



> FOR SOCIETY

# HANDREIKING: FEEDBACK (LEREN) VRAGEN, ZO DOE JE DAT!

Mieke Jaspers & Fieke Tychon

**Februari 2025**

Fontys Onderwijs & Onderzoek  
Lectoraat Technology-enhanced assessment

## > HANDREIKING:

# FEEDBACK (LEREN) VRAGEN, ZO DOE JE DAT!

In deze handreiking leer je hoe jij feedbackvragen kunt stellen die jouw leerproces ondersteunen en zo jouw persoonlijke professionele ontwikkeling bevorderen.

### Wat is feedback?

Feedback is een krachtig hulpmiddel om inzicht te krijgen in jouw (professionele) handelen en te ontdekken hoe je effectieve vervolgstappen kunt zetten richting jouw leeruitkomsten. Feedback krijg je vaak voor in de vorm van vragen, opmerkingen of suggesties.

### Waarom is feedback (leren) vragen nuttig voor jou?

Feedback helpt je om te navigeren door je leerproces (Tychon et al., 2024), waardoor je zelf leert kijken waar je staat. Door zelf te bepalen waarover je feedback vraagt en aan wie, heb je invloed op de kwaliteit en relevantie ervan voor jouw doorontwikkeling als beginnende beroepsbeoefenaar. Feedback is echter pas écht waardevol wanneer je deze feedback begrijpt, accepteert, verwerkt en omzet in acties die je vooruithelpen (Carless & Boud, 2018).

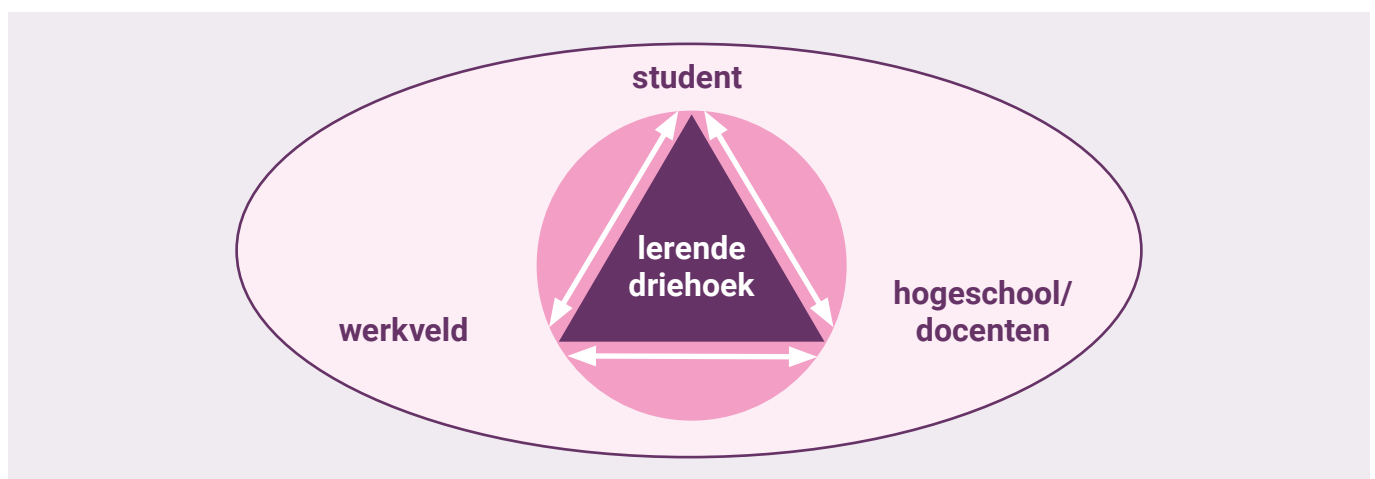
### Een voorbeeld:

Stel dat je werkt aan een presentatie. In plaats van te vragen: "Wat vond je ervan?" kun je specifieker zijn: "Hoe kan ik mijn structuur verbeteren zodat mijn boodschap duidelijker overkomt?" Dit geeft je gerichtere en actiegerichte feedback om jouw presentatie te verbeteren.

### Aan wie kun je feedback vragen?

Als student ben jij verantwoordelijk voor je eigen leerproces en neem je de rol aan van zowel vrager als gebruiker van feedback. Dit betekent dat van jou een actieve houding wordt verwacht in het vragen, gebruiken en geven van feedback. Je medestudenten, docenten en begeleiders in het werkveld spelen hierbij een cruciale rol. Samen vormen jullie een leergemeenschap waarin iedereen van en met elkaar kan leren, ook wel de lerende driehoek genoemd (Duvekot, 2016).

Doordat je feedback verzamelt vanuit verschillende bronnen en perspectieven, krijg je beter inzicht in wie je bent, waar je nu staat, en hoe je je verder kunt ontwikkelen om de gewenste leeruitkomsten te behalen. Dit proces draagt direct bij aan jouw persoonlijke professionele groei.



Lerende driehoek (Duvekot, 2016)

## Welke feedbackvragen zijn effectief?

Een hulpmiddel om effectieve feedbackvragen te stellen vormen de acroniemen Power, Closer, Blinde vlek, en Super (de Kleijn, 2023).

Deze acroniemen kun je gebruiken als ezelsbruggetjes om gerichte feedback te vragen tijdens je leerproces. Het is belangrijk om deze vragen te leren gebruiken en niet de volgende vragen te stellen: "Wat moet ik doen?", "Is dit (goed) genoeg?", "Wat kan ik verbeteren?" en "Is het nu dan wel goed?".



