

Didactisch coachen

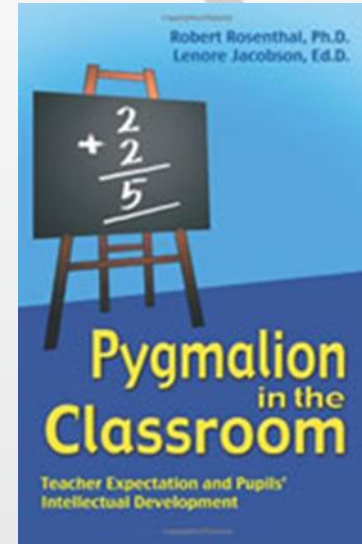
Bevorderen van leren en motivatie met
behulp van bevragen, aanwijzingen geven
en feedback

Lia Voerman
a.voerman@vfconsult.nl

Wetenschappelijke basis:

Verband tussen verwachtingen,
interventies en leerresultaten

(Onderzoek in Nieuw Zeeland: Ruby-Davies, 2011)



Verwachtingen: - Hoge

- Lage

Interventies: - Veel vragen

- Weinig vragen

- Veel feedback

- Weinig feedback (vooral 'goed zo')

- Weinig aanwijzingen

- Veel aanwijzingen

Resultaat:

- **Hoge leerresultaten**

- **Lage leerresultaten**

Didactisch coachen

Interactieproces tussen docent en leerling

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

Nu eerst:

Feedback:

Het geven van informatie over het leren, het begrip, de prestatie of het gedrag van een leerling.

Doel:

Leren

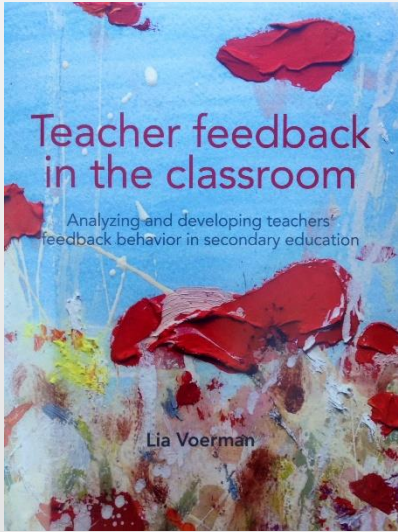
Motiveren

Onderzoek in VO wijst uit

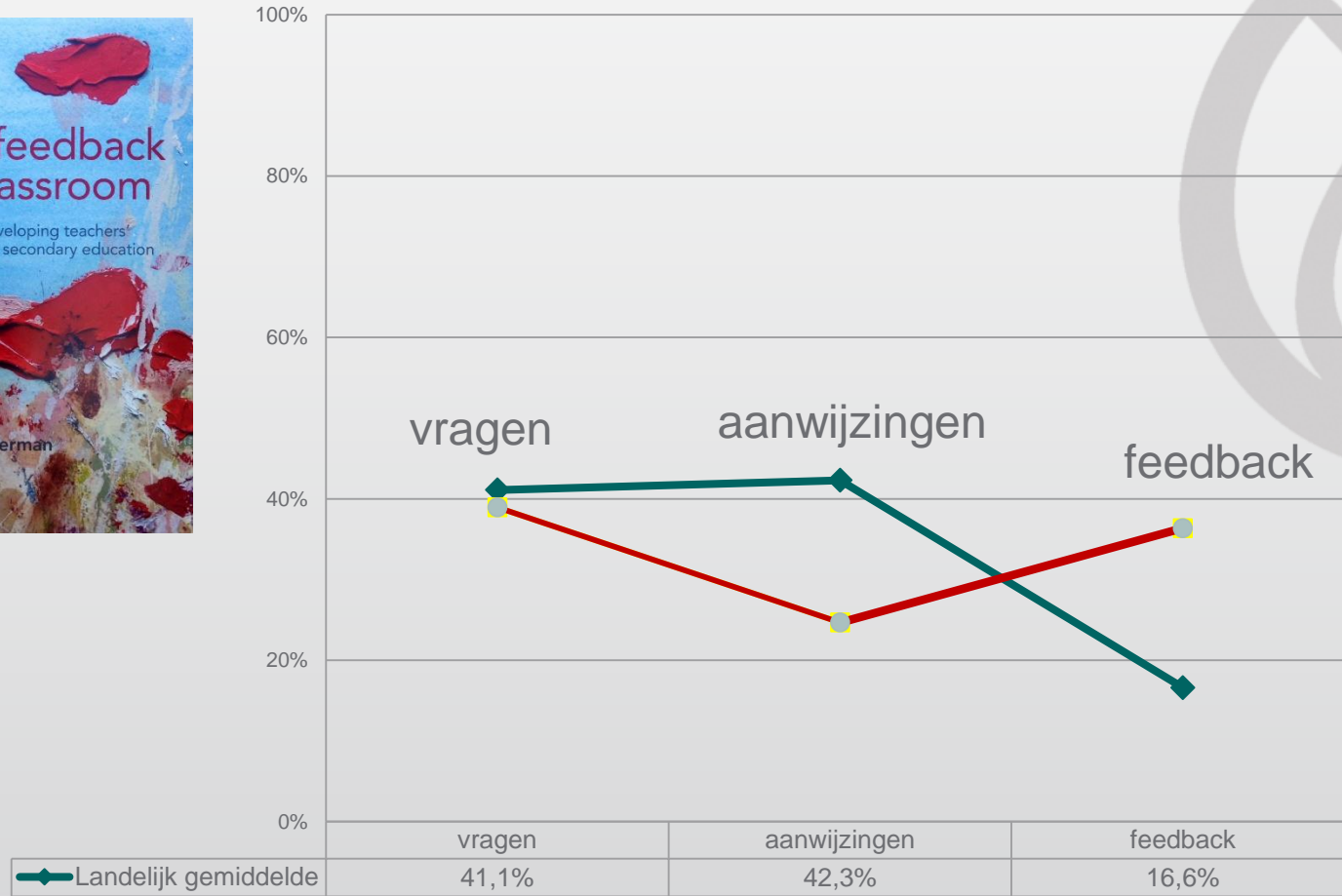
(Voerman et al., 2012)

