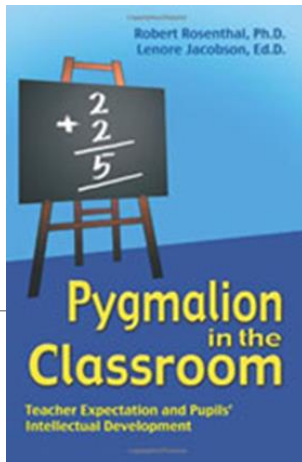


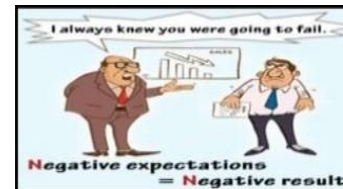
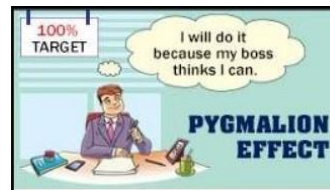
Bevorderen van leren en motivatie
met behulp van bevragen,
aanwijzingen geven en feedback

Lia Voerman
a.voerman@hr.nl



Verband tussen verwachtingen, gedrag en leerresultaten

(Rosenthal, & Jacobson, 1968; Ruby-Davies, 2015)



GOLEM EFFECT

Verwachtingen: - Hoge

- Lage

Interventies:

- vriendelijk
- veel vragen
- veel feedback
- weinig aanwijzingen

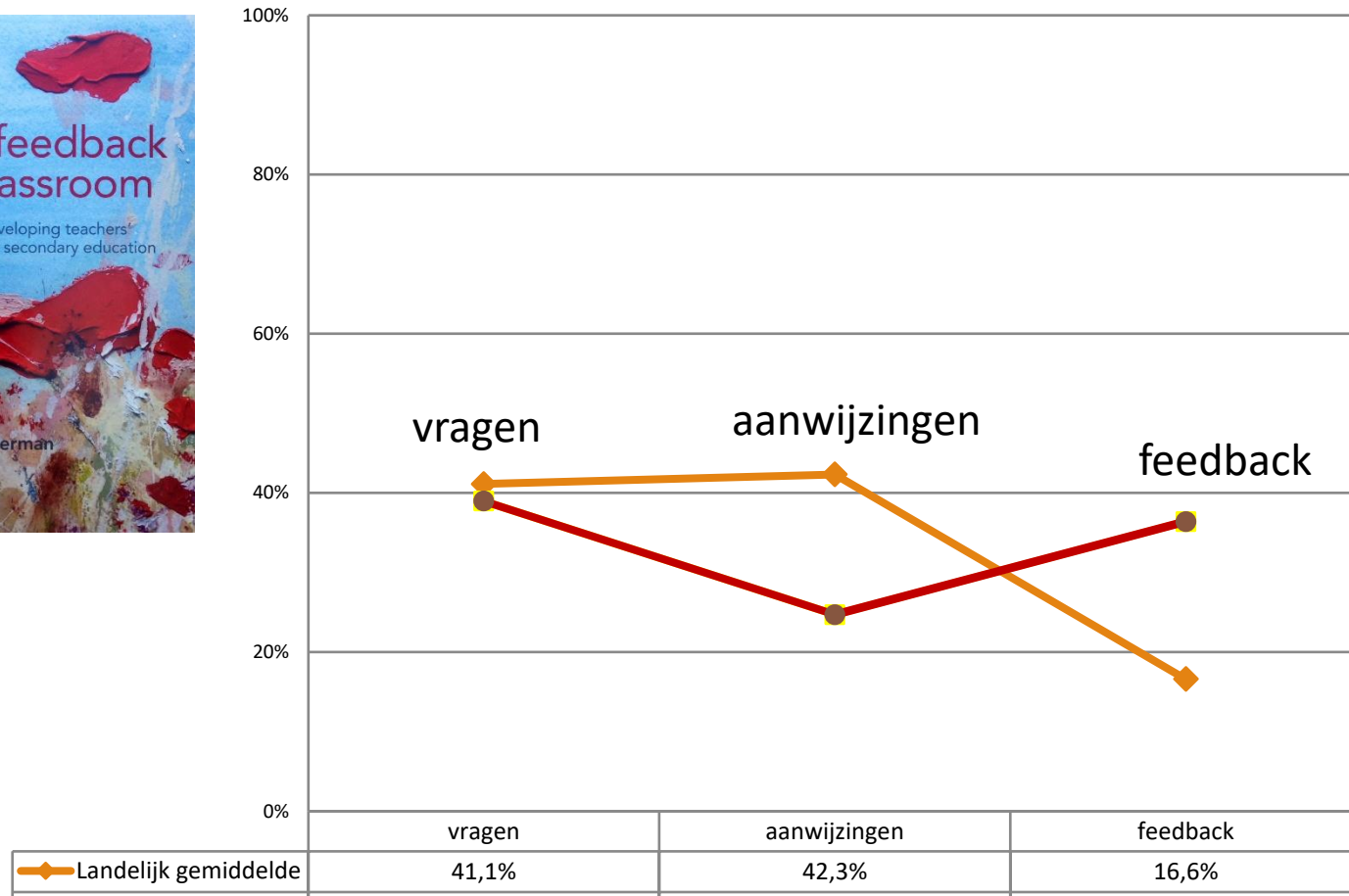
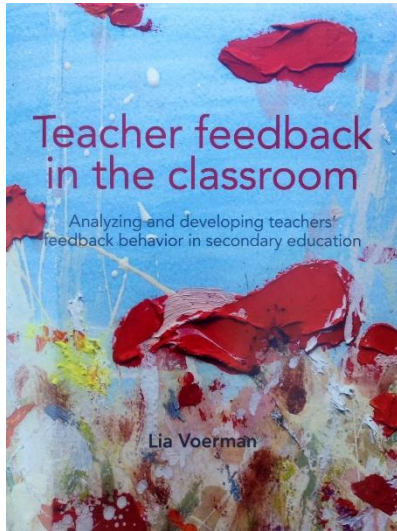
- niet zo vriendelijk

