



**LEUK DAT JE
ER BENT!**

We starten om
13.00

WEEK VAN DE FEEDBACKGELETTERDHEID

Leven lang ontwikkelen



feedback.....



feedback geven kost enorm veel **tijd**



feedback blijft in de boekentas



<https://onderzoekonderwijs.net/2018/03/21/feedback-verdwijnt-nog-te-vaak-in-de-boekentas/> of
luister naar de podcast van René Kneyber en Valentina Devid <https://llearn.libsyn.com/2020>

doel van mijn bijdrage

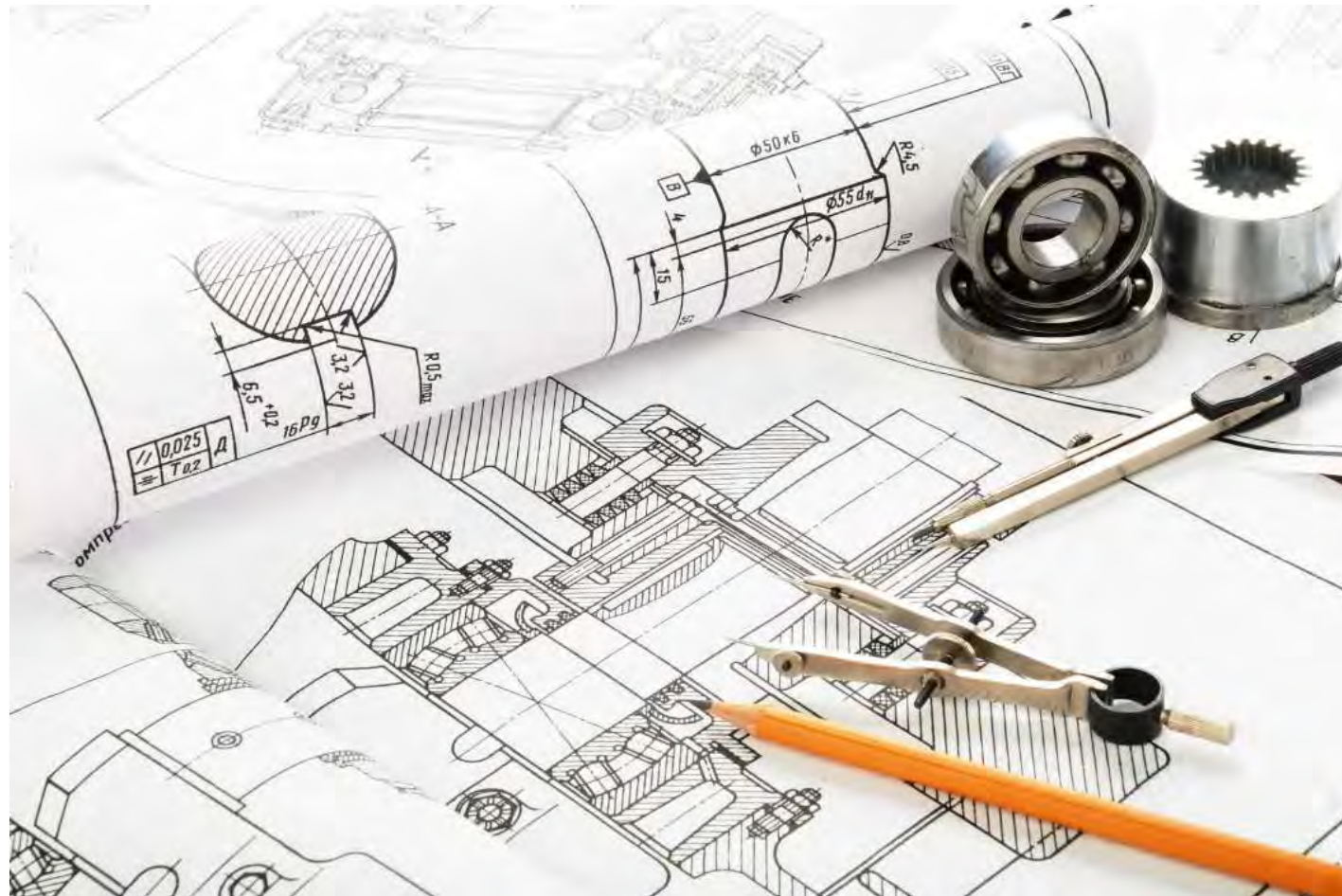
helderheid bieden welke belangrijke plek feedback heeft in het **proces van formatief handelen** en enkele **handvatten** bieden hoe dat er concreet uit kan zien

Drie kernvragen

1. Waarom is feedback niet altijd effectief?
2. Hoe kan feedback zo worden georganiseerd dat het de **student** verder helpt, maar ook behapbaar blijft voor de **docent**?
3. Wat zijn de belangrijkste **aanbevelingen**?

1. Waarom is feedback niet altijd effectief?

oorzaak 1. geen landingsplek

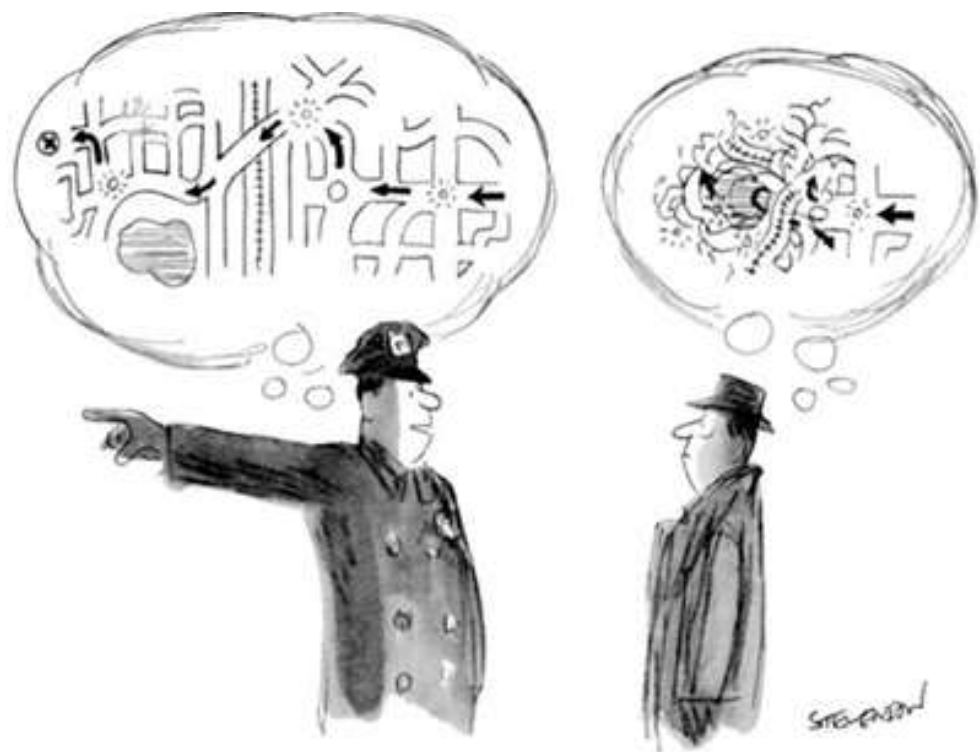


oorzaak 2. feedback-overload



oorzaak 3. onheldere criteria

BEOORDELING				
Rubric Schrijfopdracht/Verslag, Research Stage Schakeljaar				
Tweede Beoordelaar				
Criteria	Onder verwacht niveau		Op verwacht niveau	
Cijfer indicatie	4	5	6	7
			8	9
				10
Inhoud				
Titel	• Dekt de inhoud onvoldoende.		• Dekt de inhoud	
Abstract	• Incorrecte/onvolledige weergave van de inhoud • Mist kernpunten van de hoofdttekst • Mist vraagstelling		• Correcte weergave van de inhoud • Bevat de kernpunten en conclusies uit de hoofdttekst • Heldere vraagstelling	
Introductie en vraagstelling	• Te geringe selectie van relevante literatuur • Onderzoeksvraag mist focus • Relevantie van de onderzoeksvraag is onduidelijk		• Correct en beknopt overzicht van relevante literatuur • Onderzoeksvraag is ingebed in de literatuur • Onderzoeksvraag is helder omschreven • Relevantie van de onderzoeksvraag is duidelijk	
Hoofdttekst	• Incomplete/ onjuiste weergave van de literatuur • Methoden zijn onduidelijk beschreven • Niet coherente of te weinig onderbouwde argumentatie • De tekst bevat veel herhaling		• Onderzoeksvraag is leidend voor de analyse • De methoden zijn goed gekozen en beschreven • De resultaten zijn helder opgeschreven • Argumentatie is logisch en onderbouwd • Lijst met gebruikte afkortingen is aanwezig	
Conclusie	• Conclusies worden te weinig onderbouwd • Beantwoordt onderzoeksvraag onvoldoende		• Conclusies zijn adequaat en onderbouwd • Beantwoordt de onderzoeksvraag	
Discussie	• Reflectie op de resultaten van de studie ontbreekt • Reflectie op de resultaten is onvoldoende		• Reflecteert adequaat op de resultaten van de studie • Plaakt de resultaten in de context van de literatuur • Erkenning van de beperkingen van de studie	
Tabellen en figuren	• Ontbreken of zijn niet passend bij de tekst • Afwezig of onjuiste verwijzingen vanuit de tekst • Geen of onjuiste legenda's of bijschriften • Resultaten/getallen zijn niet correct of inconsistent		• Zijn passend bij de tekst • Juiste verwijzingen naar figuren vanuit de tekst • Juiste inhoud en omvang van legenda's of bijschriften • De resultaten/getallen zijn correct en consistent	
Structuur & stijl (Geldt voor gehele inhoud)	• Rode draad ontbreekt • Geen wetenschappelijke stijl • Herhalende informatie • Veel spelfouten • Een logische opbouw mist		• Bevat een duidelijke rode draad • Wetenschappelijke stijl • Logische opbouw en indeling in paragrafen met titels • Geen herhalende informatie • Weinig spelfouten en grammaticaal correct	
Referenties	• Verwijzingen zijn afwezig, niet voldoende of te eenzijdig		• Verwijzingen zijn aanwezig, voldoende en correct • Gebruik van één verwijsmethode • Schrijft van de juiste referentie op de juiste manier toe	



