



Didactisch Coachen II

verdieping en implementatie

Lia Voerman en
Frans Faber

Didactisch Coachen II, Verdieping en implementatie

Lia Voerman en Frans Faber

Ontwerp, opmaak en lithografie: De Weijer Design BNO, Baarn
Tekstadvies en tekstcorrectie: Thijmen Aarts
Omslag naar een schilderij van Ramon Otting, www.ramonotting.nl

De Weijer Uitgeverij	Faber&Voerman
Postbus 202	Prins Hendriklaan 3
3740 AE Baarn	3818 HK Amersfoort
Nederland	Nederland
T. +31 35 54 16 376	T. +31 622 694 676 ; +31 651 913 390
www.deweijerdesign.nl	a.voerman@vfconsult.nl
	f.faber@vfconsult.nl

ISBN 978 90 830530 1 1

© 2020 1^e druk Faber&Voerman / De Weijer Uitgeverij

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze opgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet, dient men daarvoor de wettelijke verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (www.reprorecht.nl) en de gangbare rechten te respecteren, waaronder het gebruik van volledige bronvermelding.

Deze uitgave is met de grootste zorgvuldigheid samengesteld. Noch de auteurs, noch de makers, noch de drukker stellen zich echter aansprakelijk voor eventuele schade als gevolg van mogelijke onjuistheden en/of onvolledigheden in deze uitgave.

Over de onderwerpen van dit boek worden opleidingen en professionaliseringstrajecten verzorgd voor docenten, beeldcoaches en schoolteams.

Zie www.vfconsult.nl en/of www.didactischcoachen.nl.

Inhoud

Voorwoord	5
1. Inleiding	7
1.1 Vooraf	8
1.2 Doel en opzet	9
Verdieping	
2. Didactisch Coachen is vragen stellen, feedback geven en beperkt aanwijzingen geven	11
2.1 Feedback	12
2.2 Vragen stellen	13
2.3 De combinatie van vragen stellen en feedback geven.	15
3. Cognitieve en metacognitieve strategieën	21
3.1 Cognitieve strategieën	22
3.2 Metacognitieve strategieën	25
3.3 Categorie twee en drie vragen	28
3.4 Samenvattend	29
4. Modusregulatie en motivatie	31
4.1 Motivatietheorieën	32
4.2 Didactisch Coachen en motivatie	40
4.3 Samenvattend	43
5. Negatieve feedback geven	45
5.1 Dimensies van negatieve feedback	46
5.2 Verschil tussen negatieve feedback en aanwijzingen geven	48
5.3 Beginners en experts	49
5.4 Negatieve feedback en emotie	50
5.5 Samenvattend	52
6. Een speciale manier van negatieve feedback geven: confronteren	53
6.1 Het gedragsraam	54
6.2 De mythe van het consequent zijn	55
6.3 Het gedragsraam als leidraad bij het kiezen van interventies	56
6.4 Ik-boodschappen	56
6.5 Omgaan met de reactie op negatieve feedback	57
6.6 Samenvattend	60
7. Van confronteren naar coachen	61
7.1 Het gedrag van de leerling is oké, maar je maakt je zorgen om een leerling	62
7.2 Samenvattend	65

Implementatie	67
8. Waarvan leren ervaren leraren?	67
8.1 Waarvan leren leraren niet?	68
8.2 Waarvan wel?	69
8.3 Samenvattend	73
9. Feedbackcultuur en de schoolleiding	75
9.1 Feedbackcultuur	76
9.2 Verschillende feedbackculturen	77
9.3 Het beïnvloeden van de feedback cultuur	79
9.4 Visie op leren	79
9.5 Schoolleiding: het lesbezoek	80
9.6 Samenvattend en in schema	83
10. Duurzame implementatie van Didactisch Coachen	85
10.1 Hoe gebruiken we de theorie in de scholingstrajecten Didactisch Coachen?	86
10.2 Samenvattend	90
11. Voorbeelden van duurzame implementatie	91
11.1 Didactisch Coachen op het Montessori College in Groesbeek	92
11.2 Didactisch Coachen op de bacheloropleiding Verpleegkunde van de Hogeschool Rotterdam	96
11.3 Didactisch Coachen op de 25 basisscholen van het Openbaar Onderwijs Zwolle en Regio (OOZ)	99
11.4 Samenvattend: Wat zijn cruciale factoren in deze casussen?	103
Nawoord	107
Referenties	111
Interessante websites:	116
Instrumentendeel	
1. Geheugensteun Didactisch Coachen	119
2. Vragen stellen en feedback geven op metacognitieve strategieën	124
3. Vragen stellen en feedback geven op modusregulatie	131
4. Format: Beleidsplan Beeld- en Didactisch Coachen	139
5. Kijkwijzer Leerbevorderende feedbackcultuur	149
6. Observatie-instrument Lesbezoek	152

