

Lia Voerman, 'Feedback van docenten in de klas'

Het analyseren en ontwikkelen van feedbackgedrag van docenten in het voortgezet onderwijs

De boodschap overbrengen is een ding. Hoe je dat doet is twee. We kennen allemaal de spreuk 'C'est le ton qui fait la musique'. Daar gaat het in dit artikel over. En hoewel het over het algemeen gaat over docenten in gewone klassen denken we dat het voldoende waardevol is om door onze doelgroep te laten lezen. We kunnen de toon van het stuk dan meenemen in onze omgang met leerlingen. Verderop in dit blad een stuk over hoe een docent zelf een kleinschalig onderzoek heeft gedaan in het gymlokaal.

Door: Alien Zonnenberg

Lia Voerman is afgelopen juni gepromoveerd op een baanbrekend onderzoek naar het geven van feedback in de klas. Geboeid door het proefschrift heb ik haar geïnterviewd om wat meer te weten te komen over de achtergronden van dit onderzoek, de aanleiding en haar werkwijze van het coachen. Mijn interesse was tevens gerezen door de vraag van mijn collega's of er al onderzoek is gedaan naar het geven van positieve feedback in de lessen en de werking van positieve psychologie op het leren van studenten.

Dochter

In ons gesprek vertelt Lia Voerman over de aanleiding, of liever gezegd haar gedrevenheid om docenten op te leiden om, veel beter dan nu het geval is, te leren om effectieve feedback te geven. Dit is het verhaal van Annemarijn, de dochter van Lia, die in tranen thuis kwam na de wiskundeles, omdat de leraar haar- in haar beleving- duidelijk

had gemaakt dat ze er nooit iets van zou bakken. Lia besloot om haar dochter zelf te coachen en aan de keukentafel leerde Annemarijn opnieuw vertrouwen te krijgen in haar eigen mogelijkheden en kwaliteiten om wiskunde te kunnen leren en met succes. De belangrijkste ontdekking was dat positieve feedback op haar mogelijkheden het zelfvertrouwen in haar eigen kunnen teruggaf. Deze ervaring is het beginpunt geweest dat vervolgens jaren later tot dit grote onderzoek onder 78 scholen van het voortgezet onderwijs, naar het analyseren en ontwikkelen van feedbackgedrag van docenten heeft geleid.

In haar dissertatie wordt vanuit een literatuurstudie het begrip feedback in een nieuw perspectief geplaatst, met belangrijke implicaties voor het leren en doceren. Op basis van deze kenmerken waar feedback aan behoort te voldoen wil het effectief zijn, is er een onderzoek onder 78 scholen voor voortgezet onderwijs gehouden. Vervolgens heeft Lia een pilottraject opgezet op een school om effectief feedbackgedrag te ontwikkelen.

'Opmerkelijk en verontrustend'

De eerste gegevens uit het onderzoek naar feedbackgedrag van docenten op 78 scholen voortgezet onderwijs laten een verontrustend beeld zien over het feedbackgedrag van de docenten. (Op dit moment is dit onderzoek ook herhaald op diverse basisscholen en hbo-scholen, de uitkomsten zijn vergelijkbaar)

- zelden geven docenten die vormen van feedback, die leiden tot effectief leerbevorderende/stimulerende resultaten
- negatieve feedback werkt veel dieper door dan de gemiddelde leerkracht weet of zich bewust van is

»

Contact:

acczonnenberg@che.nl

- men is zich vaak niet eens bewust van het negatieve karakter van de gegeven feedback
- docenten weten in theorie dat het goed is om positieve feedback te geven, maar in verhouding blijkt het percentage positief/negatief feedback toch door te slaan naar negatieve ongerichte feedback

De literatuurstudie levert verrassende conclusies. In haar hoofdstuk *'Feedback revisited', veranderende perspectieven en hun invloed op leren*, worden drie thema's beschreven. Het eerste thema is de invloed van emotie op leren; het tweede thema gaat over het verschil tussen prijzen en feedback op de persoon en de verwarring van deze twee concepten en tenslotte het derde thema verhaalt over het verschil tussen discrepantie feedback en progressie feedback.

