




> FOR SOCIETY

FEEDBACK (LEREN) GEVEN

ZO DOE JE DAT!

HANDREIKING VOOR WERKVELDPARTNERS

A photograph of five diverse people from behind, standing in a circle with their arms around each other's shoulders. The background is a bright, light-colored sky. Overlaid on this image are several large, colorful speech bubbles in shades of blue, purple, pink, red, orange, yellow, and green, arranged in a semi-circle above the group.

Mieke Jaspers & Fieke Tychon
Lectoraat Technology Enhanced Assessment

MEI 2022

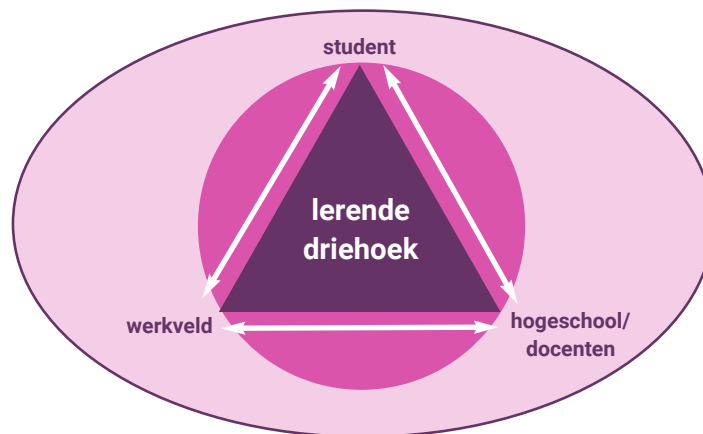
Vormgeving: FMG, Frank van Eersel

➤ Waarom is feedback belangrijk?

Feedback is belangrijk voor de persoonlijke, professionele ontwikkeling van de student, maar is geen doel op zich. Met het geven van feedback is het de bedoeling de student zicht te laten krijgen op het huidige niveau van presteren in relatie tot het verwachte niveau. Op basis hiervan kan de student gerichte actie(s) ondernemen om aan het verwachte niveau te voldoen. Jij, als feedbackgever vanuit het werkveld, speelt een cruciale rol in de ontwikkeling van de student om die succesvolle beroepsbeoefenaar te laten worden. Deze handreiking geeft tips waarmee jij de goede feedbackvragen kunt stellen, zodat de student straks de startbekwame professional wordt, die zich een leven lang blijft ontwikkelen.

➤ Welke rol wordt er van jou verwacht als werkveldpartner in het feedbackproces?

Van jou als werkveldpartner wordt een actieve rol verwacht ten aanzien van het geven van feedback. De student heeft de regie over het eigen leerproces en is daarin geen passieve ontvanger maar een beoogde gebruiker. Als werkveldpartner heb jij ook een rol in het feedbackproces, veelal als feedbackgever. Daarnaast wijzigt vanuit de opleiding de rol van de docent, die naast de rol van expert ook de rol van procesbegeleider in het leerproces van de student heeft. Samen vormen jullie een professionele leergemeenschap, die willen leren van en met elkaar. Ook wel de lerende driehoek genoemd (zie figuur 1).



Figuur 1 Lerende driehoek (Duvekot, 2016)

➤ Wat is feedback eigenlijk?

Feedback is informatie die je geeft over prestaties, die de student op dat moment heeft geleverd. Meestal heeft feedback de vorm van vragen, opmerkingen of suggesties die mondeling of schriftelijk worden meegedeeld aan de student door jou als werkveldpartner. Daarnaast krijgt de student ook feedback van medestudenten en docenten met het belangrijkste doel; een bijdrage te leveren aan de persoonlijke, professionele ontwikkeling van de student, die later misschien als jouw collega gaat participeren in jouw beroepspraktijk of werkveld.

➤ Wanneer is feedback effectief?

Feedback wordt door de student pas als waardevol ervaren als deze de feedback ook echt begrijpt, accepteert, verwerkt en daar acties aan koppelt (Carless & Boud, 2018). Feedback beantwoordt de volgende drie vragen, die in samenhang met elkaar dienen te worden gezien.

1	Waar gaat de student naar toe?	Feed up
2	Hoe doet de student het?	Feedback
3	Hoe kan de student nu verder?	Feed forward

Doordat de student als actieve gebruiker antwoorden zoekt op deze drie vragen, verzamelt deze informatie waar de student op dat moment staat ten opzichte van wat er verwacht wordt. De vragen die de student kan stellen zijn bijvoorbeeld 'hoe doe ik het tot nu toe?' en 'welke acties kan ik ondernemen?'. Kun je mij tips geven over hoe ik verder kan gaan? Ikzelf denk aan het volgende acties. Hoe kijk je daar als werkveldpartner tegenaan? Het is belangrijk dat de student in eerste instantie zelf met suggesties ter verbetering komt en dat jullie daarna de dialoog voeren.

