

## VISIETEKST FEEDBACK

### Van waar komt het?

#### John Hattie

John Hattie verricht al meer dan 15 jaar onderzoek naar welke ingrepen door leraren een significant effect hebben op het motiveren van leerlingen in hun leerproces (**49 technieken**). Hij omschrijft feedback als het instrument voor leerkrachten om de verzamelde informatie over het leren van de leerlingen om te zetten in zinvolle adviezen om het leren te verbeteren. Deze definitie geeft aan dat feedback in de eerste plaats leerbevorderend moet zijn, gericht op het verminderen van de verschillen tussen het huidige level van de lerende en het gewenste resultaat.

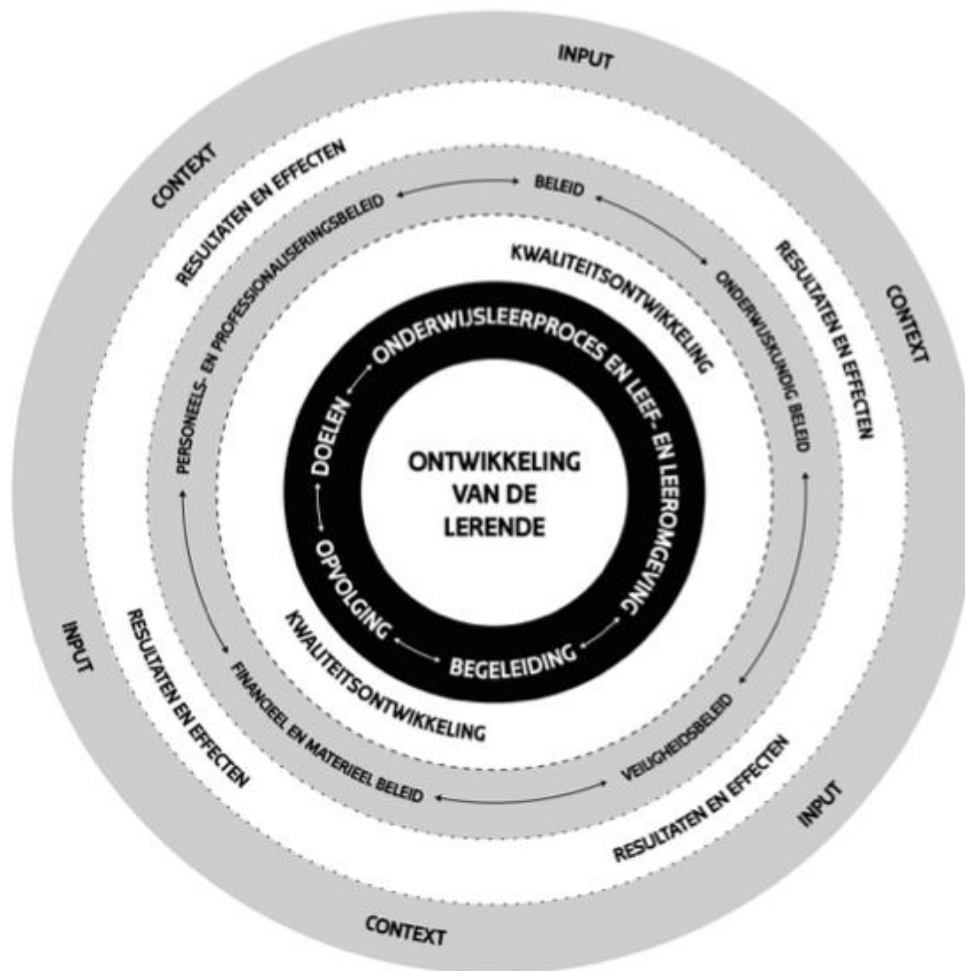
De belangrijkste conclusie van Hattie is dat we als leerkracht naar onderwijs moeten kijken **door de ogen van de leerling**: de focus ligt op leren, en niet zozeer op lesgeven. Wat is het effect van mijn lessen? Wat gebeurt er bij de leerling? Welke feedback is nodig om hem verder te brengen? Daarnaast moeten we als leerkracht durven te geloven dat elke leerling eigenaarschap kan opnemen voor zijn eigen leerproces. Door te reflecteren en feedback te krijgen, wordt de leerling zijn eigen leraar.

In alle onderzoeken van John Hattie blijft feedback een prominente plaats innemen. Steeds blijkt dat het geven van feedback een belangrijk onderdeel is van het leerproces. Feedback behoort tot de tien belangrijkste factoren die onderwijsprestaties positief beïnvloeden, naast bijvoorbeeld het stellen van uitdagende doelen en directe instructie.

