

### Feedback waar leerlingen iets mee kunnen (2)

In het maartnummer (2010-3) stond op pagina 52-53 het eerste van een drietal artikelen over Didactisch Coachen. Daarin beweerden wij dat een welgemeende "Goed zo!" tegen een leerling wel motiverend is, maar leerinhoude-lijk weinig uithaalt. In dit artikel gaan we aan de hand van een aantal voorbeelden verder in op de praktijk.

# "Goed zo" is onvoldoende... Wat wel?

**In het maartnummer werkten wij de theorie van het Didactisch Coachen uit. Didactisch Coachen is het feedback geven en coachen op vier dimensies:**

- taak of inhoud
- aanpak of leerstrategie,
- 'leerstand' van de leerling
- persoonlijke kwaliteiten

**De interventies van de docent zijn positief gesteld, zo specifiek mogelijk, gerelateerd aan wat de leerling al eerder liet zien en verbonden met het doel dat dient te worden bereikt. Het resultaat van deze manier van werken vergroot de leeropbrengst bij leerlingen. Hoe werkt het in de praktijk?**

#### AB<sup>2</sup>C.

Voor docenten die Didactisch Coachen willen toepassen, hebben wij de basiskenmerken samengevat in de formule AB<sup>2</sup>C: Aandacht, Bevragen of Benoemen en Check.

#### Aandacht

De A staat voor Aandacht, het observeren van de leerling:

- Wat hoor je de leerling zeggen?
- Wat zie je hem doen?
- Wat zie je van zijn aanpak en werkwijze?
- Hoe zit hij erbij, wat is zijn stemming ofwel 'de stand' waarin hij staat ten opzichte van de opdracht?

Observaties bieden heel veel informatie op basis waarvan je feedback kunt geven of vragen kunt stellen. Als docent is observeren natuurlijk iets wat je doorlopend doet. Observatie is de basis voor je feedback. Het onderstaande voorbeeld verduidelijkt dit.

#### Volleybaltraining

*De trainer had enkele oefeningen bedacht die over de passing gingen. Terwijl het team deze oefeningen intrainde, liep hij langs en keek naar hun verrichtingen. Hij gaf nauwelijks commentaar. Na de oefening vertelde hij wat hij gezien had. Hij gaf de hele groep algemene aanwijzingen, vertelde wat beter kon. Het team luisterde en ging de volgende oefening doen.*

*Het laatste kwartier kregen ze training van de trainer van dames A1, "om even te proeven aan een ander niveau". Zij deed ook een passingoefening. Haar tempo was 3x zo hoog. Zij gooide ballen aan en riep bij elke pass enthousiast een opmerking over wat er goed was. Sommige speelsters gaf ze aanwijzingen waarop ze bij de volgende poging steeds met een positieve opmerking terugkwam. De energie spatte er in dit kwartier vanaf en alle meiden stonden aan het eind met rode konen en bezweet gezicht met elkaar te lachen.*

De tweede trainer geeft specifieke positieve feedback, adresseert aan het individu in plaats van aan de groep en voegt aan haar feedback ook incidenteel nog aanwijzingen toe. Bovendien toont zij haar enthousiasme over wat de meiden laten zien. Duidelijk is dat haar observatie van groot belang is bij het geven van de feedback. Daarbij is ook haar vakmanschap essentieel: zij geeft niet zomaar feedback, maar weet dat te relateren aan haar kennis en ervaring.

Met andere woorden, observatie geeft je informatie over de wijze van werken van de leerling, daar kun je bij aansluiten en sturing geven in de richting die op dat moment nodig is.

#### B<sup>2</sup>: Bevragen of benoemen

Bij Didactisch Coachen gaat het niet alleen om feedback geven. Het gaat ook over het bevragen van de leerling en het benoemen van wat je ziet. Als docent maak je hierin keuzes en je wisselt af, al naar gelang de context.

#### Elkaar feedback geven

*Drie leerlingen hebben samengewerkt aan een opdracht om een website te maken. Stefan, docent geschiedenis, vraagt bij de afronding hoe ze hebben samengewerkt. Hij interviewt als het ware de leerlingen: hij vraagt welke kwaliteiten ze zelf ingezet hebben en wat ze van hun groepsleden gezien hebben, waardoor de samenwerking en opdracht goed verlopen zijn. Feilloos weten ze kwaliteiten te benoemen als: initiatief nemen, luisteren naar elkaar, ruimte geven aan elkaar om ideeën uit te wisselen, creatieve inbreng, enz. Ruben wordt door de andere twee aangewezen als de leider van hun groepje. Hij kan volgens hen goed luisteren, hun ideeën combineren tot een compromisvoorstel. Tot slot benoemt Stephan zelf nog de waargenomen kwaliteiten van de leerlingen, hij benoemt hun vermogen tot reflectie en legt uit hoe belangrijk die kwaliteit is om te leren.*



