

*Feedback is één van de belangrijkste onderdelen van het leerproces van leerlingen en studenten. Door feedback kunnen zij inzicht krijgen in waar zij staan ten opzichte van het startpunt of doel. Daarvoor is het belangrijk dat de feedback op een goede manier wordt gegeven. Echter, minstens net zo belangrijk is hoe je als leerling of student de feedback ontvangt: feedbackgeletterdheid. Wat is het en wat kun je er mee in de les?*

## Goed feedback geven

Feedback, vaak gegeven door een mede-leerling of student (peer), docent of andere professional, kan erg waardevol zijn voor studenten (leerlingen). Daarbij is het belangrijk dat feedback [op een krachtige manier wordt gegeven](#). Wat maakt feedback krachtig? Enkele aandachtspunten:

- Zet aan het denken: laat het meer zijn dan een boodschap, zoals door de feedbackagenda of feedbacksheet te gebruiken.
- Zorg voor actieruimte om wat te doen met de feedback, zoals een product verbeteren of om hulp kunnen vragen.
- Waak voor zogenaamde 'post mortem' feedback: feedback na een summatieve beslissing is vooral een onderbouwing van je oordeel.
- Waak voor de 'feedback-graveyard': te veel feedback kan overweldigend zijn en daardoor deels verloren gaan.
- Geef niet alleen feedback op de taak, maar ook juist op het proces of zelfregulerend vermogen: dat is overdraagbaar naar andere opdrachten en daardoor duurzamer.

Veel meer over het geven van krachtige feedback kun je [hier](#) lezen.

## Feedback goed ontvangen: feedbackgeletterdheid

Naast de gever, is er bij feedback ook de ontvanger. Hoe goed iemand ook feedback geeft, een student moet er ook wat mee willen en kunnen doen. Dit omgaan met feedback noem je 'feedbackgeletterdheid'. Concreet is dit het vermogen om feedback te ontvangen, te interpreteren en te gebruiken om ervan te leren. Het gaat om een set van vaardigheden en attitudes om de leerwaarde van feedback te (h)erkennen en hier vervolgens ook consequenties aan te verbinden.

Studenten die feedbackgeletterd zijn, doen proactief suggesties om de feedbackdialoog gaande te houden. Zij vragen om verduidelijking, of verduidelijken hun eigen standpunt op een constructieve manier, waardoor ze in gesprek blijven over de eigen prestatie en de gekregen feedback.

Een veelgebruikt model voor feedbackgeletterdheid is dat van Carless en Boud (2018):



Carless en Boud (2018)

Volgens Carless en Boud bestaat feedbackgeletterdheid dus uit drie aspecten, die er tezamen voor zorgen dat je als leerling of student actie onderneemt (Leenknecht, 2018):

- **Feedback waarderen** gaat over het herkennen en waarderen van feedback: je hebt door dat je feedback krijgt, ziet de waarde (prioriteiten) er van in en waardeert dit. Om hier aan te werken is bijvoorbeeld goed om studenten, nog voor de beoordeling, te reflecteren op de feedback die zij hebben ontvangen (Jackson & Marks, 2016).
- **Beoordelen** gaat over het kunnen oordelen over het eigen werk, zodat zij goed kunnen inschatten welke vervolgactie wenselijk is. Om hier aan te werken is het bijvoorbeeld goed om [aan de slag te gaan met peerfeedback](#), met als extra aandachtspunt dat er wordt stilgestaan bij de oordeelsvorming en het [kennen en toepassen van de beoordelingscriteria](#) (Leenknecht & Prins, 2018).
- **Beheren van effect** gaat over het emotioneel open staan voor de feedback. Je wilt dat er niet meteen defensief wordt gereageerd op feedback maar dat het juist constructief wordt opgepakt. Om hier aan te werken is het bijvoorbeeld goed om de focus te leggen op ontwikkeling en niet op falen: fouten maken mag. Een voorwaarde hiervoor is dat er wel [ruimte is in het curriculum](#) om daadwerkelijk van je fouten te kunnen leren.

## Werken aan feedbackgeletterdheid

Op welke manier kun je in en rondom je lessen werken aan feedbackgeletterdheid?

In het verlengde van de hierboven gegeven tips, is het belangrijk dat feedback kernonderdeel is van zowel je didactisch handelen als curriculum. Laat [feedback doorlopend terugkomen in je werkvormen](#) en zorg voor een curriculum dat ruimte biedt aan het actief geven, vragen én verwerken er van. Dit laatste gaat vooral over het aantal summatieve beslissingen: een curriculum wat overloopt van de toetsen geeft weinig leerruimte. Benut die leerruimte bijvoorbeeld op de volgende manier:

### 1. Werk aan waardevolle peerfeedback

Geven studenten elkaar feedback, zorg er dan voor dat dit waardevol is. Leer studenten bijvoorbeeld wat feedback waardevol maakt (zie bovenaan dit artikel) en door gebruik te maken van de praktische vierslag uit ons recente artikel over peerfeedback. Op die manier zorg je er enerzijds voor

dat de ontvanger meer heeft aan de feedback die hij of zij ontvang. Anderzijds, en misschien nog wel belangrijker, leert de gever hierdoor hoe complex en vooral hoe waardevol goede feedback kan zijn. Je leert anders te kijken en om te gaan met feedback.

