

Didactisch coachen

Hoge verwachtingen laten zien met behulp van bevragen, aanwijzingen geven, vriendelijkheid en feedback

Lia Voerman
a.voerman@vfconsult.nl

Opdracht

Welke waardevolle feedback heb je zelf gekregen van iemand?

Wat maakte die feedback waardevol?

Jezelf

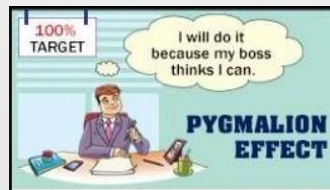
De ander

De boodschap

Verband tussen verwachtingen, interventies en leerresultaten

(Rosenthal Jacobson, 1968; Ruby-Davies, 2015)

Wetenschappelijke basis:



Verwachtingen: - Hoge

- Lage

Interventies:

- vriendelijk
- veel vragen
- veel feedback
- weinig aanwijzingen

- niet zo vriendelijk
- weinig vragen
- weinig feedback (vooral 'goed zo')
- veel aanwijzingen

Resultaat: - **Hoge leerresultaten**

Lage leerresultaten

Effecten



Vragen	Hoge verwachtingen	Lage verwachtingen
Tijd om te antwoorden	Docenten wachten langer op een antwoord	Docenten wachten niet heel lang op een antwoord
Bij een verkeerd antwoord	Herhalen of parafraseren van de vraag; helpen om het antwoord te vinden	Docent geeft een aanwijzing of geeft iemand anders de beurt
Beurten	Meer beurten	minder beurten
Tevredenheid docent	Docenten zijn minder snel tevreden met een antwoord	Docenten zijn snel tevreden ook met een half goed antwoord

Feedback	Hoge verwachtingen	Lage verwachtingen
Niet specifieke feedback	Geen niet-specifieke positieve feedback bij een fout antwoord	Vaker 'goed zo' bij een fout of half goed antwoord
Negatieve feedback		meer negatieve feedback
Positieve feedback		minder positieve feedback
Specifieke feedback	Meer specifieke feedback, zowel positief als negatief	minder specifieke feedback, zowel positief als negatief

Aanwijzingen:	Hoge verwachtingen	Lage verwachtingen
Inhoud van de aanwijzingen	Hoogwaardige aanwijzingen met meer inhoud.	Krijgen meer aanwijzingen, op lager niveau
zelfstandigheid	Meer autonomie	mogen minder zelfstandig werken; leraar zit 'er meer op'.

Aandacht en vriendelijkheid

- krijgen minder aandacht
- zitten verder van de docent vandaan,
- leraren hebben minder onderonsjes met ze,
- Krijgen bij het beoordelen van werk een lager cijfer.
- leraren zijn minder vriendelijk tegen ze
- hebben minder oogcontact met ze
- glimlachen minder tegen ze

Didactisch coachen

mediëren van hoge verwachtingen

Interactieproces tussen docent en leerling

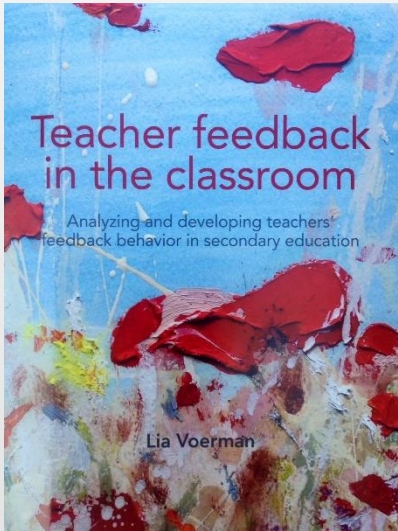
- Feedback geven door de docent
- Aanwijzingen geven
- Vragen stellen aan de leerling
- Doel: zelfvertrouwen, reflectie en zelfregulatie van de leerling

