

**Feedback waar je wat mee kunt (4)**

In drie eerdere artikelen (maart/april/mei 2010) heeft u kunnen lezen hoe Didactisch Coachen van leerlingen in zijn werk gaat, wat de meerwaarde ervan is en hoe de methode op school geïntroduceerd kan worden. In dit laatste artikel gaan we in op het Didactisch Coachen van beginnende docenten.

# Didactisch Coachen van beginnende docenten

**Ook met een voltooide lerarenopleiding blijft er - zeker in het begin - nog heel veel te leren! Een beginnend docent en zijn coach voeren daarom veel begeleidingsgesprekken. Een uitgelezen gelegenheid om de principes van Didactisch Coachen toe te passen.**

Je vergeet als docent niet snel die eerste periode voor de klas. De één herinnert zich de vrijheid die je had om te experimenteren in je eigen klaslokaal, de ander juist het gevoel van eenzaamheid. Sommigen misten een maatje om ervaringen uit te wisselen, anderen maakten dankbaar gebruik van al die goede raad van ervaren collega's.

Vroeger werden nieuwe docenten vaak voor de leeuwen gegooid. Met een rooster en een namenlijst in de hand moesten ze het zelf maar uitzoeken. Tegenwoordig kennen de meeste scholen wel een begeleidingssysteem en wordt elke nieuwe docent het eerste jaar begeleid door een collega-coach.

**Feedback is positief en specifiek geformuleerd**

Er gebeurt veel in een les. Vaak ook tegelijkertijd. Docenten moeten voortdurend adequaat en snel kunnen reageren op onverwachte situaties. Dat betekent dat ze over een uitgebreid gedragsrepertoire dienen te beschikken. Een repertoire dat je als beginnend docent in

de loop der tijd verder ontwikkelt en uitbouwt, al doende en met de hulp van collega-coaches. Een coach doet er dan goed aan om iemand vooral te vertellen wat hij goed doet. Dat maakt de beginnend docent bewust van zijn gedrag, het geeft zelfvertrouwen en maakt duidelijk welk gedrag vaker vertoond zou kunnen worden.

Soms is het nodig om nieuw gedrag aan te leren. Nieuw gedrag vertonen in de klas is een beetje experimenteren en zal vaak onwennig en ongemakkelijk aanvoelen. Daar is moed voor nodig. En die moed is op te brengen wanneer een docent weet dat hij in ieder geval een aantal zaken onder de knie heeft. Dat geeft voldoende zelfvertrouwen om nieuwe dingen uit te proberen. Het is daarom de uitdaging voor de coach om goed te observeren en gedrag te selecteren, dat positief beloond kan worden. Daarbij is het belangrijk om het niet te laten bij algemene kwalificaties. 'Ja, je hebt het in je, om een goede docent te worden' of 'Je straalt wat uit voor de klas' zijn uitspraken die te weinig concreet gedrag benoemen. Als docent heb je meer aan opmerkingen als: 'Je noemt veel leerlingen bij hun naam: daarmee laat je zien, dat je ze gezien hebt.' of 'Je vertelt enthousiast over het boek dat je zelf gelezen hebt'.

**Feedback heeft een verleden, een heden en een toekomst**

Meestal wordt een nieuwe collega begeleid gedurende het hele eerste schooljaar. Dat maakt het mogelijk om zijn ontwikkeling in de tijd te benoemen. 'Het valt me op dat je lesplanning een stuk realistischer is dan in het begin van het jaar. Toen vond je het erg lastig om in te schatten hoeveel tijd je ergens voor nodig had en kwam je aan een groot deel van wat je had voorbereid niet toe. Volgens mij ligt er nu nog een uitdaging bij het opgeven van het huiswerk.' Geef als coach aan welke stappen al zijn gemaakt en hoeveel een docent dus al heeft geleerd. Laat op die manier zien dat je de ontwikkeling van de ander op het netvlies hebt en toon tegelijk vertrouwen in een voorspoedig vervolg.