Alle drie de (feedback-)vragen kunnen op vier verschillende niveaus gesteld worden, waarbij met name feedback vragen op proces- en zelfregulativeniveau tot leren van de student leidt, met als goede derde optie feedback op taakniveau. Feedback op zelfniveau leidt vrijwel nooit tot verbetering van de leerresultaten van de student en draagt niet bij aan de persoonlijke professionele ontwikkeling (zie figuur 2).



Figuur 2 Effectieve feedbackmodel (Hattie & Timperley, 2007), aangepast door Mieke Jaspers en Fieke Tychon (2022)

➤ Sta open voor vragen van studenten

Veel studenten vinden het lastig om feedback te vragen en om de juiste vragen te stellen, die hen helpen in hun ontwikkeling als beginnend professional. Stel als werkveldpartner vragen over de feedback als je het niet begrijpt. Durf je als werkveldpartner ook kwetsbaar op te stellen. Samen kom je verder, dus durf vragen te stellen!

➤ Gebruik maken van feedback

Soms ontvangt een student feedback, die de student vervolgens afweegt en plaatst. Feedback hoeft niet automatisch voor waar aangenomen te worden, maar de student bekijkt in hoeverre de feedback herkenbaar is, hij er wel of niet iets mee kan doen of dat het mogelijk een blinde vlek is. Zeker als soortgelijke feedback meerdere keren terugkomt en de student de feedback niet herkent, is het zinvol om met de student stil te staan bij de feedback en in dialoog te kijken waar wellicht kansen voor doorontwikkeling liggen. Daarnaast is het belangrijk om oog voor de emoties van de student te hebben, die het ontvangen van feedback op kan roepen. De student moet eerst door de emotie heen, voordat de feedback kan worden geaccepteerd en verwerkt. Onderzoek dan met de student waarom de feedback zoveel emotie oproept en welke rol jij als werkveldbegeleider hierin kan spelen.

➤ Zone van ontwikkeling: waar hebben we het dan over?

Studenten leren om gerichte feedbackvragen te stellen, zodat de antwoorden de student helpen om in de zone van naaste ontwikkeling of actuele ontwikkeling te komen (figuur 3). Op deze manier draagt de feedback bij aan de persoonlijke professionele ontwikkeling. In paniek raken helpt niet om tot ontwikkeling te komen. Is dit wel het geval, vraag dan aan de student waar het paniekgevoel vandaan komt en wat deze kan doen of nodig heeft om uit de paniekzone te komen.



Figuur 3 Zones van ontwikkeling (Vygotsky, 1994)

Een toelichting op de zones van ontwikkeling in figuur 3

- **Zone van actuele ontwikkeling:** de middelste cirkel staat voor wat een student zelfstandig en zonder hulp kan doen. Dit kan de student zelf en de student heeft hier alle vertrouwen in.
- **Zone van naaste ontwikkeling:** de cirkel daaromheen wordt de zone van naaste ontwikkeling genoemd en gaat over wat de student kan met hulp van medestudenten (peers), docenten of werkveldpartners of relevante anderen.
- **Paniekzone:** de buitenste cirkel is de paniekzone, waarbij de student nog niet tot leren komt, zelfs niet met hulp. Als de student in deze cirkel komt moet de student zich afvragen: hoe komt dit nu en wellicht kan de student anders handelen om uit het paniekgevoel te komen en vooral wie kan de student hierbij helpen?

➤ Enkele concrete tips over het geven van feedback aan studenten

Zoals beschreven is feedback op proces- en zelfregulativeniveau het meest effectief (figuur 2). De matrix van feedback om van te leren (tabel 1) geeft praktische handvatten in voorbeeldzinnen en gedragingen van docenten om te werken aan persoonlijke groei en afstemming in het geven van feedback.