*Raymond terug om eerst nog even zelf te gaan puzzelen en daar de opdrachtkaart voor te gebruiken. Hij spreekt daarbij het vertrouwen uit in Raymond; het gaat hem zeker lukken. Even later loopt Piet bij hem langs en zegt: "Je bent lekker aan het werk! Hoe kan het dat je nu aan de slag bent, terwijl je het net niet wist?" Raymond (met een glimlach): "Ik kwam er toch wel uit toen ik het las." Piet: "Prima, en wat heb je hier dan van geleerd?" Raymond: "Als ik goed lees, dan kan ik zelf aan het werk." Piet: "Oké, als je goed leest, kun je veel meer dingen zelf doen. De volgende keer ga ik daar weer een beroep op doen, op jouw leesvaardigheid!"*

Piet daagt de leerling uit om het toch eerst zelf te proberen. Daarna heeft hij een gesprekje met de leerling om te checken of de leerling inziet wat hij zelf heeft gedaan om de taak tot een goed einde te brengen. Bovendien geeft hij een voorzet voor de toekomst; een volgende keer zal hij weer van de leerling verwachten dat hij eerst goed leest, voordat hij vragen stelt. Dit biedt Piet tegelijkertijd de mogelijkheid om op een later moment groei te benoemen: "Je zei toen dat je eerst goed moest lezen, en nu zie ik dat je dat weer toepast." Piet heeft zich in een situatie gemanoeuvereerd waarin hij feedback kan geven.

#### **Hoeveel tijd kost dat allemaal?**

In principe kost Didactisch Coachen niet meer tijd dan de vormen die je nu hanteert bij het lesgeven. Deze vorm van coachen gaat in een adem mee met wat je nu al doet. Het leereffect echter is een stuk groter. En ... Didactisch Coachen heeft een positief effect op de motivatie van leerlingen. Je maakt ze bewust van wat ze al goed doen, je benoemt het en dat is van groot belang voor het zelfbeeld en de motivatie.

Het vraagt wel van je om systematisch en bewust te observeren, om jezelf te trainen in het benoemen van het positieve, en om flexibel te worden in je feedback en de vragen die je stelt. Dat kost tijd, niet zozeer in de les als wel in je voorbereiding.



Dit voorbeeld laat zien hoe B<sup>2</sup> aan de orde komt: de docent stelt vragen en benoemt daarna zelf ook een aantal zaken. De coaching gaat over het benoemen van persoonlijke kwaliteiten. Door de leerlingen daarop zelf te laten reflecteren vergroot hij de kans dat de kwaliteiten echt 'binnenkomen' en geloofd worden. Op deze manier ervaren leerlingen het ook minder snel als 'soft'. In zijn lessen benoemt Stefan vaak de kwaliteiten van leerlingen. Het viel hem op dat leerlingen het begrip 'persoonlijke kwaliteit' vaak niet begrepen. Hij besloot 'het kwaliteitspel' met hen te spelen, om zo hun woordenschat op dit terrein te vergroten en hen vaardiger te maken in het benoemen van eigen en elkaars kwaliteiten.

B<sup>2</sup>, bevragen en benoemen, bevordert de bewustwording bij de leerling over het eigen doen en laten. Het laten verwoorden door leerlingen geeft de docent weer informatie en mogelijkheden om feedback te geven.

#### **C: Check**

De C staat voor Check, de onmisbare controle die hoort bij Didactisch Coachen. Het onderstaande voorbeeld toont hoe dat werkt.

*Eerst goed lezen...*

*Piet laat zijn leerlingen zelfstandig opdrachten uitvoeren en gebruikt daarbij opdrachtkaarten. Raymond is amper begonnen of hij staat al naast Piet. Wat is nu de goede volgorde? Piet stuurt*

**Wim Bos en Lia Voerman werken respectievelijk voor Linque Consult en IVLOS, Universiteit Utrecht. Lia Voerman doet onderzoek naar de achtergronden van feedback en de manier waarop docenten kunnen leren systematisch leerbevorderende feedback te geven. Samen met Frans Faber (V&F Onderwijsconsult) en Margriet Groothuis (IVLOS, Universiteit Utrecht) vertalen zij deze wetenschappelijke inzichten over feedback naar de praktijk.**

**Informatie: [wimbos@linqueconsult.nl](mailto:wimbos@linqueconsult.nl), [a.voerman@uu.nl](mailto:a.voerman@uu.nl), [f.faber@vfconsult.nl](mailto:f.faber@vfconsult.nl), [m.groothuis@uu.nl](mailto:m.groothuis@uu.nl).**