

Hoge verwachtingen concreet: Didactisch Coachen

When we treat a man as he is, we make him worse than he is; when we treat him as if he already were what he potentially could be, we make him what he should be.

Johann Wolfgang von Goethe

- 1. Definitie:** Verwachtingen zijn de conclusies die je trekt over de huidige en de toekomstige leerprestaties en het gedrag van je studenten of leerlingen (Good & Brophy, 1997).

Hoge verwachtingen blijken een positief effect te hebben op het leren en de motivatie van studenten en leerlingen (Rosenthal & Jacobson, 1968; Ruby-Davies, 2015), het meest bij studenten en leerlingen uit gezinnen met een lage sociaaleconomische status, uit een etnische minderheid of met een migratie achtergrond.

2. Effecten

Pygmalion-effect: studenten en leerlingen meer en zijn gemotiveerder als hun leraar hoge verwachtingen van ze heeft.

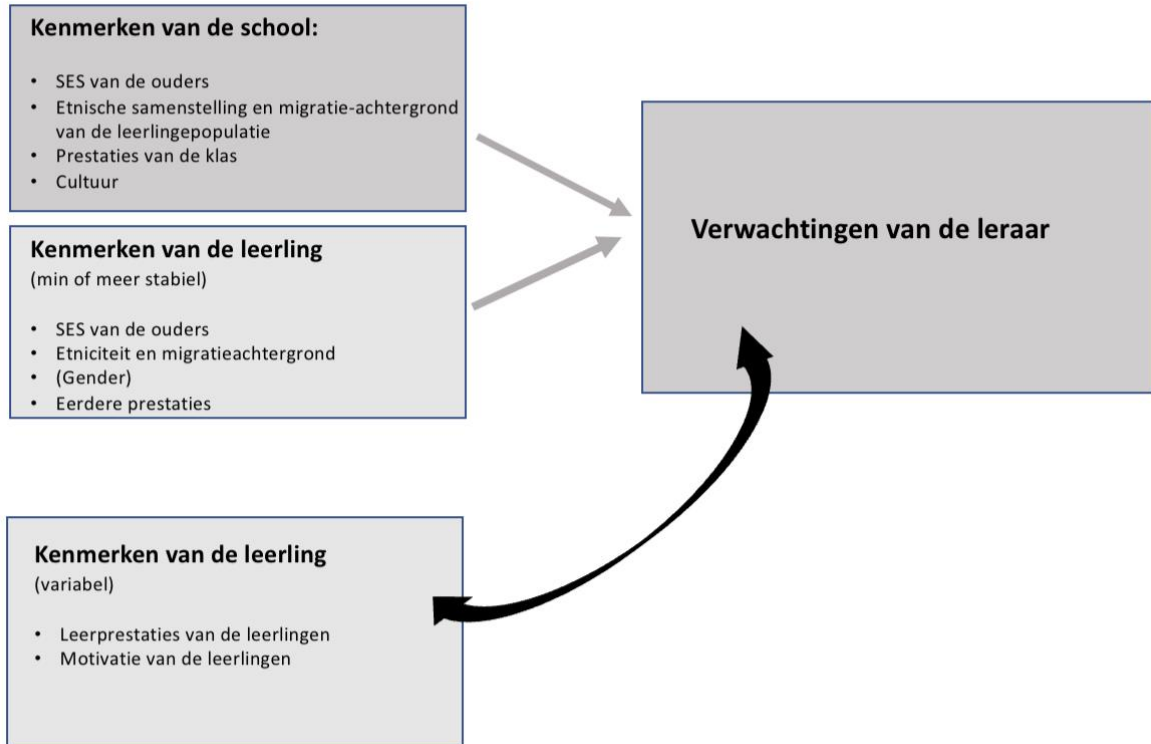
Galatea-effect: als je hoge verwachtingen hebt van jezelf, heeft dat een positief effect op wat en hoe je leert.

Golem-effect: Als leraren een lage verwachting hebben van leerlingen, verwachten leerlingen minder van zichzelf, ze zijn minder gemotiveerd en leren minder dan ze zouden kunnen.

Hoge verwachtingen gaan over (n)u

Lectoraat Didactiek van de hoge verwachtingen

3. We vormen onze verwachtingen op basis van:



4. Hoge verwachtingen laat je zien door:

- Vriendelijkheid
- Feedback geven
- Vragen stellen
- Beperkt aanwijzingen geven

5. Feedback als middel om hoge verwachtingen te laten zien

Feedback: kenmerken

- Specifiek en niet te lang, en vooral gerelateerd aan een doel (cognitief, sociaal of affectief)
- positieve : negatieve feedback = 3:1 (dus in totaal ongeveer drie keer zoveel positieve feedback)
- progressiefeedback (positief op de vooruitgang die is geboekt)
discrepantiefeedback: op wat er nog moet om het doel te bereiken (wordt sneller ervaren als negatief)

Feedback kun je geven op vier gebieden:

- **Inhoud of de taak:** 'Ja, Athene is de hoofdstad van Griekenland.'
- **Strategie:** 'Heel goed, je moet eerst de opdracht echt goed lezen.'
- **Modus/leerstand (hoe zit iemand erbij) :** 'Wat ben je ontzettend hard aan het werk!'
- **Persoonlijke kwaliteit:** 'Je bent een echte doorzetter!'

