

Feedback waar leerlingen iets mee kunnen (3)

In het maartnummer (2010-3) stond het eerste van een drietal artikelen over Didactisch Coachen (pag 52-53). Daarin beweerden wij dat een welgemeende "Goed zo!" tegen een leerling wel motiverend is, maar leerinhoudelijk weinig uithaalt. In het aprilnummer (2010-4) gingen we aan de hand van een aantal voorbeelden verder in op de praktijk (pag 46-47).

In dit artikel gaat het over de invoering van Didactisch Coachen op school.

Meerwaarde van Didactisch Coachen

Scholen staan voor de opdracht hun onderwijs zo in te richten dat leerlingen hun talenten maximaal kunnen ontplooiën. Dat vraagt nogal wat van de bekwaamheden van docenten. Didactisch Coachen, het geven van feedback aan leerlingen en het coachen van leerlingen is hierin misschien wel de meest essentiële vaardigheid. In twee eerdere artikelen hebben we beschreven wat Didactisch Coachen inhoudt en hoe docenten het kunnen toepassen. In dit artikel gaat het over de invoering van Didactisch Coachen op school.

Er lijkt de laatste tijd een tegenstelling te bestaan tussen de rol van de docent als inhoudelijk deskundige en zijn rol als coach. Docenten vragen zich af op welke manier ze hun vakken kunnen gebruiken bij de begeleiding van leerlingen tot zelfstandige leerders. Didactisch coachen biedt docenten de gelegenheid hun inhoudelijke kennis te koppelen aan leerbevorderende coaching van leerlingen.

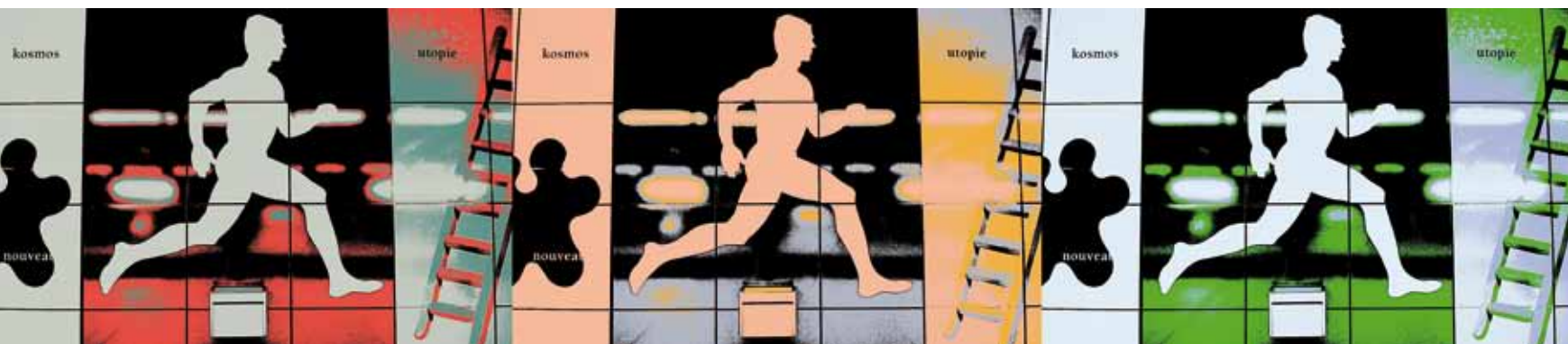
We beschrijven de invoering op school vanuit de dimensies van Didactisch Coachen. Immers, dat zijn de dimensies die van belang zijn bij leren. En het leren van organisaties is gebaseerd op dezelfde principes als het leren van leerlingen. De dimensies zijn in het volgende schema samengevat:

1. Inhoud

Didactisch Coachen is een combinatie van een fundamentele visie op ontwikkeling en leren en een methode met hele concrete praktische handvatten. Geen visie waarbij op leren wordt ingeleverd ten gunste van persoonlijke groei van leerlingen, maar één waarbij het leren centraal staat.

Een school die graag wil dat haar docenten Didactisch Coachen kunnen toepassen in de begeleiding van leerlingen, start een proces op waarin zij zelf als samenwerkende professionals leren en creëren:

- De schoolleiding leert hoe zij het gedachtegoed van Didactisch Coachen vertaalt naar visieontwikkeling en leiderschap. Zij maakt zich bovendien de vaardigheden eigen om Didactisch Coachen toe te passen in relatie met docenten en onderwijsondersteunend personeel.
- De docenten maken de onderwijskundige vertaling van Didactisch Coachen en leren hoe zij leerlingen (maar ook elkaar) leerbevorderend en motivatieverhogend kunnen coachen of feedback geven.