Tabel 1 Matrix van feedback om van te leren

	FEEDUP: WAAR GA IK NAARTOE?	FEEDBACK: HOE STA IK ERVOOR?	FEEDFORWARD: WAT IS MIJN VOLGENDE STAP?
PROCES	<p><i>Feedup klinkt als:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • ‘De hoofdideeën/-concepten in deze taak zijn...’ • ‘Deze ideeën/concepten staan met elkaar in relatie door...’ • ‘Cruciale vragen die over deze taak zou kunnen stellen, zijn...’ • ‘Vaardigheden die je voor deze taak nodig hebt zijn...’ • ‘Strategieën die je bij deze taak kunt inzetten, zijn...’ <p><i>Feedup strategieën:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Gebruik grafische planningsoverzichten • Verhoog de complexiteit • Gebruik hogere doelen 	<p><i>Feedback klinkt als:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • ‘Jouw begrip van de ideeën/concepten van deze taak zijn...’ • ‘Jouw denken over deze taak is...’ • ‘Je vertoonde... vaardigheden op... niveau.’ • Je vertoonde... strategieën op... niveau.’ <p><i>Feedback strategieën:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • De hoeveelheid feedback mag groeien • De complexiteit van de feedback mag toenemen • Gebruik aanwijzingen en hints/signalen 	<p><i>Feedforward klinkt als:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • ‘Om het leerdoel volledig te begrijpen zou je...’ • ‘Met de succescriteria... zou je werk sterk verbeteren.’ • ‘Het toevoegen/weglaten van... zou je werk verbeteren.’ <p><i>Feedforward strategieën:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • De hoeveelheid feedforward mag groeien • De complexiteit van de feedforward mag toenemen • Gebruik aanwijzingen en hints/signalen • Zorg voor uitdaging
ZELF-REGULATIE	<p><i>Feedup klinkt als:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • ‘Hoe ga je het leerdoel gebruiken?’ • ‘Hoe ga je de succescriteria gebruiken?’ • ‘Op welke andere manieren kun je de vorderingen in je werk bijhouden?’ <p><i>Feedup strategieën:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Verminder het gebruik van voorbeelden • Richt de aandacht op hogere doelen en de prestatie 	<p><i>Feedback klinkt als:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • ‘Lig je op schema met je werk?’ • ‘Hoe weet je dat?’ • ‘Tot welk niveau voldoe je aan de succescriteria?’ • ‘Lig je op schema met het bereiken van je doel?’ • ‘Hoe weet je dat?’ <p><i>Feedback strategieën:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Stel feedback uit • De feedback dient wellicht alleen ter verificatie 	<p><i>Feedforward klinkt als:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • ‘Hoe kun je je begrip vergroten?’ • ‘Hoe kun je je werk verbeteren?’ • ‘Wat is de volgende stap in jouw leerproces?’ • ‘Hoe weet je dat?’ <p><i>Feedforward strategieën:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Stel feedback uit • Maak de lerende minder afhankelijk van het vertrouwen van de leraar • Vergroot het zelfregulerend vermogen van de lerende
TAAK	<p><i>Feedup klinkt als:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • ‘Vandaag leren we...’ • ‘Als deze taak lukt, ziet het er zo uit... (voorbeeld)’ • ‘De sleutelcriteria voor succes zijn...’ • ‘We gaan op zoek naar...’ <p><i>Feedup strategieën:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Maak het minder complex • Gebruik voorbeelden • Herken misconcepties • Gebruik een diagnostische toets om het leerdoel te bepalen 	<p><i>Feedback klinkt als:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • ‘Je begrijpt het leerdoel wel/niet met...’ • ‘Je hebt de succescriteria wel/niet behaald met...’ • ‘Je antwoord/opbrengst is wel/niet wat we bedoelen, omdat...’ <p><i>Feedback strategieën:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Vermijd overdreven nadruk op de foutenanalyse • Feedback geef je direct op het moment • Laat de feedback aansluiten bij de succescriteria 	<p><i>Feedforward klinkt als:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • ‘Om de leeruitkomsten volledig te begrijpen zou je...’ • ‘Met de volgende succescriteria... zou je werk sterk verbeteren.’ • ‘Het toevoegen/weglaten van... zou je werk verbeteren.’ <p><i>Feedforward strategieën:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Gebruik de taal van de succescriteria • Geef de feedforward tijdig • Zorg voor uitdaging • Koppel terug naar het leerdoel

Bron: Brooks, C., Carroll, A., Gillies, R. M., & Hattie, J. (2019). *A Matrix of Feedback for Learning*. *Australian Journal of Teacher Education*, 44(4).

Aangepast door Mieke Jaspers en Fieke Tychon (2022)

➤ Bijlage 1 Welke feedbackvragen kunnen studenten stellen?

Het is best lastig om de goede feedbackvragen te stellen, die de leerresultaten verbeteren. Meestal stellen studenten feedbackvragen zoals weergegeven in tabel 2.