© J. Stevenson per The New Yorker da The Sense of Style di S. Pinker

de kennisvloek

Bron: https://wam.fandom.com/wiki/Curse_of_Knowledge

oorzaak 4. TOMTOM-feedback



het geven van steeds onmiddellijk corrigerende feedback kan leiden tot **overmatige afhankelijkheid** van de feedback en **gebrek aan controle** (aangeleerde hulpeloosheid; *learned helplessness*)

minder ze te lijden hebben onder ambiguïteit en misvattingen, maar helaas worden ze dan vaak minder goed begrepen, zeker door de beginners onder onze leerlingen. Dit probleem wordt erger wanneer definities ingezet worden bij aanvang van de behandeling van een onderwerp, aangezien de kans dan het kleinst is dat leerlingen de definitie en de aanverwante begrippen volledig zullen begrijpen.

Kijk bijvoorbeeld maar eens naar de definitie van een vergelijking hierboven. Om deze goed te kunnen doorgronden moeten leerlingen weten wat begrippen zoals 'betrekking', 'waarde', 'uitdrukking' en 'gelijk' betekenen. Is het dan vreemd dat leerlingen aangeven dat ze een hekel hebben aan algebra?

Als leraar kan het heel moeilijk zijn om dit te begrijpen, aangezien we opgescheept zitten met 'de vloek van kennis'. Wiemann (2007) legt uit dat de vloek van kennis optreedt wanneer iemand iets goed weet, en het daarom moeilijk kan benaderen vanuit het perspectief van iemand die dit nog niet weet. Dus hoewel definities (en de daaropvolgende uitleg die we bieden) voor ons heel logisch overkomen – aangezien we gezegend zijn met onze zeer verdiende, diepe, verbonden domeinspecifieke kennis – zal dit niet zo werken voor onze beginnende leerlingen. Leerlingen zullen de definities en de uitleg niet begrijpen vanwege hun misvattingen, gebrekkige voorkennis, taal- en concentratieproblemen, of een andere oorzaak. We moeten proberen te onthouden dat leerlingen niet leren van wat wij zeggen of doen; ze leren van hun interpretaties van wat wij zeggen en doen. Als deze

Eelke Warrink

Deleted: ook

Eelke Warrink

Deleted: waarschijnlijk dat ze

Eelke Warrink

Deleted: worden

Eelke Warrink

Deleted: onder

Eelke Warrink

Deleted: op dat moment

Eelke Warrink

Deleted: het kleinst is

Eelke Warrink

Deleted: , kortom,

Eelke Warrink

Deleted: haten

Eelke Warrink

Deleted: Maar ja

Eelke Warrink

Deleted: , het

Eelke Warrink

Deleted: als leraar

Eelke Warrink

Deleted: het

Eelke Warrink

Deleted: moeilijk wordt om

Eelke Warrink

Deleted: iets te

Eelke Warrink

Deleted:

Eelke Warrink

Deleted: hun

Eelke Warrink

Deleted: ,

Eelke Warrink

Deleted: nog iets heel anders

Eelke Warrink

Deleted: vermoedelijk

samengevat wordt feedback

al snel **te veel** en **te groot**

gegeven op **te veel** of **onheldere** criteria

waarbij de student zoekt naar **eerste vervolgstap**

met wederzijdse frustratie als mogelijk gevolg

feedback



verbeteren
voor de
student

feedback



verbeteren
van de
student

feedback

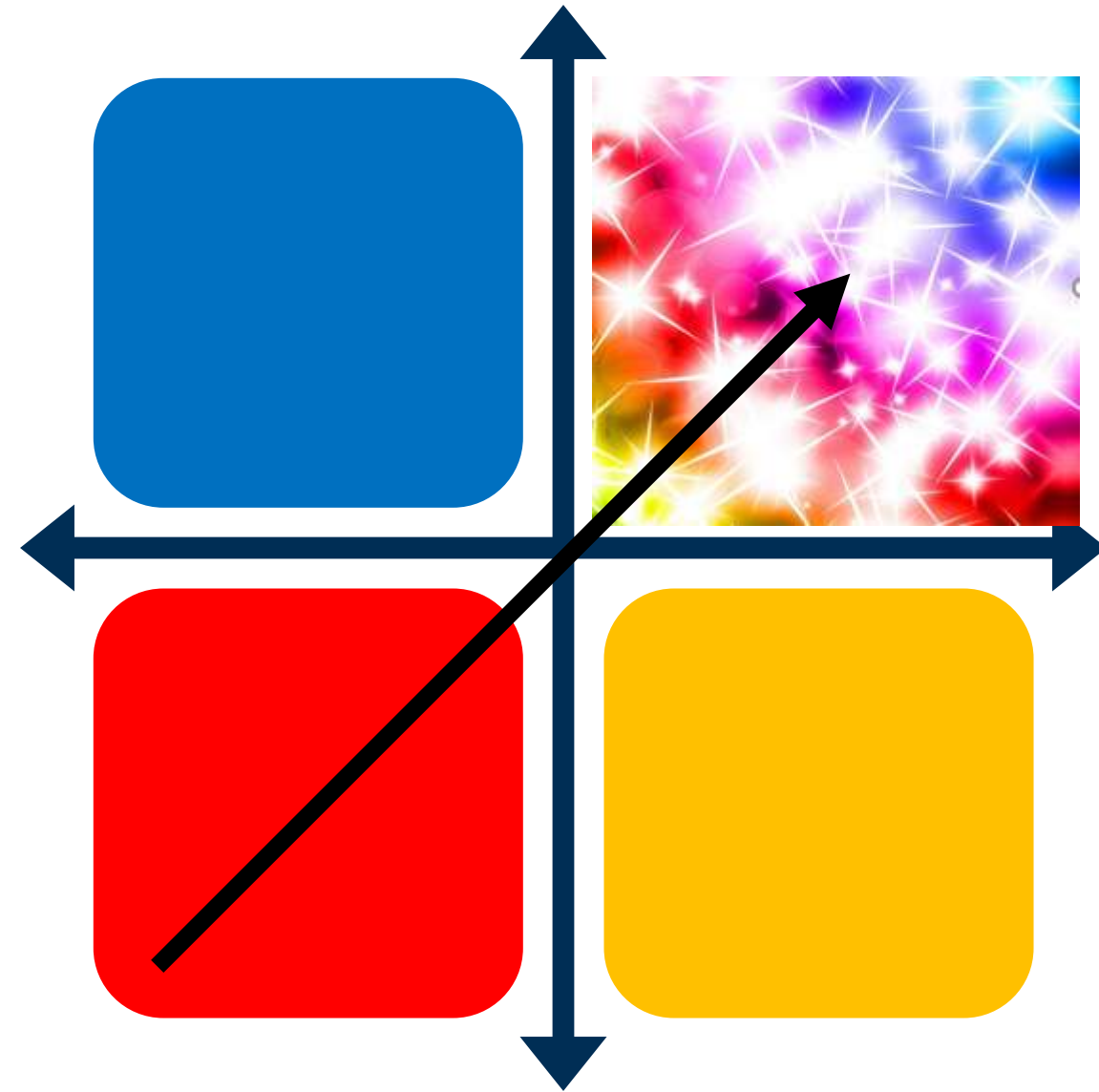
=

verbeteren
van de
student



weinig werk voor de docent

weinig
leereffect



veel
leereffect

veel werk voor de docent



2. Hoe kan feedback zo worden georganiseerd dat het de **student** verder helpt, maar ook behapbaar blijft voor **de docent**?

van **te veel** en **te grote** feedback
gericht op **teveel** of **onheldere** criteria
waarbij de student zoekt naar **eerste vervolgstap**

