

Flitsbezoek

- *onderwijskundige leiders in de klas*
- *reflectie in de school*

*Carolyn J. Downey, Betty E. Steffy, Fenwick W. English,
Larry E. Frase & William K. Poston, Jr.*

Vertaling van
het internationale
standaardwerk
*The Three-Minute
Classroom Walk-
Through*





Flitsbezoek

- *onderwijskundige leiders in de klas*
- *reflectie in de school*

*Carolyn J. Downey, Betty E. Steffy, Fenwick W. English,
Larry E. Frase & William K. Poston, Jr.*

Nederlandse bewerking: Loes Dreissen en Monique van der Knaap

Colofon

Bewerking voor het Nederlandse onderwijs: Loes Dreissen en Monique van der Knaap
Inhoudelijke redactie: Projectbureau Bloom (Angelique van der Pluijm)
Bureau redactie: Boekwerk, Maasbommel
Vertaling: AVB, Amstelveen
Vormgeving: Studio groenling, Middelburg
Drukwerk: PrintSupport4U, Meppel

Met dank aan 20 openbare basisscholen van de stichting De Haagse Scholen en aan het Diamantcollege, Den Haag.

Oorspronkelijke titel: 'The Three-Minute Classroom Walk-Through: Changing School Supervisory Practice One Teacher at a time'

Auteurs: Carolyn J. Downey, Betty E. Steffy, Fenwick W. English, Larry E. Frase and William K. Poston, Jr.

Oorspronkelijke uitgever in de USA, London en New Delhi: CORWIN PRESS, INC., A Sage Publications Company, Thousand Oaks California, USA.

Copyright © 2004 by Corwin Press

All rights reserved. When forms and sample documents are included, their use is authorized only by educators, local school sites, and/or noncommercial entities who have purchased the book. Except for that usage, no part of this book may be reproduced or utilized in any form or by any means, electronic or mechanical, including photocopying, recording, or by any information storage and retrieval system, without permission in writing from the publisher. Corwin Press is not responsible for the quality of the translation.

ISBN: 978-94-6118-194-7

Bazalt Educatieve Uitgaven
5e druk 2015

© Bazalt Educatieve Uitgaven 2011

Niets uit deze uitgave mag worden gereproduceerd of doorgegeven in welke vorm dan ook zonder schriftelijke toestemming van Bazalt. Voor het bestellen van meer exemplaren of informatie over workshops, trainingen en implementatieondersteuning aansluitend bij deze uitgave, kunt u terecht bij één van onderstaande organisaties.

Bazalt
Postbus 21778
3001 AT Rotterdam
T Educatieve Uitgeverij (088) 5570500
Dienstavdeling (088) 5570570
E info@bazalt.nl
www.bazalt.nl

HCO
Postbus 53509
2505 AM Den Haag
T (070) 448 28 28
E info@hco.nl
www.hco.nl

RPCZ
Postbus 351
4380 AJ Vlissingen
T (0118) 480 800
E info@rpcz.nl
www.rpcz.nl

Bazalt maakt deel uit van de Bazalt Groep en werkt daarin samen met partners HCO en RPCZ.



Inhoud

Voorwoord	4
Inleiding	6
1. Het flitsbezoek en de reflectieve dialoog in uw onderwijspraktijk	11
2. Observatie tijdens het flitsbezoek	19
3. De reflectieve vraag	29
4. De reflectieve dialoog	47
5. Flitsbezoeken en de reflectieve dialoog implementeren	61
Over de auteurs	65
Literatuur	67
Bijlagen	75



Voorwoord

Met dit boek 'Flitsbezoek' willen we onze uitgaven voor leiders – de reeks Meesterlijk Management – nóg completer maken.

MARZANO vertelt ons wat werkt: welke zaken we binnen het onderwijs kunnen aanpakken om tot hogere opbrengsten te komen. In zijn boeken over leiderschap geeft Marzano tevens aan welke essentiële leiderschapstaken binnen de school vervuld moeten worden en wat op bovenschools niveau aangepakt kan worden om tot goede resultaten te komen.