Thema 1. De invloed van emotie op leren, vanuit de positieve psychologie.

Er is een toenemend bewijs dat positieve emoties invloed kunnen uitoefenen op het denken, de cognitieve processen en het sociaal gedrag en het beïnvloeden van de visuele aandachtsconcentratie. Positieve emoties dragen bij aan de integratie van nieuwe informatie en het vrijkomen van beschikbare informatie, waarschijnlijk veroorzaakt door een grotere aandachtsconcentratie. Negatieve emoties hebben de neiging om de aandachtsconcentratie te verkleinen, terwijl positieve emoties de aandacht vergroten en de creativiteit stimuleren. Een onderzoek onder zestig managementteams laat zien dat positieve feedback cruciaal is voor goede werkresultaten. Het gaat daarbij om het creëren van een emotionele ruimte, nieuwsgierigheid en zin om te leren.

- *Positieve feedback: 'more is better up to a point' krachtige positieve feedback schept een emotionele ruimte, die de mogelijkheden tot leren vergroot. Het creëert een open houding die leidt tot groei.*
- *Negatieve feedback: 'less is better up to a point', het verengt de emotionele ruimte en verkleint de mogelijkheden om te leren.*

Thema 2. Het verschil tussen prijzen en feedback op de persoon en de verwarring van deze twee concepten.

Het verouderde, vrij algemeen aanvaarde denkbeeld, dat positieve feedback op de persoon niet zinvol zou zijn, heeft duidelijk een nadere nuancering en ontmaskering. Als belangrijkste reden werd aangevoerd dat het de persoon zou afleiden van de taak en daarmee niet relevant zou zijn. Echter, de onderzoeken over emotie en



leren laten voldoende ruimte voor nuancering en relativering. Het is van belang om een duidelijk onderscheid maken tussen prijzen en feedback gericht op de persoon. Het verschil daartussen bepaalt de uitkomsten, juist de verwarring tussen deze beide begrippen heeft geleid tot meerdere misvattingen. Daarnaast leidt een goed onderscheid tot prijzen en feedback op de persoon tot grote verschillen in het effect van deze beide typen feedback.

Prijzen op zich is een van de meest voorkomende vormen van feedback. In eerste instantie is prijzen een vorm van *positieve niet specifieke feedback*, zoals 'goed gedaan' of ieder compliment dat geen heldere informatie geeft. Juist dit ontbreken van specifieke informatie draagt bij aan de constatering dat het niet helpt, of juist een negatief effect kan sorteren. Althans, volgens onderzoek van Kluger en DeNisi (1996). Niet-specifieke positieve feedback als 'goed zo!', werkt natuurlijk wel op de motivatie van leerlingen. Het gaat dan ook meer om de balans: geef naast niet-specifieke positieve feedback ook zoveel mogelijk specifieke positieve feedback. Feedback op de persoon, die duidelijk omschrijft waarom iets goed is gedaan, werkt wel degelijk stimulerend en bevordert het leren.

Thema 3. Het verschil tussen discrepantie feedback en progressie feedback.

Van belang is dat docenten leren om beide vormen van feedback te geven. Progressie feedback werkt stimulerend en geeft een positief gevoel om door te gaan. Juist deze vorm van feedback werd in het onderzoek onder de 78 scholen vaak gemist. Uit de bovengenoemde literatuurstudie van met name de positieve psychologie van het leren, heeft Lia de belangrijkste kenmerken van effectief feedbackgedrag gedestilleerd. *Effectieve feedback* is specifiek en niet te uitgebreid en deze specifieke feedback kan ook gericht zijn op de kernkwaliteiten van de persoon. Ze is vaker positief dan negatief (3:1) en kan gaan over de progressie ten opzichte van een vroeger niveau van functioneren, als ook over discrepantie met het gesteld doelniveau.

De verschillende soorten feedback worden voor het onderzoek onder de scholen onderscheiden en zijn gecodeerd. Middels videobeelden in de klas worden de gegevens verzameld en geanalyseerd. Het gaat daarbij om de volgende indeling:

- positieve specifieke feedback
- positieve niet-specifieke feedback
- negatieve specifieke feedback
- negatieve niet-specifieke feedback
- alle overige interventies (vragen beantwoorden, instructies).