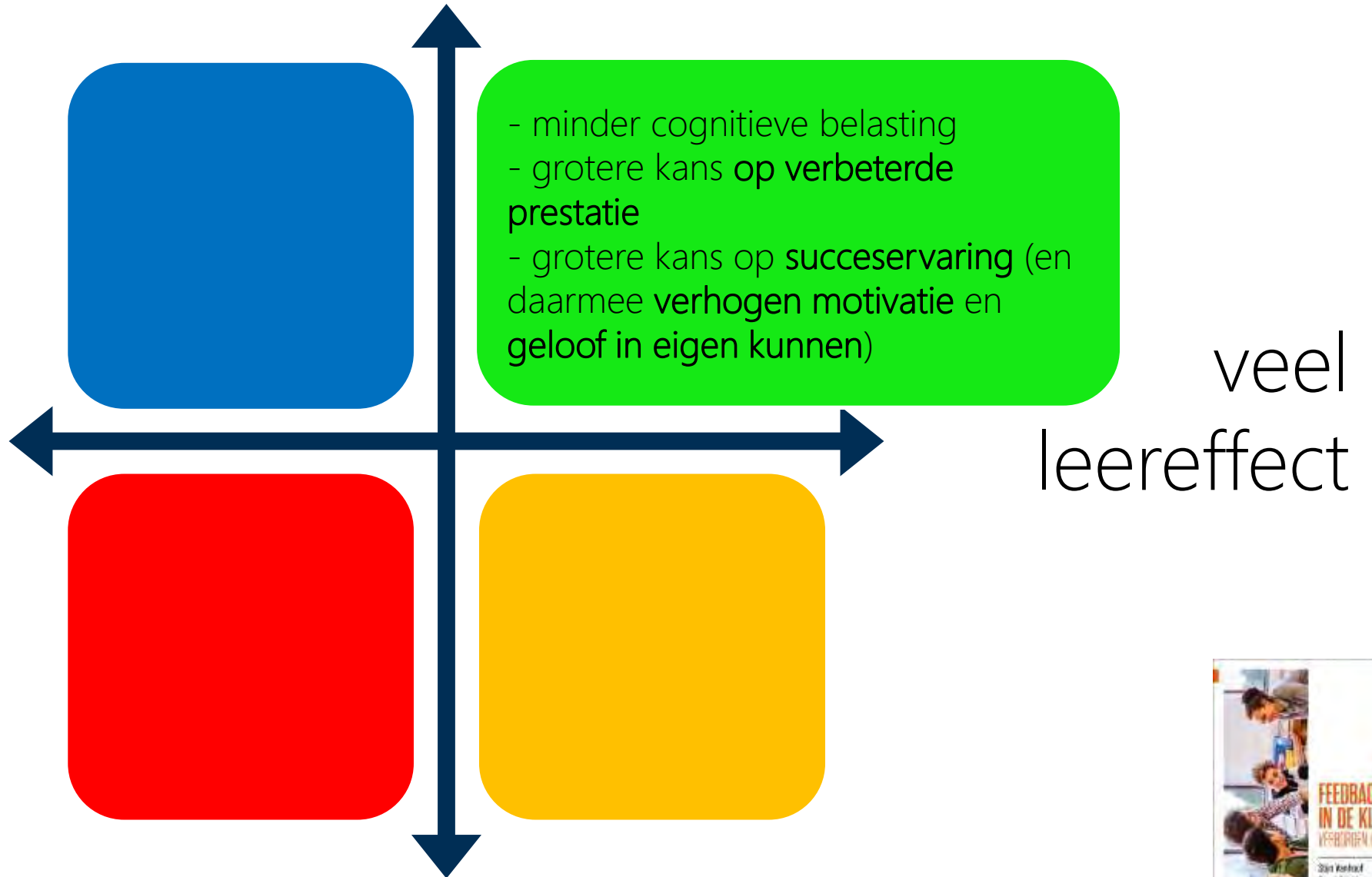
naar **veel minder** actiegerichte feedback
gericht op **één en helder** doel/criterium
waarbij de student snel een **eerste vervolgstap**
kan zetten

en dat noemen we dan...

FOCUSFEEDBACK!

zet aan tot denken en actie
is specifiek
is behapbaar
is concreet
op (zeer) korte termijn gericht

weinig werk voor de docent

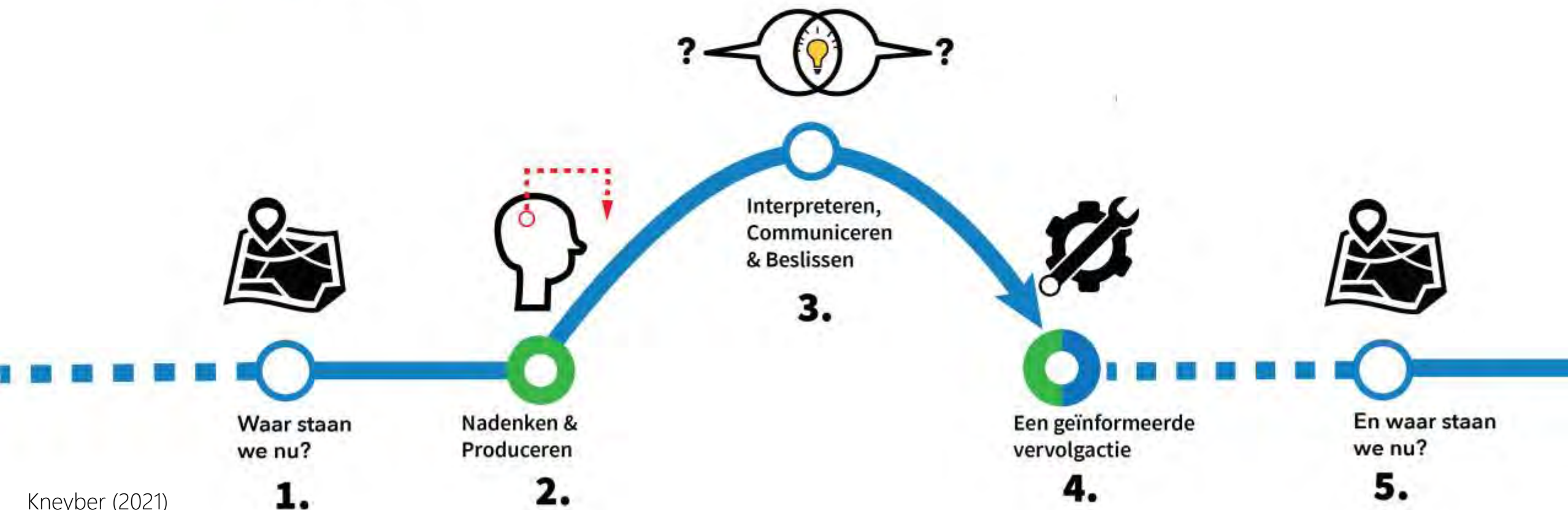


veel werk voor de docent



Hoe doe je dat?

door feedback te verankeren in het
proces van **formatief handelen**



Kwaliteitsbesef versterken over verwacht werk

- voordoen (modelleren)
- structuur en overzicht bieden
- voorbeelden geven
- in gesprek over kwaliteitscriteria
- voorkennis activeren (wat weten en kunnen studenten al?)



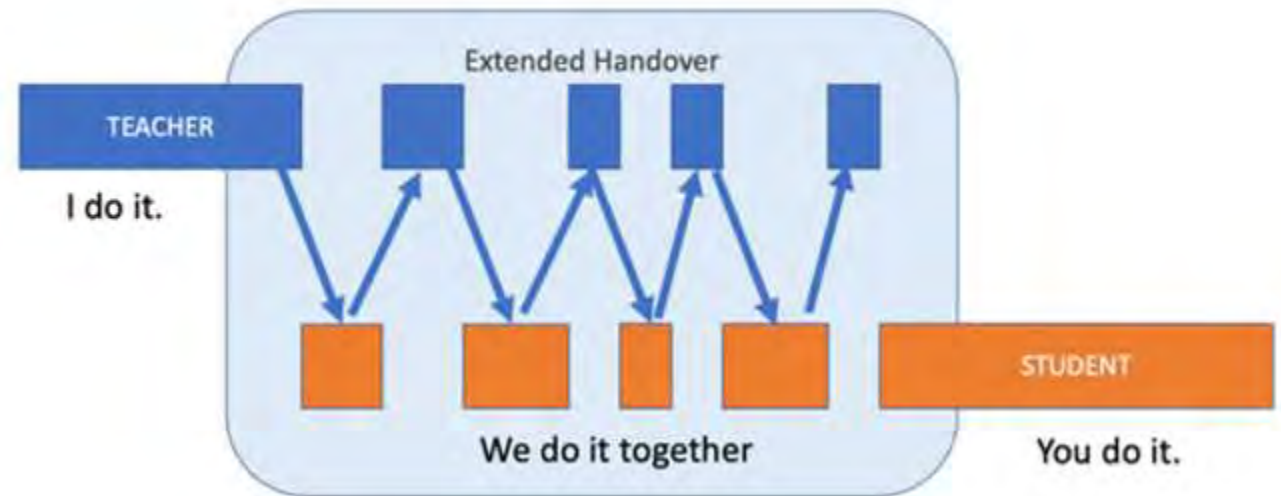
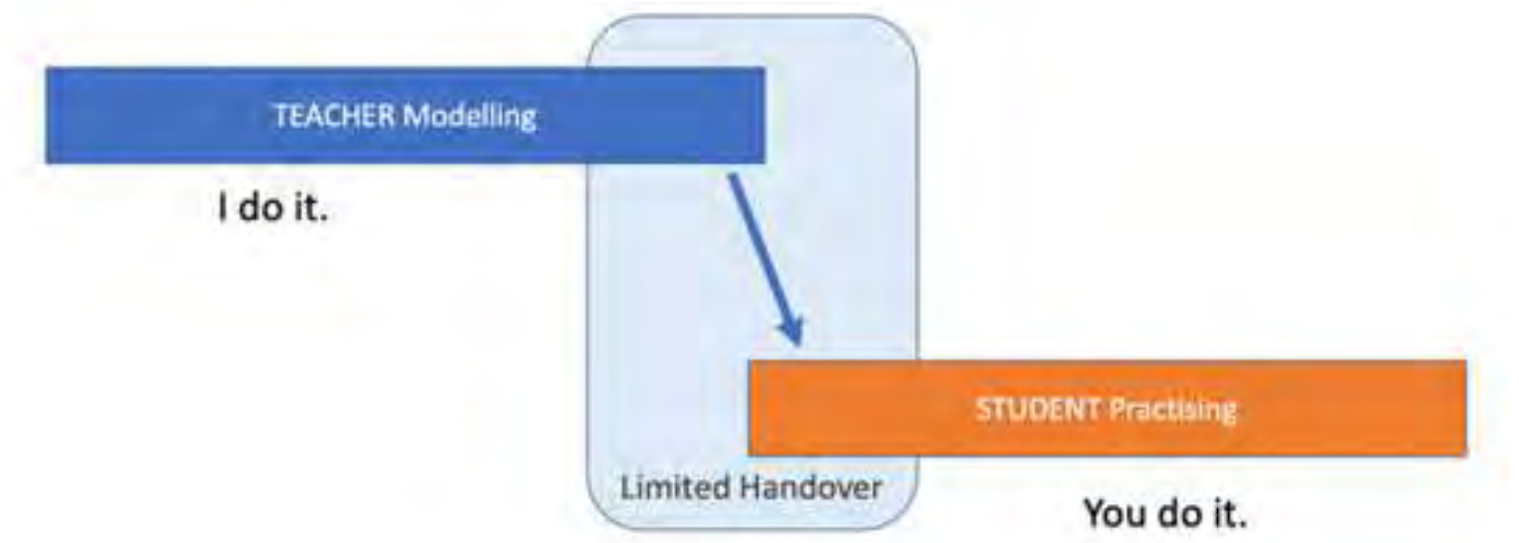
Waar staan
we nu?