#### R-OK

Feedback geven aan leerlingen moet een steeds belangrijkere plaats innemen in het leerproces. In het referentiekader voor OnderwijsKwaliteit (R-OK) staat de lerende centraal. Inspectie heeft dan ook oog voor de goede implementatie van het opvolgen en begeleiden van leerlingen, en specifiek voor feedback over 'waar de lerende staat in zijn leerproces'. Niet alleen in dit kader maar ook in het Decreet Leerlingbegeleiding wordt gerefereerd aan efficiënte terugkoppeling over waar leerlingen staan.

Het referentiekader voor OnderwijsKwaliteit (RO-K) beschrijft uitvoerig de verwachtingen voor kwaliteitsvol onderwijs met het leren van de lerende als centraal uitgangspunt. Op de website [www.mijnschoolisok.be](http://www.mijnschoolisok.be) is feedback te situeren in de tweede binnenste cirkel van het Onderwijskwaliteitskader. Onder de deelrubriek 'opvolging' vind je twee verwijzingen naar het geven van feedback.



Bron: <http://mijnschoolisok.be/professionals/wat-is-ok/doelen/>

*01 Het schoolteam geeft de lerenden adequate feedback met het oog op de voortgang in het leer-en ontwikkelingsproces.*

Feedback geven aan lerenden verhoogt het leerrendement. Dit werkt het best ingebed in een klimaat van veiligheid en vertrouwen. Feedback is nauw verbonden met het stellen van doelen en leerbegeleiding.

*03 Het schoolteam stuurt het onderwijsleerproces bij op basis van de feedback- en evaluatiegegevens. Het schoolteam verzamelt, analyseert en interpreteert de evaluatiegegevens van de lerenden en stuurt op basis hiervan het onderwijsleerproces bij. Feedback leidt tot de nodige borging en bijsturing van het onderwijsleerproces.*

Bron: <http://mijnschoolisok.be/professionals/wat-is-ok/doelen/>

We besluiten het volgende:

- Feedback is gekoppeld aan het stellen van doelen.
- De conclusie van Hattie wordt bevestigd. Het leerrendement gaat spectaculair de hoogte in als feedback wordt ingezet als middel om leerlingen maximale kansen te geven om te leren.
- Een klimaat van veiligheid en vertrouwen creëren is een absolute succesfactor om feedback goed te laten landen.

### Onderwijsinspectie

Op de website van de onderwijsinspectie vind je de ontwikkelingsschaal voor de onderwijsleerpraktijk rond feedback. Op basis hiervan wordt de kwaliteit van feedback geven op school geëvalueerd.

#### 2.2.5 U5. Feedback

BENEDEN DE VERWACHTING	BENADERT DE VERWACHTING
De leraren geven zelden feedback die ontwikkelingsgericht, duidelijk, gedoseerd en motiverend is, die aansluit bij de leerervaringen van de leerlingen, en die plaatsvindt in een klimaat van veiligheid en vertrouwen.	De leraren geven af en toe productgerichte feedback, die duidelijk, constructief, gedoseerd en motiverend is en die past binnen een klimaat van veiligheid en vertrouwen. Ze laten kansen liggen om de feedback ontwikkelingsgericht te formuleren en systematisch in te bedden in het onderwijsleerproces.

VOLGENS DE VERWACHTING	OVERSTIJGT DE VERWACHTING
De leraren geven geregeld ontwikkelingsgerichte feedback, waarbij ze vertrekken vanuit de doelen en de leerervaringen van de leerlingen. De feedback is zowel op het product als op het proces gericht. De feedback is veelal duidelijk, constructief en gedoseerd en vindt plaats in een klimaat van veiligheid en vertrouwen.	Feedback maakt integraal deel uit van het onderwijsleerproces. De feedback is evenwichtig gericht op de persoon, het product, het proces en de zelfregulatie en is ontwikkelingsgericht. In een klimaat van veiligheid en vertrouwen krijgen zowel de leraar als de leerlingen kansen om duidelijke, constructieve en motiverende feedback te geven en te krijgen. De manier waarop de leraren feedback geven, is een voorbeeld van goede praktijk.