Voorwoord

Didactisch Coachen heeft het Nederlandse onderwijs veroverd. Lia Voerman en Frans Faber zijn er met hun collega's in geslaagd om indrukwekkende ontwikkelingen op gang te brengen in het didactisch handelen van talloze leraren. Dat is een topprestatie, want wie de literatuur kent over onderwijsinnovaties, weet dat veel pogingen om gedragsveranderingen teweeg te brengen in het onderwijs falen of slechts op de korte termijn effect hebben. Hoe is dit opvallende succes te verklaren? Ik zie de volgende verklaringen.

Ten eerste weten de grondleggers van Didactisch Coachen waarover ze het hebben. Hun aanpak is grondig doordacht en gebaseerd op de nieuwste wetenschappelijke inzichten.

Nog belangrijker is dat zij erin geslaagd zijn de wetenschap te vertalen naar concrete, praktische richtlijnen die voor leraren goed uitvoerbaar zijn in de dagelijkse praktijk. Bij Didactisch coachen is het glashelder welke nieuwe stappen je als leraar vanaf vandaag kunt nemen. Het gaat bijvoorbeeld om een vraag stellen in plaats van een aanwijzing geven, wat meer benadrukken van wat er goed gaat, niet alleen een cognitieve insteek volgen, maar ook aandacht aan gevoelens en motivatie besteden, en feedback geven waardoor de leerling zich als persoon gezien voelt. Het gaat om kleine, behapbare stappen die leraren gemakkelijk kunnen nemen, maar die tezamen een enorme invloed hebben op de manier waarop lessen of begeleidingsgesprekken verlopen, op wat leerlingen daarbij ervaren en op wat zij leren.

Ik ken de auteurs al vele jaren en heb van nabij meegemaakt hoe ze hun succesvolle aanpak hebben ontwikkeld. Ik zag en zie hun gedrevenheid, hun grote hart voor onderwijs, hun ideaal om iedereen in het onderwijs het beste te bieden. Zij hebben daarvan met veel creativiteit en doorzettingsvermogen hun levenswerk gemaakt. En dat doen ze met humor en opgewektheid, en ook dat draagt ongetwijfeld veel bij aan hun succes. Want het is een feest om hen te zien werken met leraren of schoolleiders. Onderwijs als feestje, dat gun je toch iedereen!

Het is verheugend dat er nu een opvolger is van het succesvolle eerste boek over Didactisch Coachen. In dit nieuwe boek worden basiselementen van Didactisch Coachen verdiept en er wordt aandacht besteed aan een aantal nieuwe thema's. Om een voorbeeld te noemen: positieve feedback mag essentieel zijn, je ontkomt er als leraar niet aan dat je soms negatieve feedback wilt geven of de leerling wilt confronteren met zorgen die je hebt. Een ander voorbeeld: hoe kun je van confronteren weer tot coachen komen? Rond zulke thema's doen Lia Voerman en Frans Faber uit de doeken hoe je dat goed kunt doen.

Als onderwijskundige ben ik heel blij met de hoofdstukken over het leren van leraren, over het ontwikkelen van een feedbackcultuur in een school als geheel en over duurzame implementatie. Ook in deze hoofdstukken is de onderliggende praktijkervaring en mis-

sie van de auteurs voelbaar. Cruciaal is dat zij steeds oog hebben voor wat in de context van scholen haalbaar is.

De uitgebreide praktijkverhalen van scholen en de samenvatting die de auteurs daarvan geven, illustreren wat *realistisch innoveren* inhoudt. Met het woord 'realistisch' bedoel ik: aansluitend bij de reële dagelijkse praktijk, bij de concerns en mogelijkheden van schoolleiders, docenten en leerlingen.

Het boek sluit af met veel voorbeelden en instrumenten die houvast geven en die als 'spiegel' kunnen dienen voor individuele leraren en voor scholen als geheel.

Kortom, dit is een boek dat lééft en veel nieuwe mogelijkheden laat zien. Het is een boek dat het verdient om op de boekenplank van alle onderwijsmensen te staan, maar vooral om daar vaak vanaf gehaald te worden. Het geeft voeding, en hoop op nog inspirerender en vruchtbaarder onderwijs.

mei 2020

Prof. dr. Fred Korthagen

Fred Korthagen is emeritus hoogleraar Onderwijskunde van de Universiteit Utrecht en directeur van Korthagen Opleidingen.

