

*Feedback is één van de meest beschreven onderwerpen in het onderwijs. Niet vreemd, omdat het ook één van de meest krachtige factoren is in het leerproces, mits je het op een leerzame manier inzet. Er zijn bij het geven van feedback een aantal keuzes te maken, waarbij verschillende factoren een rol spelen. In dit artikel de verschillende factoren en 6 wetenschappelijke inzichten voor het ontwerpen van krachtige feedback.*

## Feedback

We schreven eerder al verschillende artikelen over feedback. Zo schreven we een uitgebreid artikel met [handvatten voor effectieve feedback](#), zijn we ingegaan op [feedback bij blended learning](#), publiceerde we een [vragenlijst over feedback](#), schreven we over [feedback op taak- en procesniveau](#), zijn we ingaan op concrete werkvormen als de [feedbacklagenda](#) en de [single-point-rubric](#) en hebben we [verschillende artikelen over peerfeedback](#).

De verschillende artikelen laten de kracht, maar ook de veelzijdigheid en valkuilen zien van het inzetten van feedback. Bij feedback kun je verschillende keuzes maken, die invloed hebben op wat leerlingen er mee doen. Zo kun je als doel hebben dat leerlingen meer hun best gaan doen, de lat hoger leggen of juist iets beter begrijpen. Er zijn daarbij verschillende reacties mogelijk, die zeker niet altijd goed zijn:

Reactie	Feedback geeft aan dat het doel gehaald is.	Feedback geeft aan dat het doel niet gehaald is.
Gedrag veranderen	Minder inspanning	<b>De inspanning verhogen</b>
Doel aanpassen	<b>De lat hoger leggen</b>	De lat hoger leggen
Doel loslaten	Besluiten dat het doel te makkelijk is	Besluiten dat het doel te hoog gegrepen is
Feedback afwijzen	Feedback negeren	Feedback negeren

Figuur 1. Attributietheorie bij feedback (Dideau & Rose, 2019)

## Keuzes bij feedback

De keuzes bij het geven van feedback, zijn grofweg in te delen in vier categorieën:

- **Inhoud:** feedback kan worden gegeven op taakniveau, procesniveau, zelfregulatie niveau of persoonlijke niveau.
- **Methode:** feedback kan mondeling of geschreven worden gegeven
- **Doelgroep:** feedback kan aan de hele klas, kleine groepjes of individuen worden gegeven
- **Timing:** feedback kan tijdens een les, meteen na de les of later na de les worden gegeven

Bij het geven van feedback is het dus belangrijk om na te denken over 1) wat je beoogt en 2) wat dat vraagt van de verschillende categorieën. Wil je leerlingen bijvoorbeeld individueel, inhoudelijke feedback geven waar je wilt dat ze zelf rustig over kunnen nadenken, dan zal het om feedback op taakniveau gaan die je geschreven geeft, bijvoorbeeld middels de [feedbacklegenda](#). Zie je veelvoorkomende fouten op het proces en wil je dat dit meteen door leerlingen wordt opgepakt, dan kan een werkvorm als live beoordelen waardevol zijn. Buiten werkvormen kun je er natuurlijk ook voor kiezen dingen klassikaal te benoemen of op een andere manier over te brengen. Veel keuzes dus!

## Aanbevelingen voor feedback

Hoe zorg je er voor dat je de juiste keuze maakt? Recent bracht de [Education Endowment Foundation](#) (2021) een rapport met met daarin zes inzichten. Hieronder gaan we in op deze aspecten, aangevuld met concrete voorbeelden.

