

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 die Naomi Winstone en Dominique Sluijsmans hebben verzorgd op het [Toetsrevolutie](#)congres op 3 maart jl. Dit congres stond geheel in het teken van het thema feedback.

In deel 1 zijn we [ingegaan op de belangrijkste inzichten uit de literatuur](#). In dit deel geven we voorbeelden van hoe je het in de praktijk kunt aanpakken.

Deel 2. Feedback in de praktijk

Het aantal studies over feedback is ontelbaar. Voor docenten is het vaak zoeken hoe feedback het beste kan worden georganiseerd in de grilligheid van de eigen onderwijspraktijk. Ook voor hen is oefentijd belangrijk om te komen tot een feedbackpraktijk die studenten en henzelf helpt en

[1] motiveert _____. In de workshop van Dominique Sluijsmans zijn tijdens het Toetsrevolutie-congres 10 concrete sleutels gegeven voor de organisatie van effectieve, efficiënte en motiverende feedback. Deze tien voorbeelden kunnen worden geordend naar drie categorieën:

- 1) het organiseren van hele-groep feedback;
- 2) het stellen van goede feedbackvragen en
- 3) feedback om het leren behapbaar te houden.

Je zult merken dat feedbackprocessen heel goed kunnen worden geïntegreerd in de lessen, waardoor veel sneller te achterhalen is of studenten nog begrijpen wat het doel is dat je met het onderwijs beoogt. Feedback is niet voor niks één van de meest krachtige didactische bouwstenen [2]. Hieronder beschrijven we kort elke sleutel.

Categorie 1: organiseer hele-groep feedback

1. Van individuele naar collectieve feedback

Elk individueel werk van studenten van feedback voorzien is tijdrovend. Een andere optie is het werk van alle studenten door te nemen en vervolgens een *feedbacksheet* te maken. Definieer, in

plaats van specifieke feedback naar elke student, een aantal algemene opmerkingen (zie voorbeeld).

Work to Praise and Share	Need Further Support
<p>Saba – excellent vocabulary choices</p> <p>Anees – description in opening (show under visualiser)</p> <p>Sophie – great dialogue (show under visualiser)</p>	<p>Hayden, Tanima, Aqib – Noun/Verb agreement is weak. Check through with adult during lesson.</p> <p>Selena, Tom - Not finished.</p> <p>Josie – Absent</p>
Presentation	Basic Skills Errors
<p>Great</p> <p>Show Sophie’s book – good e.g. of setting out speech and correct punctuation placement</p> <p>Reagan, Lena – errors not corrected with a single ruler line</p>	<p>Correct placement of punctuation at the end of direct speech is poor – model next lesson with Sophie’s book</p> <p>Spellings –</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>extraordinary</i> • <i>unconscious</i> • <i>symbol</i> <p>Teach and check with mini-whiteboards</p>
Misconceptions and Next Lesson Notes	
<p>Problems with tense - Swapping from past at start to present later on. E.g. Jack’s work. Need to reteach key points from previous lesson.</p> <p>Next lesson - show these sentences and identify the error. ‘The car skidded to a halt in front of the town hall. A tall man gets out and runs towards me.’</p> <p>Rewrite on whiteboards then check own work for errors with tense.</p> <p>Harley, Safa, Mariyah have no tense errors - complete challenge task identifying errors in levels of formality.</p>	

Je kunt de eerstvolgende les starten met de presentatie van voorbeelden (bijv. via ‘visualizer’), die typische fouten laten zien. Communiceer deze naar je studenten, bij voorkeur vergezeld van ‘hoe te verbeteren’- feedback. Geef studenten vervolgens tijd om de misconcepties te verhelderen en studenten te laten reageren op de feedback op basis van eigen werk.