Interventieanalyse: schat jezelf in

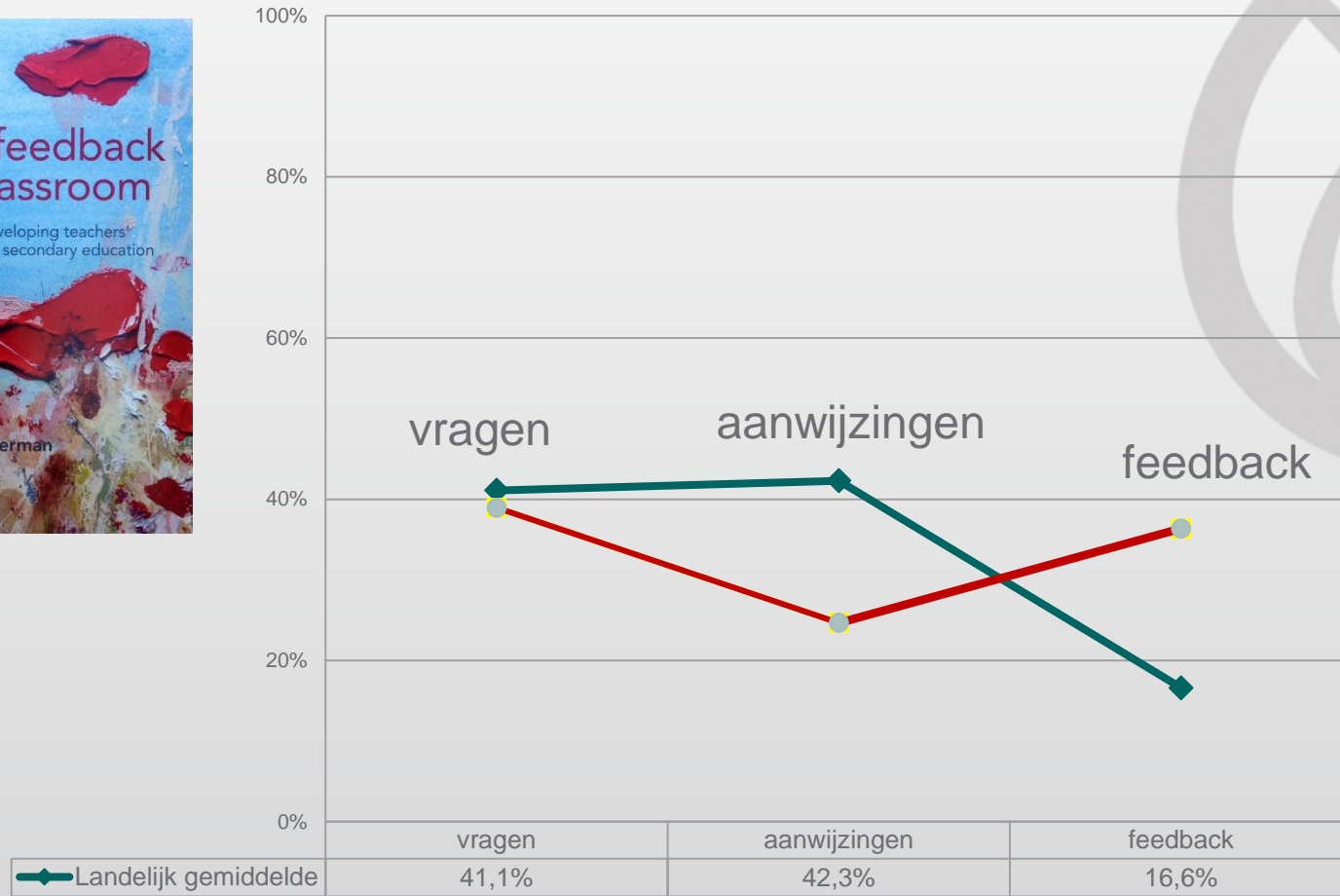
Interventieanalyse



- aanwijzingen
- feedback
- vragen



Interventies



Dimensies van Feedback

Feedback geven:

- op inhoud
- op aanpak/strategie
- op leerstand / modus
- op persoonlijke kwaliteit

Kenmerken effectieve feedback

- specifiek
- niet te lang
- gericht op de progressie en/of de discrepantie ten opzichte van het doel.
- in de verhouding van 3:1 pos-neg
- verschillende dimensies:
inhoud, strategie, modus, persoonlijke kwaliteit

Vragen stellen

- Categorie 1 vragen: wat is een
- Categorie 2 vragen: waarom is Athene de hoofdstad van Griekenland?
- Categorie 3 vragen: gaan over zelfsturing: hoe ga je het voor elkaar krijgen dat je de volgende keer.....

Bij het vragen stellen

- Afwisseling!!!
Nieuwe vuistregel 3 : 1 (na 3 vragen feedback geven!)
- Wachtijd na vragen stellen;
 - Categorie 1: 3 seconden
 - Categorie 2 en 3: 10 seconden

Organisatie principes van activerend vragen stellen

- Leerling krijgt de gelegenheid om na te denken
- De leerling kan zijn antwoord aanvullen of verbeteren
- Iedereen kan de beurt krijgen

ADB³C

- »A Aandacht
- »D Diagnose
- »B Bevragen
- »B Benoemen
- »B Beweren
- »C Check