

FEEDBACK VRAGEN, ONTVANGEN ÉN GEVEN, ZO DOE JE DAT!

Handreiking voor jou als student

Januari 2026

Fontys Onderwijs & Onderzoek
in samenwerking met
lectoraten 'Technology-enhanced
Learning & Assessment' en
'Goed leraarschap, goed leiderschap'

> HANDREIKING: FEEDBACK VRAGEN, ONTVANGEN

ÉN GEVEN - ZO DOE JE DAT!

Handreiking voor jou als student

In deze handreiking ontdek je hoe je gerichte feedback kunt vragen, ontvangen én geven. Daarmee stuur je je eigen leerproces en werk je gericht aan je persoonlijke en professionele ontwikkeling.

Waarom is feedback belangrijk?

Feedback is meer dan een terugkoppeling naar jou voor jouw leerproces. Het gaat om informatie over hoe jij functioneert of presteert in je leerproces, gekoppeld aan de leeruitkomsten. Je leert wat je nog kunt verbeteren om de leeruitkomsten succesvol af te ronden. Deze informatie kan komen van medestudenten, docenten of begeleiders in het werkveld. Je verzamelt deze informatie bewust - bijvoorbeeld via gerichte vragen - om jezelf verder te ontwikkelen. Door feedback te begrijpen, bespreekbaar te maken en om te zetten in concrete acties, verbeter je de kwaliteit van je werk én neem je eigenaarschap over je leerproces (Speltinx & Vanhoof, 2021; Carless & Boud, 2018). Feedback is dus geen eenrichtingsverkeer, maar een doorlopend proces waarin jij de regie neemt. Het omvat het vragen, ontvangen en geven van feedback. Soms is een vervolgvraag nodig om zeker te weten dat je de feedback goed hebt begrepen. Daarna bepaal je welke vervolgstap passend en haalbaar is (Carless & Boud, 2018). Door ook feedback te geven aan anderen, ontwikkel je je eigen beoordelings- en reflectievermogen en draag je bij aan een gezamenlijke leercultuur.

Kortom: Het vragen, ontvangen en geven van feedback zijn cruciale vaardigheden voor jouw persoonlijke en professionele ontwikkeling.

Feedback vragen

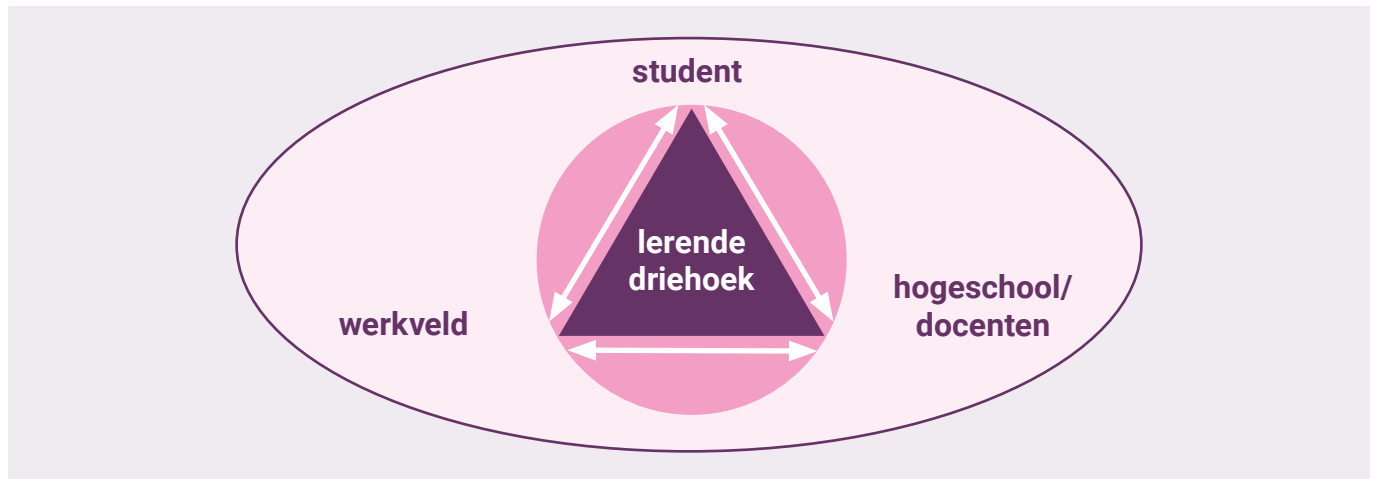
Feedback helpt je om inzicht te krijgen waar je staat, wat je al goed doet en wat je nog kunt verbeteren om de leeruitkomsten succesvol af te ronden. Door zelf te bepalen waar je feedback op wilt en van wie, sluit de feedback beter aan op jouw leerproces. Dit helpt je om je verder te ontwikkelen in de Zone van Naaste Ontwikkeling (Vygotsky, 1994) (zie figuur 1). Deze zones van ontwikkeling geven aan dat leren plaatsvindt in de ruimte tussen wat je zelfstandig kunt en wat je met hulp kunt. Goede feedbackvragen positioneren je precies in de zone van naaste ontwikkeling. Ze voorkomen dat je in de paniekzone belandt, en helpen je te groeien vanuit je actuele ontwikkeling (dit kan ik zelf). Het begrijpen van deze zones biedt inzicht in je huidige ontwikkeling en welke vaardigheden je al zelfstandig beheerst en waarbij je hulp kunt vragen. Door feedback te begrijpen, te verwerken en om te zetten in actie (Carless & Boud, 2018), neem je eigenaarschap over je leerproces en werk je actief aan je persoonlijke en professionele ontwikkeling.