## 2. Laat studenten samen aan feedback werken

Activiteiten waarin studenten hun feedback bespreken, dragen bij aan hun feedbackgeletterdheid. Laat hen bijvoorbeeld in groepjes de feedback die zij als individu of groep hebben gekregen bespreken, en omzetten in actie. Een andere manier om dit te doen is hen in groepjes indelen en hen naar voorbeelden van gegeven feedback (bijvoorbeeld uit een databank) laten kijken. Laat hen dit samen bespreken. Begrijpen ze de feedback? Wat zouden zij in zo'n geval doen?

## 3. Bespreek feedback

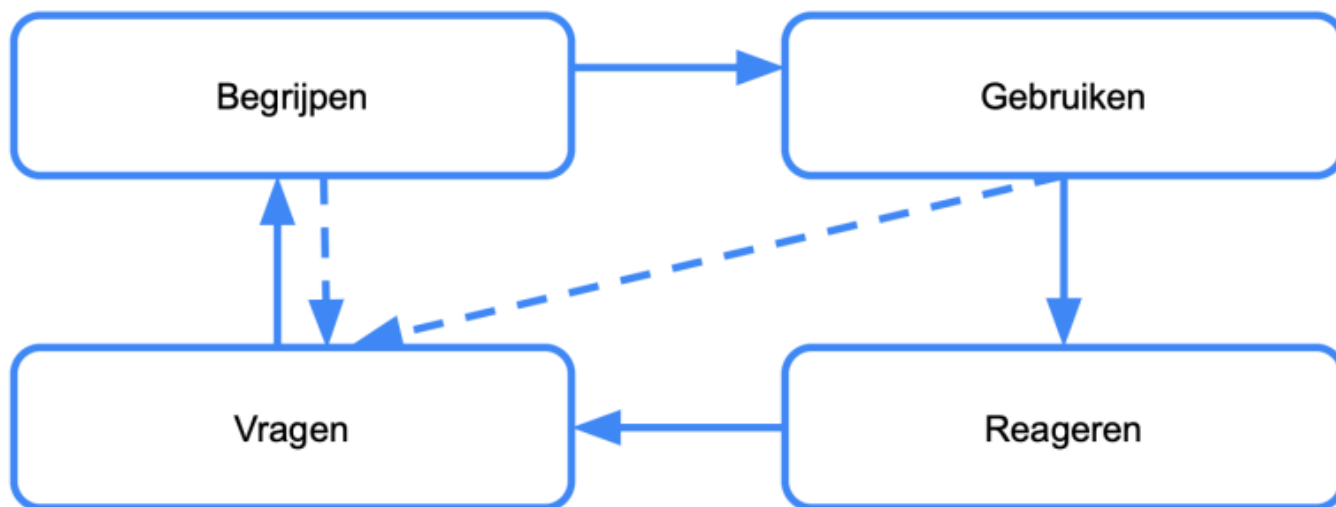
Ga met het gesprek aan over de feedback. Sta bijvoorbeeld in de groep stil bij vragen als: Waarom krijgen jullie feedback? Begrijpen jullie de feedback die jullie krijgen? Welke acties gaan jullie nemen na het krijgen van de feedback? Door regelmatig dit soort metagesprekken te voeren, kunnen studenten bewuster met feedback omgaan en zullen jullie meer een gedeelde perceptie over feedback ontwikkelen. Op die manier kunnen studenten stap voor stap leren steeds zelfstandiger om te gaan met feedback.

## Feedback en de zone van naaste ontwikkeling

Hoe zorg je voor de juiste voorwaarden om studenten stap voor stap zelfstandiger te leren omgaan met feedback? In de didactiek noem je het stap voor stap opbouwen van de zelfstandigheid oftewel het afbouwen van de ondersteuning: [scaffolding](#). Dit is het doorlopend aanspreken van de zone van naaste ontwikkeling van studenten, die als het goed is steeds groeit.

Beide begrippen zijn onderdeel van het [gedachtegoed van Lev Vygotsky](#). In het verlengde van zijn gedachtegoed komt uit recent onderzoek van de Kleijn (2021) naar voren dat feedback vooral betekenisvol en daardoor krachtiger wordt, als het plaatsvindt *in sociale interactie* met meer ervaren peers, wat ook zeker docenten kunnen zijn. In gesprek dus.

