

FEEDBACK (LEREN) VRAGEN

ZO DOE JE DAT!

HANDREIKING VOOR STUDENTEN



Mieke Jaspers & Fieke Tychon
Lectoraat Technology Enhanced Assessment

MEI 2022

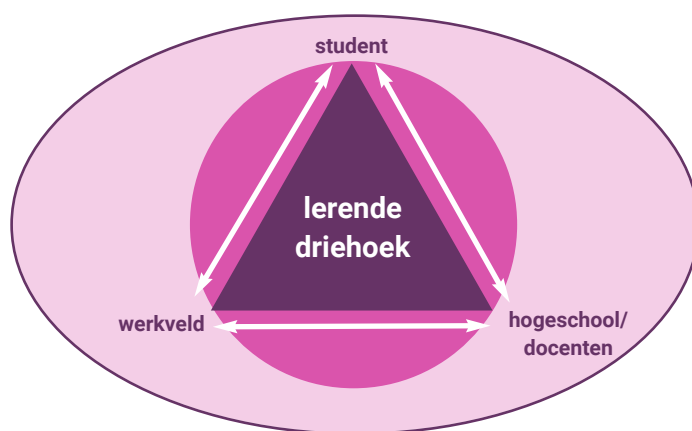
Vormgeving: FHMG, Frank van Eersel

➤ Waarom is feedback belangrijk?

Feedback is belangrijk voor jouw persoonlijke, professionele ontwikkeling, maar is geen doel op zich. Met het vragen van feedback is het de bedoeling dat jij als student zicht krijgt op waar jij op dit moment staat in relatie tot wat er van jou verwacht wordt. Op basis hiervan kun jij actie(s) ondernemen om aan het verwachte niveau te voldoen. Deze handreiking geeft tips waarmee jij gerichte feedbackvragen leert stellen, zodat jij straks de startbekwame professional wordt, die zich een leven lang blijft ontwikkelen.

➤ Welke rol speel jij als student in het feedbackproces?

Van jou als student wordt een actieve rol verwacht ten aanzien van het vragen, ophalen en geven van feedback. Jij hebt als student de regie over je eigen leerproces en je bent daarin een beoogde gebruiker van feedback en geen passieve ontvanger. Jij bent dus aan zet om al dan niet iets te doen met de feedback die je ophaalt en krijgt! Daarnaast spelen je medestudenten (peers), jouw docenten en mensen uit het werkveld een belangrijke rol in jouw persoonlijke professionele ontwikkeling, waarin jij de hoofdrol speelt. Samen vormen jullie een professionele leergemeenschap, die van en met elkaar willen leren. Ook wel de lerende driehoek genoemd (zie figuur 1).



Figuur 1 Lerende driehoek (Duvekot, 2016)

➤ Wat is feedback eigenlijk?

Feedback is dus geen doel op zich, maar een middel om informatie te verkrijgen over jouw handelen tot nu toe. Je ontvangt de feedback meestal in de vorm van vragen, opmerkingen of suggesties die jou mondeling of schriftelijk worden meegedeeld door jouw peer(s), docent(en) of werkveldpartner(s). Je kunt zelf een belangrijke rol spelen waarover je feedback krijgt, omdat het voor een groot deel afhangt van de feedbackvragen die jij zelf stelt en aan wie je die vragen stelt (zie 'Welke feedbackvragen kun je stellen?').

Maar feedback wordt pas waardevol voor jou als je de feedback ook echt begrijpt, accepteert, verwerkt en daar acties aan koppelt (Carless & Boud, 2018). Jij bent dus aan zet!

➤ Wanneer is feedback effectief?

Effectieve feedback beantwoordt voor jou als student drie vragen, die in samenhang met elkaar moeten worden gezien.

1	Waar ga ik naar toe?	Feed up
2	Hoe doe ik het?	Feedback
3	Hoe nu verder?	Feed forward

Door antwoorden te zoeken op deze drie vragen, verzamel je informatie hoe je jezelf van jouw huidige niveau kunt ontwikkelen naar het verwachte niveau. De vragen die je dan stelt zijn bij de huidige situatie bijvoorbeeld 'Hoe doe ik het tot nu toe en welke oplossingen zie ik zelf?' en bij de verwachte situatie bijvoorbeeld 'Welke acties kan of wil ik ondernemen?'.