Figuur 1: Zones van ontwikkeling (Vygotsky, 1994)

Aan wie kun je feedback vragen en geven?

Je leert in een leergemeenschap waarin je samenwerkt met andere studenten, docenten en begeleiders in het werkveld (lerende driehoek, figuur 2). Je leert steeds meer zelf bepalen waar je feedback op wilt en van wie. Je wordt hierin stap voor stap begeleid. Je doet dit dus nooit helemaal alleen: je docent of begeleider denken met je mee met het kiezen van passende feedbackgevers en bij het formuleren van effectieve vragen. Naarmate je vaardiger wordt, neem je steeds meer zelfstandigheid in dit proces. Door feedback te verzamelen vanuit verschillende perspectieven, krijg je beter inzicht in waar je nu staat en waar je naartoe wilt. Zo werk je gericht aan je persoonlijke en professionele ontwikkeling.



Figuur 2: Lerende driehoek (Duvekot, 2016)

Welke feedbackvragen zijn effectief?

Om goede, gerichte feedbackvragen te stellen, is het belangrijk dat je eerst helder hebt waarop je beoordeeld wilt worden. Die uitgangspunten, ofwel criteria, kun je vanuit een onderzoekende houding formuleren, bijvoorbeeld op basis van literatuur of eerdere feedbackmomenten (Munneke et al., 2024).

Een hulpmiddel om effectieve feedbackvragen te stellen vormen de acroniemen Power, Closer, Blinde vlek, en Super (de Kleijn, 2023). Deze acroniemen (figuur 3) kun je gebruiken als ezelsbruggetjes om gerichte feedback te vragen tijdens je leerproces en als hulpmiddel om je vraag krachtig en duidelijk te formuleren. Het is belangrijk om deze vragen te leren gebruiken in plaats van algemene vragen te stellen zoals: "Wat moet ik doen?", "Is dit (goed) genoeg?", "Wat kan ik verbeteren?" en "Is het nu dan wel goed?". Door elk acroniem te doorlopen, leer je je eigen situatie te analyseren én gericht te communiceren waar je feedback op wilt.



Figuur 3: Acroniemen voor feedbackvragen (De Kleijn, 2023)

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

- **P**robleem: Waar loop ik op vast?
- **O**pties: Wat heb ik geprobeerd?
- **W**eging: Wat zijn de voor- en nadelen?
- **E**igen keuze: Wat zou ik zelf doen?
- **R**aad vragen: Wat denk jij van mijn aanpak?



