

Hoge verwachtingen 'doen'

Lectoraat Didactiek van hoge verwachtingen

Proeverijtje Didactiek
van hoge verwachtingen
d.m.v. didactisch
coachen

25 maart 2026



HOGESCHOOL
ROTTERDAM

Wat kun je verwachten?

Wat zijn hoge verwachtingen en hoe worden ze gevormd?

Hoe laat je hoge verwachtingen zien in je gedrag?

Hoe kun je het leren en hoe pakken we het binnen Hogeschool Rotterdam aan?




Wat zijn verwachtingen

De conclusies die een docent trekt over de huidige en toekomstige leerprestaties en motivatie van een leerling/student, gebaseerd op hun interpretatie van informatie over die leerling/student.

(Good & Brophy, 1997)



A photograph of a paved road with a yellow center line, leading into a dense green forest. A bright, glowing light source is positioned at the top center of the frame, creating a lens flare effect that illuminates the road and the surrounding foliage. The text is overlaid on the left and right sides of the image.

Vertrouwen dat iedere leerling
zich kan ontwikkelen en kan leren,
ongeacht achtergrond, eerdere
prestaties, gender, etc.

Hoge verwachtingen gaan
over de weg naar het doel.

Hoe 'doe' je hoge verwachtingen?

Werkzame interventies in de **interactie** docenten–studenten:

- Feedback geven
- Vragen stellen
- Beperkt aanwijzingen geven
- Vriendelijkheid en aandacht
- Differentiëren



(o.a. Alexander, 2004; Babad, 2009; Baumeister et al., 2001; Dijkstra, 2015; Hamre et al., 2013; Hattie & Timperley, 2007; Häusler et al., 2024; Kaskens, 2025; Pianta et al., 2012; Rowe, 1986; Rubie-Davies, 2015; Schute, 2008; Simnacher Pate, 2001; Voerman, 2021; Voerman & Faber, 2024a)



Werkzame interventie 1: Feedback geven

Feedback

Het geven van informatie over het leren, het begrip, de prestatie of het gedrag van een leerling/student – met als doel leren, motivatie en/of zelfregulatie te bevorderen.



(Hattie, & Timperley, 2007; Shute, 2008; Voerman, 2014)



Feedback is altijd gekoppeld aan een leerdoel

Ik leer gesprekstechnieken Luisteren, Samenvatten, Doorvragen toepassen”

“Ik begin uit mezelf aan de opdrachten”

“Ik kan de volgorde van bewerkingen toepassen”



Soorten feedback

Heden en toekomst: **Discrepantiefeedback**

‘Je hebt nog moeite met de past tenses en daarom heb je zoveel fouten gemaakt in de tekst’

Verleden en heden: **Progressiefeedback**

‘Vorige week wist je nog niet hoe je een insuline-injectie moest geven, maar nu ging het super goed, volgens mij heb je flink geoefend’



Specifieke, leerbevorderende feedback

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

(Voerman & Faber, 2016)



In duo's

Welke waardevolle feedback heb je zelf gekregen van iemand?

Wat maakte die feedback waardevol?

Jezelf

De ander

De boodschap



Dimensies van feedback (n= 936 totaal, beginsituatie, 2023)

	Inhoud	Strategie	Modus	Persoonlijke kwaliteiten
Po	60 %	14,1 %	24 %	1,9 %
Vo	67,2 %	16,2 %	15 %	1,6 %
Mbo	77 %	9 %	14 %	0 %
Hbo	69 %	17 %	10 %	4 %



Kenmerken effectieve feedback

- Specifiek en doelgerelateerd
- Niet te lang
- Gericht op de progressie en/of de discrepantie ten opzichte van het doel.
- In de verhouding van 3:1 pos-neg
- Op verschillende dimensies:
inhoud, strategie, modus, persoonlijke kwaliteit

(Voerman & Faber, 2016)



Werkzame interventie 2: vragen stellen

Categorie 1: gesloten vragen, feiten vragen, vragen over regels in de klas, retorische vragen.

Categorie 2: vragen die gaan over redeneringen t.a.v. inhoud, strategie of modus/leerstand.

Categorie 3: vragen die betrekking hebben op zelfregulatie en persoonlijke kwaliteiten.

.....en 3) **beperkt aanwijzingen geven**



Werkende interventie 3: Beperkt aanwijzingen geven

Vertaal

“Il fait chaud aujourd’hui”

Aanwijzingen:

Dat hebben we al gehad, dus dat moet je weten → geen hoge kwaliteit aanwijzing

Onthoud gewoon dat ‘il fait’ betekent ‘het is’ → inhoudelijke tip

Alternatief: vragen zoals

Welke woorden herken je?