[https://www.onderwijsinspectie.be/sites/default/files/atoms/files/Ontwikkelingsschalen\\_3\\_gewoon\\_secundair\\_onderwijs.pdf](https://www.onderwijsinspectie.be/sites/default/files/atoms/files/Ontwikkelingsschalen_3_gewoon_secundair_onderwijs.pdf)

## Wat is effectieve feedback?

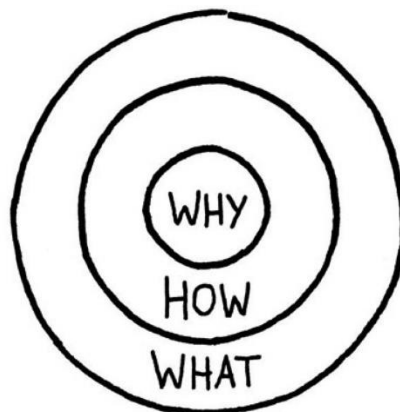
De **inhoud** van de feedback en het **tijdstip** waarop feedback gegeven wordt, bepalen de effectiviteit en de efficiëntie ervan. Feedback kan beschrijvend of evaluatief (gekoppeld aan een score) zijn. Hierbij komt het er op aan dat feedback onmiddellijk of snel gegeven wordt.

Bovendien stellen Kamphuis en Vernooy dat effectieve feedback **geen doel op zich is maar integraal deel uitmaakt van instructie**. Feedback die volgt op een zwakke of afwezige instructie is volgens de auteurs nooit effectief. Een andere voorwaarde voor het geven van feedback is een **goede vertrouwensrelatie** tussen de leraar en de lerende.

Kamphuis, E. & Vernooy, K. (2011). *Feedback geven. Een sterke leerkrachtvaardigheid. Basisschoolmanagement*, jrg. 25, nr 7, oktober 2011, p4-9

### The golden circle

We toetsen deze innovatieve ingreep af aan 'The Golden Circle' van Simon Sinek. We staan stil bij wat feedback nu eigenlijk is (what), hoe we dat gaan aanpakken (how) en waarom we feedback in de kijker willen zetten (why).



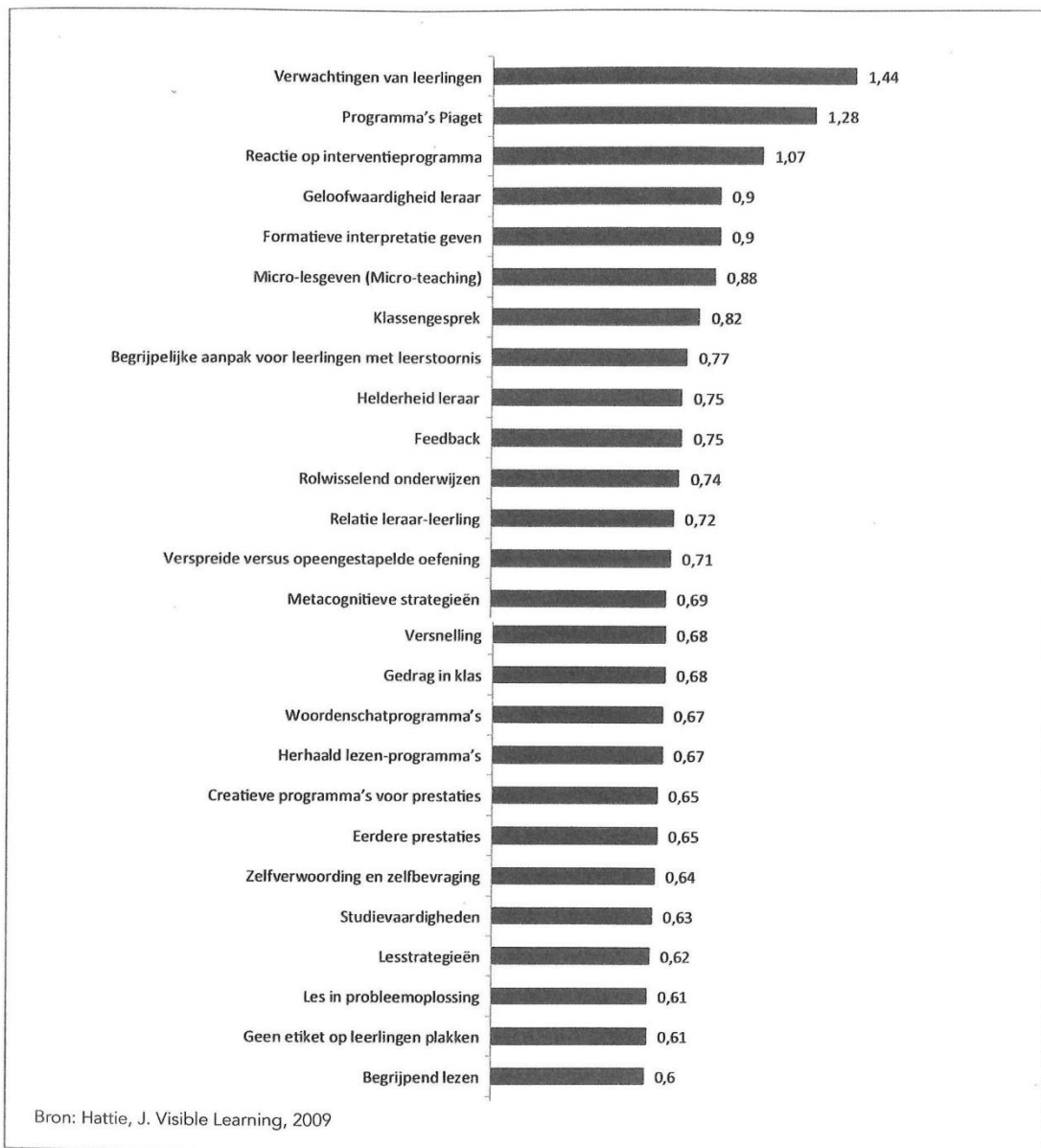
<https://www.google.be/search?q=the+golden+circle+simon+sinek&hl>

