor sommige teams of teamleden wel eens een brug te ver. Dit hoeft echter niet te betekenen dat er dan geen uitwisseling over de klaspraktijk kan gebeuren. Leerkrachten kunnen in duo aan de slag met [richtvragen](#) om zo te reflecteren over hun eigen praktijk.

De werkvorm [denken, delen en uitwisselen](#) kan hierbij ingezet worden. Meer informatie over uitwisseling in teams kan je vinden in de begeleidingsfiche ['Intervisie'](#).