2. Live beoordelen

In plaats van individueel werk van feedback voorzien, kun je als docent hardop denkend een (fictief) werk 'live' beoordelen. Je kunt de studenten vragen daarna het eigen werk of het werk van een medestudent te beoordelen op basis van de expert-beoordeling door de docent. Ook hier gaat het wederom om de student actief met feedback te laten werken. Je kunt ook studenten moeilijke (open)

[\[3\] vragen laten beantwoorden met een digitale tool](#). Zo kan de docent snel en live feedback organiseren. Bijvoorbeeld door de studenten de vraag te stellen: Welk antwoord vind je het beste en waarom? Of hoeveel punten zou je jezelf geven als dit een toetsvraag was geweest? Waar denk je dat nog meer uitleg nodig is? Wat zou je meer willen oefenen/herhalen?



3. Detectivewerk

Een derde mogelijkheid om studenten om feedback op individueel werk behapbaar te houden is het werk niet te verbeteren, maar feedback te geven als: *"In jouw werk staan nog vijf misvattingen/fouten, zoek ze en verbeter ze."* Door de feedback zo te organiseren wordt de student geactiveerd. Er zit ook een uitdaging in: kan je de 5 misvattingen vinden en verbeteren? Een andere optie is: Vraag studenten drie feedbackvragen te formuleren bij het indienen van een concept en geef gerichte feedback met [gebruik makend van de succescriteria](#). Geef alleen feedback als de vragen geschikt zijn. Hierdoor is de student betrokken bij de feedback, hij heeft immers van tevoren moeten nadenken over de vragen waarop hij feedback wilt. De gegeven feedback komt daardoor niet "gratis" maar de student heeft er wat voor moeten doen. Het eigenaarschap en de betrokkenheid van/bij de feedback die vervolgens komt zal daardoor groter zijn.

Categorie 2: Stel de juiste feedbackvragen

De kwaliteit van de vraag bepaalt de kwaliteit van het antwoord. Een goede vraag is een vraag die de student aan het denken zet en leidt tot antwoorden die je als docent helpen om de vervolgstap in het onderwijs te bepalen (bijvoorbeeld extra instructie, andere feedback, meer oefening en herhaling van kennis en vaardigheden).

4. Feedbackvraag achterhaalt voorkennis

Leren begint bij wat je als student al weet. Vaak geven we feedback die de student nog niet kan begrijpen, simpelweg omdat hij de kennis en het begrippenkader mist die nodig is de feedback te vertalen naar een vervolgstap. Zo heeft het bijvoorbeeld pas zin om te zeggen: *“Pas de probleemstelling aan”* als de student weet waar een goede probleemstelling aan dient te voldoen. Wat helpt is om in de wijze van feedback eerst vragen te stellen die je als docent helpen [in te schatten welke voorkennis een student heeft](#). Bij een nog zwak geformuleerde vraagstelling kan dat bijvoorbeeld zijn: Aan welke criteria denk jij dat een goede probleemstelling voldoet? Of: ik heb hier drie probleemstellingen, welke vind je het beste en waarom? Afhankelijk van het antwoord kun je dan als docent de vervolgstap bepalen.

5. Feedback vraag achterhaalt misconcepties

Als docent weet je vaak heel goed waar jouw studenten vaak veel fouten maken. Neem een vraag waarvan je weet dat studenten vaak misconcepties over hebben. Bouw deze vraag om tot een goede meerkeuzevraag waar de verschillende misconcepties verstopt zitten in de meerkeuze-antwoorden. Hierdoor kan je snel inzicht krijgen in welke misconceptie het meest en door wie gemaakt wordt. Vervolgens genereer je daar specifieke feedback op.