Didactisch Coachen "Goed zo" is onvoldoende

Feedback	
Dimensies	Kenmerken
1. Inhoud/Taak	Positief
2. Aanpak/Strategie	Specifiek (niet te lang)
3. Modus/Leerstand	Verleden
4. Kwaliteit	Heden
	Toekomst

AB2C: Aandacht, Bevragen/Benoemen, Check

Dit betekent dat er op verschillende niveaus in de school een diepgaand en meerjarig ontwikkelingsproces op gang wordt gebracht. Een proces dat ruimte biedt aan kennismaken met de achtergronden van Didactisch Coachen, aan de vertaling naar de praktijk en aan het leren van de vaardigheden van Didactisch Coachen.

2. Aanpak of strategie

a. Sturing: Stuur- /Ontwikkelgroep

Een dergelijk proces vraagt om goede sturing en begeleiding. Om dit te bewerkstelligen wordt vaak een stuurgroep gevormd. Zo'n stuurgroep vormt een afspiegeling van het team en is de spin in het web van het implementatieproces. Ze heeft vooral een bijzondere taak in het signaleren en verhelderen van de modus of leerstand van docenten en schoolleiding. Zij geeft leiding aan het proces: ze is een klankbordfunctie voor de verschillende betrokkenen, ze stimuleert collega's, is verantwoordelijk voor de organisatie en communicatie, ze bereidt – samen met de externe ondersteuner - de bijeenkomsten voor en is voor alle betrokkenen in het proces aanspreekpunt.

b. Begeleiding

Bij de invoering maakt de school gebruik van verschillende instrumenten. Iedere school heeft daarbij een eigen manier van werken en een eigen aanpak. Wel zijn er een aantal aspecten die bij Didactisch Coachen steeds aan de orde zijn, zoals:

- Trainingsbijeenkomsten voor docenten en schoolleiding

Door middel van input van externen wordt de methode Didactisch Coachen onderbouwd en verhelderd.

- Video-coaching en coaching on the job

De video blijkt – mits goed gebruikt - een zeer krachtig middel om te leren. Naast de traditionele manieren van video coaching kan er gebruik gemaakt worden van een aantal vernieuwende technieken ten behoeve van coaching on the job:

Video op leerplein

"Docenten met videocamera's op de leerpleinen – onze leerlingen en collega's waren er betrekkelijk snel aan gewend. Met je collega samen de gefilmde workshop of mentortijd nabespreken: het is elke keer weer verrassend hoeveel je samen ziet. Extra interessant is het gegeven dat Didactisch Coachen zowel onderwerp van de opname is, als richtinggevend bij het begeleidingsgesprek – terwijl ik in de training de opleiders op dezelfde manier onze groep zie begeleiden."

Marijke Kramer, docent Via Nova College Utrecht

SAMEN leren

"Momenteel volgen 15 collega's de opleiding tot videocoach bij ons op school. Dat geeft aan Didactisch Coachen een enorme impuls. Op school ontstaat een sfeer van samen leren en samen werken. Dat komt direct ten goede aan de leeromgeving van de leerlingen. Zij voelen zich prettig en gaan betere resultaten halen. Want gelukkige leerlingen leren moeilijke dingen makkelijker."

Mark Dees, teamleider Via Nova College, Utrecht

- *synchron coachen* door middel van een "oortje". De docent heeft een luidsprekertje in zijn oor en wordt tijdens het werk gecoacht door de begeleider met van tevoren afgesproken codewoorden.
- *voordoen-nadoen*: de trainer doet voor in de praktijk, de docent kiest wat na te doen. Beiden filmen elkaar. De beelden



Column

Wim Bos

Mentor van het jaar

Soms werkt de wereld mee.

Zo ook onlangs, toen een school mij vroeg om een workshop over het mentoraat te verzorgen. "Hoe wordt ik een goede mentor?" was de titel die de voorbereidingsgroep had bedacht. "... in één uur" voegde ik daar fijntjes als ondertitel aan toe, want meer tijd was niet beschikbaar.

Mm, in de touwen dus voor maximaal rendement.