FULLAN stimuleert ons tot morele doelen, het creëren van eigenaarschap en betrokkenheid. Verder geeft hij de kenmerken van veranderingsprocessen aan, zodat we weten wat we kunnen verwachten en daarop adequaat kunnen reageren. Vervolgens geeft hij aan hoe we onze medewerkers in beweging kunnen krijgen en houden.

KAGAN geeft ons een schat aan tips en samenwerkingsstructuren waarmee we onze besprekingen, brainstorm en vergaderingen doelgericht, betrokken en afwisselend kunnen maken.

DUFOUR laat zien hoe we de leraren binnen de school (of op bovenschools niveau) kunnen laten functioneren als een professionele leergemeenschap.

Wat we dan nog niet weten is hoe de leiders in de school direct contact kunnen houden met wat er binnen de klassen, op de werkvloer, gebeurt. We weten wel dat het idee leeft dat daar 'eigenlijk' geen tijd voor beschikbaar is.

DOWNEY ontwikkelde met haar medewerkers een sterk door research ondersteunde werkwijze 'Flitsbezoek' die uitgaat van de beperkte kostbare tijd van de leider. Het flitsbezoek dient in feite twee doelen:

- De leider heeft een eigen waarneming van wat er zich in de praktijk afspeelt.
- De leider heeft contact met de leraren, wat tot reflectieve gesprekken leidt.



Flitsbezoeken en de daarbij behorende gesprekken hebben uitdrukkelijk een niet-beoordelend karakter.

Tegelijk met de Nederlandse versie van het boek ontwikkelden we (Bazalt, HCO en RPCZ) een training Flitsbezoek, waarin leiders zich concentreren op het snel, gestructureerd observeren en op de niet-beoordelende aanpak van een reflectief gesprek. De resultaten zijn veelbelovend.

Dook Kopmels
Manager Bazalt Educatieve Uitgaven



Inleiding

Dit boek is geschreven voor leidinggevenden die een reflectief klimaat willen stimuleren in hun school en willen aansturen op het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs. Voor die leidinggevenden die niet achter hun bureau blijven zitten, maar actief de klassen in gaan. Kortom, voor leidinggevenden die aan de slag willen met onderwijskundig leiderschap.

Flitsbezoek is de Nederlandse bewerking van *The Three-Minute Classroom Walk-Through* van Carolyn Downey. Wij hebben in onze bewerking geprobeerd zoveel mogelijk recht te doen aan de methodiek van Carolyn Downey, maar hebben ook keuzes gemaakt om het boek en de aanpak af te stemmen op de Nederlandse onderwijspraktijk.

De titel *Flitsbezoek* geeft goed weer wat u als leidinggevende gaat doen. U gaat een korte tijd de klas in en bent slechts drie minuten binnen. Leraren ervaren dit als een korte 'flits'. *"Ga je nu alweer weg?"* In deze drie minuten kijkt u met een gerichte focus naar het onderwijsleerproces waardoor u veel waarneemt. Dit flitsbezoek met de gerichte focus zorgt ervoor dat u een schat aan indrukken opdoet en informatie krijgt. Hierdoor raakt u als leidinggevende goed op de hoogte van het reilen en zeilen in alle klassen. De onderstaande uitspraak van een directeur van een basisschool, die gestart is met flitsbezoeken, illustreert dit.

"Aanvankelijk leek het mij erg lastig om in een korte tijd mijn aandacht op zo veel verschillende zaken te richten. Bij de eerste bezoeken (tijdens de cursus) was mijn observatie dan ook steevast 'niet af'. Door het gewoon te proberen en vaker te doen, merk ik dat ik er vaardiger in ben geworden. Ik heb nu amper vijf minuten nodig om de sfeer en inhoud in een groep te proeven. Ook hoor ik af en toe 'Ga je nu al?'. Door vaker bij de leerkrachten binnen te lopen, hoop ik patronen te ontdekken. Het boeit me enorm te ontdekken wat mijn collega's beweegt!"

Een ander krachtig element van deze aanpak is de reflectieve vraag en de korte reflectieve dialoog die naar aanleiding van deze flitsbezoeken kan plaatsvinden. Tijdens de trainingen gekoppeld aan de aanpak 'Flitsbezoek' blijkt dat leraren deze reflectieve vragen en dialogen zeer waarderen.