Hoe kun je de betekenis van de hele zin achterhalen, ook al ken je niet alle woorden?



Werkende interventie 4: non-verbaal gedrag

Vriendelijkheid en aandacht



Werkende interventie 5: Flexibel groepeeren

Leerdoel als uitgangspunt voor groeperingsvorm.

Homogeen groepeeren als je op niveau wilt begeleiden en wilt differentiëren in tijd.

Heterogeen groepeeren: leerlingen/studenten trekken zich aan elkaar op, bevordert motivatie en leerhouding.



Hoe kom je tot duurzame gedragsverandering?

Voor het stimuleren en verankeren van leren als gedragsverandering in de klas, zijn activiteiten op 3 niveaus nodig:

- op individueel niveau
- op niveau van de kleine groep
- teamniveau, dus ook leidinggevenden doen mee

(Adey, 2007; De Galan & Baggen, 2024; Fullan, 2009; Hargreaves & Fullan, 2012; Joyce & Showers, 2002; Voerman, 2013)



Professionele en lerende cultuur



DE DIDACTIEK VAN HOGE VERWACHTINGEN

Hoge-verwachtingengedrag 'doen'

Interactie Verbaal

Leerbevorderende feedback geven

Specifiek en doelgericht
Op inhoud, strategie, modus en persoonlijke kwaliteiten
Progressie- en discrepantie-feedback
Kort en helder
Meer positieve dan negatieve feedback.

Vragen stellen

Categorie 1: gesloten vragen, feitenvragen, vragen over regels in de klas.
Categorie 2: denkvragen die gaan over redeneringen t.a.v. inhoud, strategie en modus.
Categorie 3: vragen over zelfregulatie, metacognitie, metamodus en persoonlijke kwaliteiten.

(Beperkt) aanwijzingen geven

Leerdoelgericht, afgestemd, denkstimulerend en ondersteunend

Interactie Non-verbaal

Vriendelijkheid en aandacht

Leerlingen zich veilig en gezien laten voelen.

Wachttijd

Bij open denkvragen gemiddeld 5 tot 10 seconden.

Differentiatie

Flexibel groeperen
Differentiatie door hoge-verwachtingengedrag in interactie.

Cultuur van hoge verwachtingen

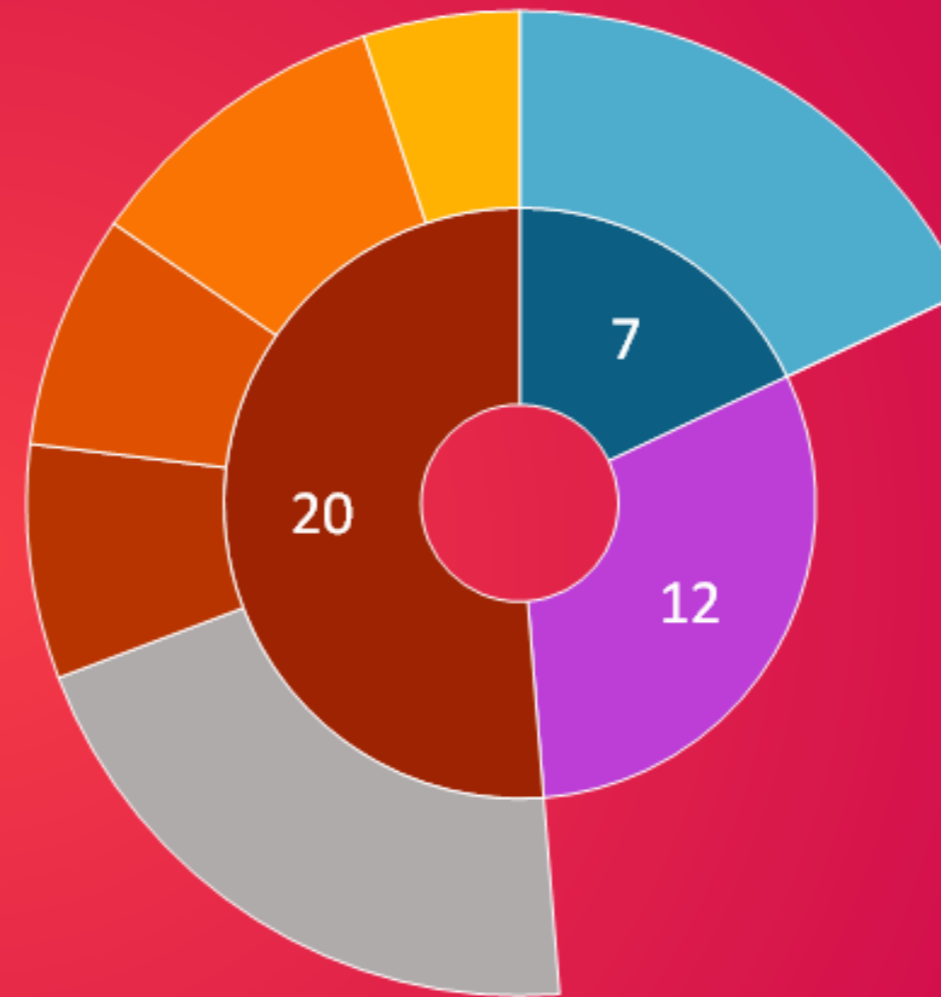
“De training Leidinggevend coachen heeft ertoe geleid dat we ons meer kwetsbaar durven opstellen en dat er meer verbinding is ontstaan. We merken ook in contact met docenten dat er een gemeenschappelijke taal ontstaat. Het levert op alle fronten meer verbinding op, dat is echt van waarde.”