### Why – waarom

Zoals hierboven gezegd, blijkt uit het grootschalige onderzoek van John Hattie dat feedback een positieve invloed heeft op de leerresultaten van leerlingen. **Hattie stelt in de onderstaande tabel dat effectieve feedback een van de krachtigste factoren is die leerprestatie beïnvloeden.**

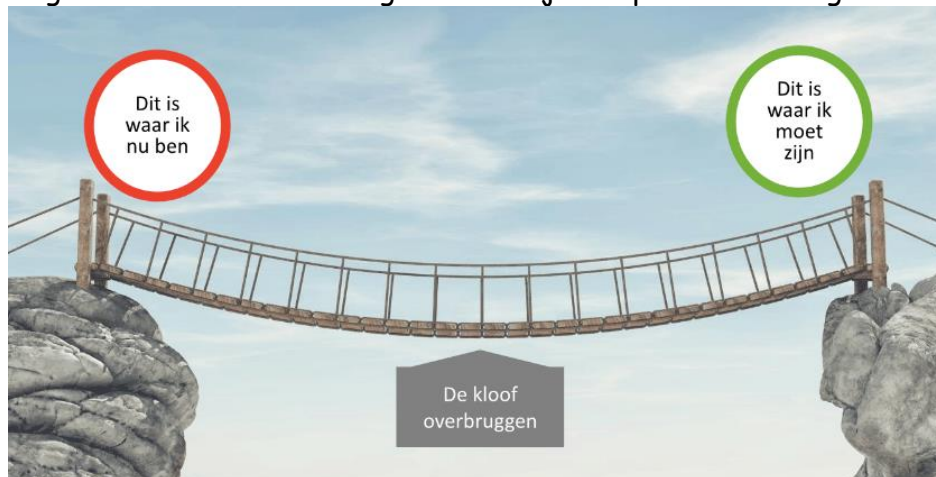
Hij rapporteert een gemiddelde effectgrootte van  $d = 0.75$ . **Tegelijkertijd behoort dit effect ook tot de meest variabele: als bepaalde randvoorwaarden niet vervuld zijn, heeft feedback geen effect.** In de afgelopen jaren is er veel onderzoek gedaan naar de kwaliteit van feedback. Er zijn in de realiteit veel voorbeelden waarbij leerlingen niets doen met de feedback die ze hebben gekregen. Ze vinden de feedback verwarrend, zien het nut er niet van in of beschouwen het als een persoonlijke aanval.





Wat?

Zowel Hattie als Sadler beschrijven feedback als het middel om de kloof te proberen dichten tussen het huidige niveau waar de leerling staat in zijn leerproces en het gewenste niveau.