Hij heeft veel wetenschappelijk onderzoek gedaan en internationaal gepubliceerd over de professionele ontwikkeling van leraren en lerarenopleiders, en de didactiek van het opleiden van leraren.

Samen met zijn partner Ellen Nuijten verzorgt hij opleidingen, cursussen, workshops en lezingen over thema's waarin 'het versterken van de kracht van mensen' centraal staat. Hierover hebben zij beiden ook diverse boeken geschreven. In hun laatste boek 'De kracht van de reflectie' wordt beschreven hoe reflectie bij (aanstaande) leraren op zo'n manier ondersteund kan worden, dat reflecteren boeiend en leerzaam wordt.



Inleiding



1.1 Vooraf

Dit tweede boek van Didactisch Coachen is onlosmakelijk verbonden met het eerste boek van Didactisch Coachen. Daarbij was de ondertitel 'Hoge verwachtingen concreet maken met behulp van feedback, vragen en aanwijzingen'. Nu is de ondertitel 'Verdieping en implementatie'. De ondertitel vertelt het al: in het eerste boek beschrijven we de uitgangspunten en de basis van Didactisch Coachen. Dit boek is een verdieping op dat boek, het bouwt er als het ware op voort en het is daarom aan te raden eerst het eerste boek te lezen.

Net als bij deel 1 van Didactisch Coachen is ons uitgangspunt om de thema's zo dicht mogelijk bij zowel wetenschappelijke inzichten als de dagelijkse onderwijspraktijk te beschrijven.

Het fundament van Didactisch Coachen ligt bij het onderzoek van Rosenthal en Jacobson (1968), over de invloed van hoge verwachtingen op het leren van leerlingen. Leerlingen die les krijgen van leraren die hoge verwachtingen van hen hebben blijken beter te presteren. Kortom, het lijkt eigenlijk heel simpel: om les te geven met goede resultaten hoef je alleen maar hoge verwachtingen te hebben, en dan komt het wel goed met de prestaties van je leerlingen. In de praktijk blijkt dat natuurlijk helemaal niet zo simpel: het hebben van hoge verwachtingen kun je niet zomaar 'aanzetten'. Veel interessanter is dus, om te kijken naar het gedrag van leraren naar de leerlingen van wie ze hoge verwachtingen hebben. Want gedrag is te leren en in te zetten. Rosenthal en Jacobson (1968) vonden daar het volgende over:

- Leraren die hoge verwachtingen hebben van hun leerlingen stellen aan die leerlingen veel vragen, ze geven hen de tijd om na te denken, zijn niet tevreden met een te makkelijk of te kort antwoord van de leerlingen en ze helpen hen om een goed antwoord te formuleren, door verdiepende vragen te stellen.
 - Leraren geven aan leerlingen van wie ze hoge verwachtingen hebben, slechts korte instructies die iets toevoegen aan het antwoord van de leerling. Ze geven, zou je kunnen zeggen, in beperkte mate kwalitatief goede aanwijzingen.
 - Leraren geven meer feedback aan de leerlingen van wie ze veel verwachten, ze geven vooral meer specifieke feedback. En ze geven meer positieve feedback aan die leerlingen.
 - En last but not least: leraren die hoge verwachtingen hebben van hun leerlingen zijn vriendelijker tegen die leerlingen.
- Didactisch Coachen is onder andere gebaseerd op deze uitgangspunten. Didactisch Coachen gaat dus over interventies als het stellen van vragen, het beperkt geven van aanwijzingen en het geven van effectieve (leerbevorderende) feedback.



1.2 Doel en opzet

Het boek bestaat uit drie delen: verdieping, implementatie en een instrumentendeel.

Verdieping

Hoofdstuk 2 kun je beschouwen als het actualiseren van de voorkennis. We beschrijven Didactisch Coachen als een vorm van activerende interactie, waarbij de leraar planmatig en doelgericht vragen stelt en feedback geeft en in beperkte mate aanwijzingen, zodat leerlingen meer leren en ze gemotiveerd blijven of worden.

Hoofdstuk 3 gaat over het coachen op cognitieve en metacognitieve strategieën. Cognitieve en metacognitieve strategieën hebben grote impact op het leerproces. Het stellen van categorie drie vragen is belangrijk voor het stimuleren van zelfregulatie. Vandaar ook dat we in dit hoofdstuk daar specifiek op ingaan en verschillende voorbeelden van zijn opgenomen.