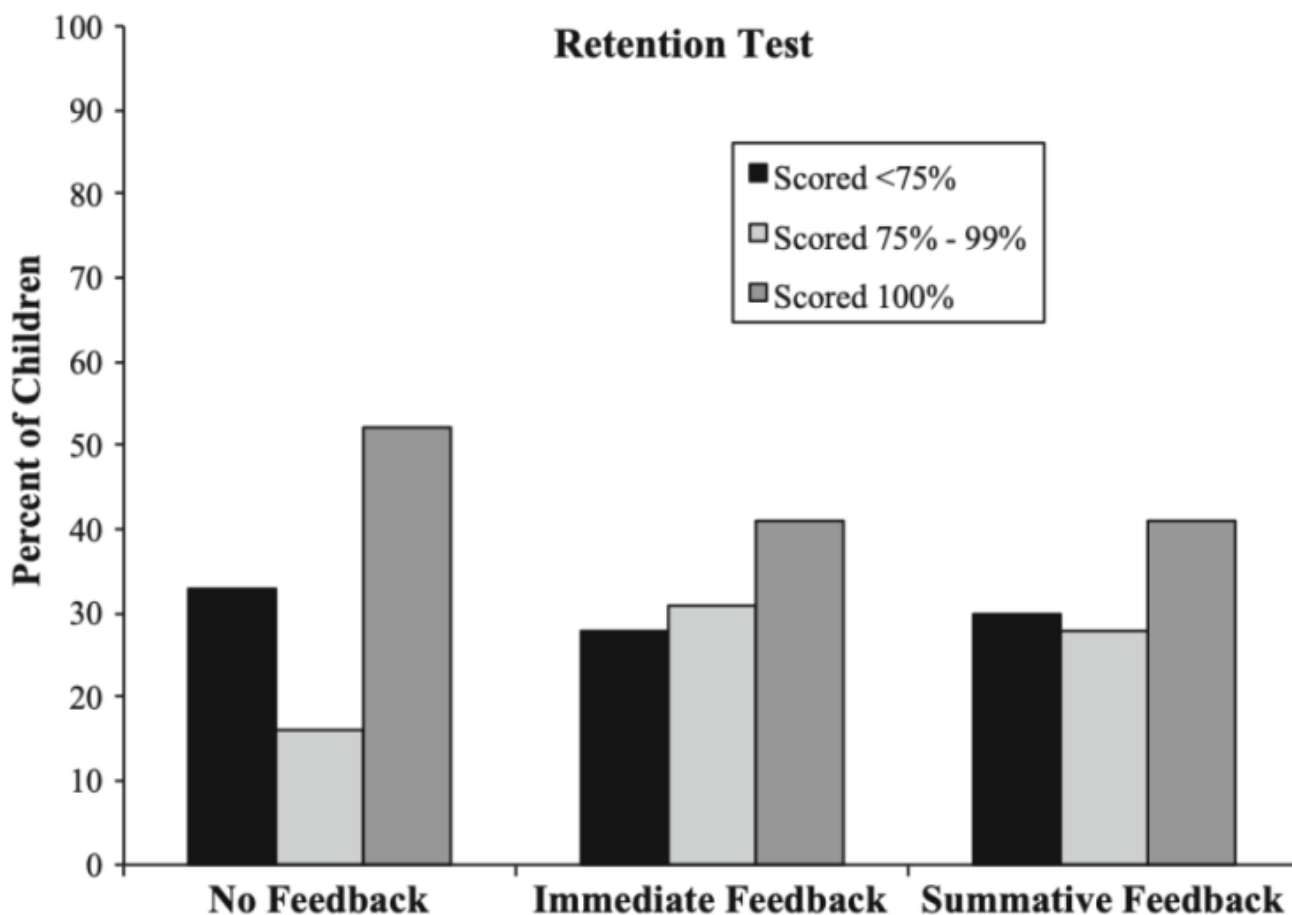
### 1. Zorg voor een goed basis

Feedback volgt op leren. Als het leerproces niet goed is vormgegeven, is feedback ook minder betekenisvol. Belangrijke aspecten van een goed leerproces zijn bijvoorbeeld een duidelijke instructie, [regelmatig herhalen](#) en [formatief handelen](#). Met name dit laatste is belangrijk: door naar duidelijke [leerdoelen](#) (of [leeruitkomsten](#)) toe te werken en doorlopend met leerlingen te kijken in hoeverre zij de doelen beheersen kan feedback als brug dienen tussen beide. Zorg dus voor een goede basis zodat feedback écht nodig is en dus ook betekenisvol is.

### 2. Zorg voor een goede timing

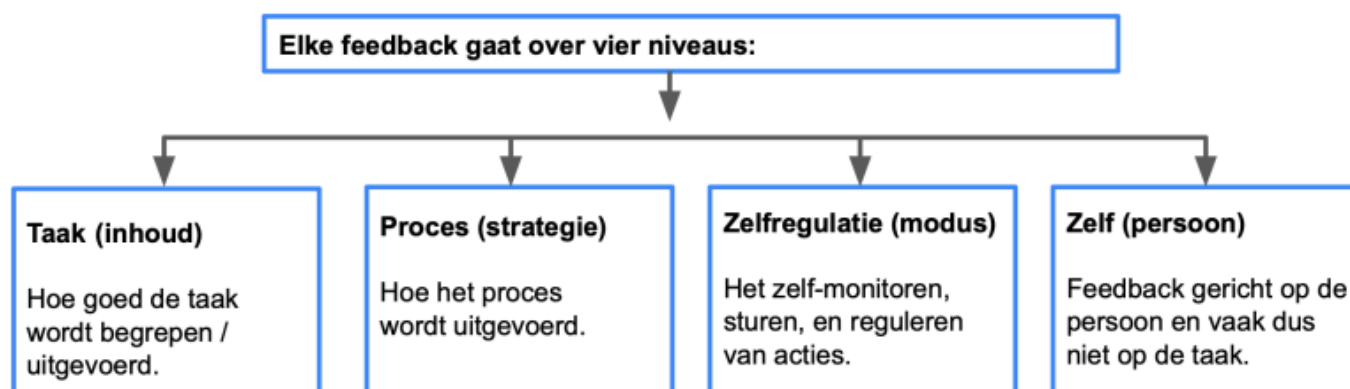
Moet feedback direct volgen op leeractiviteiten of worden uitgesteld tot een bepaald moment? Onderzoek wijst uit dat hierop geen eenduidig antwoord is te geven (zie Figuur 2). Het hangt af van de leeractiviteit, de leerling, de klas als geheel én wat je er mee wilt bereiken. Het is aan jou als docent om dit in te schatten.

