

In dit artikel gaan we in op de vraag wat feedback leerbevorderend maakt. Die vraag beantwoorden we vanuit de theorie en de uitkomsten van wetenschappelijk onderzoek. In hiernavolgende artikelen zullen we dieper ingaan op de vraag wat dit betekent voor de docent, en hoe je de manier van feedback geven op school kunt verbeteren door middel van Didactisch Coachen, waar feedback een onderdeel van is.

# ‘Goed zo!’ is onvoldoende

**Op het leerplein zijn leerlingen bezig met het bouwen van een website. Twee docenten passeren bij toeval dezelfde leerlinge. Ze stoppen even en geven haar een compliment. “Goed gedaan!” en “Mooie website!”. Beide keren glimlacht de leerlinge en gaat verder met haar werk. “Wat vinden ze zo goed aan je website?” vragen we. Antwoord: “Geen idee.”**

Feedback, die meer oplevert dan alleen goed-gemutste leerlingen, heeft een aantal kenmerken. Met behulp daarvan leert een leerling echt iets en blijft, of wordt, gemotiveerd. Twee Nieuwzeelandse onderzoekers, John Hattie en Helen Timperley, hebben samengevat hoe die feedback er uit kan zien.

*1. De feedback is zo precies mogelijk, maar niet te lang*

In het geval van de leerlinge die de website maakte, had de toevoeging meer specifiek kunnen zijn zoals “Hé, die lay-out maakt de website heel overzichtelijk!” Veel meer is op dat moment niet nodig en ook niet wenselijk, want te lange feedback is onhandig. De leerling zal vergeten wat er allemaal aan feedback wordt gegeven.

*2. De feedback gaat over dat wat goed is, in plaats van over dat wat fout is*

Positieve feedback maakt dat leerlingen zich bewust worden van wat ze goed doen. Dat vergroot de kans dat ze goed gedrag gaan

herhalen. We weten natuurlijk allang dat een positieve benadering bij leerlingen werkt. De positieve benadering verwerken in het geven van feedback is echter een kunst op zich.

*3. Feedback heeft een verleden, een heden en een toekomst*

Goede feedback gaat over de prestatie van vandaag en laat zien wat al is verbeterd ten opzichte van voorgaande prestaties. Feedback werpt ook een lijntje naar de toekomst, naar de volgende stap. Voor de website zou de feedback bijvoorbeeld kunnen zijn: “Dit keer heb je veel dingen eerst zelf uitgezocht en de website vrijwel zelfstandig gemaakt!” En voor de uitdaging naar de toekomst: “Hoe kun je er nu voor gaan zorgen, dat jouw website zoveel mogelijk hits krijgt?” Om deze feedback te kunnen geven, is het een voorwaarde dat de docent criteria in zijn hoofd heeft waaraan de website moet voldoen.

Zoals gezegd, voor het betere effect is het wenselijk om de hoeveelheid informatie in de feedback voor een leerling te beperken. Er komen nog genoeg gelegenheden in het gehele interactieproces tussen docent en leerling, waarin verder gebouwd kan worden.

**Persoon of gedrag**

Welgemoed en vol verwachting stapt Annemarijn haar nieuwe school voor voortgezet onderwijs binnen. Maar na een week is haar stemming omgeslagen... Wat is er gebeurd? In die eerste week heeft ze kennis gemaakt met haar nieuwe klasgenoten, met haar nieuwe vakken én met de docenten. Zo ook met de wiskundedocent, die helaas heeft gezorgd voor een slechte start. Annemarijn meent namelijk tot twee keer toe de boodschap te hebben ontvangen dat ze dom is. Thuis, achter haar bureautje komen de tranen. “Ik ben dom, wiskunde is een stom vak, de leraar is stom, school is stom..... ik wil terug naar groep acht.” En over wiskunde natuurlijk: “Ik snap er niets van!!!!”

De boodschap van de wiskundedocent heeft niet gemaakt dat Annemarijn harder aan de slag gaat. Integendeel, ze heeft besloten dat ze wiskunde nooit zal leren. Hier speelt echter een verschil in perceptie. De docent heeft waarschijnlijk gewoon feedback gegeven op de wiskundetaak uit die les. Annemarijn echter heeft dit opgevat als feedback op haar persoon. Dat is wat vaak gebeurt, vooral als de feedback onzekerheden betreft die leerlingen toch al over zichzelf hebben. In het geval van Annemarijn trof de feedback van de docent haar precies in haar twijfels over haar rekenvaardigheden. Dat was op de basisschool al het geval geweest.

