

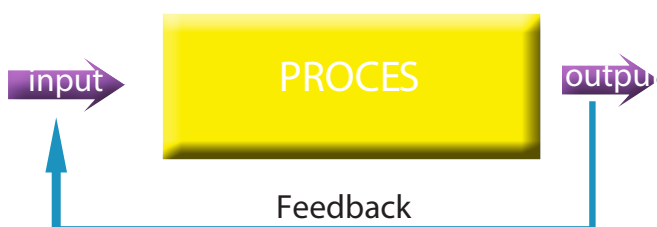


FEEDBACK GEVEN

Wat is de plaats van feedback geven?

- J. Geleijnse -

In de top tien van 'wat er werkt in het onderwijs' staat feedback geven vermeld. Het is één van de meest voorkomende elementen voor succesvol lesgeven. Maar hierin is de variatie groot. Feedback is "een proces waarbij de uitkomst van een proces wordt teruggevoerd aan de invoer".



Figuur 1 Feedbackproces.

Wat is het doel van feedback geven?

Met feedback wordt gepoogd het verschil (de kloof) tussen huidige prestatie en gewenste prestatie van de student te verkleinen. Het is belangrijk dat de mentor weet wat het doel is waar de student naar streeft. Effectieve feedback staat altijd in relatie tot het doel.

"Voor het geven van feedback is een helder en duidelijk doel nodig dat gezamenlijk is vastgesteld."

Feedback kan verschillende effecten hebben; het geeft de student informatie of inzicht of aanwijzingen of stuurt de aandacht. Kortom; feedback kan op verschillende manieren werken.

De manier van feedback geven is ook heel gevarieerd. Het kan bijvoorbeeld affectief zijn (schouderklopje) of een bevestiging dat de student het goed begrepen heeft. Om effectief feedback te kunnen geven heeft een mentor veel informatie van de student nodig. Hij moet weten wat de student begrijpt, denkt, voelt en weet. Hiervoor is een grondige observatie nodig.

Hattie en Timperly (2007) hebben in hun onderzoek vier niveaus vastgesteld waarop feedback gegeven kan worden:

Tabel 1 Niveaus van feedback (Hattie & Timperly, 2007).

Niveaus	Bijbehorende vragen
Taak / product	Hoe goed is de taak/ product uitgevoerd? Is het correct of niet?
Proces	Welke andere strategieën zijn nodig voor de taak?
Zelfregulatie	Wat is de noodzakelijke kennis en begrip om te weten wat je doet?
Persoon	Persoonlijke evaluatie.

Taakniveau.

Feedback op taakniveau wordt het meest gegeven. Deze manier is krachtig wanneer het informatief is, er uitleg wordt gegeven en alternatieven worden besproken met de ander.

Procesniveau.

Het tweede niveau is op het proces. Dit is effectiever dan op het taakniveau, omdat deze vorm van feedback gericht is het op het verbeteren van strategieën. Een voorbeeld hiervan is "Je geeft nu iedere keer een leerling straf/ een standje. Kun je het op een andere manier proberen?"

Zelfregulatie niveau.

De derde vorm is feedback geven op zelfregulatie. Dit kan zorgen voor meer vertrouwen en/of zelfbeoordeling van de student verbeteren. Het helpt hem/haar bij het 'waarom', 'waar' en 'wanneer' van aanpakken op taak- en procesniveau.

Persoonsniveau.

Feedback op de persoon wordt vaak verward met 'positieve waardering' (goed gedaan). Dit leidt vaak af van de taak, het proces of de zelfregulatie. Complimenten geven vaak weinig informatie en helpen zo de student

FEEDBACK GEVEN



niet verder. Uit onderzoek blijkt dat feedback met positieve waardering minder goed werkt dan feedback zonder positieve waardering. Positieve waardering zorgt voor minder betrokkenheid ("Je bent een goede meid"). Gebruik complimenten om de student thuis te laten voelen, maar laat dit achterwege bij het geven van feedback.

Feedback op proces en feedback op zelfregulatie is het meest effectief volgens Hattie en Timperley op het diepere leren. De minst effectieve vorm is feedback op de persoon. Andere onderzoekers stelden dat directe feedback meteen na de taak of het product effectief was bij feedback op product of taak. Vertraagde feedback is meer effectief bij feedback op proces.

Kenmerken feedback.

Feedback moet de volgende kenmerken bevatten om leerbevorderend te zijn:

- zo precies mogelijk geformuleerd
- het gaat over wat goed is (in plaats van over wat fout is) en
- feedback heeft een verleden, heden en toekomst.

Effectieve feedback geeft volgens Hattie en Timperley (2007) antwoord op drie vragen:

1. Waar ga ik naartoe (doelen)? Dit noemen zij 'Feed up'.
2. Hoe ga ik dit bereiken? Dit wordt 'Feed back' genoemd.
3. Hoe nu verder? Oftewel 'Feed forward'.

Opdracht:

Observeer bij de les van de student en noteer je bevindingen. Bereid het nagesprek voor door schriftelijke bevindingen om te zetten en geef bewust één van de drie effectieve manieren van feedback.

Literatuur:

- Hattie, J. (2013). *Leren zichtbaar maken*. Vlissingen; Bazalt.
Hattie, J. & Timperley, H. (2007). *The power of feedback*. *Review of Educational Research*, 77 (1), p. 81-112.
Marzano, R. & Pickering, D. (2013). *Wat werkt in de klas?* Vlissingen; Bazalt.
Ruijters, M. & Simons, R.J. (2012). *Canon van het leren*. Deventer: Kluwer.

Van der Valk (in Simons en Ruijter, 2012) pleit daarnaast nog voor een verdiepende vraag voor de mentor. Namelijk "Waar ligt het talent van de student?" om zo de intrinsieke motivatie te verhogen en aan te sluiten bij de student zelf.

Voorwaarden voor effectieve feedback:

- Een sfeer van vertrouwen en veiligheid tussen feedbackgever en ontvanger.
- De feedbackgever stelt vragen zonder bijbedoelingen.
- Duidelijkheid over de relatie.
- Naast de behoefte van de gever wordt ook de behoefte van de ontvanger gezien: wat kan deze met de feedback?
- De ontvanger wil de feedback horen en is zich bewust van zijn actieve rol in het proces.
- Werk aan maximaal twee problemen tegelijk.