Daarbij wordt feedback vooral krachtig als de strategieën die je als docent gebruikt om te scaffolden, worden gespiegeld naar studenten toe, om zo hen steeds zelfstandiger met feedback om te laten gaan. Niet jij als docent, maar de studenten, gaan zo scaffolden. Dit vraagt van hen dat zij feedback begrijpen, gebruiken, er op kunnen reageren én ook zelf feedback vragen.



de Kleijn (2021)

### **Feedback-vragen leren stellen**

Met name het zelf stellen van vragen is iets wat in de praktijk vaak erg lastig blijkt te zijn. Het is dan ook belangrijk om hen hierbij actief te helpen door strategieën aan te leren. Een goede manier om dat te doen, is door studenten te leren welke vragen zij aan zichzelf of hun peer (mede-student, docent of andere professional) kunnen stellen. Deze vragen zullen mede afhankelijk zijn van de situatie: heeft hij bijvoorbeeld al eens feedback gehad? Loopt hij of zij ergens tegenaan? Moet er bepaald doel gehaald worden? Op basis van de situatie, kun je volgens de Kleijn (2021) studenten helpen door hen de volgende vragen te leren stellen:

|               | <b>Opvolging-gestuurd</b>   |   |   |
|---------------|-----------------------------|---|--|
| <b>SUPER</b>  | <b>Samenvatting</b>         | Waarom heb ik deze feedback gekregen?   |  |
|               | <b>Uitproberen</b>          | In hoeverre gebruik ik de gekregen feedback?                                  |  |
|               | <b>Prestatie</b>            | Hoe is de feedback terug te zien in mijn prestatie?                           |  |
|               | <b>Emotie</b>               | Hoe reageer ik emotioneel op de gekregen feedback?                            |  |
|               | <b>Raad vragen</b>          | 'In hoeverre heeft het verwerken van de feedback tot een verbetering geleid?' |  |
|               | <b>Probleem-gestuurd</b>    |   |   |
| <b>POWER</b>  | <b>Probleem</b>             | Waar loop ik tegenaan?  |  |
|               | <b>Opties</b>               | Welke opties heb ik om dit probleem op te lossen?                             |  |
|               | <b>Weging</b>               | Hoe kies ik de voors en tegens van de opties?                                 |  |
|               | <b>Eigen keuze</b>          | Op basis van die voors en tegens, welke optie zou ik zelf kiezen?             |  |
|               | <b>Raad vragen</b>          | 'Kun je me hier feedback op geven? (elementen uit P, O, W en E)'              |  |
|               | <b>Doel-gestuurd</b>        |   |  |
| <b>CLOSER</b> | <b>Context</b>              | Waarom presteer ik, zonder hulp, zo?  |  |
|               | <b>Leerdoel / Onderwerp</b> | Op welke onderdelen wil je graag feedback ontvangen?                          |  |
|               | <b>Selecteren</b>           | Wat vind je dat al goed gaat en wat vind je dat nog beter kan?                |  |
|               | <b>Raad vragen</b>          | 'Kun je mij hier feedback op geven?' (elementen uit C, LO en SE)              |  |

Op basis van de Kleijn (2021)

## Feedback in de cultuur

Met de hierboven omschreven handvatten kun je studenten helpen actief aan de slag te gaan met feedback. Om al die handvatten goed tot hun recht te laten komen, helpt het - of is een voorwaarde - dat je binnen de school of opleiding actief inzet op een feedbackcultuur: laat feedback niet alleen onderdeel zijn van het onderwijs, maar ook de werkomgeving. Zet dus niet alleen in op feedback van docenten naar student of tussen hen in, maar ook van student naar docent en van collega naar collega. Bezoek bijvoorbeeld eens elkaars lessen of vraag studenten regelmatig actief om feedback.

Hopelijk heb je zo weer wat bruikbare inzichten om samen te werken aan feedbackgeletterdheid. Wat doe je al? Wat neem je mee? We lezen het graag hieronder!

Literatuur

Carless, D., & Boud, D. (2018). The development of student feedback literacy: enabling uptake of feedback. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 43, 1315-1325. doi: 10.1080/02602938.2018.1463354

Jackson, M., & Marks, L. (2016). Improving the effectiveness of feedback by use of assessed reflections and withholding of grades. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 41, 1-16. doi:10.1080/02602938.2015.1030588

Leenknecht, M. J. M., & Prins, F. J. (2018). Formative peer assessment in primary school: The effects of involving pupils in setting assessment criteria on their appraisal and feedback style. *European Journal of Psychology of Education* 33 (1), 101-116. doi:10.1007/s10212-017-0340-2

Renske A. M. de Kleijn (2021) Supporting student and teacher feedback literacy: an instructional model for student feedback processes, *Assessment & Evaluation in Higher Education*, DOI: 10.1080/02602938.2021.1967283

Sutton, P. (2012). Conceptualizing feedback literacy: Knowing, being, and acting. *Innovations in Education and Teaching International*, 49, 31-40. doi:10.1080/14703297.2012.647781