Uitwerking feedback geven op strategie, voorbeelden van effectieve cognitieve strategieën (Dijkstra, 2015)

Verdiepen: de stof niet letterlijk herhalen, maar op een andere manier verwerken, in beelden of andere woorden.	Structureren: hierbij gaat het om samenvatten, categoriseren, ordenen, tabellen, schema's of grafieken maken.
<ul style="list-style-type: none">- Aantekeningen maken als er iets wordt verteld- Je een voorstelling maken naar aanleiding van de stof- In eigen woorden een samenvatting maken- Voorbeelden bedenken bij een onderwerp- Zelf een verklaring voor iets bedenken- Verbanden leggen tussen de stof en wat je eerder hebt geleerd- Zelf uitleg geven aan een ander- Bevragen (waarom is iets zo?)- Oefentoetsen maken, nakijken en beredeneren waarom iets goed of fout is.	<ul style="list-style-type: none">- Een samenvatting van de stof maken- Vertellen wat de rode draad is- Een tekening of mindmap van de stof maken- Een PowerPoint presentatie maken met daarin kernwoorden, bijvoorbeeld ter ondersteuning van een spreekbeurt- Op basis van de stof een grafiek of tabel maken- Objecten kunnen sorteren op basis van gemeenschappelijke kenmerken, zoals kleur of vorm- Een schema maken

Herhalen kan ook een effectieve strategie zijn.

Hoge verwachtingen gaan over (n)u

Lectoraat Didactiek van de hoge verwachtingen

Uitwerking feedback op metacognitieve strategieën: indeling van metacognitieve strategieën (Aarts, 2016).

Voorafgaand aan de taak: **oriënteren en plannen**

- prioriteren: wat ga je leren en wat is het belangrijkste en kan het beste eerst?
- plannen: wat is je doel en hoe ga je leren?

Tijdens de taak: **monitoren**

- bewaken: je leerproces bijhouden en toetsen aan je plan, bijhouden of je iets begrijpt of niet
- timemanagement: bijhouden of je nog op schema ligt

Na de taak: **evalueren en reflecteren**

- zelfevaluatie en reflectie: beoordelen van je leerproces in het licht van je doel, en reflecteren op wat er goed ging en wat de volgende keer anders of beter kan.

Uitwerking van feedback: mogelijkheden voor feedback op persoonlijke kwaliteiten

Cognitief		Affectief		Sociaal
Aanpakgedrag	Denkkracht	Activiteit	In balans	Sociaal
ambitieuw	alert	actief	bescheiden	behulpzaam
doelgericht	creatief	avontuurlijk	eenvoud	belangstellend
doorzetter	helder	enthousiast	evenwichtig	betrouwbaar
flexibel	met raffinement	genieter	geduldig	dankbaar
gedisciplineerd	oplettend	humoristisch	gemoedelijk	eerlijk
ijverig	ordelijk	initiatiefrijk	harmonieus	gevoelig
nuchter	organisator	inspirerend	idealistisch	gul
serieus	praktisch	levendig	in balans	liefdevol
toegewijd	veelzijdig	nieuwsgierig	krachtig	meelevend
vasthoudend	verbanden ziend	open	moedig	mild
verantwoordelijk		passievol	relativerend	tactvol
zelfstandig		positief	rustig	verdraagzaam
zorgvuldig		speels	tevreden	vergevingsgezind
		spontaan	verfijnd	vredelievend
		vrolijk	wijs	warm
			zelfverzekerd	zorgzaam

6. Vragen stellen als manier om hoge verwachtingen te laten zien

Categorie 1 vragen

Wat is de hoofdstad van Griekenland?

Wil je je tas even op de grond zetten?

Vind je ook niet dat.....

Dit zijn Informatieve vragen: gesloten vragen, retorische vragen, vragen over regels in de klas. Deze vragen leiden niet direct tot diepgaand denken.

Categorie 2 vragen

- *Waarom zou Athene ooit de hoofdstad van Griekenland zijn geworden?*
- *Hoe ga je dit aanpakken?*
- *Waarom klopt je antwoord?*
- *Wanneer ben je tevreden als je iets geleerd hebt?*

Dit zijn denkvragen: vragen (over redeneringen) ten aanzien van inhoud, strategie en modus. Ze leiden veel meer tot diepgaand denken en tot leren.