Tabel 2 Vier verschillende feedbackvragen van studenten (de Kleijn, 2022)

1 'Ik loop vast, wat moet ik doen?'

2 'Is dit wel goed genoeg?'

3 'Wat moet ik allemaal verbeteren?'

4 'Is het nu wel goed (genoeg)?'

(Het volgende gedeelte is overgenomen uit 'Feedback (leren) vragen. Zo doe je dat! - Handreiking voor studenten')

Wanneer je bovenstaande vragen stelt en je geen gerichte feedbackvraag formuleert, dan laat je het van de ander afhangen wat je moet doen, en word je ook te afhankelijk van het oordeel van de ander en dat is niet de bedoeling. Jij bent immers eigenaar van je eigen leerproces. Afhankelijk van welke vraag je stelt, krijg je een reactie. Probeer dan ook bewust de juiste vraag te (leren) stellen, die bijdraagt aan jouw doorontwikkeling. Het stellen van de juiste vraag, vergt oefening.

Met de volgende uitleg en ezelsbruggetjes **POWER**, **CLOSER**, **SPARR** (als hulpmiddel bedacht door de auteurs) en **SUPER** helpen we je om de goede vraag op het juiste moment te (leren) stellen (de Kleijn, 2022).

1 'Ik loop vast, wat moet ik doen?'

POWER

AD 1: 'IK LOOP VAST, WAT MOET IK DOEN?'

In plaats van 'ik loop vast, wat moet ik doen?' kun je ook laten zien hoe ver je zelf al bent gekomen en vraag je daarna om feedback. Dit kan een feedbackvraag aan je peers, docenten of mensen uit het werkveld zijn. **POWER** is een ezelsbruggetje dat jou kan helpen om je feedbackvraag scherp te krijgen en te stellen:

- **P**robleembeschrijving: *wat is het probleem waar ik tegenaan loop?*
- **O**pties of Oplossingen: *welke oplossingen zie ik zelf (en heb ik geprobeerd)?*
- **W**eging van opties: *welke consequenties hebben die oplossingen?*
- **E**igen keuze: *welke oplossing zou ik kiezen zonder hulp?*
- **R**aad vragen: *kun jij me hier feedback op geven?*

2 'Is dit wel goed genoeg?'

CLOSER

AD 2: 'IS DIT GOED (GENOEG)?'

In plaats van 'is dit goed (genoeg)?' is het belangrijk om aan je feedbackgever duidelijk te maken in welke context je feedback vraagt. Het maakt bijvoorbeeld verschil of jij als student je werk /prestatie als bijna afziet of dat het een eerste ruwe schets is. Ben daarnaast ook duidelijk waarover jij graag feedback ontvangt en waarom.

Voor het stellen van een informatierijke vraag aan jouw peers, docenten, werkveldpartners kun je het ezelsbruggetje **CLOSER** gebruiken:

- **C**ontext: *hoeveel tijd en energie heb ik in dit werk gestoken? Is dit mijn beste versie?*
- **L**eeruitkomst / **O**nderdeel: *op welk gedeelte wil ik feedback?*
- **S**elf-Evaluation: *in hoeverre sluit mijn prestatie aan op de beschrijving van de leeruitkomst / op beoordelingscriteria / succescriteria?*
- **R**aad vragen: *kun jij me hier feedback over geven?*

3 'Wat moet ik allemaal verbeteren?'

SPARR

AD 3: 'WAT MOET IK ALLEMAAL VERBETEREN?'

Als je vraagt 'wat moet ik allemaal verbeteren?' dan loop je het risico om in de buitenste fase van de zone van ontwikkeling te komen: de Paniekfase (figuur 3). Het kan zo zijn dat bij het lezen / horen van het antwoord er meer feedback komt, dan waar je eigenlijk op dat moment op zit te wachten.

Met het stellen van jouw feedbackvraag, wil je gericht de belangrijkste verbeterpunten voor jou op dat moment helder krijgen.

Met het ezelsbruggetje **SPARR** kun je je feedbackvraag gericht stellen:

- **S**tatus van de **P**restatie: *hoe ver ben ik tot nu toe gekomen met mijn werk /prestatie?*
- **A**f /voldoet: *denk ik dat het al helemaal af is /voldoet het aan het verwachte niveau?*
- **R**aad vragen en **R**eflecteren: *kun jij me hier feedback over geven?*
Wat zijn volgens jou als feedbackgever mijn belangrijkste blinde vlekken op dit moment?
Wat zie ik nog niet en waar kan ik nog in verbeteren?
Hoe reflecteer ik hierop, wat heeft dit voor gevolgen voor mogelijke acties, die ik ga ondernemen?