### 'IK LOOP VAST, WAT MOET IK DOEN?' – POWER

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 pas om feedback aan bijvoorbeeld medestudenten, docenten en/of begeleiders in het werkveld.

- **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?

### 'IS DIT GOED (GENOEG)?' – CLOSER

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 vindt dat je bijna klaar bent of dat het een eerste ruwe schets van jou is. Ben duidelijk waarover jij graag feedback ontvangt en waarom.

- **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-**E**valuation: 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?

### WAT MOET IK ALLEMAAL VERBETEREN?' – BLINDE VLEK

Wanneer je vraagt: "Wat moet ik allemaal verbeteren?", loop je het risico dat je meer feedback ontvangt dan je op dat moment kunt verwerken, of de feedback kan moeilijk te plaatsen zijn. Door je feedbackvragen zorgvuldig te formuleren, wil je specifiek de belangrijkste verbeterpunten op dat moment helder krijgen, zonder overweldigd te worden door een overvloed aan goedbedoelde feedback. Dit voorkomt dat je je verder van huis voelt of in paniek raakt.

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?

### 'IS HET NU WEL GOED (GENOEG)?' – SUPER

Als je al eens feedback hebt gevraagd en acties hebt ondernomen, dan wil je daarna weten of het nu wel goed (genoeg) is. Wanneer je eerder feedback hebt gevraagd en acties hebt ondernomen, is het logisch dat je wilt weten of je vooruitgang hebt geboekt en of je prestaties nu voldoende zijn. Het is daarbij belangrijk om te beseffen dat de feedbackgever, die waarschijnlijk meerdere studenten begeleidt, zich niet altijd exact herinnert welke feedback eerder aan jou is gegeven en welke stappen je daarop hebt ondernomen.

Als ontvanger van feedback ben jij de eigenaar van dit proces. Het is jouw verantwoordelijkheid om de feedback te verwerken, ermee aan de slag te gaan en je eigen ontwikkeling te monitoren. Vertrouw daarbij op je eigen inzicht en vaardigheden. Door bewust en zelfstandig met feedback om te gaan, toon je eigenaarschap en werk je aan je professionele groei.

- **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 het wel!

*De Kleijn (2023)*

### Feedback en de zones van ontwikkeling

Wanneer je feedback vraagt om je leeruitkomsten aan te tonen, is het essentieel dat de antwoorden je helpen om je in de zone van naaste ontwikkeling of actuele ontwikkeling te komen, en niet in de paniekzone (Vygotsky, 1994). Het begrijpen van deze zones biedt inzicht in je huidige positie en welke vaardigheden je al zelfstandig beheerst. Door je feedbackvragen te formuleren met behulp van de acroniemen POWER, CLOSER, BLINDE VLEK en SUPER, kun je gerichte vragen (leren) stellen. Dit zorgt ervoor dat je niet alleen zelf verder kunt, maar ook weet wanneer en hoe je gerichte hulp kunt vragen. Door op deze manier feedback te benaderen, blijf je in de zone van naaste ontwikkeling en bevordert je jouw leerproces.



*Zones van ontwikkeling (Vygotsky, 1994)*

## Feedback ontvangen

Het ontvangen van feedback kan je soms emotioneel raken. Op zulke momenten is het belangrijk te erkennen dat je mogelijk niet direct openstaat voor de inhoud van de feedback. Neem daarom de tijd om de feedback even opzij te leggen en communiceer naar de feedbackgever wat het met je doet. Op een later moment kun je de feedback heroverwegen en analyseren. Stel jezelf daarbij de volgende vragen: 'Welke onderdelen van de feedback herken ik, of juist niet? Wat maakt dat deze feedback mij zo raakt?'

Wanneer je merkt dat bepaalde feedback vaker terugkomt, maar je het niet direct herkent, kun je de feedbackgever vragen om concrete voorbeelden te delen. Dit biedt je meer inzicht en helpt je om de feedback beter te begrijpen. Stel jezelf hierbij ook de vraag: 'Wat zegt deze feedback over mij? Wil of moet ik hier iets mee doen? En wie kan mij daarbij ondersteunen?'

Het is belangrijk te onthouden dat feedback betrekking heeft op je gedrag of prestaties en niet op wie je bent als persoon. Door dit onderscheid te maken en professioneel om te gaan met feedback, kun je groeien en jezelf verder ontwikkelen.

## Referenties

Carless, D., & Boud, D. (2018). The development of student feedback literacy: enabling uptake of feedback. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 43(8), 1315-1325.

de Kleijn, R. A. (2023). Supporting student and teacher feedback literacy: an instructional model for student feedback processes. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 48(2), 186-200.

Duvekot, R. (2016). Leren waarderen. *Een studie van EVC en gepersonaliseerd leren. Proefschrift [Valuing Learning. A study of VPL and personalised learning. Thesis]. Houten, CL3S.*

Vanhoof, S., & Speltincx, G. (2022). *Feedback in de klas: verborgen leerkansen*. Lannoo Meulenhoff-Belgium.

Tychon, F., Meulenbroeks, N., Kolen, B., Haasakker-van Leeuwen, C., Spreeuwenberg, L., Hooijmaijers, D., Jamin, J., Arts, J., Ros, A. (2024, februari). *Handreiking: Navigeren door je leerproces*. Talentgericht-onderwijs. Geraadpleegd op 15 januari 2025, van <https://www.fontys.nl/Talentgericht-onderwijs.htm>