1.



hoe weet ik of ik op de goede weg ben?
wanneer is het goed genoeg?





FUR ELISE

Ludwig van Beethoven





LERAAR



LEERLING OF
STUDENT ZONDER ONDER-
STEUNING

Zweet op de juiste rug zetten:

- diagnostische vraag beantwoorden
- detectivewerk (zoek fouten in eigen werk)
- tekening/conceptmap maken
- iets laten zien dat uiting geeft aan denkproces



Waar staan
we nu?

1.



Nadenken &
Produceren

2.

detecteer misvattingen

Welke van de volgende getallen is een factor van 27?



7



13,5



54



3

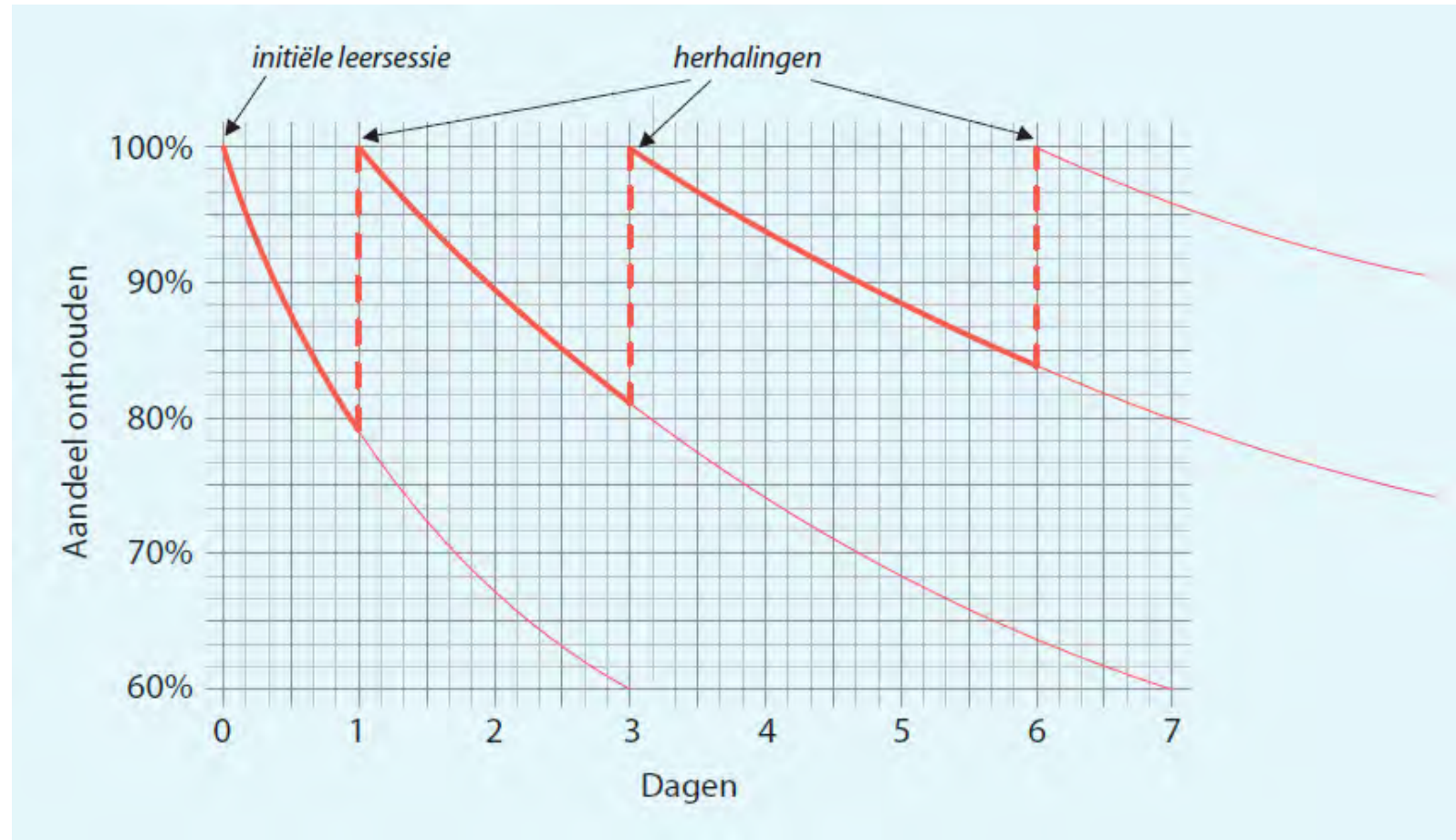
BREIN-BOEK-BUUR-BAAS



Wat weet je nog van de vorige les?