Bron: <https://onderzoekd1.wordpress.com/literatuur-studie/>

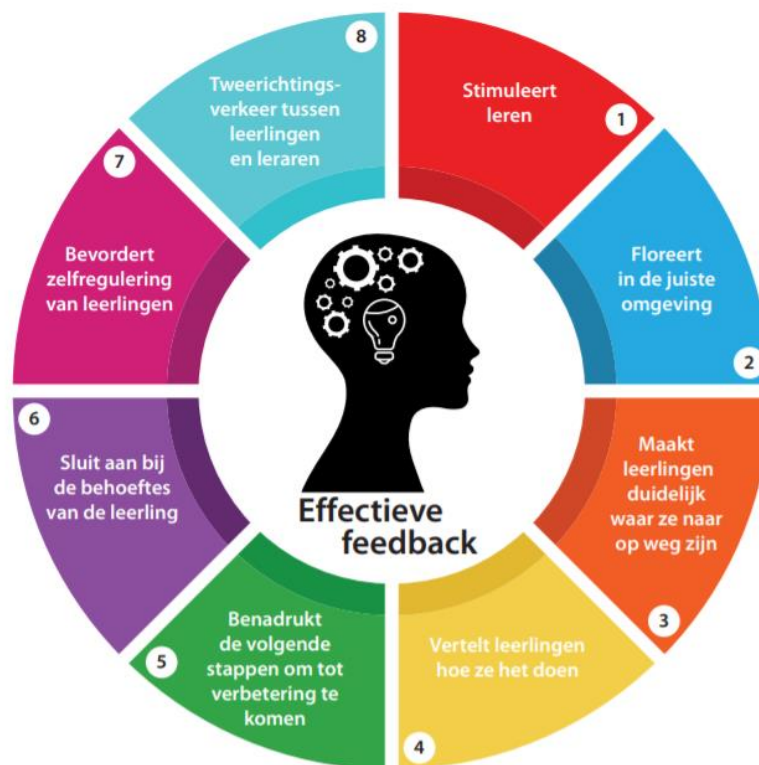
Effectieve feedback dicht de kloof tussen wat je kan en waar je naar toe wil.  
De mindframe van waaruit feedback wordt gegeven is oordeelvrij: ik wil jou naar een volgend niveau brengen, onafhankelijk van waar jij nu staat.

Hattie stelt dat feedback altijd een antwoord moet geven op één van deze vragen:

1. Waar ga ik naar toe? (feedup)
2. Waar sta ik nu? (feedback)
3. Wat is de volgende stap (feedforward)



John Hattie beschrijft 8 kenmerken van effectieve feedback.



Figuur 1.1 Effectieve feedback om het leren te bevorderen

[https://www.lerenzichtbaarmaken.nl/images/bestanden/Preview\\_Feedback\\_LZM.pdf](https://www.lerenzichtbaarmaken.nl/images/bestanden/Preview_Feedback_LZM.pdf)

Hoe?

**-Feedback koppelen aan leerdoelen:** feedback fungeert als motor voor het leerproces. Het vertelt de lerende waar die staat in dat proces. Door hem precies te laten weten wat het leerdoel is, brengt het rust te weten waar hij staat.

**Hoe scherper je als leerkracht je leerdoel formuleert, hoe gericht je kan feedback geven.**

Vb kunnen vertellen wat de functie is van ons hart

"Je hebt goed laten zien waar ons hart in ons lichaam zit en hoe het er uit ziet, maar ik mis nog waarvoor het zo belangrijk is. Hoe denk je daarachter te kunnen komen?"

**-Feedback koppelen aan duidelijke instructie:**

Feedback en instructie zijn nauw met elkaar verbonden. **Bij een goed gegeven instructie werkt feedback effectief. Bij een slecht gegeven instructie voegt feedback niets toe.** Een goede instructie is effectief en efficiënt. Ze bevat ook een duidelijk doel dat concreet en controleerbaar omschrijft wat de leerlingen aan het eind van de les weten of kunnen.

**Het EDI-model** (Expliciete Directe Instructiemodel, zie **pedagogische studiedag 31/03/2021**) biedt dan ook gouden kansen tot effectieve feedback.

Het EDI-model is opgesteld op basis van wetenschappelijk onderbouwde studies. Vooral risicoleerlingen en bemiddelde leerlingen behalen goede resultaten met dit door de leerkracht gestuurde instructiemodel. Kenmerkend is dat het gericht is op het behalen van specifieke leerlingresultaten en dat er in minder tijd meer wordt geleerd. EDI bevat vaste onderdelen en specifieke technieken: directe instructie, doelen stellen, uitleggen in stappen, feedback geven. Een belangrijke techniek binnen EDI is het controleren van begrip. Daarbij stelt de leerkracht elke twee tot drie minuten vragen om te controleren of de leerlingen de leerstof begrijpen. Het zorgt voor succes-ervaringen, leerlingen voelen zich competent en voor de leerkracht werkt het motiverend. De begripsvraag wordt klassikaal gesteld, iedereen krijgt bedenktijd en er worden willekeurig beurten gegeven. Na elke vraag geeft de leerkracht feedback. Indien nodig wordt het opnieuw uitgelegd.