6. Welke feedbackvraag wanneer, bij wie en waarom?

Goede feedbackvragen houden rekening met het [het doel van de feedback](#) (helderheid geven over doelen, helderheid over waar de student staat en houvast geven bij de vervolgstap), het expertiseniveau van de student (noviet of gevorderd) en de focus van feedback (taak, proces, zelfregulatie en persoon). Al deze elementen komen prachtig samen in het artikel *A Matrix of*

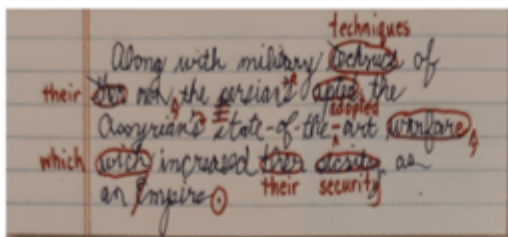
Feedback for Learning ^[4]. Deze matrix kan je als docent helpen bepalen wanneer welke feedbackvraag voor welke student zinvol is te stellen.

Learner Stage	Feedback Level	Feeding Up: Where am I going?	Feeding Back: How am I going?	Feeding Forward: What do I have to do next?
Novice	Task what	Feeding Up Prompts: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Today we are learning... <input type="checkbox"/> Success in this task will look like...(exemplar/model) <input type="checkbox"/> The key criteria for success are... <input type="checkbox"/> We are looking for... Feedback Strategies <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Reduce complexity <input type="checkbox"/> Use exemplars/models <input type="checkbox"/> Identify misconceptions <input type="checkbox"/> Use diagnostic assessment for goal setting 	Feedback Prompts: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> You <i>have/haven't</i> met the learning intention by... <input type="checkbox"/> You <i>have/haven't</i> met the success criteria by... <input type="checkbox"/> Your answer/work is/isn't what we are looking for because... Feedback Strategies <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Avoid over emphasis of error analysis <input type="checkbox"/> Feedback must be immediate <input type="checkbox"/> Match feedback to success criteria 	Feed Forward Prompts: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> To fully meet the learning intention you could... <input type="checkbox"/> Addressing the following success criteria would improve your work... <input type="checkbox"/> Adding/removing _____ would improve your work. Feed Forward Strategies <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Use language from the success criteria <input type="checkbox"/> Use scaffolding <input type="checkbox"/> Feed Forward must be timely <input type="checkbox"/> Use challenge <input type="checkbox"/> Refer to goals
	Process how	Feeding Up Prompts: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> The key ideas/concepts in this task are... <input type="checkbox"/> These ideas/concepts are related by... <input type="checkbox"/> Key questions you could ask about this task are... <input type="checkbox"/> Skills you will need in this task are... <input type="checkbox"/> Strategies you will need in this task are... Feeding Up Strategies <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Use graphical organisers <input type="checkbox"/> Reduce scaffolding <input type="checkbox"/> Increase complexity <input type="checkbox"/> Use mastery goals 	Feedback Prompts: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Your understanding of the ideas/concepts within this task is... <input type="checkbox"/> Your thinking about this task is... <input type="checkbox"/> You demonstrated _____ skills to a _____ level. <input type="checkbox"/> You used _____ strategies to a _____ level. Feedback Strategies <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Feedback amount can start to increase <input type="checkbox"/> Feedback complexity can increase <input type="checkbox"/> Use prompts or cues 	Feed Forward Prompts: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> You could improve your understanding of _____ concepts by... <input type="checkbox"/> Thinking further about _____ could improve your work by... <input type="checkbox"/> You could improve your _____ skills by... Feed Forward Strategies <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Feed Forward amount can start to increase <input type="checkbox"/> Feed Forward complexity can increase <input type="checkbox"/> Use prompts or cues <input type="checkbox"/> Use challenge
Advanced	Self-Regulatory why	Feeding Up Prompts: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> How will you use the learning intention? <input type="checkbox"/> How could you use the success criteria? <input type="checkbox"/> Which other ways could you monitor your work? Feeding Up Strategies: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Reduce emphasis of exemplars <input type="checkbox"/> Mastery and performance goals 	Feedback Prompts: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Are you on track with your work? <input type="checkbox"/> How do you know? <input type="checkbox"/> To which level are you satisfying the success criteria? <input type="checkbox"/> Are you on track to achieving your goal? <input type="checkbox"/> How do you know? Feedback Strategies: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Delay feedback <input type="checkbox"/> May only require verification feedback 	Feed Forward Prompts: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> How could you deepen your understandings? <input type="checkbox"/> How could you improve your work? <input type="checkbox"/> What is the next step for your learning? <input type="checkbox"/> How do you know? Feed Forward Strategies: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Delay feedback <input type="checkbox"/> Reduce teacher reliance <input type="checkbox"/> Develop self-regulated learners