- weinig vragen
- weinig feedback (vooral 'goed zo')
- veel aanwijzingen

Resultaat: - **Hoge leerresultaten**

- **Lage leerresultaten**

Interventies



Uit: Voerman, L., et al., Types and frequencies of feedback interventions in classroom interaction in secondary education, *Teaching and Teacher Education* (2012), <http://dx.doi.org/10.1016.j.tate.2012.06.006>

Interventieanalyse: schat jezelf in

Interventieanalyse



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



Opdracht

Welke waardevolle feedback heb je zelf gekregen van iemand?

Wat maakte die feedback waardevol?

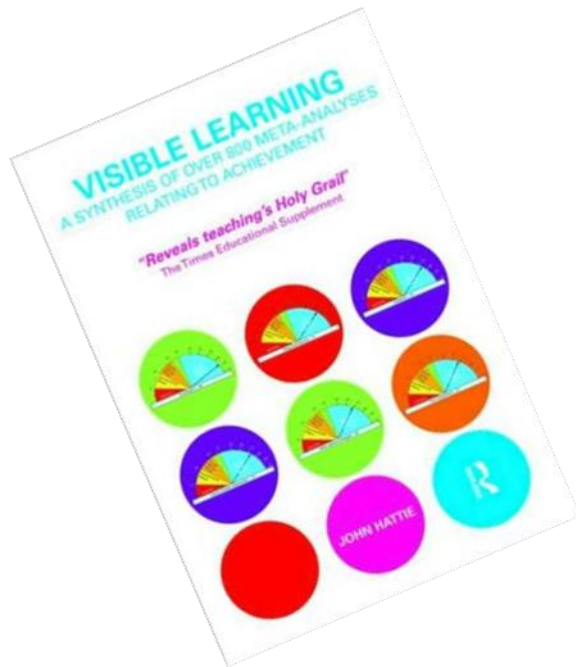
Jezelf

De ander

De boodschap

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

ADB³C

- A Aandacht
- D Diagnose
- B Bevragen
- B Benoemen
- B Beweren
- C Check