Categorie 3 vragen

Dit zijn vragen over zelfregulatie en vragen naar metacognitie en metamodus. Deze vragen gaan over hoe de leerlingen hun eigen leren reguleren, en hun eigen modus. Vragen over persoonlijke kwaliteiten horen hierbij.

- **Van te voren:**
 - o *Hoe kun je inschatten hoeveel tijd deze opdracht je gaat kosten?*
 - o *Hoe zorg je dat je in de goede leerstand staat als je begint?*
- **Tijdens:**
 - o *Als je merkt dat je tijdens het leren het niet meer snapt, wat doe je dan?*
 - o *Wat doe je, als je tijdens het leren merkt dat je geen zin meer hebt en je moet nog heel veel doen?*
- **Na:**
 - o *Wat maakt dat je dit nu veel beter kunt dan vorige keer?*
 - o *Op welke manier beïnvloedde je leerstand het resultaat?*

7. Beperkt aanwijzingen geven als manier om hoge verwachtingen te laten zien

Door zo min mogelijk aanwijzingen te geven en spaarzaam te zijn met hulp. Hoe moeilijk ook, als je een student of leerling ziet worstelen. Stel bijvoorbeeld dan toch eerst een vraag!

Aanwijzingen geven: zeggen wat iemand zou moeten doen

<i>Positieve feedback</i>	<i>Negatieve feedback</i>	<i>Aanwijzing</i>
Bij het tekenen van die schaduw heb je prima rekening gehouden met waar het licht vandaan komt	Hier heb je geen rekening gehouden met waar het licht vandaan komt	Je moet beter rekening houden met waar het licht vandaan komt
Fijn dat je zo goed oplet	Je bent niet aan het opletten	Opletten!
Bij deze som heb je de juiste manier gebruikt om hem op te lossen	De strategie die je hier gebruikt hebt, klopt niet.	Je moet een andere strategie gebruiken.

8. Vriendelijkheid

Je laat hoge verwachtingen zien door vriendelijk te zijn en aandacht te geven. Leraren die hoge verwachtingen hebben lachen bijvoorbeeld vaker tegen die leerlingen, hebben meer oogcontact en onderonsjes, zijn vriendelijker en geven zelfs hogere cijfers!

9. Hoge verwachtingen en motivatie: 3 belangrijke motivatietheorieën

Self-efficacy

Self-efficacy: de opvatting die je hebt over je eigen kunnen ten aanzien van leren of uitvoeren van taken op een bepaalde niveau (Bandura 1977).

Self-efficacy beïnvloeden met hoge verwachtingen kan door

- Positieve specifieke feedback op inhoud of strategie
- Progressiefeedback
- Feedback op modus en persoonlijke kwaliteiten
- Categorie 2 vragen
- Categorie 3 vragen naar inzet

Attributie

Steve Booth-Butterfield (2004) beschrijft het begrip attributie als de verklaringen die mensen geven voor de dingen die gebeuren.

- extern attribueren: dan schrijf je succes of falen toe aan iets buiten jezelf: ik had een slechte docent, het boek was onduidelijk, het onderwerp is niet goed uitgelegd.
- intern attribueren, succes of falen toeschrijven aan iets wat jij hebt gedaan of gelaten: ik heb onvoldoende tijd besteed, of ik heb niet goed opgelet.

Attributie beïnvloeden met hoge verwachtingen kan door:

- Vragen over en feedback op waar succes aan toe te schrijven is
- Progressiefeedback, gevolgd door vragen naar eigen inzet
- Feedback op modus, strategie en persoonlijke kwaliteiten

Self Determination Theory, ofwel de Zelf Determinatie Theorie (ZDT) van Ryan en Deci (2000).

Drie motivationele psychologische basisbehoeften (Vansteenkiste & Soenens, 2019).

- Een gevoel van autonomie, het ervaren van psychologische vrijheid en keuzes bij het uitvoeren van een activiteit.
- Een gevoel van competentie, de gedachte een activiteit succesvol te kunnen uitvoeren.
- Relationale verbondenheid, het ervaren van een warme en hechte band met anderen.

SDT beïnvloeden met hoge verwachtingen

Relationele verbondenheid:

- Feedback op modus en persoonlijke kwaliteiten, waardoor je leerlingen laat merken dat je ze ziet.
- Meer positieve dan negatieve feedback (ong.3 : 1)

Competentie

- Positieve specifieke feedback op inhoud en strategie
- Categorie 2 vragen
- Progressie feedback

Autonomie:

- Al het bovenstaande en vooral:
- Categorie 3 vragen en feedback op zelfregulatie

10. Hoge verwachtingen en differentiatie

Vaak wordt bij differentiatie gedacht aan een pakket maatregelen voor leerlingen die snel leren en voor leerlingen die langzamer leren. Differentiatie is echter gericht op goed onderwijs voor alle leerlingen.