- 20 % van de interventies van docenten is feedback
- Effectieve feedback (specifiek, niet te lang, doelgerelateerd) slechts 6% van de interventies
- Vragen stellen en aanwijzingen geven varieert sterk



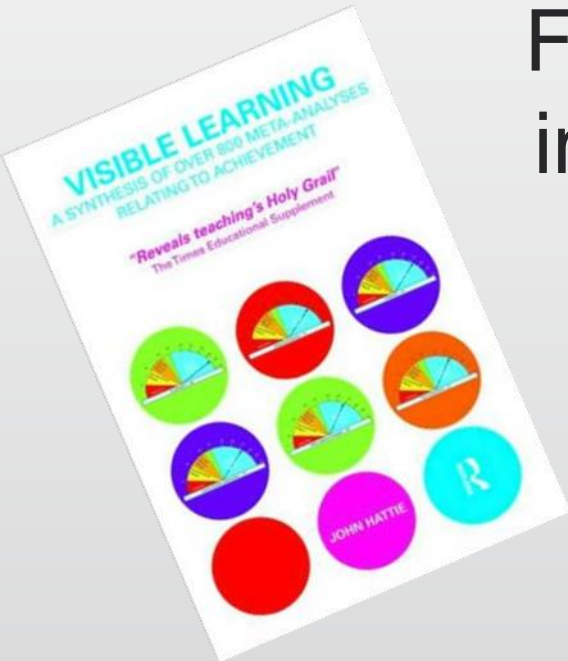


Interventies



Effecten op leren

Feedback hoort bij de top vijf van invloedrijke interventies bij leren.



En staat hoger op de lijst dan de kwaliteit van instructie!

(Hattie, 2012, Hattie & Timperley, 2007)

Feedback

Effecten van feedback

1/3 van de feedbackinterventies van docenten heeft een negatief effect op het leren en de motivatie van leerlingen

(Kluger & DeNisi, 1996)



Kenmerken van effectieve feedback 1

Feedback is effectief wanneer het zo specifiek mogelijk gesteld is (en niet te lang!)

(Hattie en Timperley 2007; Shute,2008)

Goed zo! is onvoldoende.....

Kenmerken van effectieve feedback 2

Verleden en heden

Voortgang ten opzichte van eerdere prestaties: **Progressie feedback**

Heden en toekomst:

De prestatie vergelijken met het doel
Discrepantiefedback

Kenmerken van effectieve feedback 3

Het geeft veel vaker informatie over iets wat goed is of wat al bereikt is, dan over iets wat verkeerd is of wat mist.

Verhouding minimaal 3:1
(maar meer mag ook!)

(Losada & Heaphy, 2005)

Dimensies van Feedback

Feedback geven:

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