4 'Is het nu wel goed (genoeg)?'

SUPER

AD 4 'IS HET NU WEL GOED (GENOEG)?'

Als je al eens feedback hebt gevraagd en acties hebt ondernomen, dan wil je daarna mogelijk weten of het nu wel goed (genoeg) is. Omdat degene aan wie jij feedback vraagt, waarschijnlijk meerdere studenten van feedback voorziet, weet diegene mogelijk niet meer exact welke feedback eerder aan jou is gegeven. Daarom maak je het voor de feedbackgever, maar ook voor jezelf makkelijker om de eerder gegeven feedback (digitaal) samen te vatten, inclusief de door jou ondernomen of te ondernemen acties en wie jou daarbij eventueel kunnen ondersteunen. Check ook of je de feedback begrepen hebt. Je kunt daarbij ook benoemen welke emoties de feedback bij jou heeft opgeroepen (positief / negatief / activerend / deactiverend). Niet iedere feedback draagt bij aan jouw leerproces. Voor het stellen van deze feedbackvraag aan je peers, docenten, werkveldpartners kun je het ezelsbruggetje **SUPER** gebruiken:

- **S**amenvatting: *welke feedback heb ik eerder gekregen?*
- **U**itleg: *hoe heb ik die feedback gebruikt?*
- **P**roduct/Prestatie: *hoe is dat terug te zien in mijn verbeterde product of prestatie?*
- **E**moties: *welke emoties riep het op en hoe heb ik dat aangepakt?*
- **R**aad vragen: *is mijn werk hier inderdaad beter van geworden? Ik denk van wel!*

Referenties, aanbevolen literatuur, podcast en websites

- Arts, J.G., Jaspers, M., & Joosten-ten Brinke, D. (2016). A case study on written comments as a form of feedback in teacher education: So much to gain. *European Journal of Teacher Education*, 39,(2), 159-173
<https://doi.org/10.1080/02619768.2015.1116513>
- Carless, D., & Boud, D. (2018). The development of student feedback literacy: enabling uptake of feedback. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 43, (8), 1315-1325 <https://doi.org/10.1080/02602938.2018.1463354>
- De Kleijn, R. (2022). *Het (leren) stellen van een goede feedbackvraag*. Toetsrevolutie.nl,. Geraadpleegd op (20-05-2022), van <https://toetsrevolutie.nl/?p=3278>
- Duvekot, R. (2016). *Leren Waarderen: Een studie van EVC en gepersonaliseerd leren*. [Proefschrift]. Universiteit Utrecht
- Dochy, F., & Segers, M. (2022). *Feedback met impact is dialoog*. Boom.
- Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of educational research*, 77(1), 81-112.
- Jaehnig, W., & Miller, M. L. (2007). Feedback types in programmed instruction: A systematic review. *The psychological record*, 57(2), 219-232.
- Kneyber, R., Sluijsmans, D., & Devid, V. (2022). *Formatief handelen. Van instrument naar ontwerp*. Phronese.
- Ex, E. (Presentator). (2020). #5 Formatief handelen met Dominique Sluijsmans. In *Nablijven met.... Voortgezet leren* [. [Aflevering audio podcast]. Geraadpleegd op 23 05 2022 <https://www.voortgezetleren.nl/5-formatief-handelen-met-dominique-sluijsmans/>
- Platform Leren van toetsen. (2022). Leren van toetsen. Geraadpleegd op 19 mei 2022, van <https://lerenvantoetsen.nl/>
- Sluijsmans, D. (2013). *7 dimensies van formatief denken en handelen*. Onderwijs maak je samen
- Sluijsmans, D., & Segers, M. (2018). *Toetsrevolutie: naar een feedbackcultuur in het hoger onderwijs*. Phronese
- Surma, T., Vanhoyweghen, K., Sluijsmans, D., Camp, G., Muijs, D., & Kirschner, P. A. (2019). *Wijze lessen: twaalf bouwstenen voor effectieve didactiek*. Ten Brink Uitgevers.
- Toetsrevolutie. (z.d.). *Toetsrevolutie*. Geraadpleegd op 19 mei 2022, van <https://toetsrevolutie.nl/>
- Vygotsky, L. S., van der Veer, R. E., Valsiner, J. E., & Prout, T. T. (1994). *The Vygotsky reader*. Basil Blackwell.
- William, D., & Leahy, S. (2018). *Formatieve assessment: integreren in de praktijk*. Bazalt.