Alle drie de vragen kunnen ook nog op vier verschillende niveaus gesteld worden, waarbij met name feedback vragen op procesniveau (bijvoorbeeld 'Heb ik de juiste personen betrokken?') en zelfregulatie niveau (bijvoorbeeld 'Hoe heb ik de regie over mijn leerproces opgepakt? Wat wil ik eigenlijk zelf leren?') tot leren leidt, met als goede derde optie feedback op taakniveau (bijvoorbeeld 'Heb ik de opdracht goed uitgevoerd?'). Feedback op zelfniveau (bijvoorbeeld 'Je bent goed bezig.') leidt vrijwel nooit tot verbetering van jouw leerresultaten en draagt meestal niet bij aan jouw persoonlijke professionele ontwikkeling. In figuur 2 wordt dit afgebeeld, waarin de donkerpaarse blokjes het meest belangrijk zijn voor jouw leerproces.



Figuur 2 Effectieve feedbackmodel (Hattie & Timperley, 2007)

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

Als je feedback vraagt om bijvoorbeeld jouw leeruitkomsten aan te (gaan) tonen, zorg er dan zoveel mogelijk voor dat de antwoorden je helpen om in de zone van naaste ontwikkeling of actuele ontwikkeling te komen en vooral niet in de paniekzone te geraken. Kortom: de feedback dient bij te dragen aan jouw persoonlijke professionele ontwikkeling (zie figuur 3). Paniek is een slechte raadgever.



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

➤ Durf vragen te stellen

Veel studenten denken dat zij de enige zijn die het lastig vinden om feedback te vragen en om de juiste vragen te stellen, die je helpen in je ontwikkeling als beginnend professional. In feite hebben de meeste studenten moeite met één of meer aspecten van hun feedback. Stel aan jouw feedbackgever vragen over de feedback als je het niet begrijpt. Durf je kwetsbaar op te stellen. En feedback leren vragen en geven moet je leren, dus geen paniek!

➤ Welke feedbackvragen kun je stellen?

Het is best lastig om de goede feedbackvragen te stellen, die jouw leerresultaten verbeteren. Meestal stellen studenten feedbackvragen zoals weergegeven in tabel 1.

Tabel 1 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)?'

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 en wil die reflectieve professional worden! 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-**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?*

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/**P**restatie: *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!*

➤ Maak gebruik van de feedback

Wanneer je feedback ontvangt, kan het niet altijd prettig binnenkomen. Je kunt er door geraakt worden of zelfs emotioneel van worden. Op zo'n moment sta je niet open voor feedback en kun je deze beter even aan de kant leggen, maar ook melden aan de feedbackgever. Op een later moment kun je proberen om de feedback af te wegen en te plaatsen. Welke feedback herken je, of herken je totaal niet of kun je niet plaatsen? Waarom raakte deze feedback mij zo? Misschien is het een blinde vlek?

Als je feedback meerdere keren terug ziet komen en het niet meteen herkent, kun je een feedbackgever vragen om een voorbeeld. Wat zegt dit eigenlijk over mij? Moet of wil ik hier iets mee? En wie kan mij daarin ondersteunen? Bedenk ook dat de feedback betrekking heeft op iets wat je gedaan hebt en niet op jou als persoon.

➤ Feedback geven aan peers: enkele concrete tips

Feedback vragen heeft ook een andere kant: **feedback geven**.

Soms vind je het lastig om feedback aan peers te geven, maar als je dat op een positieve constructieve manier doet, dan ga je elkaar waarderen als collega's in opleiding. Samen word je beter! Peerfeedback kun je zien als een vorm van samen leren. Het ophalen van feedback aan peers maakt je beter als startende professional. Je spreekt immers een gemeenschappelijke taal en je praat vanuit een identieke leefwereld.

En... als je straks afgestudeerd bent, is het ook belangrijk om jouw collega's van feedback te (blijven) voorzien en feedback te (blijven) vragen, zodat je je samen een leven lang kunt blijven ontwikkelen. De feedbackvragen die jij aan je peers stelt kunnen dezelfde vragen zijn die jij aan de peers stelt (zie tabel 2).

Tabel 2 Van feedbackvraag voor jezelf naar feedbackvraag aan peers

FEEDBACKVRAAG VOOR JEZELF (AAN ANDEREN)		FEEDBACK AAN PEER (MEDESTUDENT)
Wat is het probleem waar ik tegenaan loop?	➡	Wat is het probleem waar je tegenaan loopt?
Welke oplossingen zie ik zelf?	➡	Welke oplossingen zie je zelf?
Ik denk niet dat het allemaal voldoende is.	➡	Waarom denk je dat het niet allemaal voldoende is?

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.
- Wiliam, D., & Leahy, S. (2018). *Formatieve assessment: integreren in de praktijk*. Bazalt.