Zij ervaren het als stimulerend om op onderwijsinhoud op een positieve manier de dialoog met hun leidinggevende aan te gaan en hebben het gevoel gezien te worden in hun werk.

Het lastige aan de aanpak 'Flitsbezoek' is de omschakeling die veel leidinggevendens moeten maken om *zonder oordeel* een reflectieve vraag te stellen en de dialoog aan te gaan. Het is bij deze aanpak essentieel dat u een positieve veronderstelling heeft over het feit dat de leraar zelfbewust voor de klas staat: hij weet wat hij doet en hij denkt na over zijn handelen. Als u een reflectief klimaat stimuleert, bent u in staat om mensen aan te zetten tot reflectie. Dit kan alleen als mensen zich niet hoeven te verdedigen voor hun onderwijspraktijk en als zij gestimuleerd worden na te denken over het waarom van hun handelen. De nadruk van de dialoog ligt niet op *wat* de leraar doet, maar *van waaruit* hij keuzes maakt en beslissingen neemt.

Leraren stimuleren om na te denken over de keuzes die zij maken en vanuit welke overtuigingen zij hun lessen geven, brengt bij hen een bewustzijn op gang over het effect van hun handelen: *"Wat heeft je doen besluiten om deze werkvormen te gebruiken, als je kijkt naar het leerdoel?"*

De aanpak 'Flitsbezoek' is gekoppeld aan het functioneringsniveau van de leraar. Doordat u uw flitsbezoek, uw reflectieve vraag en reflectieve dialoog afstemt op dit functioneringsniveau, rekt u de zone van naaste ontwikkeling op en stimuleert u ook de matig presterende leraren om op een hoger niveau te functioneren.

We zijn ervan overtuigd dat de aanpak 'Flitsbezoek' een nieuwe impuls geeft aan het onderwijskundig leiderschap in Nederland. Onderstaande uitspraken van directeuren bevestigen dit:

"Wat goed om zo waardevrij in gesprek te gaan met mijn collega's."

"Wat verrassend dat je in zo korte tijd zo veel kunt zien. Dat is helemaal nieuw voor mij!"

"Wat een superinstrument om zicht te krijgen op de kwaliteiten van mijn team."

"Mijn leerkrachten waarderen de flitsbezoeken heel erg. Zij voelen zich erkend!"

"Wat ongelooflijk moeilijk om niet te oordelen. Dat moet ik echt nog oefenen."

"Ik heb mijn beelden van een aantal leerkrachten moeten bijstellen, dankzij de flitsbezoeken."



“Wat een goede, praktisch toepasbare aanpak. Heel goed voor de ontwikkeling van mijn team, maar zeker ook voor mezelf!”

Veel succes en plezier gewenst met de aanpak ‘Flitsbezoek’ in uw team! Wij zijn zeer benieuwd naar uw ervaringen, toepassingsmogelijkheden en ontwikkelingen. Mail ons!

Loes Dreissen en Monique van der Knaap

*l.dreissen@hco.nl
mvdknaap@rpcz.nl*



- 1. Het flitsbezoek en de reflectieve dialoog in uw onderwijspraktijk**
- 2. Observatie tijdens het flitsbezoek**
- 3. De reflectieve vraag**
- 4. De reflectieve dialoog**
- 5. Flitsbezoeken en de reflectieve dialoog implementeren**







1. Het flitsbezoek en de reflectieve dialoog in uw onderwijspraktijk

Er zijn veel verschillende manieren om een klassenbezoek uit te voeren of feedback te geven aan leraren. Het flitsbezoek is een aanpak voor klassenbezoek die zich duidelijk onderscheidt van andere klassenbezoeken: het is een kort en krachtig bezoek met het doel om in een korte tijd belangrijke informatie over onder andere de klassensituatie, het leerplan, het leerdoel, de werkwijze en de beslissingen die een leraar neemt te verzamelen. Het stimuleren van het doelgericht denken van de leraar staat hierbij voorop.

Na een reeks van dergelijke observaties voert u met de leraar een vervolgesprek: een tweezijdige, reflectieve dialoog die gericht is op zijn professionele groei. Aan de basis van dit reflectieve vervolgesprek liggen een of meer reflectieve vragen.