THINK-PAIR-SHARE

kansen voor herinneren en oefenen

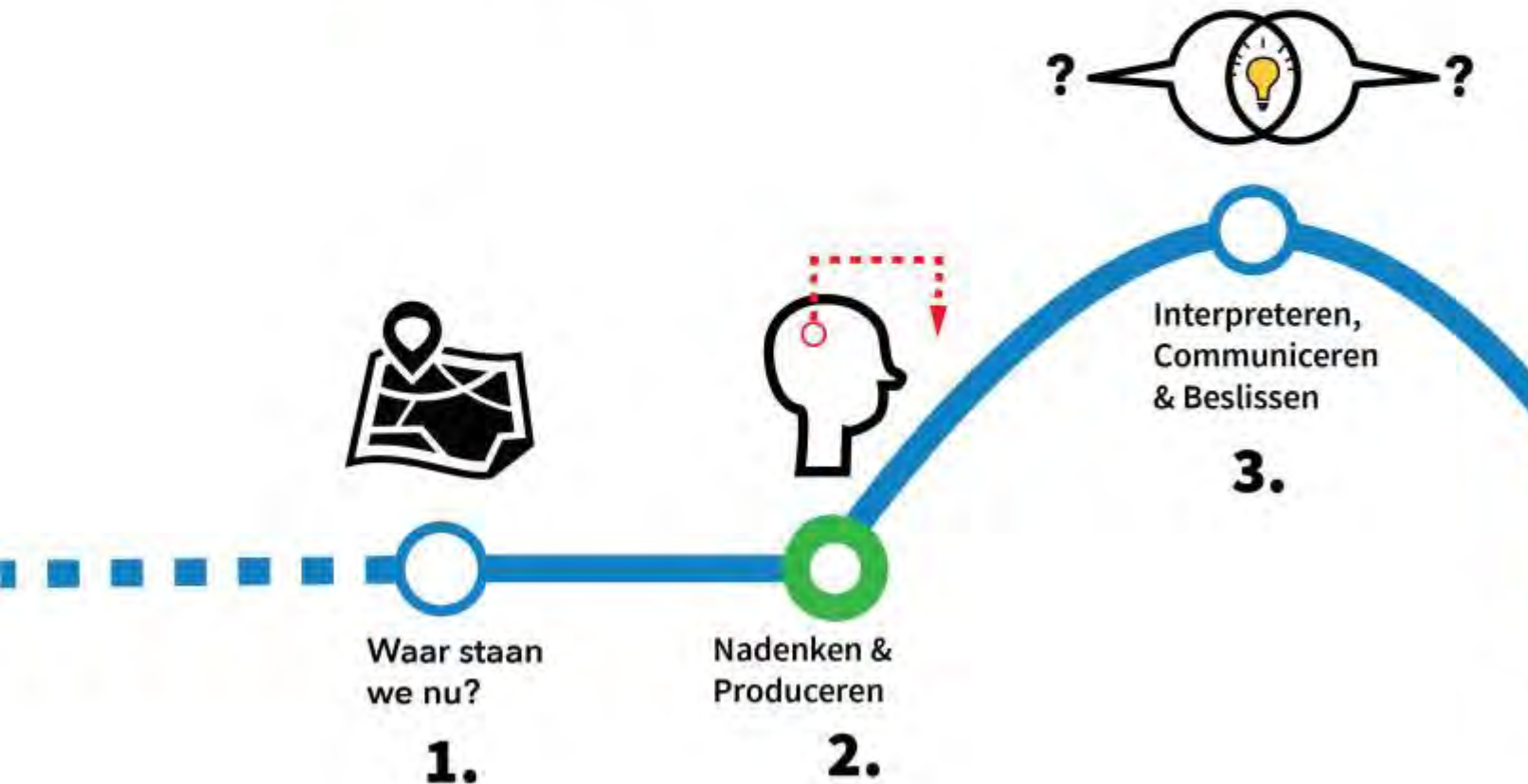




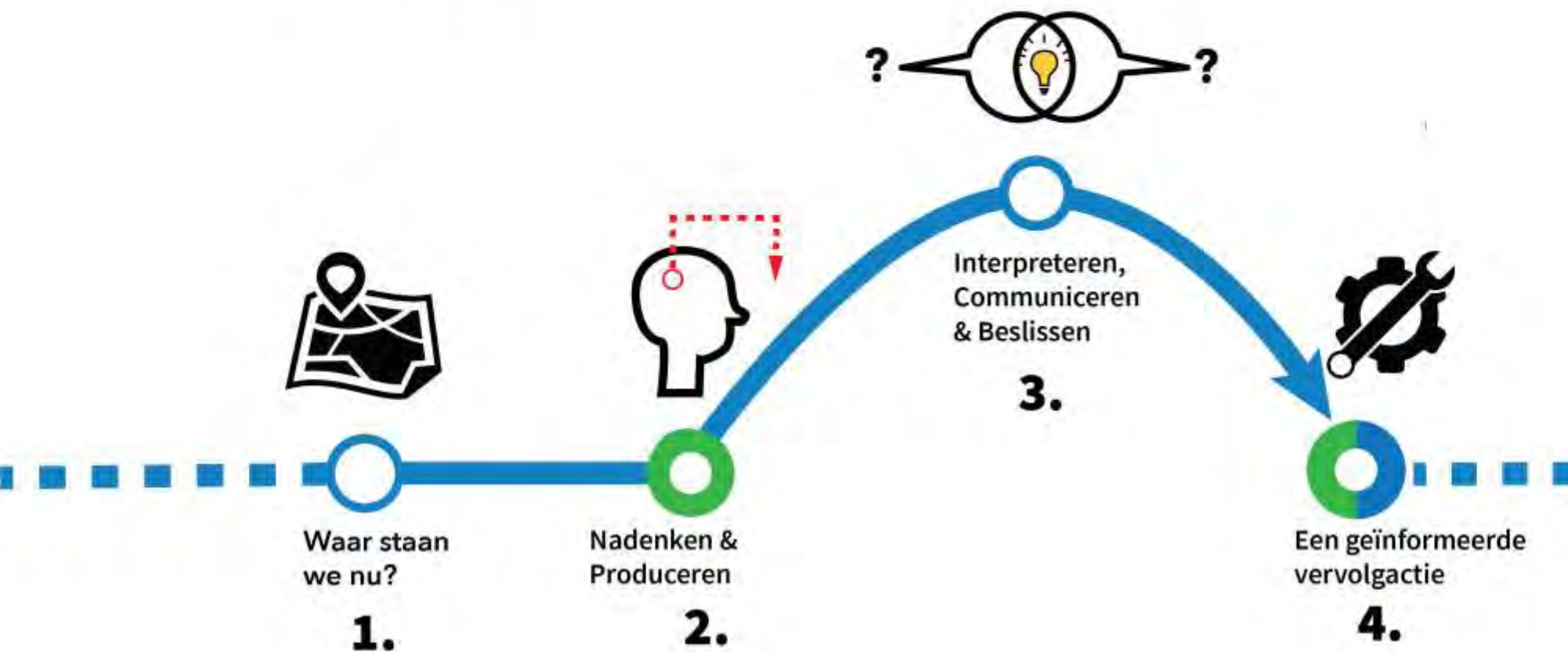
LERAAR



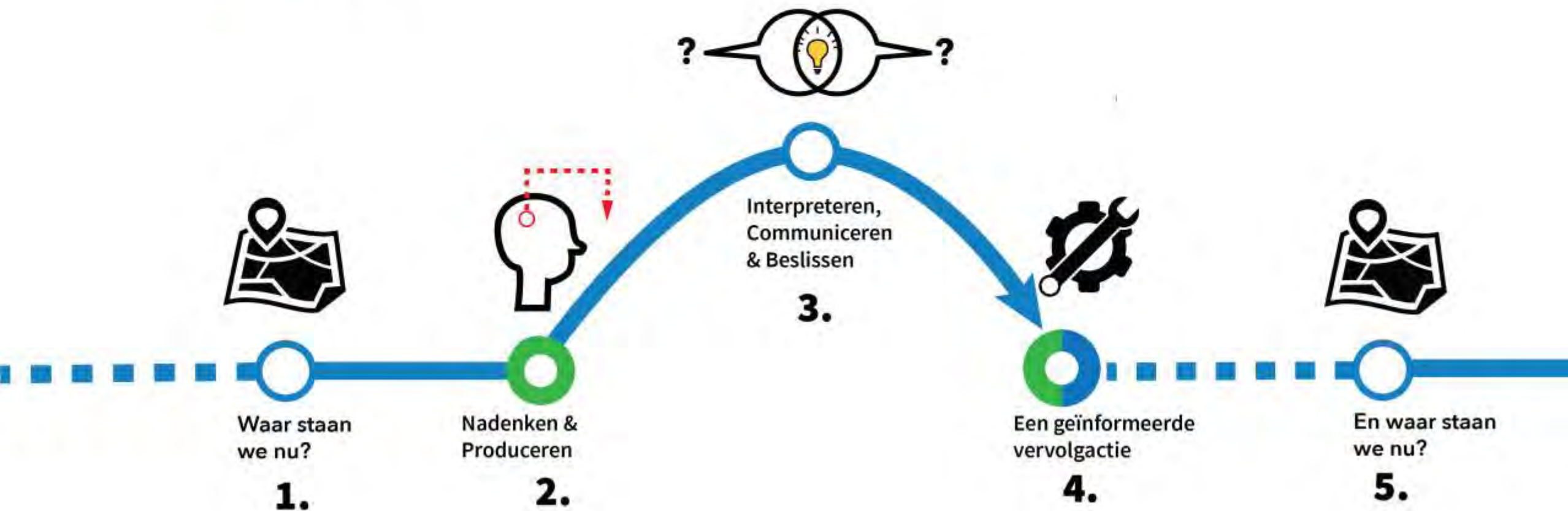
LEERLING OF
STUDENT ZONDER ONDER-
STEUNING



- Wat zegt de geproduceerde informatie mij als docent over het specifieke doel/criterium?
- Hoe vertaal ik dat naar focusfeedback?



Aan de slag!