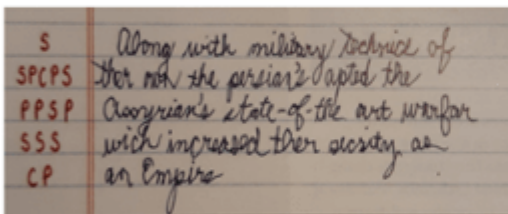
Categorie 3: Zet feedback in als kans het leren behapbaar te houden

7. Feedbacklegenda

Wanneer je studenten feedback wilt geven op criteria en doelen die vaker terugkomen, is het interessant te [werken met een feedbacklegenda](#). Deze bevat bijvoorbeeld een aantal symbolen dat verwijst naar de standaarden/criteria inclusief een aanwijzing hoe ze hun werk ten aanzien hiervan kunnen verbeteren. Concreet kun je denken aan een opdracht die je jouw studenten geeft en waarvan zij een concept dienen in te leveren. Schrijf het leerdoel en vijf criteria voor succes op (waaraan kun je zien dat studenten het leerdoel hebben bereikt?). Bedenk vervolgens een feedbacklegenda die de student gaat helpen jouw feedback te begrijpen en erop te gaan handelen. Bedenk tevens een wijze waarop je de feedback terug gaat koppelen naar de groep.

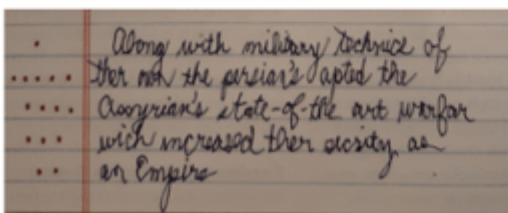


over-feedback



feedback met begeleiding

S=spelling; P=punctuatie;
C=hoofdlettergebruik



feedback waar student bepaalt waar fout zit

8. Stap voor stap feedback

Een veel voorkomend probleem bij met name complexe opdrachten is dat feedback pas na teveel stappen wordt gegeven. Werk - met name bij moeilijke opdrachten - met kleine feedbackinterventies die studenten helpen in het nemen van de eerste stap, 'less is more'. Maak opdrachten niet te groot (bijv. schrijf een review, los deze complexe som op, etc.), maar deel ze op in stap-voor-stap-opdrachten. Het is dan niet alleen makkelijker feedback te geven die de student in staat stelt een volgende stap te zetten, je kunt sneller bijsturen bij een 'verkeerde afslag'. De student zal bij opsplitsing in kleinere stappen ook sneller een succeservaring opdoen. Dit is belangrijk voor de motivatie: [motivatie volgt na succes](#).

Een andere mogelijkheid is te werken met andere vormen van schriftelijke feedback. Om studenten aan het denken te zetten kun je denken aan een manier zoals hier in de afbeelding in weergegeven.

9. Meedenken over succescriteria

Voorbeelden zijn zinvol om studenten een neus voor kwaliteit te laten ontwikkelen. Comparative judgement (paarsgewijs vergelijken) is daar een zeer geschikte methode voor. Met deze methode presenteer je aan studenten paren van voorbeelden van werk en laat je hen kwaliteit en

succescriteria bespreken ^[5]. Als docent kun je studenten door het houden van een feedbackdialoog de succescriteria bespreken en [bijvoorbeeld een single-point rubric laten ontwikkelen](#). Paarsgewijs vergelijken is bovendien een krachtige methode om werk van studenten efficiënt en betrouwbaar te

beoordelen, zie hiervoor de website van Comprove ^[6].