Gebruik POWER als een bouwplan: van analyse naar concrete feedbackvraag.

CLOSER – 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 vindt dat je bijna klaar bent of dat het een eerste ruwe schets is. Door zelf alvast een inschatting te geven (self-evaluation), vergroot je de kans op bruikbare en verdiepende feedback. Wees duidelijk over waar je feedback op wilt én waarom dat belangrijk voor je is.

- **C**ontext: Waar zit ik in het proces?
- **L**eeruitkomst: Waar moet dit werk aan voldoen?
- **O**nderdeel: Waar wil ik feedback op?
- **S**elf-evaluation: Wat vind ik er zelf van?
- **E**valuatievraag: Wat wil ik van de ander weten?
- **R**aad vragen: Welke tips heb je voor mij?



CLOSER helpt je om context te geven, zodat feedback beter aansluit op wat jij nodig hebt.

BLINDE VLEK – Wat moet ik allemaal verbeteren?

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 dat de feedback moeilijk te plaatsen is. 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?
- Wat betekent dit voor mijn volgende stap: wat wil of moet ik hiermee doen?



Gebruik dit als je écht nieuwe inzichten wilt opdoen over je aanpak of product.

SUPER – IS HET NU DAN WEL GOED?

Als je al eens feedback hebt gevraagd en acties hebt ondernomen, dan wil je daarna weten of het nu wel goed (genoeg) is. Houd er rekening mee dat de feedbackgever, die waarschijnlijk meerdere studenten begeleidt, zich niet altijd precies herinnert welke feedback je eerder hebt gekregen 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: Wat was de eerdere feedback?
- **U**itleg: Wat heb ik ermee gedaan?
- **P**roduct: Hoe zie je dat terug?
- **E**motie: Hoe voelde dat?
- **R**aad vragen: Ben ik gegroeid?



SUPER helpt je om een feedbackcyclus af te sluiten en te laten zien wat je geleerd hebt.

Zo stuur je niet alleen je leerproces, maar laat je ook zien dat je werkt aan je ontwikkeling als professional. Deze acroniemen zijn samen een toolbox waarmee jij je leerproces actief kunt sturen.

Feedback ontvangen

Het ontvangen van feedback kan soms confronterend zijn en je emotioneel raken. Dan sta je mogelijk niet direct open voor de inhoud van de feedback en onderneem je er minder snel gerichte actie op.

Neem daarom de tijd om de feedback te verwerken en laat de feedbackgever weten 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 geven. Dit bied 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?”

Feedback ontvangen is een actieve vaardigheid waarbij zelfreflectie, openheid en eigenaarschap centraal staan.

Mogelijke valkuilen bij het ontvangen van feedback

Er zijn valkuilen bij het ontvangen van feedback, bijvoorbeeld “het passief afwachten van feedback”, “alleen maar bevestigende feedback willen ontvangen”, “eenzijdige feedback vragen”, “defensief reageren op feedback”, “feedback oppervlakkig analyseren” of er “niets mee doen”. Het is volkomen normaal om jezelf soms te herkennen in een van deze valkuilen. In figuur 4 staan de veelvoorkomende valkuilen bij het ontvangen van feedback en concrete handvatten om hier beter mee om te gaan. Elke valkuil wordt gekoppeld aan een herkenbare houding, reflectievragen en voorbeeldvragen die je aan jezelf en aan de feedbackgever kunt stellen.