In dit hoofdstuk introduceren we het flitsbezoek en de daaraan gekoppelde reflectieve vraag, en de reflectieve dialoog. In de volgende hoofdstukken gaan we dieper in op deze onderdelen.

Doel

Met flitsbezoeken en de daaraan gekoppelde reflectieve vragen en dialogen stimuleert u de leraren zich te ontwikkelen tot verantwoordelijke en zelfanalytische personen die doelgericht te werk gaan en die zich willen verbeteren in hun werk. Deze aanpak zet een continue cyclus van zelfanalyse en verbetering in gang. Het is een krachtig middel om veranderingen te bewerkstelligen en leraren te ondersteunen en te laten groeien in hun vak. Daarnaast bieden flitsbezoeken belangrijke informatie over het reilen en zeilen op uw school: u raakt op de hoogte van alles wat er gebeurt binnen de klassen en van het functioneren van de verschillende leraren.



Waarom flitsbezoeken?

- Door regelmatig kort naar het handelen van de leraar te kijken – naar de beslissingen die hij neemt in relatie tot het leerdoel – krijgt u een goed beeld van de doelgerichtheid van de leraar en van de manier waarop hij zijn onderwijs vormgeeft.
- Frequente observaties maken dat de leraar zich na verloop van tijd meer op zijn gemak voelt tijdens klassenbezoeken waardoor de observaties een beter beeld geven van de werkelijkheid.
- Door in de klas aanwezig te zijn, stimuleert u de leraar om ‘wakker’ te blijven en alert te zijn op zijn eigen handelen.
- Hoe meer u weet over het functioneren van leraren, hoe meer u weet over het functioneren van de school.
- Hoe meer u observeert, hoe meer u kunt leren en hoe groter uw kennis over onderwijs, die u kunt delen met andere leraren.
- U krijgt zicht op de scholings- en ondersteuningsbehoeften van de leraren.
- U krijgt zicht op de noodzakelijke vernieuwingen of veranderingen binnen uw school.
- U merkt hoe effectief uw inspanningen op het gebied van personeelsontwikkeling zijn geweest en in hoeverre ze van invloed zijn geweest op leergedrag in de klas.
- Als ouders bellen omdat ze zich ergens zorgen over maken, heeft u in de meeste gevallen uw eigen persoonlijke observatiegegevens over de leraar, zijn intenties en werkpraktijk. U komt beter beslagen ten ijs.
- Het helpt u met het signaleren van problemen bij leraren die niet goed functioneren.
- Het helpt u uw werkzaamheden in perspectief te zien.

Doelgroep

Als u besluit om flitsbezoeken in te voeren op uw school, doet u dit voor alle leraren uit het team. U sluit daarbij niemand uit. Door het invoeren van de flitsbezoeken ontstaat er een cultuur waarin leraren kritisch kijken naar hun eigen handelen en het verbeteren van hun onderwijspraktijk. Leraren onderling zullen in gesprek gaan over de vragen die u vanuit de flitsbezoeken stelt, en ook tijdens bijvoorbeeld een teamvergadering kunt



u de gestelde reflectieve vragen kort samen laten bespreken. De kritische, reflectieve houding en denkwijze, die gekoppeld is aan flitsbezoeken en de reflectieve dialogen, wilt u bij alle leraren stimuleren en ontwikkelen.

Wel is het belangrijk dat u onderscheid maakt in de benadering naar de verschillende leraren toe. U stemt de invulling van de flitsbezoeken en van de reflectieve dialoog af op het niveau van de betreffende leraar. Wanneer u te maken heeft met minder ervaren leraren, wilt u misschien wat langer in de klas blijven om bepaalde vaardigheden te observeren of een meer sturende feedback te geven. Hetzelfde geldt voor leraren die minder goed functioneren binnen de school. Bij hen wilt u misschien op sommige momenten meer beoordelend te werk gaan en de mogelijkheid hebben om uw bevindingen te noteren in het dossier van de betreffende leraar.