**AB<sup>2</sup>C in de begeleidingsrelatie: Aandacht, Bevragen/Benoemen, Checken**

Tussen coach en beginnend docent is sprake van een relatie. Binnen die relatie groeit vertrouwen, een voorwaarde om feedback te kunnen geven en ontvangen. Het is belangrijk dat de beginner erop kan vertrouwen dat de coach werkelijk meent wat hij zegt en dat de feedback bedoeld is om verder te kunnen leren. Het is daarom van belang dat de coach aandacht besteedt aan het tijdstip en aan de manier waarop hij de feedback geeft. Hij checkt hoe de feedback ontvangen wordt: kan de beginner echt aannemen en accepteren wat er gezegd wordt of wuift hij bijvoor-



beeld de feedback weg als 'een vriendelijk maar niet waarachtig, loos compliment'? Als dat laatste het geval is, ziet de coach zich voor de taak gesteld extra aandacht aan de vertrouwensrelatie te schenken en kritisch te kijken naar zijn eigen aandeel.

#### **Bevragen en benoemen.**

Begeleidingsgesprekken bestaan niet alleen uit het geven van feedback. Elke coach heeft geleerd dat het van essentieel belang is om ook vragen te stellen. Dat bevordert reflectie bij de beginnende docent, waardoor hij op den duur zichzelf kan coachen en verder kan ontwikkelen. Stilstaan bij vragen als: 'wat gaat er goed, wat minder?', maakt de docent bewust van zijn kwaliteiten. En weten waar je goed in bent, welk werk je met plezier doet, geeft je de mogelijkheid je kwaliteiten bewust in te zetten. Het maakt dat je je kunt ontwikkelen tot een uniek en bevlogen docent. Een begeleidingsrelatie is geen eenrichtingsverkeer waarin de coach de vragen stelt en de beginner de antwoorden geeft. Een coach voegt wat toe: hij heeft als docent deskundigheid en kent bovendien de specifieke situatie op de eigen school. De coach heeft daarnaast zijn eigen indrukken en observaties. Vanuit dit arsenaal aan kennis, ervaring en observaties begeleidt de coach zijn collega en geeft hij feedback.

#### **De vier dimensies.**

Evenals bij het Didactisch Coachen van leerlingen kun je in het Didactisch Coachen van docenten feedback geven op vier dimensies.

*De Inhoud of de Taak:* 'Ik zag, dat je in je les extra aandacht besteedde aan spelling. Dat was een goede keuze, want de leerlingen vonden dat een lastig onderdeel.'

*De Aanpak of Strategie:* 'Je onderbrak je uitleg om aandacht aan drie laatkomers te geven. Dat was verstandig, want de aandacht van de rest van de klas was ook op die leerlingen gericht en ze zouden je uitleg dus niet opgepikt hebben.'

*De Modus of Leerstand:* 'Volgens mij ben je geschrokken door de reactie van die leerling op de onvoldoende die je gegeven had. Klopt dat?'

*Kwaliteiten:* 'Toen je merkte dat een aantal leerlingen de opdracht verkeerd had begrepen, wijzigde je je lesplan. Je liet daarmee zien dat je flexibel bent.'

Coachen van nieuwe collega's geeft vaak voldoening: de beginnende collega weet maar al te goed dat hij nog veel moet leren en toont zich vaak zeer gemotiveerd en dankbaar voor de aandacht, het luisterend oor en de adviezen van een meer ervaren collega. Tegelijkertijd is er de valkuil om als coach die enthousiaste starter te willen behoeden voor beginnersfouten, mislukkingen en teleurstellingen. Je zou zo graag alle tips en trucs die je zelf met vallen en opstaan hebt ontdekt, meteen willen doorgeven. Je zou ook zo graag veel goede raad willen geven en waarschuwen: 'Kijk uit, doe vooral niet, denk er om dat ...'. Maar zo werkt het niet: Wat wel werkt: positieve feedback van een coach, die vertrouwen in je heeft!



**Dit artikel is geschreven door Margriet Groothuis en Peter Meijer (IVLOS, Universiteit Utrecht). Samen met Frans Faber (V&F Onderwijs Consult) en Lia Voerman (V&F Onderwijs Consult en Universiteit Utrecht) en Wim Bos, (Linque Consult) vertalen zij wetenschappelijke inzichten over coaching en feedback naar de praktijk. Voor nader contact: [info@didactischcoachen.nl](mailto:info@didactischcoachen.nl)**

Informatie: [www.didactischcoachen.nl](http://www.didactischcoachen.nl)