(Drago-Severson & Blum-DeStefano, 2018; Hargreaves & Fullan, 2012; Hargreaves & O'Connor, 2017; Hattie, 2015; Inspectie van het Onderwijs, 2020).



Wat werkt in professionalisering

Theorie
Demonstratie
Oefenen
Coaching
Datagedreven feedback



Hoe pakken we het op Hogeschool Rotterdam aan?

Expertisegroep, ondergebracht bij HR Academie/CTL

- We leiden Interne Trainers Beeld- en Didactisch Coachen op.
- We trainen Leidinggevenden (Leidinggevend coachen).
- We verzorgen trainingen Didactisch coachen aan opleidingsteams.

<https://youtu.be/D-JWVg3oxi0>

Kenniskringleden doen onderzoek



Waarom hoge verwachtingen 'doen'?

- Beter resultaten
- Verhoogde intrinsieke motivatie
- Verbeterd zelfvertrouwen
- Ontwikkeling van een groei mindset
- Grotere betrokkenheid bij leren

(Rubie-Davies, 2010; Rubie-Davies & Hattie, 2024)



Effecten hoge verwachtingengedrag op studenten

Kenmerken leerling (min of meer stabiel)

Eerdere prestaties
SES ouders
Etniciteit, migratieachtergrond
Gender
Motivatie en gedrag
Diagnostische labels

Kenmerken leerling (variabel)

Leerprestaties
Motivatie en gedrag
Self-efficacy
Zelfvertrouwen

Kenmerken leraar

Self-efficacy
Mate waarin leraar hoge verwachtingen heeft van alle leerlingen

Kenmerken school

Cultuur
SES, etniciteit en migratie achtergrond van leerlingpopulatie
Prestaties op klasniveau
Team-efficacy

Hoe?

Het tonen van hoge verwachtingengedrag in interactie met leerlingen

Verbaal

Feedback geven
Vragen stellen
Beperkt (maar wel 'hoogwaardige') aanwijzingen

Non-verbaal

Vriendelijkheid en aandacht
Wachttijd

Differentiatie

Flexibel groeperen
Differentiatie door hoge verwachtingengedrag in interactie

Waarom?

Effecten op leerlingen

Hoge verwachtingen hebben positieve invloed op:

Leerprestaties
Self-efficacy
Zelfvertrouwen
Motivatie en gedrag
Schooladvies

(o.a. Friedrich et al., 2015; Hollenstein et al., 2024; Karwowski et al., 2015; Rubie-Davies & Hattie, 2024; Timmermans et al., 2018; Vekiri, 2010; Wang et al., 2018)



Wat ga jij morgen (nog meer) inzetten om
leerlingen/studenten (of collega's) kracht te laten
ervaren?

Wat doe jij in termen van concreet gedrag?



Hoge verwachtingen 'doen'

Lectoraat Didactiek van hoge verwachtingen

Met **speciale dank** aan:
Ilse van Biert – Yonder
Natalino Nunes – Albeda College
Studenten van C. Ballering



**HOGESCHOOL
ROTTERDAM**

Toekomstmakers

Lectoraat Didactiek van Hoge Verwachtingen -
Hogeschool Rotterdam

j.m.m.kaskens@hr.nl



Lectoraat Didactiek van hoge verwachtingen - Hogeschool Rotterdam

Leden van het lectoraat Didactiek van hoge verwachtingen geven trainingen didactisch coachen. Kijk hieronder voor meer informatie.



Ik ben medewerker van Hogeschool Rotterdam >

Ik ben niet werkzaam op Hogeschool Rotterdam >

