Titel 12 tekens

Intro 250 tekens

Voorblad 2700 tekens

Achterblad 3100 tekens

Collegiale consultatie

Steeds meer scholen realiseren zich dat er veel kennis en ervaring in de organisatie aanwezig is. Leerkrachten kunnen enorm veel van elkaar leren. In dit artikel wordt collegiale consultatie beschreven waarbij een collega in de groep komt observeren.

Nieuwsgierigheid, betrokkenheid en samenwerking zijn voorwaarden voor succesvol leren tussen collega’s. Er zijn veel verschillende manieren om elkaar als collega’s te consulteren en te ondersteunen. Alle vormen van collegiale consultatie hebben als doel de kwaliteit van het handelen van de leerkracht in de groep te versterken. Het voordeel van collegiale consultatie door observatie is dat concreet gedrag besproken kan worden. Nadeel is dat deze vorm gefaciliteerd zal moeten worden. Tijdens de observatie zal een groep overgenomen moeten worden door een ander.

Doel van collegiale consultatie

2.Leren van elkaar

Op de meeste scholen zijn veel verschillende expertises aanwezig. Leerkrachten volgen cursussen of zijn gedrags-, reken- of taalexpert. Door collegiale consultatie wordt de aanwezige kennis verspreid over de collega’s. Deze manier van leren van elkaar blijkt veel effectiever te zijn dan het overbrengen van kennis tijdens bijvoorbeeld een studiedag. Het is ook heel waardevol om ervaren leerkrachten hun kennis en ervaring over te laten dragen op leerkrachten die minder jaren voor de klas staan. Inbreng van anderen kan leiden tot andere inzichten en dus ook tot ander gedrag.

1.Leren feedback geven en ontvangen

Op de meeste scholen zijn leerkrachten heel autonoom, ze geven les aan hun eigen groep leerlingen in het eigen lokaal. Deze autonomie heeft als nadeel dat collega’s elkaar tijdens het werk niet veel zien. Dat is een gemiste kans. Om zicht te krijgen op het effect van je handelen heb je immers feedback nodig van de mensen om je heen. De dingen die je zegt of doet kunnen heel anders overkomen dan jouw bedoeling was. Het geven en ontvangen van feedback is nodig om je professionele handelen beter af te kunnen stemmen op anderen. Ook al is jouw intentie goed, het effect van je handelen kan anders zijn. Door feedback van anderen krijg je hier zicht op (voor meer informatie google op Johari-venster). Feedback geven en ontvangen is de basis van een professionele organisatie. Het is wel belangrijk dat het geven en ontvangen van feedback gebeurt volgens de regels.

Feedback

Geven van feedback in 6 stappen:

1. Beschrijf veranderbaar gedrag (maak onderscheid tussen het gedrag en de persoon, de persoon is altijd oké maar gedrag kan vervelend, storend of niet effectief zijn!)

2. Beschrijf concreet en specifiek gedrag dat je zelf hebt gezien of gehoord

3. Gebruik een ik-boodschap

4. Geef aan welk effect dat gedrag op je heeft of welk effect je bij een ander gezien hebt

5. Laat je gesprekspartner reageren

6. Verken samen oplossingen of achtergronden

Regels voor het ontvangen van feedback

1. Actief te luisteren
2. Om toelichting te vragen
3. Waardering te tonen
4. Na te denken over de feedback
5. Aangeven wat je er mee gaat doen.

Stap 1 Consultatievraag

Uitgangspunt is de persoonlijke leer- of ontwikkelvraag van de leerkracht bij wie geobserveerd wordt. Het doel van het lesbezoek moet volstrekt helder zijn. De observatie zal zich tot dat doel moeten beperken, ook als er andere zaken opvallen. De leerkracht die een collega consulteert stelt een “Wat kan ik” of “Hoe kan ik- vraag”. Bijv. “Wat kan ik doen om…” of “Hoe kan ik ervoor zorgen dat…?”. De collega’s moeten het eens zijn waar de leerkracht feedback op wil en wat er geobserveerd gaat worden. Het gaat om het professionele handelen van de leerkracht, het gaat *niet* om het observeren van leerlingen.

Observatie in de klas

Tijdens de observatie is de vraag van de leerkracht leidend. Er wordt in een situatie geobserveerd waar deze vraag betrekking op heeft.

Nagesprek

De collega die geobserveerd heeft geeft aan wat hij of zij gezien heeft volgens de 6 stappen van feedback geven (zie volgende bladzijde). Doel van het nagesprek is om samen dieper in te gaan op de vraag van de leerkracht en bewustwording van eigen handelen. Na het nagesprek kan de leerkracht zijn gedrag aanpassen. Er kan nog een consultatie volgen waarin dit leerkrachtgedrag centraal staat.

Nagesprek collegiale consultatie

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Feedback geven** | **Feedback ontvangen**  |
| 1. Observatie
 | Beschrijf concreet en specifiek gedrag dat je zelf hebt gezien of gehoord.Gebruik een ik-boodschap: “Ik zag dat je ….deed” of “Ik hoorde dat je …. zei”. | Luister actief. |
| 1. Effect
 | Geef aan welk effect dat gedrag op jou had of welk effect je bij de leerling(en) gezien hebt: “Toen reageerde de leerling door….te doen”.  | Luister actief.Wees je bewust van je innerlijke reactie. Wat doet deze boodschap met jou? Erken je gevoel maar ga er niet in mee.  |
| 1. Reactie
 | Vraag: “Herken je dit?” of “Was dit je bedoeling?”. Laat je gesprekspartner reageren en luister met aandacht.  | Geef aan wat de feedback met je doet. Vraag om toelichting en stel vragen.  |
| 1. Dialoog
 | Verken samen oplossingen of achtergronden. | Verken samen oplossingen of achtergronden.Bedank de feedbackgever.Geef aan wat je met de feedback gaat doen.  |