10. Hoge verwachtingen stellen

Studenten hebben baat bij hoge verwachtingen. Al ver in de vorige eeuw voerden Rosenthal ^[7] onderzoek uit naar de invloed van verwachtingen op de ontwikkeling van leerlingen. De resultaten lieten zien dat het hebben van hoge verwachtingen ervoor zorgt dat leerlingen zich ^[8] sneller ontwikkelen en meer leren. Marcel Schmeier schreef er een mooie blog over. Ook voor een leerrijk feedbackproces is het stellen van hoge verwachtingen belangrijk. Een feedbackrelatie gebaseerd op vertrouwen en competentie is essentieel en zal de student als prettig ervaren.

Ter afsluiting

Een feedbackproces inrichten dat is gericht op leren en succeservaringen van alle studenten is moeilijk en afhankelijk van doel, context en leerlingen/studentenpopulatie. In deze bijdrage hebben we tien voorbeelden benoemd die hierbij behulpzaam kunnen zijn. Kies vooral de voorbeelden die jou energie geven, haalbaar zijn en passen bij de doelen die jij met je studenten voor ogen hebt.

Organiseer **hele-groep feedback**

1. van individuele naar collectieve feedback
2. live-beoordelen
3. detective-werk

Stel de **juiste feedbackvragen**

4. achterhalen voorkennis
5. achterhalen misconcepties
6. welke feedbackvraag wanneer, bij wie en waarom?

Zet feedback in als een **kans het leren behapbaar te maken** (*scaffolding*)

7. feedbacklegenda
8. stap-voor-stap feedback
9. meedenken over succescriteria



Deze set van sleutels is ter inspiratie en ter oefening. Rode draad is dat feedback de student dient aan te zetten tot *denken* als misschien wel de belangrijkste indicator van leren. Maar pas op: feedback geven, ontvangen én omzetten naar actie (denk)tijd kost. Geef deze tijd, zodat feedback echt een kans wordt voor leren en motivatie.



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

Meer lezen?

- Whole-class feedback:
<https://blog.nomoremarking.com/whole-class-feedback-a-recipe-not-a-statement-e2a6704ea434>
- Video's over feedback:
<https://www.surrey.ac.uk/department-higher-education/learning-lab/feedback-engagement-tracking-surrey>
- Beslisboom voor feedback:
<https://improvingteaching.co.uk/2017/10/22/the-evidence-on-feedback-a-decision-tree/>
- Manieren voor het geven van effectieve feedback:
<https://www.teachthought.com/pedagogy/20-ways-to-provide-effective-feedback-for-learning/>
- De kracht van het vragen stellen:
<https://teacherhead.com/2018/08/24/great-teaching-the-power-of-questioning/>

[1] Winstone, N., & Carless, D. (2019). Designing Effective Feedback Processes in Higher Education: A Learning-Focused Approach

[2] www.wijzelessen.be

[3] Tool: www.padlet.com

[4] Brooks, C., Carroll, A., Gillies, R. M., & Hattie, J. (2019). A Matrix of Feedback for Learning. *Australian Journal of Teacher Education*, 44(4). Te vinden op <https://ro.ecu.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=4007&context=ajte>

[5] <https://onderwijsinnovatie.ou.nl/oi-maart-20/succescriteria-formuleren-door-te-vergelijken/>

[6] Zie <https://www.d-pac.be/>

[7] Rosenthal, R. & Jacobson, L. (1968). *Pygmalion in the classroom*. New York: Holt, Rinehart & Winston.

[8] <https://wij-leren.nl/rosenthaleffect-verwachtingen-leeropbrengsten.php>