Nu wil het toeval – zo u wilt de voorzienigheid – dat op de dag dat ik mij voorbereidde ook de verkiezing van de Mentor van het Jaar werd gehouden. De Zwolsche Courant meldde de nominatie van een mentor uit Zwolle. Kijk, dat is een nu leuke manier om jezelf als mentor te spiegelen. Zou jouw mentorklas je opgeven voor deze uitverkiezing? Even googlen en ik vind de vragen die leerlingen en collega-docenten over de mentor moeten beantwoorden. Ik wil ze u niet onthouden:

Voor leerlingen:

- Geef in één zin weer waarom jouw mentor Mentor van het Jaar moet worden.
- Wat is volgens jou de belangrijkste eigenschap van je mentor?
- Mijn mentor is heel belangrijk voor mij, omdat

Voor collega's:

- Geef in een zin weer waarom de door jou genomineerde mentor Mentor van het Jaar moet worden.
- Waarom is deze mentor goed in zijn/haar taak?
- De door mij genomineerde mentor is belangrijk, voor mij, voor de school, omdat

Deze vragen deden de workshop onmiddellijk ontvlammen; het werd een heerlijke bijeenkomst en een zeer vruchtbaar uur. Ik zou zeggen, gebruikt u ze eens, als inspiratiebron bij een mentorenoverleg, in gesprek met uw mentorleerlingen of in andere overleggen als het gaat over mentoraat.

Overigens is de Zwolse leerkracht Maaike Petrusma verdienstelijk tweede geworden. Maaike bij deze nog mijn hartelijke dank voor je inspiratie die ochtend.

wimbos@linqueconsult.nl

worden nabesproken.

- *video-intervisie*: docenten brengen eigen gefilmd materiaal in om samen te bespreken en van te leren.

c. Verankering

Het is van belang dat de deskundigheid over dit proces binnen de school verankerd wordt en niet verdwijnt zodra externe ondersteuning ophoudt. Daarom is het zaak om interne trainers/coaches op te leiden in de school. Na hun scholing kunnen zij gaandeweg de taak en rol van de externen overnemen.

Didactisch Coachen heeft op deze manier niet alleen een meerwaarde voor leerlingen, maar ook voor docenten en schoolleiding. Het brengt schoolleiding en docenten in een modus waarin zij zich meer en meer bewust worden van hun eigen kwaliteiten. Vanuit die heroriëntatie kunnen ze leerlingen helpen om hun kwaliteiten te herkennen en te ontwikkelen. Persoonsgericht, gericht op leren en gericht op de voorwaarden daarvoor.

3. Modus en Kwaliteit

Als je op school Didactisch Coachen wilt invoeren is de betrokkenheid van docenten bij zo'n invoering van groot belang. Ook al weten we wat goed zou zijn om in het onderwijs te veranderen, dat wil nog niet zeggen dat onderwijsgeevenden daar ook in geloven en het doen. Druk op leraren leggen werkt meestal niet. Als je alleen via druk van buitenaf mensen (leraren, leerlingen of een school als organisatie) wilt motiveren om te veranderen, gaan mensen in veel gevallen in verzet. Dit verzet kent doorgaans drie reactiepatronen: *fight, flight of freeze*. Mensen gaan actief in verzet (vechten), proberen te ontsnappen aan de druk tot veranderen (vluchten) of raken verkramp (bevrozen).

Didactisch Coachen gaat ervan uit dat mensen al heel veel kwaliteit in huis hebben en dat je hen kunt helpen die kwaliteit uit te bouwen. Als je je eigen kwaliteiten goed kent en als je deze bewust kunt inzetten, dan bereik je meer met minder energie. Dat geldt voor leerlingen, maar natuurlijk ook voor docenten en schoolleiders. Het gaat er dus om niet van buitenaf druk op mensen uit te oefenen maar gebruik te maken van wat mensen al aan kwaliteiten en mogelijkheden in zich hebben.



Auteurs: Frans Faber (V&F Onderwijs Consult) en Lia Voerman (V&F Onderwijs Consult en Universiteit Utrecht). Samen met Wim Bos, (Linque Consult) Margriet Groothuis (IVLOS, Universiteit Utrecht) en Peter Meijer (IVLOS, Universiteit Utrecht) vertalen zij wetenschappelijke inzichten over coaching en feedback naar de praktijk.

Informatie: www.didactischcoachen.nl.

Contact: info@didactischcoachen.nl