Leerlingen maken zelf moeilijk onderscheid tussen soorten feedback. Ze zijn al snel geneigd feedback op specifiek gedrag op dat moment of op een specifieke taak te betrekken op de eigen



persoon. Het interactieproces tussen leerlingen en docent kan dit voorkomen, en zo komen we bij wat wij noemen Didactisch Coachen.

### Dimensies

Didactisch Coachen is een vorm van interactie tussen leerling en docent, waarbij de docent feedback geeft én vragen stelt om het reflectieproces van de leerling te bevorderen. De werkwijze is erop gericht om niet alleen het leren te bevorderen, maar ook de motivatie van de leerling. Met behulp van Didactisch Coachen verwerft de leerling inzicht in zijn eigen leerproces en in zichzelf. Twee aspecten zijn hierbij belangrijk: de dimensies waar de feedback betrekking op heeft en de relatie tussen docent en leerling.

Didactisch Coachen gaat natuurlijk over de uitvoering van de taak en de aanpak ervan. Maar er is nog meer onderwerp van gesprek: misschien minder voor de hand liggend maar wel belangrijk. Het gaat om de 'leerstand' van de leerling. Hoe is zijn gemoedstoestand? Baalt hij of is hij juist enthousiast en nieuwsgierig? Is hij in verzet? Emotie speelt een belangrijke rol bij leren. Dat is genoegzaam bekend. Gek genoeg leren we onze leerlingen niet echt om met deze

emotie om te gaan. Eerder proberen we de emotie in het klaslokaal zoveel mogelijk te beteugelen.

Het is maar de vraag of dat handig is want emotie ligt aan de basis van leren, falen en succes. En feedback van de docent roept emotie op bij de leerling, of dat nu een positieve is of een negatieve. Het is belangrijk de gemoedstoestand van leerlingen aan de orde te stellen en leerlingen te leren met hun gevoelens om te gaan. In Didactisch Coachen is dit een aparte dimensie in het feedback proces. En hierbij speelt ook dat gevoel iets anders is dan gedrag. Dat een leerling baalt, hoeft niet te betekenen dat hij niets doet aan zijn werk.

### Kwaliteiten

In het voortgezet onderwijs zijn leerlingen bezig om zich te ontwikkelen van puber tot adolescent. Belangrijk element in deze ontwikkelingsfase is de identiteitsontwikkeling. Leerlingen leren zichzelf kennen, worden zich bewust van hun onzekerheden en kwaliteiten. Feedback van docenten op hoe die ontwikkeling vorm krijgt, is erg welkom. Maar dan wel positief gesteld. "Je bent lui en ongemotiveerd" zijn geen wenselijke kwalificaties in de identiteitsontwikkeling van de leerling. De feedback kan beter gericht zijn op het benoemen van kwaliteiten. Weten welke kwaliteiten ze in huis hebben, helpt leerlingen om oplossingen te vinden voor de problemen die zich in deze ontwikkelingsfase aandienen.



**Lees verder pagina 55**

### Samenvattend

Didactisch Coachen heeft de volgende dimensies:

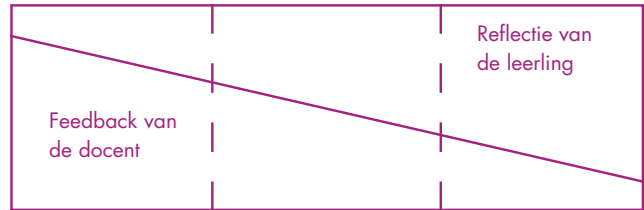
- de taak
- de aanpak of de leerstrategie
- de “leerstand” van de leerling
- de persoonlijke kwaliteiten van de leerling.

Feedback is dus – idealiter – zo specifiek mogelijk, is gerelateerd aan wat de leerling al eerder liet zien en legt een lijntje naar het doel dat dient te worden bereikt. Goede feedback is positief. Didactisch Coachen gaat over dat wat er al is, en veel minder over dat wat er nog niet is.