	Valkuil	Houd in gedachten	Vraag jezelf af	Vraag je feedbackgever
 Geen vragen stellen	Je wacht passief af tot je feedback krijgt ↓ Je krijgt geen, weinig of ongerichte feedback	- Ik ben verantwoordelijk voor het verzamelen van feedback; zowel over wat ik goed doe als wat ik kan verbeteren - Ik weet dat tijd besteden om feedback te vragen deel uitmaakt van mijn werk	- Welke feedback zou mij helpen om mij professioneel te ontwikkelen? - Wanneer en hoe kan ik om deze specifieke feedback vragen?	Mijn ontwikkeldoel is om [.....]. Heb je feedback om mij hierbij te helpen?
 Goed gedaan, toch?	Je vraagt geen feedback of alleen om een positieve beoordeling te krijgen ↓ Je krijgt geen inzicht in je verbeterpunten	- Ik zie feedback als middel om me te blijven ontwikkelen, niet om indruk te maken - Als ik iets nog niet goed kan, helpt het (juist) om daar feedback op te vragen	(Waarom) voel ik de behoefte om indruk te maken? (Waarom) ben ik bang voor feedback op wat ik nog niet goed kan?	Ik worstel nog met [.....]. Hoe kan ik mij hierin ontwikkelen?
 Wat weet jij er nou van?	Je vraagt alleen feedback aan je leidinggevende of begeleider ↓ Je krijgt een eenzijdig perspectief op je professionele handelen	- Verschillende perspectieven in overweging nemen draagt bij aan de kwaliteit van ons werk - Collega's, cliënten en studenten kunnen mij verschillende, en daardoor waardevolle feedback geven	- Welke collega's en andere betrokkenen (bv. cliënten en studenten) zien mijn handelen? - Wat kan ik leren van de feedback van specifiek deze betrokkene?	Ik waardeer en vraag specifiek jouw feedback, omdat [.....]; Kun je me daarom feedback geven op [.....]?
 Ja, maar...	Je reageert defensief ↓ Je staat niet open voor de feedback	- Feedback gaat over mijn professionele handelen en ontwikkeling, niet over mij als persoon - Emotionele reacties op feedback horen erbij; Ik erken ze en ga ermee aan de slag	(Waarom) voel ik de neiging om mezelf te verdedigen? - Wat kan ik leren van de feedback van specifiek deze betrokkene?	Dankjewel: Hierdoor voel ik me [.....], kunnen we dit nu/ later nog even bespreken?
 Wat jij wil...	Je analyseert de feedback niet grondig ↓ Je leert er niet echt iets van	- In plaats van feedback simpelweg accepteren, analyseer ik deze om ervan te leren - Tegenstrijdige of verwarrende feedback analyseren kan waardevol zijn	- Hoe verhoudt deze feedback zich tot eerdere feedback en mijn eigen perspectief? - Heb ik nog verduidelijking nodig?	Ik begrijp je feedback op [.....] nog niet helemaal. Zou je dat verder kunnen toelichten?
 Bedankt en door!	Je doet niets met de feedback ↓ Je werk wordt er niet beter van en je ontwikkelt niet	- Feedback is bedoeld om te gebruiken en kan ik meenemen naar andere situaties - Ik blijf feedback bewust gebruiken, stel nieuwe doelen en vraag om nieuwe feedback	- Hoe, waar en wanneer kan ik deze feedback gebruiken? - Welke moeilijkheden verwacht ik en wat of wie kan mij helpen?	Ik wil deze feedback gebruiken in deze situatie. Zou je me daar na afloop feedback op kunnen geven?

Figuur 4: Valkuilen van feedback (de Kleijn, 2024)

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 (leren) gaan met feedback, kun je groeien en jezelf door ontwikkelen.

Feedback geven

Feedback geven is niet alleen waardevol voor degene die het ontvangt, maar ook leerzaam voor jou als gever. Door feedback te geven, leer je kritisch te kijken naar werk, verbanden te leggen tussen leeruitkomsten en prestaties, en ontwikkel je je communicatievaardigheden. Je draagt bij aan leren en groei van een ander.

Door feedback te geven, help je dus niet alleen je medestudenten vooruit, maar versterk je ook je eigen beoordelingsvermogen, inzicht en leerproces.

Waarop baseer je goede feedback?

Effectieve feedback sluit aan bij waar de ander naartoe werkt en helpt om inzicht te krijgen in het eigen leerproces.