Door een filmopname van de lessen en het analyseren, door het aantal keren feedback te tellen en te ordenen naar soort, krijgt iedere docent een heel goed beeld van zijn kwaliteiten en concrete handvatten waaraan hij kan werken. Deze gegevens worden geanalyseerd aan de hand van tien minuten les.

Aan de slag met feedback in de klas

Over het FeTiP-traject (Feedback Theory into Practice); een professionaliseringstraject. Dit gaat over het ontwikkelen van feedbackgedrag van leraren middels videoanalyse. Voor dit deel van het onderzoek is er een pilot gedraaid op een van de onderzochte scholen, met als doel het feedbackgedrag van docenten te verbeteren. Het gesprek met de docent over zijn videoanalyse van tien minuten les is boeiend om mee te maken. Als beginpunt van het onderzoek naar FeTiP op een middelbare school heeft Lia de ervaring dat ze er allemaal lachend uitkomen, dit als antwoord op mijn opmerking dat sommige collega's het best spannend zouden vinden om 'beoordeeld' te worden op grond van beelden. Haar antwoord spreekt voor zich: 'teach what you preach', dat betekent dat de waarde van het positief coachen bovenaan staat. Dat van iedere deelnemer de persoonlijke kwaliteiten worden benoemd, datgene wat iemand als vanzelf meeneemt. Daarnaast wordt er gekeken naar de modus en de strategie. Op basis van positieve feedback en feedback gericht op het verbeteren van die kwaliteiten die al aanwezig zijn, wordt opnieuw leren een uitdaging. De docent is daarmee een positieve ervaring rijker en ziet inderdaad waardoor hij kan groeien in het geven van positieve en/of negatieve specifieke feedback.

De werkwijze van het professionaliseringstraject bestaat er onder meer uit dat de leraar tijdens de les gecoacht wordt op feedback geven, op twee manieren. Bij de eerste manier is de trainer-coach in de les en die begeleidt de leerlingen, gebaseerd op wat de docent graag wil zien. Lia heeft een zendmicrofoon om, zodat ze contact heeft met de leraar die ter plekke kan profiteren van de voorbeelden van feedback en de aanwijzingen die ze geeft. De docent filmt de trainer-coach. Daarna worden de rollen omgedraaid en filmt de trainer-coach de docent tijdens de begeleiding van de leerlingen. De leraar kan daarmee direct aan de slag met een ander groepje leerlingen. En ook al loopt het soms niet zoals je wilt, dan is er nog de evaluatie waarin ze samen terugkijken naar de filmbeelden en bespreken op welke manier het een volgende keer anders kan. De video-coaching; het gebruik van beelden van de lessen, is een krachtig hulpmiddel, ten eerste om de beginsituatie te laten zien, maar ook om het resultaat van het coachingsproces zichtbaar te maken. En daarmee succeservaringen te genereren.

Opbrengsten en conclusie

In de pilot werd zichtbaar dat de docenten hun feedbackgedrag veranderden naar meer (positieve en negatieve), specifieke feedback en dat de verschillende werkwijzen binnen dit traject een positief effect hadden op het leren van de docenten. Van cruciaal belang was het effect van de betrokkenheid van de schoolleiding op de feedbackcultuur van de school.

Het werken met video-coaching en het 'in company' aanbieden van dit professionaliseringstraject biedt een unieke mogelijkheid om structureel een kwaliteitsslag te maken. Het is een mooi voorbeeld van gedegen wetenschappelijk onderzoek dat zich direct vertaalt naar een verbeterde onderwijspraktijk en in het slotwoord aanbevelingen doet voor een vervolg.

"Ergens verbazingwekkend", concludeer ik, "dat in principe iedere leraar in zijn achterhoofd wel weet dat het geven van meer positieve feedback goed werkt, maar dat weten en kunnen echt twee verschillende werelden zijn". Lia is het daar volmondig mee eens.

Literatuur

Voerman L. *Feedback in the classroom: Analyzing and developing teachers' feedback behavior in secondary education*. ISBN: 978-94-6259-189-9 ◀