### Reflectie

De docent kan reflectie bij leerlingen bevorderen. Dat kan door feedback te geven op de vier dimensies (taak, aanpak of strategie, ‘leerstand’ en persoonlijke kwaliteiten). Maar evenzeer kan dat, door *vragen te stellen* aan de leerling over de taak, zijn aanpak, ‘leerstand’ of persoonlijke kwaliteiten. Dat geeft de leerling gelegenheid om over zichzelf na te denken en daarover te vertellen. Waarom doe ik het zo? Wat vind ik ervan? Wat kan ik? Docenten kunnen hierin afwisselen. Soms is het goed om vanuit de eigen expertise en inzicht feedback te geven, soms werkt het beter om door het stellen van vragen de leerling te laten reflecteren op zijn werk en op zichzelf. In het eerste geval is het interactie-aandeel van de docent het grootst, in het tweede geval neemt de leerling meer ruimte. De figuur hiernaast maakt dit nog eens duidelijk.


Aandeel in de interactie



### Relatie

Didactisch Coachen heeft invloed op de relatie tussen docent en leerling. Een docent kan Didactisch Coachen gebruiken om een relatie met de leerling te bewerkstelligen, waarin wederzijds vertrouwen en openheid kenmerkend worden.

Daarom moet er nog een punt van aandacht zijn: het checken van de manier waarop de gegeven feedback door de leerling wordt ontvangen. Immers, positieve feedback bevordert alleen het leren als de feedback ook echt op de bedoelde manier binnenkomt. Dit betekent dat de docent bewaakt hoe de leerling reageert op de feedback en wat er gebeurt met zijn ‘leerstand’. Ondersteuning en uitdaging in dit proces leert de leerling om te gaan met de emotie die feedback oproept.

En tenslotte: Didactisch Coachen stelt eisen aan de deskundigheid van docenten. Natuurlijk gaat het om observeren en inleven, maar het gaat ook om je vak verstaan, weten waar de leerling inhoudelijk naartoe werkt, hoe hij dat het beste kan doen en hoe hij daarop gerichte en specifieke feedback kan geven. Het stelt dus ook hoge eisen aan de inhoudelijke deskundigheid van de docent. 

Op 7 april vindt de tweede conferentie plaats rondom Didactisch Coachen, aan de Universiteit van Utrecht. Informatie daarover bij Iris Bleeker, conferentiecoördinator 030-2533224, [i.bleeker@uu.nl](mailto:i.bleeker@uu.nl). Lia Voerman is onderzoeker bij het IVLOS van de Universiteit Utrecht. Ook traint en coacht zij docenten. Zij heeft samen met Frans Faber de methode Didactisch Coachen ontwikkeld. Hij werkt als onderwijsadviseur bij V&F Onderwijsconsult. In samenspraak met Margriet Groothuis (IVLOS) en Wim Bos (LinQue Consult) vertalen zij wetenschappelijke inzichten over feedback naar de praktijk. Eventuele vragen of reacties: Lia Voerman ([a.voerman@uu.nl](mailto:a.voerman@uu.nl)), Frans Faber ([f.faber@vfconsult.nl](mailto:f.faber@vfconsult.nl))

## MOVIES THAT MATTER

Movies that Matter Educatie adviseert en begeleidt scholen gratis bij het vertonen van mensenrechtenfilms op school. Speelfilms en documentaires over bijvoorbeeld arbeidsomstandigheden in lage lonenlanden, pesten en discriminatie in Nederland, de oorlog in Irak, kindsoldaten, mens en milieu, gezondheidszorg en asielbeleid.

Bij de vertoningen kunnen verdiepingsprogramma's worden geleverd, zoals uitgebreide lesbrieven, sprekers en workshops. De meest uitgebreide vorm is een vakoverstijgend All Rights Film Festival, waarbij meerdere films en verdiepingsprogramma's worden aangeboden. Movies that Matter helpt u bij de organisatie van een enkele vertoning tot aan een compleet festival.

Voor gratis advies, films en verdere informatie kunt u ons bereiken via **020 7733624** of [educatie@moviesthatmatter.nl](mailto:educatie@moviesthatmatter.nl). U kunt ook alvast een kijkje nemen op onze website [www.moviesthatmatter.nl/educatie](http://www.moviesthatmatter.nl/educatie) of onze gratis catalogus met 100 voorbeeldfilms aanvragen.

*Movies that Matter is een initiatief van Amnesty International.*

## Film opent ogen