Het flitsbezoek: vijf kenmerken

1. Korte, gefocuste en informele observatie
2. Mogelijkheden voor reflectie
3. Focus op bewustwording
4. Mogelijke follow-up
5. Informeel en in samenwerking met elkaar

1. Korte, gefocuste en informele observatie

Een flitsbezoek is een korte en krachtige informele observatie. U bent niet langer dan drie minuten in een klas. U maakt als het ware een korte video-clip van het moment. Tijdens deze twee à drie minuten observeert u de onderwijspraktijk gericht op het leerdoel, de activiteiten en de interventies van de leraar. U doet dit niet omdat u de leraar wilt *beoordelen*, maar omdat u informatie wilt verzamelen, een indruk wilt opdoen van het 'reilen en zeilen' in een klas, zodat u dit kunt bespreken met de leraar. Door de frequente, korte observaties raakt u bekend met de stijl van de verschillende leraren en de beslissingen die zij dagelijks nemen: de keuzes die zij maken tijdens bepaalde lesmomenten. Na verloop van tijd verzamelt u met deze flitsbezoeken belangrijke informatie over de leraren, hun doelgerichtheid in het lesgeven en over het onderwijs en de school.



In ongeveer 30 minuten kunt u met flitsbezoeken een flink aantal klassen bezoeken. Natuurlijk komt het wel eens voor dat u wat langer in een klaslokaal blijft, maar dat is niet het uitgangspunt. Met een langer bezoek verzamelt u vaak meer informatie dan nodig is.

2. Mogelijkheden voor reflectie

Het flitsbezoek biedt vele mogelijkheden voor reflectie in de vorm van een reflectieve dialoog. Het belangrijkste doel hiervan is het bij de leraar op gang brengen van bewustwording van het eigen denken en handelen, van de beslissingen die hij neemt, het kritisch kijken naar dit eigen handelen en ontdekken hoe hij zichzelf kan ontwikkelen in zijn denken en handelen. Op deze manier helpt u de leraar bij het verbeteren van de onderwijspraktijk. Belangrijk bij deze reflectie is dat u ruimte laat voor de leraar om zijn observaties of gedachten te plaatsen. Uw feedback is bedoeld om handvatten te bieden voor reflectieve gedachten. U vult niets in en u beoordeelt niemand. Wat u doet, is de leraar prikkelen tot nadenken. U verwacht geen direct antwoord maar hoopt dat de leraar een poosje goed nadenkt over uw reflectieve vraag en eventueel op een later moment hierop terugkomt.

Het ultieme doel van flitsbezoeken gevolgd door een reflectieve dialoog is om elke leraar de kans te geven om zelf een reflectieve denker te worden: een leraar die zich bewust is van zijn eigen denken en handelen: een leraar die zelf verantwoordelijk is voor zijn eigen groei en die continu zijn eigen werkpraktijk analyseert.

3. Focus op bewustwording

Tijdens een flitsbezoek krijgt u informatie over het handelen van de leraar: de beslissingen die de leraar neemt in relatie tot het behalen van het leerdoel. U observeert welke impact deze beslissingen hebben op het *leerdoel* van de les: kunnen de leerlingen hun leerdoelen behalen door de keuzes die de leraar maakt, de beslissingen die hij neemt en de interventies die hij doet?

Normaal gesproken bent u niet lang genoeg in een klas om na te gaan of de onderwezen inhoud de juiste is voor de betreffende groep. In hoofdstuk 2 bieden we u een strategie aan waarmee u snel een leerdoel kunt vaststellen in relatie tot activiteiten en interventies.



4. Mogelijke follow-up

Een belangrijk kenmerk van het flitsbezoek is de mogelijke follow-up. U voert niet na elk flitsbezoek een vervolgg gesprek, maar gaat meerdere malen de klas in voordat u een follow-up doet in de vorm van een reflectieve dialoog. U bezoekt een klas bijvoorbeeld eerst acht tot tien keer voordat u met de leraar een reflectieve dialoog aangaat. Sterker nog, we raden u aan alleen terugkoppeling te geven als u verwacht dat deze ook echt door de leraar wordt ontvangen op een zinvolle en bruikbare manier. Bedenk tijdens het flitsbezoek of u een gesprek wilt hebben met de leraar over bijvoorbeeld zijn handelen of over beslissingen die hij neemt. De wijze waarop u het vervolgg gesprek vormgeeft, is afhankelijk van het niveau van de leraar. Met excellente leraren voert u een ander gesprek dan met leraren die zich op diverse vlakken nog moeten ontwikkelen. In hoofdstuk 3 en 4 gaan we dieper in op de verschillende aanpakken voor een korte en krachtige follow-up.