Differentiatie geeft ook een boodschap af over de verwachtingen van de leraar. Differentiëren in niveaugroepen is niet geschikt om hoge verwachtingen te laten zien. (Rubie-Davies, 2015)

Je kunt differentiëren door:

- Flexibel groeperen
- Je differentiatiegedrag met behulp van ADB³C

Hoge verwachtingen en differentiatiegedrag

De kwaliteit van je contact: ADB³C

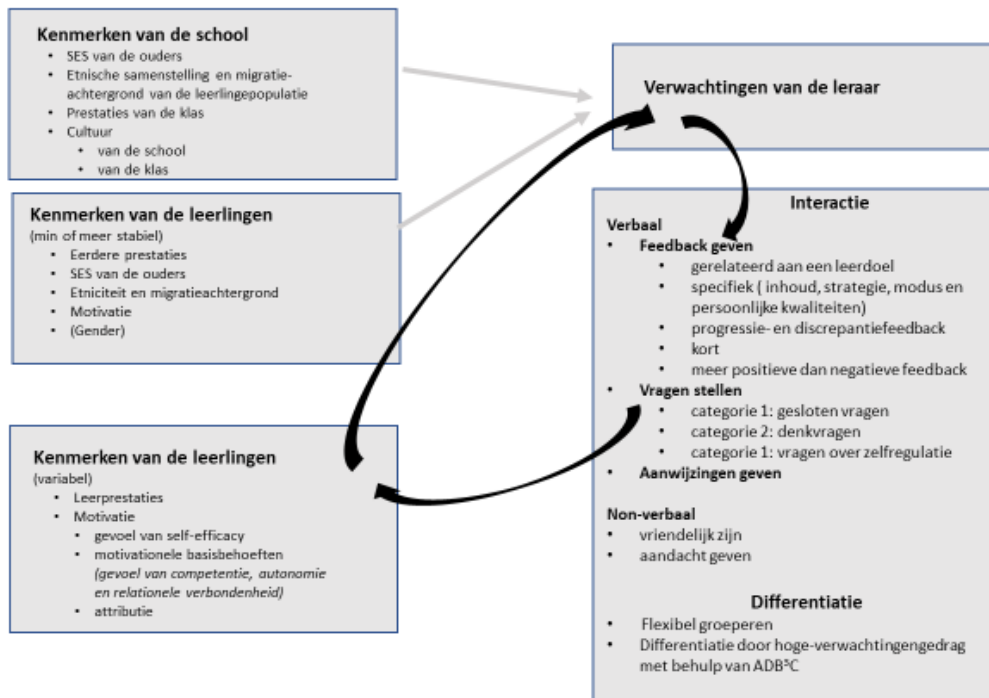
A Aandacht

D Diagnose

B³ Bevragen (vragen stellen)
Benoemen (feedback geven)
Beweren (aanwijzing geven, zo nodig)

C Checken!

11. Hoge Verwachtingen model:



Referenties:

- Aarts, A.D.I. (2016). metacognitie als onderdeel van executieve vaardigheden. Scriptie. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84,191-215.
- Booth-Butterfield, S., & Reger, B. (2004). The message changes belief and the rest is theory: the “1% or less” milkcampaign and reasoned action. *Preventive Medicine*, 39, 581-588.
- Dijkstra, P. (2015). Effectiever leren met leerstrategieën. Meppel: Boom.
- Good, L. & Brophy, J.E. (1997). Looking in classrooms. New York: Longman.
- Rosenthal, R. & Jacobson, L. (1968). Pygmalion in the classroom: teacher expectations and pupils' intellectual development. New York: SS modular Publications.
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 1-11.
- Rubie-Davies, R. (2015). Becoming a high expectations teacher. Raising the bar. London & New York: Routledge.
- Vansteenkiste, M., & Soenens, B.(2019). Vitamines voor groei. Leuven/Den Haag: Acco.

Hoge verwachtingen gaan over (n)u

Lectoraat Didactiek van de hoge verwachtingen

Voerman, L., & Faber, F.P., (2018) Didactisch Coachen. Hoge verwachtingen concreet maken met behulp van feedback, vragen en aanwijzingen. Baarn: De Weijer.

Voerman, L. & Faber, F.P., (2020) Didactisch coachen II, verdieping en implementatie. Baarn: De Weijer.

Voerman, L. (2021) Hoge verwachtingen gaan over (n)u. Lectorale rede. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam. .