even terug naar het thema van deze
week

leer studenten ook focusfeedback te
vragen

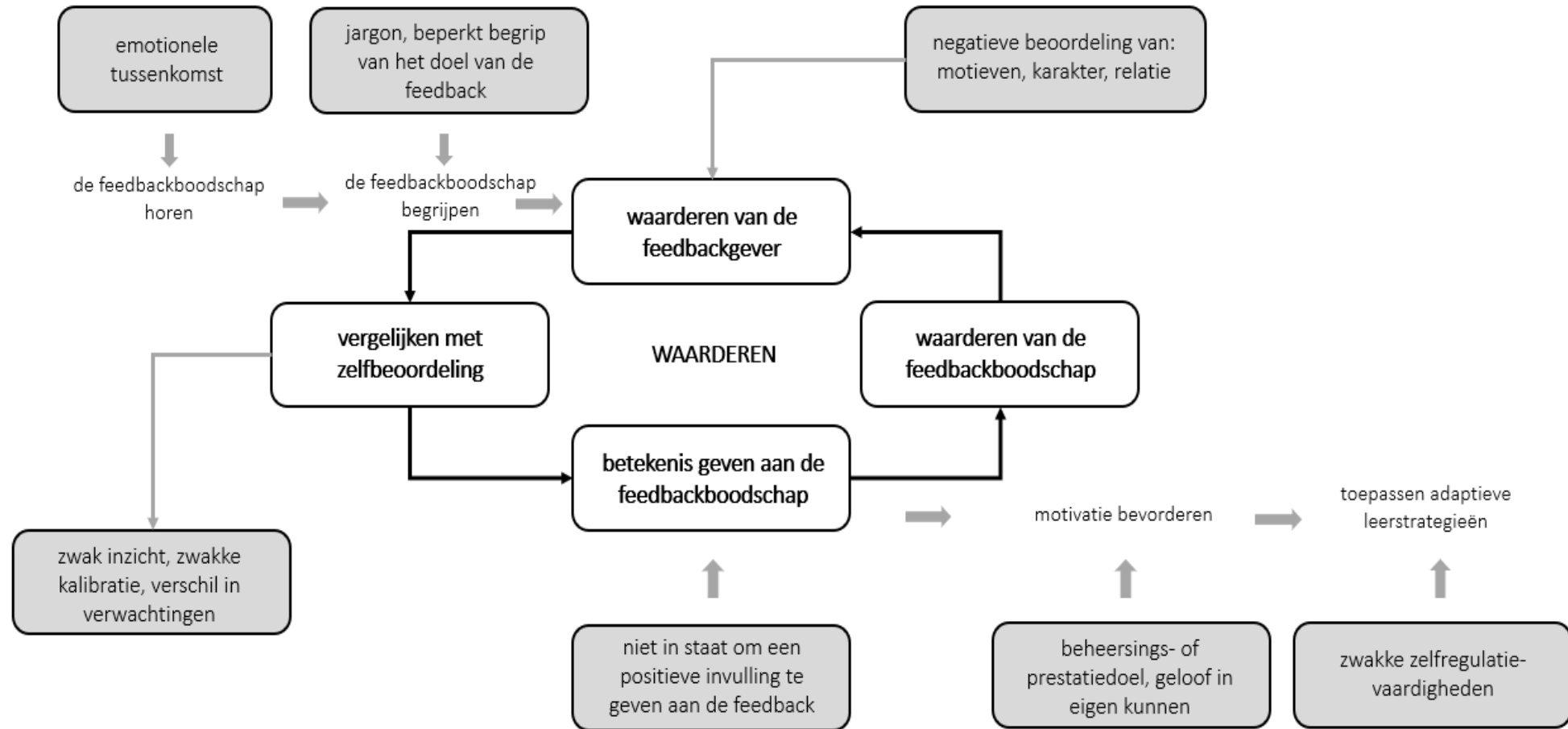
(past bij **feedbackgeletterdheid!**)

een manier om iemand jou de feedback of hulp te geven die je nodig hebt

1. bepaal de **kleinste eenheid van werk** die de ander er in moet steken
2. bepaal of jij **zelf al iets kan doen** dat [1] kleiner kan maken
3. **doe datgene** wat je zelf al kan doen
4. formuleer een **specifieke feedbackvraag** op de volgende manier:
 - vriendelijke aanhef
 - beknopte schets van de context
 - de vraag die je wilt stellen
 - waarom je de vraag aan die persoon stelt (en niet aan iemand anders)
 - wanneer je het antwoord nodig hebt

3. Wat zijn de belangrijkste
aanbevelingen?

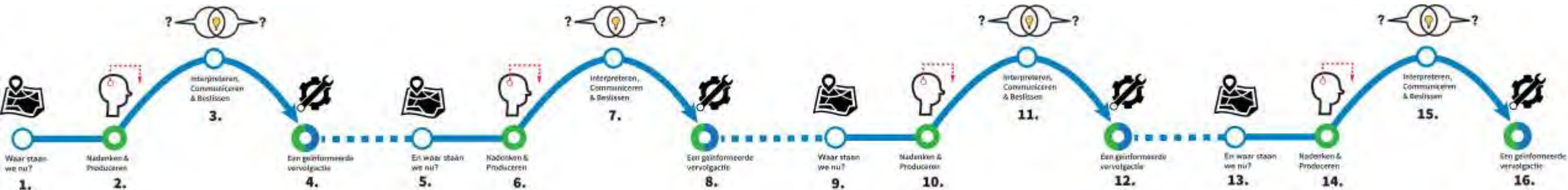
(h)erken de factoren die **acceptatie** feedback bepalen



de **ruimte** die er is, zal worden benut,
dus helderheid over de
feedbackcondities is belangrijk
(en dat is meer dan "je krijgt maximaal
2x feedback")

geef feedback
als student er klaar voor is,
soms is eerst iets anders nodig

laat studenten **altijd, altijd, altijd**
iets doen met ontvangen feedback



zorg voor **zuiverheid** in gebruik van
feedback (alleen voor formatieve
beslissingen!) en
voorkom **onnodige administratie**

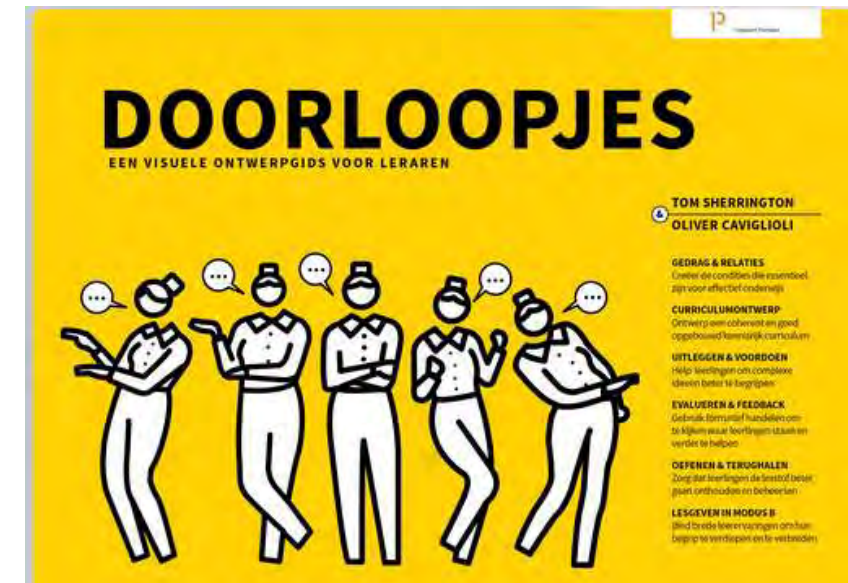
vertel studenten.....



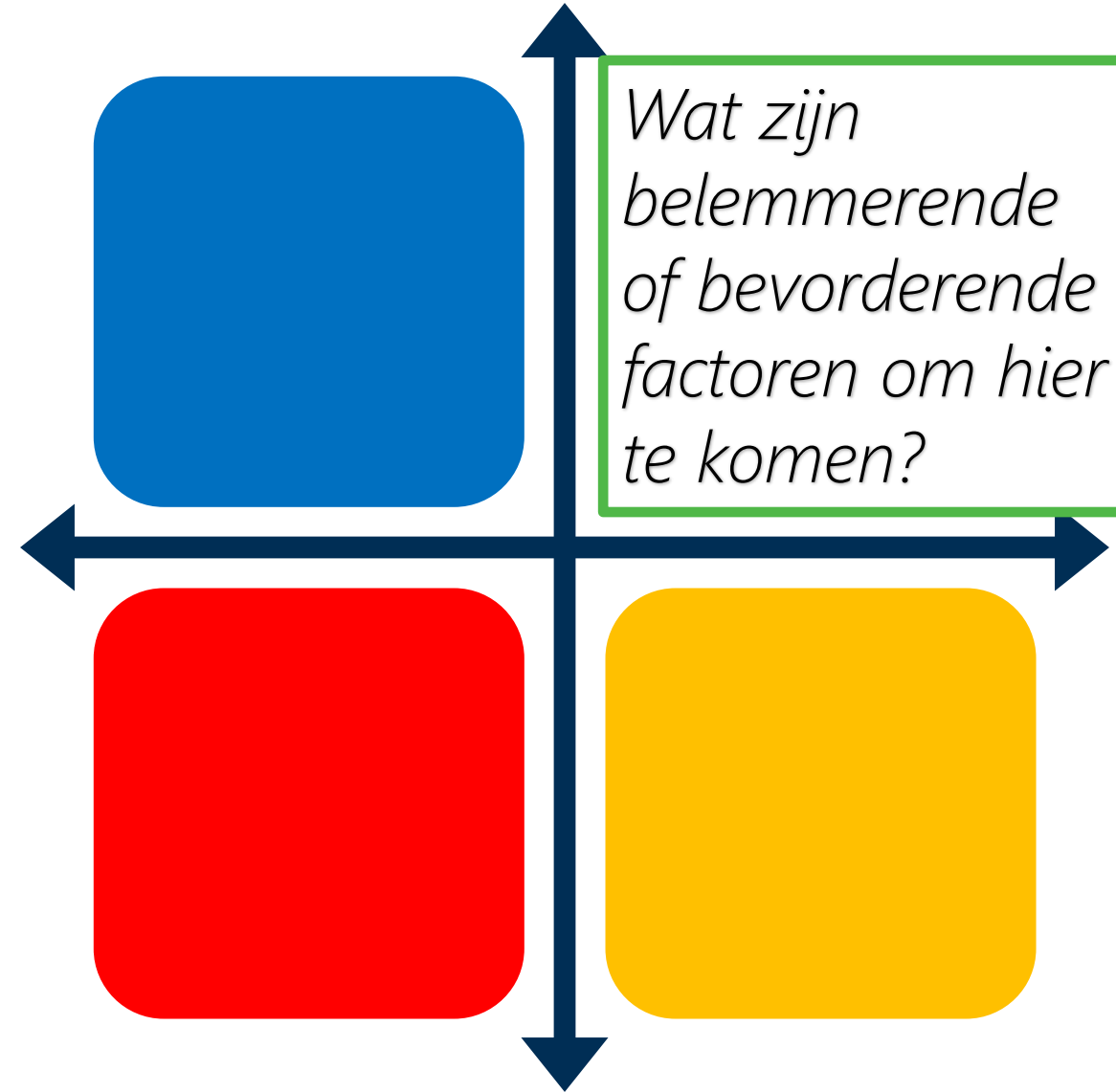
*Ik geef jou deze feedback omdat
ik **hoge verwachtingen** van jou
heb en weet dat je deze kunt
waarmaken.*