Hoofdstuk 4 gaat over modusregulatie en motivatie. We beschrijven een aantal motivatietheorieën en de wijze waarop Didactisch Coachen de modus en de motivatie van leerlingen kan beïnvloeden.

Hoofdstuk 5 is gewijd aan het geven van negatieve feedback. In dit hoofdstuk gaan we aan de slag met waarom het geven van negatieve feedback ook nodig is, welke soorten er zijn, wat het verschil is met aanwijzingen geven, de rol van je eigen modus en die van de ander, het opvangen van de reactie op negatieve feedback en tenslotte het voorkómen van negatieve feedback.

Hoofdstuk 6 behandelt een speciale manier van negatieve feedback geven, namelijk confronteren. We introduceren hier de basis van 'het gedragsraam' als hulpmiddel bij de keuze van de toe te passen interventie en beschrijven hoe je een confronterende ik-boodschap geeft.

Hoofdstuk 7 gaat nog een stap verder, hier beschrijven we hoe je van confronteren weer tot coachen kunt komen. Het gedragsraam breiden we uit, zodat je een overzicht krijgt op de situaties waarin je kiest voor Didactisch Coachen, confronteren en/of coachen.

Implementatie

In dit deel van het boek gaat het over hoe je Didactisch Coachen leert en hoe je het op een duurzame manier implementeert in je school.

Hoofdstuk 8 behandelt het leren van leraren. We beschrijven – o.a. op basis van het wetenschappelijk onderzoek van Lia - waarvan ervaren professionals leren en wat dit betekent voor scholingstrajecten die gedragsverandering tot doel hebben.

Hoofdstuk 9 gaat over het bewerkstelligen van een leerbevorderende feedbackcultuur en de rol van de schoolleiding daarbij. In de 2^e helft van dit hoofdstuk wordt beschreven hoe de schoolleiding bijvoorbeeld m.b.v. lesbezoeken de cultuur kan beïnvloeden. Dit hoofdstuk hebben we samen geschreven met Prof. dr. Robert Jan Simons.

Hoofdstuk 10 gaat over de vertaalslag van de theorie over leren en veranderen van gedrag naar de scholingstrajecten Didactisch Coachen.

Hoofdstuk 11 laat aan de hand van een aantal interviews met scholen zien, waar de implementatie van Didactisch Coachen goed gelukt is en welke factoren van belang zijn voor een duurzame implementatie. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een aantal conclusies die we uit de beschreven casussen en ook onze eigen ervaringen op scholen kunnen trekken.

In het hele boek is de tekst gemarkeerd met uitspraken van leraren en schoolleiders die met Didactisch Coachen bezig zijn op hun school

Instrumentendeel

Het instrumentendeel van het boek is een vertaalslag van een aantal thema's die beschreven zijn in het boek naar concrete en uitgewerkte voorbeelden. De voorbeelden zijn te gebruiken door iedereen die zich verder wil bekwamen in Didactisch Coachen.

Bij het instrumentendeel zit een QR-code die je leidt naar de site, waar de verschillende instrumenten te downloaden zijn.

1. Geheugensteun Didactisch Coachen: deze laat in vogelvlucht zien waar Didactisch Coachen over gaat.
2. Voorbeelden van vragen en feedback op metacognitieve strategieën: dit deel laat zien welke vragen en welke feedback behulpzaam kunnen zijn bij het bevorderen ervan.
3. Voorbeelden van vragen stellen en feedback op modusregulatie: het bevorderen van modusregulatie is lastig, daarom hier een aantal voorbeelden, gebaseerd op de theorieën over motivatie.
4. Voorbeeld beleidsplan Beeld- en Didactisch Coachen. Aan de hand van dit format kan elke instelling een eigen beleidsplan voor implementatie en duurzaamheid maken.
5. Kijkwijzer leerbevorderende feedbackcultuur: aan de hand van dit schema kan elke instelling bepalen in hoeverre al wordt voldaan aan elementen van een leerbevorderende feedbackcultuur.
6. Observatie-instrument lesbezoek: aan de hand van deze kijkwijzer kan bepaald worden wat belangrijke elementen zijn voor het lesbezoek.

Verdieping

Didactisch Coachen is vragen stellen, feedback geven en beperkt aanwijzingen geven¹

¹ Een eerdere versie van dit hoofdstuk is verschenen in: Beter Begeleiden, vakblad voor begeleiders in het onderwijs, september 2018.