5. Informeel en in samenwerking met elkaar

Een flitsbezoek is informeel. U gebruikt geen checklist met beoordelings- of aandachtspunten. Checklists zijn gekoppeld aan formele beoordelingen. U gaat dus niet een klas binnen met een checklist van leraarvaardigheden die u wilt zien en u maakt geen kopie van uw aantekeningen voor het dossier van de leraar.

Een flitsbezoek gaat over collega's die samenwerken, samen nadenken over de doelgerichtheid in hun werk en zichzelf op deze manier ontwikkelen binnen hun beroep.

Tijdens een flitsbezoek observeert u de beslissingen die de leraar neemt en daarbij maakt u misschien enkele aantekeningen. Deze aantekeningen gebruikt u alleen als geheugensteun. U bezoekt veel klassen, dus beknopte aantekeningen zijn nodig om uw geheugen op te frissen.

De reflectieve dialoog

Bij de aanpak 'Flitsbezoek' is het van essentieel belang dat u tijd maakt om met de leraren een kort gesprek te hebben over hun onderwijspraktijk. Dit gebeurt in een tweezijdige, reflectieve dialoog die plaatsvindt na een reeks flitsbezoeken. Deze dialoog is kort en duurt gemiddeld vijf tot tien minuten. Soms doet u dit even tussendoor met de leraar als u hem bijvoorbeeld spreekt in de gang.



Aan de basis van deze reflectieve dialoog ligt de reflectieve vraag. Deze vraag daagt de leraar uit om dieper na te denken over zijn eigen handelen en over de keuzes die hij maakt in relatie tot het leerdoel. De reflectieve vraag stelt u naar aanleiding van wat u gezien heeft in de klas, maar gaat niet over een specifieke situatie die u heeft geobserveerd. De vraag gaat over de keuze achter het handelen van de leraar in relatie tot het leerdoel.

Een goede reflectieve vraag zet de leraar aan tot nadenken over het eigen handelen en vereist geen direct antwoord. Na een reflectieve vraag gaan zowel de leraar als u weer aan het werk en u laat aan de leraar de keus om bij u terug te komen op de reflectieve vraag. Het gesprek dat dan op gang komt, is een reflectieve dialoog.

U continueert de flitsbezoeken en stelt steeds weer een nieuwe reflectieve vraag aan de leraar. Dit maakt dat deze op zijn beurt kritisch gaat kijken naar het eigen handelen en naar de beslissingen die hij neemt in relatie tot het leerdoel.

We bespreken hier beknopt het principe van de reflectieve dialoog. In hoofdstuk 3 en 4 gaan we uitgebreider in op respectievelijk de reflectieve vraag en de reflectieve dialoog.

Bij het flitsbezoek ligt de focus op de *beslissingen* die de leraar neemt in plaats van op de *acties* van de leraar. Het flitsbezoek is gericht op de toekomst: u praat niet over de acties in de klas, maar legt het accent op het handelen daaromtrent: op grond waarvan neemt de leraar bepaalde beslissingen? In een reflectieve dialoog tussen u en de leraar gaat het erom dat de leraar nadenkt over *hoe* hij tot bepaalde beslissingen is gekomen zodat hij zijn keuzes of besluiten eventueel in de toekomst kan aanpassen. U observeert deze beslissingen en gaat er eventueel over in gesprek tijdens een reflectieve dialoog. U wilt niet direct het gedrag van de leraar veranderen, maar een bewustwording bij hem op gang brengen, zodat hij *zelf* de behoefte krijgt om het eigen gedrag te veranderen.