oefen met focusfeedback, **durf** daarin
goede keuzes te maken en **evalueer**
met collega's en studenten

denk groot, maar werk (heel) klein



weinig werk voor de docent



weinig
leereffect

veel
leereffect

veel werk voor de docent





ONTWERP EEN KENNISRIJK CURRICULUM ALS BASIS VOOR DIDACTIEK

Kennis, vaardigheden en ervaringen bouwen systematisch voort op eerder opgedane kennis, vaardigheden en ervaringen

MAAK TOETSING DIENEND AAN HET ONDERWIJS

Span je voortdurend in om doelen, activiteiten en toetsing op elkaar af te stemmen

VOORAF

Wat kan een leerling of student straks? Hoe ziet dat eruit, hoe klinkt dat? Verzamel voorbeelden van goede en minder goede prestaties

Breng in kaart hoe te leren kennis, vaardigheden en ervaringen samenhangen. Wat vormt voor-kennis, voor wat? Wat zijn de hoofddoelen binnen een module, hoofdstuk, de te behandelen inhoud?

Stel lange, spiraalvormige leerlijnen op. Feedback op welke vaardigheid of houding komt later weer eens van pas?

Je kan niet alle kennis landig onderhouden. Maak keuzes. Welke kennis, vaardigheden & ervaringen zijn het aller-, allerbelangrijkst?

Maak een selectie binnen alle kennis, vaardigheden en ervaringen. Welke informatie heb je nodig om een uitspraak over de voortgang te doen?

Werk aan een rijk beeld van wat de leerling of student moet kunnen laten zien. Welke kennis, vaardigheden en ervaringen komen daarin geïntegreerd aan bod? Wat is echt begrip?

Toetsprogramma's beogen een vraag te beantwoorden. Bijv. 'Is deze student een goede beroeps-beoefenaar?' Welke vraag staat centraal in jullie toetsprogramma? Welke informatie heb je daarvoor nodig?

DIDACTIEK

TOETSING

WAT

WAAROM

WANNEER

HOE

PAS OP

KWALITEITSBESEF BIJBRENGEN

Zorgen dat iedereen het doel helder voor ogen heeft en beter feedback geeft en benut

Zo vroeg mogelijk in een leerproces

Toon (contrasterende) voorbeelden van leerlingen-/ studententwerk

Voer met de klas een dialoog over deze voorbeelden

Stel samen criteria of een (een-punts)rubric op



Gebruik voorbeelden en dialoog om vooraf vastgestelde criteria of een rubric te verhelderen

Verwijs tijdens het leerproces steeds naar de voorbeelden en de criteria

Getoonde voorbeelden moeten wel haalbaar lijken en zijn. Pak indien nodig minder omvattende voorbeelden

FORMATIEF HANDELEN

Waar staan we in het leerproces, en wat staat ons nu te doen?

Zo vaak als mogelijk en zinrijk tijdens het leerproces

Stel vragen waarbij iedere leerling gedwongen wordt tot nadenken (en terughalen)

Gebruik kleine, snelle activiteiten

Zorg dat je antwoorden snel (bijv. binnen 30 seconden) kunt interpreteren

De informatie leidt ter plekke of uiterlijk de volgende les tot een vervolgstap

Controleer met een vervolgvraag of de vervolgvraag verbetering heeft opgeleverd

Gebruik om voorkennis te activeren, of om vaardigheden goed aan te leren

Voorkom nakijken & administratie; je verzamelt informatie om te kunnen handelen. De ontwerpen zijn daarom ook anders dan voor beoordelende toetsing

TRANSFORMATIEVE FEEDBACK

Feedback om de leerling of student te verbeteren

In de beginfase van een leerproces frequenter

Goede feedback is niet perfect, maar goed genoeg: geef genoeg voor leerling of student om tot actie te komen, maar laat denkwerk over

Geef feedback aan de hand van criteria of een feedbackagenda

Werk feedback niet helemaal uit, maar geef bijvoorbeeld audiofeedback (via bijv. Mote) of klassikale feedback

Feedback moet ergens landen. Geef ze een vervolgvraag met verwerkingstijd

Laat leerlingen of studenten zichzelf of elkaar evalueren aan de hand van criteria, voordat jij ze feedback geeft

Doe zelf niet teveel; het zweert moet op de juiste rug staan!

HERHAALDELIJK TERUGHALEN

Zorgen dat de lesstof beter blijft hangen

Minimaal eens per week. Liefst elke les

Stel vragen om het testeffect te benutten

Laat leerlingen of student hun eigen werk nakijken

Ontwerp een rooster waarin je oude lesstof met grotere tussenpozen terugvraagt

Varieer in de onderwerpen die teruggehaald worden

Benut terughalen eventueel om schrijfvaardigheden te verbeteren

Laat leerlingen en studenten met elkaar terughalen

Gamificeer om de herhaling aantrekkelijker te maken

Voorkom nakijken & administratie; het gaat om de act van het terughalen, en het regelmatig herhalen hiervan

BEOORDELINGS-TOETS

Benoorden wat er tot nu toe geleerd is

Eens per twee maanden. Minder vaak mag ook

Gebruik voor grotere hoeveelheden kennis en vaardigheden

Koppel doel en vorm. Wat moeten leerlingen aantonen, en wat is de beste manier om dit inzichtelijk te maken?

Toets alleen het allerbelangrijkste

Benoordelingstoetsen zouden moeten zijn als afzwemmen. Een feestje, zonder verrassende uitkomsten

Betrek niet alleen nieuwe stof in een beoordelingstoets, maar ook eerder opgestoken kennis en vaardigheden

Gebruik de resultaten ook om je onderwijs te evalueren en te verbeteren

Beperk tot een minimum om negatieve effecten op motivatie, gehanteerde leerstrategieën en een versmalling van je onderwijs te voorkomen. De inspanning van de leerling moet niet alleen voor de toets zijn

BEOORDELINGS-PRODUCT

Holistische beoordelingen die de motivatie bevorderen

Geef leerlingen en studenten ruim de tijd om een product te maken

Baseer je op het curriculumprincipe van Grote Ideeën

Denk aan grote, authentieke, open-einde-opdrachten

Laat ruimte voor de interesse van de leerling of student

Hanteer een opzet van concept-revisie-eindproduct

Zet kwaliteitsbesef bijbrengen zo vroeg mogelijk in

Vermeng docenten-, leerlingen/ studenten- en zelfevaluatie in het proces waarin gewerkt wordt aan het product

Sluit het proces feestelijk af met een publieke presentatie of tentoonstelling van de opgeleverde producten

Verzeker je ervan dat leerlingen en studenten van tevoren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden. Zorg voor veel tijd, maar hanteer ook een strak tijdsplan

ZWAARWEGENDE BESLISSINGEN

Beslissingen nemen op basis van een variëteit aan bronnen (de confetti-methode)

Deze type beslissingen neem je maximaal eens per jaar aan het einde van een schooljaar

Verzamel in een periode voldoende informatie om een betrouwbaar en valide beslissing te kunnen nemen

Verzamel deze informatie vanuit de beoordelingstoetsen en -producten

Bied leerlingen en ouders, of studenten informatierijke rapportages over behaalde doelen, prestaties, ontwikkeling t.o.v. zichzelf en aandachtspunten voor de toekomst

Evalueer je toetsbeleid en de daaruit leidende beslissingen regelmatig in termen van (on) gewenste uitkomsten

Zorg dat de route naar de beslissing ertoe bijdraagt dat de beslissing geen verrassing meer is

Vermijd het nemen van dit type beslissingen op basis van betekenismatige informatie zoals cijfergemiddeldes

Ik wens jullie nog een energievolle week toe!



DANK



dominique@sluijsmans.net | [@dmasluijsmans](https://twitter.com/dmasluijsmans) | sluijsmans.net | www.toetsrevolutie.nl

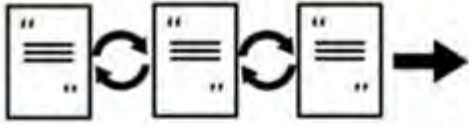
Formatief handelen is het proces van het

- **verzamelen, interpreteren en gebruiken van informatie**
- over waar studenten en staan in hun **leerproces**
- om op basis van deze informatie **beslissingen te nemen** over de **vervolgstappen** in het **onderwijsproces**
- die beter, of **beter onderbouwd** zijn dan de beslissingen die genomen zouden zijn zonder dergelijk verzamelde informatie.