(figuur 2)



Figuur 2. Invloed feedback op prestaties (Fyfe & Rittle-Johnson, 2016)

Wat in ieder geval een doel zou moeten zijn, is om leerlingen wat te leren: zet leerlingen aan het denken. Afhankelijk van je doel kun je daarbij feedback geven op de taak (inhoud), of juist het proces ([leerstrategie](#)) of de mate van zelfregulatie (modus). Feedback gericht op de persoon, specifiek de karaktereigenschappen of feedback die algemeen of vaag is, is daarbij over het algemeen minder effectief.



Figuur 3. Vier niveaus van feedback (Hattie & Timperley, 2017)

### 3. Plan het ontvangen en gebruiken van feedback

De effectiviteit van feedback hangt af mede af van de ontvanger oftewel de leerlingen. Aspecten als de motivatie, het zelfvertrouwen, de relatie met de docent en de [feedbackgeletterdheid](#) van leerlingen hebben invloed op de hoe zij de feedback ontvangen en verwerken. Het is daarom cruciaal dat je [voldoende leerruimte inbouwt in het curriculum](#) om actief met leerlingen stil te staan bij de feedback zij ontvangen: zorg voor voldoende leerruimte!

Vragen als 'Wat vind je van de feedback?', 'Begrijp je de feedback?' en 'Wat ga je met de feedback doen?' zijn vragen die kunnen helpen. Meer vragen kun je vinden in [dit artikel over feedbackgeletterdheid](#).

### 4. Zet geschreven feedback bewust in

Geschreven feedback, zoals opmerkingen, markeringen en scores, kunnen leerlingen helpen leren, maar dat is zeker niet altijd het geval. De manier waarop feedback wordt gegeven heeft invloed, maar vooral de feedback zelf is belangrijk: zet dus in op effectieve feedback (zie punt 1 t/m 3). Geschreven feedback kost vaak veel tijd en wees dus kritisch bij het inzetten ervan: 30 leerlingen individueel van geschreven feedback voorzien kost erg veel tijd. Wat vaak waardevoller is én minder tijd kost, is het klassikaal nakijken van toetsen én geven van [groepsgewijze feedback](#).

### 5. Zet verbale feedback bewust in

Verbale feedback is soms effectiever dan geschreven feedback. Oorzaken hiervan zijn bijvoorbeeld het non-verbale aspect en het feit dat het vaak tijdens de les wordt gegeven, waardoor het direct in actie kan worden omgezet. Ook hier geldt echter dat de inhoud van de feedback belangrijker is dan de vorm (zie vorige punt).

### 6. Zet in op een feedbackcultuur

Feedback is een proces. Ditzelfde geldt voor het werken hier aan met het team. Een simpel voorbeeld is het geven van feedback aan elkaar: hoe vaak bezoek je lessen van collega's? Hoe vaak geef je collega's gerichte feedback op zijn of haar werkzaamheden in het team of jullie directe samenwerking? Het werken aan feedback vraagt om een feedbackcultuur en dit kost tijd. Belangrijke stappen die je daarbij als team kunt nemen zijn het opstellen van een collectieve visie en doelen, en het werken aan de professionalisering van het team op basis van punt 1 t/m 3.

Benieuwd naar het volledige rapport? Klik [hier](#) om het te downloaden.

## Feedback als basiscomponent voor het curriculum

Feedback is een cruciaal onderdeel van het leerproces. Bij het ontwerpen van het curriculum is het dan ook een belangrijk puzzelstuk. Ga je het curriculum (her)ontwerpen, of het nu een hoofdstuk of heel jaar of meer is, sta dan als team goed stil bij de leerruimte: krijgen leerlingen voldoende feedback om de summatieve beslissing écht betekenisvol te maken?

Om daar actief mee aan de slag te gaan kun je gebruiken maken van onze [CurriculumKit](#) of kijk eens op onze website [curriculumontwerp.nl](http://curriculumontwerp.nl) met informatie, downloads en meer.