Goede feedback richt zich daarom altijd op:

- De (eenheid van) leeruitkomsten: Wat moet de student uiteindelijk kunnen of aantonen?
- De bijbehorende (succes)criteria: Waar moet het werk precies aan voldoen?
- Concreet gedrag of een concreet product: Beschrijf wat je hebt gezien, niet wat je denkt over de persoon.
- Voorbeelden: Voorbeelden maken je feedback duidelijker, eerlijker en beter toepasbaar.

Door feedback te koppelen aan (eenheid van) leeruitkomsten en criteria, help je de ander om gericht te verbeteren én ontwikkel je zelf een scherper beoordelingsvermogen.

Hoe geef je effectieve feedback?

Relevante feedback is specifiek, constructief en afgestemd op de behoeften van de ander. Het is belangrijk om niet alleen op de inhoud te letten, maar ook op de manier waarop je de feedback brengt.

Van den Berg, et al. (2014) heeft de **BKC**-regel ontwikkeld. Deze regel houdt in dat feedback effectiever is wanneer die **B**evestigend is, maar tegelijkertijd ook **K**ritisch én **C**onstructief.

Sluit af met een vraag, zoals: "Helpt dit je verder?" Zo nodig je de ander uit tot een gesprek en verdere reflectie. Hieronder zie je hoe je dat in de praktijk kunt toepassen:

Bevestigend:

"Wat ik sterk vind aan jouw aanpak is dat je de opdracht helder hebt geanalyseerd en je keuzes goed onderbouwt."

Kritisch:

"Wat nog niet helemaal aansluit bij de leeruitkomst is dat het verband tussen je analyse en je conclusie nog niet duidelijk is."

Constructief:

"Een mogelijke verbetering is om één concrete bron of voorbeeld toe te voegen waarmee je jouw conclusies sterker onderbouwt."

Samenvattend

Effectieve feedback is een cyclisch proces van vragen, ontvangen en geven. Door hiermee te oefenen ontwikkel je feedbackgeletterdheid en neem je actief de regie over je leerproces. Daarmee groei je als student én als toekomstig professional.

Feedbackgeletterdheid bij studenten én docenten

Feedback werkt alleen als zowel studenten als docenten begrijpen wat effectieve feedback is, hoe ze ermee kunnen werken en waarom het waardevol is voor leren. Dit vraagt om feedbackgeletterde studenten en docenten (Carless & Boud, 2018).

Voor studenten betekent feedbackgeletterdheid dat zij leren om feedback te vragen, te begrijpen, te waarderen en te benutten om hun leren te verbeteren. Studenten die feedbackgeletterd zijn, nemen zelf initiatief, stellen gerichte vragen, bespreken ontvangen feedback en vertalen die naar concrete verbeteracties.

Voor docenten betekent feedbackgeletterdheid het vermogen om feedbackprocessen zó te ontwerpen, te begeleiden en te modelleren dat studenten actief leren van feedback. Feedbackgeletterde docenten creëren leeractiviteiten waarin feedback geïntegreerd is, en begeleiden studenten bij het effectief benutten ervan.

Sterke feedbackgeletterdheid bij zowel studenten als docenten is een voorwaarde voor een leeromgeving waarin feedback niet alleen gegeven en ontvangen wordt, maar ook gebruikt wordt als onderdeel van continu leren.

Bronnen

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. CL3S.

Jaspers, M., & Tychon, F. (2022, juni). [Hand-out feedback studenten](#). Fontys

Munneke, L., Rozendaal, J. S., & Van Katwijk, L. (2023). Onderzoekend vermogen ontwikkelen tijdens je lerarenopleiding.

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*. Fontys Hogeschool. Geraadpleegd van: <https://www.fontys.nl/Talentgericht-onderwijs.htm>

Van den Bergh, L., Ros, A., & Beijaard, D. (2014). Improving Teacher Feedback During Active Learning: Effects of a Professional Development Program. *American Educational Research Journal*, 51(4), 772-809. <https://doi.org/10.3102/0002831214531322> (Original work published 2014)

Vygotsky, L. S. (1994). *The zone of proximal development: A psychology of learning*. Harvard University Press.