(Black & Wiliam, 2008)



taakserie



- studenten werken aan **meerdere versies** van een taak (bijvoorbeeld een boekverslag)
- de **feedback** na elke versie gebruiken ze om het werk te **verbeteren**

taak in twee delen



- studenten voeren **een taak** uit (bijvoorbeeld een presentatie)
- de **feedback** gebruiken ze bij een **nieuwe taak** (bijv. het schrijven van het onderzoeksplan)

concept met revisie



- studenten krijgen **detailfeedback** op een taak
- het **eindcijfer** wordt voor een deel bepaald op basis van de kwaliteit/wijze waarop de student de **feedback heeft verwerkt**

pre-taak feedback



- studenten beginnen met het **bespreken van criteria** (bijv. door dialoog met medeleerlingen en de docent aan de hand van voorbeelden)
- daarna start student met een **eerste taak** (en weet als het goed is beter hoe de taak moet worden aangepakt)

Niet doen...	Wel: De docent	Wel: De student...
In een gemaakte opdracht allerlei opmerkingen schrijven en een algeheel oordeel geven over het hele werk	Schrijft opmerkingen in de opdracht.	Schrijft zelf een algehele beoordeling van het werk en geeft twee sterke punten en een onderdeel om te verbeteren.
In een gemaakte opdracht allerlei opmerkingen schrijven en een algeheel oordeel geven over het hele werk	Schrijft een algehele beoordeling.	Geeft in de opdracht aan waar de sterke kanten zichtbaar worden en waar verbeteringen gemaakt moeten worden.
Uitgebreid commentaar opschrijven	Geef een sterke kant en een ding dat mogelijkwijs verbeterd kan worden.	Probeert het ene geadresseerde punt te verbeteren.
Naast goede dingen in het werk schrijven 'Dit heb je goed gedaan want...'	Plaats twee vinkjes naast de goede delen van het werk.	Noteert de reden voor de twee vinkjes.
Iedere vraag nakijken.	Kijkt alleen de gemarkeerde vragen na.	Geeft door middel van markeren bij zichzelf (of bij een klasgenoot) aan waar hij de meeste hulp nodig heeft.
Bij elke opdracht dezelfde uitleg opschrijven, als dezelfde fout door veel studenten gemaakt is.	Bespreekt de vraag in de klas.	Schrijft zelf het juiste antwoord op.
Een volledige oplossing uitschrijven als de student de vraag fout heeft.	Schrijft alleen een hint, of de volgende stap op.	Probeert de opdracht nu beter te doen.
De opdracht corrigeren als de student een klein foutje heeft gemaakt	Schrijft WGHM? (Wat gaat hier mis). Of LDV! (Lees de vraag!)	Probeert de opdracht nu beter te doen.
Alleen wat meer uitgewerkte opdrachten nakijken	Bespreekt Initiële opzetten/ of halffabricaten voor de opdracht in de klas voordat ze worden ingeleverd.	Levert uiteindelijk geen half werk in!
Een opdracht teruggeven en dan meteen verder gaan met het volgende onderdeel...	Vraagt de student om een vink te zetten naast opmerkingen die ze snappen en een vraagteken naast het commentaar dat ze niet snappen (om zo studenten te trainen om actief feedback te verwerken). Laat studenten in paren de ? oplossen, voordat ze het aan jou vragen.	Gaan aan de slag met je geschreven feedback, en gaan daarna verder met een doelgerichte opdracht.

niveau	FEEDUP helderheid doelen en succescriteria	FEEDBACK vaststellen kwaliteit	FEEDFORWARD doelgerichte activiteit
Inhoud (kennis)	geef studenten voorbeelden van verwacht werk, vraag ze deze te vergelijken en te ranken. Vraag ze ook hun argumenten (kwaliteitsbesef stimuleren)	geef studenten niet de goede antwoorden op elke vraag, maar zeg: 'Zeven goed, twee fout. Zoek de twee fouten en herstel deze'	Voorzie studenten in informatie over welke inhoud nodig is de taak goed af te ronden: "Voeg drie oorzaken van X toe"
Leerproces (procedureel)	geef leerling gereedschap om hun begrip van succescriteria te structureren (aankpakken leren om tot kwaliteitsbesef te komen)	geef studenten specifieke procesinstructies: "Denk eraan dat dat bij een debat het gaat om je stelling, het bewijs hiervoor en je argumentatie. Je citaten moeten beter worden uitgelegd".	stel studenten vragen als: "Bekijk de volgende paragraaf over kwadraatvergelijkingen. Welke stappen moet je nemen om deze op te lossen?"
Leren leren (metacognitie)	geef studenten voorbeelden van werk en vraag hen succescriteria te formuleren voor een excellent voorbeeld van dit werk (kennis over succescriteria versterken)	laat studenten hun eigen werk of dat van een medestudent beoordelen voordat ze het bij de docent inleveren	vraag studenten om individueel of in groepen een plan te maken voor de volgende stap in hun project zodat een volgend niveau wordt bereikt

doorloopje hele-klas feedback



1

NEEM DE OPDRACHTEN VAN LEERLINGEN DOOR

Verzamel het werk van de leerlingen en lees het door, waarbij je je richt op een aantal opdrachten of slechts één. Het is van belang dat je dit doet voordat je de klas weer ziet; hierdoor kun je het gemakkelijk meenemen in je lessenreeks, en leerlingen kunnen zich goed herinneren wat ze precies gedaan hebben. Het allerbeste is natuurlijk om alles door te nemen, maar als je onder tijdsdruk staat, volstaat een selectie.



2

NOTEER DE STERKE PUNTEN

Achterhaal de gemeenschappelijke sterke punten en schrijf ze op. Wanneer je terugrapporteert aan leerlingen, kan het helpen om ze te vertellen wat er bij een aantal al wel goed ging. De groep die dit al deed, ziet zich zo bevestigd, terwijl degenen die dit nog niet deden, aangemoedigd worden om dit ook te gaan doen. Identificeer een paar voorbeelden van uitstekend werk, met de bedoeling om die als onderdeel van de feedback te laten zien.



3

NOTEER VERBETERPUNTEN

Terwijl je het werk doorneemt, maak je een beknopt overzicht van veelvoorkomende misvattingen, spelfouten, technische fouten en andere punten waarop verbetering mogelijk is. Het is niet onredelijk om aan te nemen dat elke fout het waard is om te delen als leerpunt. Aangezien je de feedback publiekelijk gaat geven, moet je de fouten niet aan individuele leerlingen koppelen. Noteer wel de namen van de leerlingen die je individueel zou willen spreken over bepaalde problemen die je bent tegengekomen.



4

GEEF DE FEEDBACK

De volgende les geef je het werk terug en presenteer je de feedback aan de hele klas. Bespreek daarbij zowel de sterke punten als de verbeterpunten. Dit kan via een slide, of met behulp van een smartboardcamera waarmee je je aantekeningen kunt laten zien. Je kunt je blad met feedback kopiëren voor iedere leerling, maar dit hoeft niet elke keer; dit maakt het proces tijdrovender. Neem de tijd om excellent werk te tonen; gebruik daarbij een smartboardcamera, een foto of andere manieren om het makkelijk te laten zien.



5

GEEF VERBETERTIJD

Zodra je de feedback gegeven hebt, geef je leerlingen de gelegenheid om meteen in de les al wat verbeteringen aan te brengen. Ze moeten uitvinden waar in hun werk ze veelvoorkomende fouten hebben gemaakt en waar ze verbeteringen moeten aanbrengen naar aanleiding van de ontvangen feedback. Dit bevordert de reflectie op de kwaliteit van hun eigen werk, en de leerlingen gaan de standaarden zo beter begrijpen. Bied aan om iets toe te lichten als dat nodig is. Zoek individuele leerlingen op voor een-op-eengesprekken over hun werk.



LESIDEEËN

ONDERWIJSONTWIKKELING

10 concrete handreikingen om feedback in de praktijk toe te passen



Valentina Devid



Dominique Sluijsmans

3 mei 2020

Reageer

9 minuten lezen

Docenten besteden veel tijd en energie aan het geven van feedback. De frustratie is groot als de student deze feedback negeert of niet weet om te zetten in de juiste vervolgstap. Ook lijkt het zweet vooral op de rug van de docenten te staan: zij vinden het belangrijk het werk van de student te corrigeren en te verbeteren en voelen zich ook vaak verantwoordelijk voor de kwaliteit van het werk. Maar is dit de bedoeling van feedback? Als de student slechts de correcties overneemt zonder zelf na te denken (e.g. "accept all changes"), bestaat het risico dat feedback niet leidt tot actie en (langetermijn) leren.

Maar hoe kan het dan wel? We weten dat feedback zeer waardevol is binnen het onderwijsleerproces, maar niet eenvoudig is goed te organiseren. Zie de eerdere artikelen '[Handvatten om effectieve feedback te geven](#)' en '[In korte tijd veel feedback geven op veel gemaakte fouten, hoe doe je dat?](#)'. Om wat houvast te geven delen we graag twee bijdragen over feedback. Deze bijdragen zijn gebaseerd op de workshops