Géén beoordelingsgesprek

Het is uitdrukkelijk niet de bedoeling dat u flitsbezoeken en de reflectieve vervolgesprekken gebruikt *in plaats van* bijvoorbeeld beoordelingsgesprekken. Het flitsbezoek is geen coachingstechniek of methodiek om minder goed functionerende leraren beter te laten functioneren. Hier is veel meer voor nodig. Flitsbezoeken kunnen de minder ervaren of minder functionerende leraren ondersteunen in hun ontwikkeling en hun doelgerichte handelen. Juist voor hen geldt dat ze zich op vele vlakken nog moeten ontwikkelen, en flitsbezoeken leveren hieraan een belangrijke bijdrage.

Flitsbezoeken kunt u wel heel goed plaatsen *naast* de beoordelingsgesprekken. Ze hebben een belangrijke toevoegde waarde: doordat u veelvuldig de klassen bezoekt, bent u op de hoogte van alles wat er gebeurt in de klas en van het functioneren van de leraar. Dit is belangrijke informatie die ook tijdens uw beoordelingsgesprekken van nut kan zijn.

Iedereen op de hoogte

Als u besluit om flitsbezoeken te introduceren op uw school, is het goed dat u hierover open communiceert met de leraren, en team, leerlingen, ouders en externe organisaties op de hoogte stelt van het hoe en wat. Hoe u dit precies doet, leest u in hoofdstuk 5.

De verschillen op een rijtje

Gene Hall en Shirley Hord¹ (2000) die jaren onderzoek hebben gedaan naar de rol van de directeur, zijn van mening dat korte een-op-een, gefocuste terugkoppeling de meest krachtige aanpak is binnen personeelsontwikkeling om gedrag te beïnvloeden en te veranderen. Onze aanpak is om drie tot vijf minuten durende gesprekken te voeren met leraren, zodat zij gaan denken aan de toekomst.

¹ Hall, G. & Hord, S. *Implementing change: Patterns, principles and potholes.* Boston: Allyn & Bacon.



Onderstaande tabel geeft een overzicht van de kernideeën waarop flitsbezoeken en reflectieve dialogen zijn gebaseerd versus een aantal andere modellen voor klassenbezoek die vandaag de dag worden gebruikt.

Flitsbezoek	Andere klassenbezoeken
Informeel	Formeel
Kort: 3 minuten	Langer: 30-60 minuten
Beknpte notities als geheugensteun.	Uitgebreid gegevens verzamelen over de effectiviteit van de leraar.
Is onaangekondigd en kan de hele dag door plaatsvinden.	Is vaak ingepland, meestal gekoppeld aan een functionerings- of beoordelingsgesprek.
Geen checklist met leerpraktijken: focus op activiteiten en interventies van de leraar met betrekking tot het leerdoel van de les.	Specifieke checklist voor het verzamelen van gegevens over specifieke praktijken.
Niets opslaan in personeelsdossier.	Gegevens opslaan in personeelsdossier.
Focus op persoonlijke groei, reflectie en ontwikkeling.	Focus op beoordeling, evaluatie.
Leidt uiteindelijk tot reflectieve dialoog.	Leidt vaak tot directe feedback van de observator aan de leraar.
Focus op het motiveren van het team om te komen tot autonome professionals die door zelfanalyse en reflectie groeien.	Focus op het controleren en verzekeren van een bepaalde onderwijspraktijk in de klas.
Gelijkwaardig en gericht op een reflectieve dialoog (verschillende niveaus); weinig tot geen aantekeningen.	Directe terugkoppeling, vaak gebruik van eenzijdige aantekeningen of een checklist.
Follow-up is positief en uitnodigend, kan op initiatief van beiden direct, indirect of interactief.	Follow-up voornamelijk in de vorm van directe terugkoppeling.
Focus op reflectieve vragen over iemands onderwijspraktijk en niet direct gericht op de geobserveerde les.	Focus vooral op de geobserveerde les en een specifieke oefening en over hoe die oefening verbeterd kan worden.
Focus op cyclus van professionele groei.	Focus op praktijk van vandaag.
Focus op intrinsieke motivatie.	Focus op extrinsieke motivatie.



Het boek Flitsbezoek bestellen?

Ga naar shop.bazalt.nl

Workshop of studiedag over De Leeruitdaging?

Neem contact met ons op via dienstverlening@bazalt.nl.

Wil je meer tips en gratis hoofdstukken ontvangen?

Meld je dan aan voor onze e-mailings: [aanmelden](#)