Dichten van de kloof: feed up, feed back en feed forward

*Feed up: waar ga ik naartoe?*

De meest effectieve vormen van feedback houden verband met de leerdoelen. Het is essentieel om de doelen zichtbaar te maken zodat de leerling inzicht heeft in het te bereiken doel. Als de leerkracht transparant is over de criteria en wijze van beoordeling, krijgt de leerling inzicht in het doel.

Dit kan bijvoorbeeld door goede in minder goede prestaties te laten zien en met de leerlingen te bespreken.

**TOP TIPS** Ik kondig iemand aan.



Jongens en meisjes  
Dames en heren



Rijm  
Banaan - maan



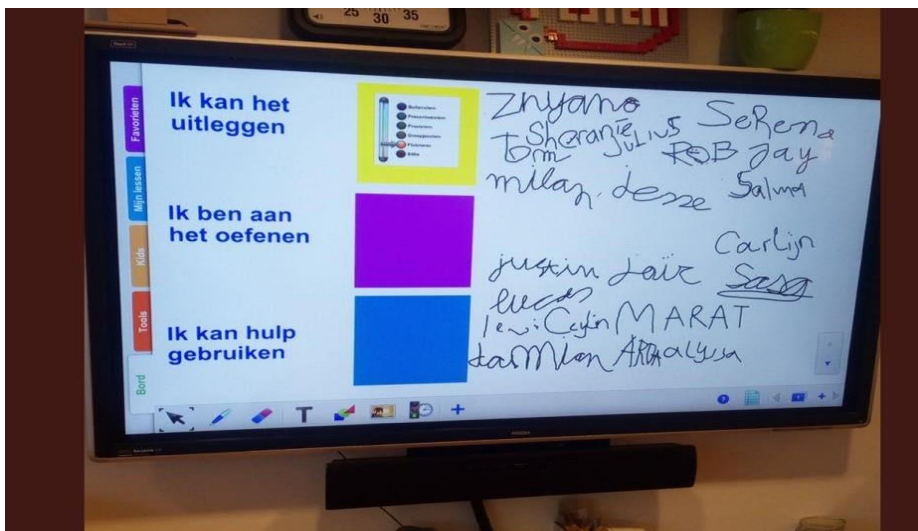
Traag snel  
Hier is... de juf!



Een zwaai

*Feedback: hoe heb ik het gedaan?*

De term 'feedback' verwijst naar een terugkoppeling. Deze geeft de leerling inzicht in waar hij nu staat. De meest beperkte feedback is feedback die enkel een oordeel geeft over hoe competent hij op dit moment is. Maar dan is het voor de leerling niet duidelijk waarom hij het juist of verkeerd heeft gedaan. Goede feedback bevat dan ook een onderbouwing van het oordeel.



*Feed forward: wat is de volgende stap?*

**Feedback wordt echt effectief als ze wordt uitgebreid met oplossingen en suggesties ter verbetering.** Door de feed forward kan de leerling blijven leren.

Voorbeeld feed up, feedback en feed forward

Feed up: "De opdracht was dat je een tekst met als thema gezonde voeding schrijft, waarin je een argument voor en tegen geeft."



**Feedback:** Deze zijn duidelijk terug te vinden in de tekst die je schreef. In je vorige opdracht was dat nog niet zo. Je hebt er hard aan gewerkt!

**Feed forward:** Heel veel zinnen beginnen met 'ik'. Als je hier wat variatie in brengt, wordt het nog fijner om je tekst te lezen.

#### Niveaus van feedback

Elke vraag (feed up, feedback, feed forward) kan volgens Hattie gesteld worden op vier niveaus: er is namelijk taakgerichte, procesgerichte, zelfregulerende en persoonsgerichte feedback.

##### *Taakgerichte feedback:*

Deze feedback gaat over het uitvoeren van de taak en is zeer effectief. De leerling krijgt gerichte informatie over zijn prestaties en krijgt inzicht in welke strategieën hij kan inzetten om zijn doel te bereiken.

##### **Voorbeeld:**

Je doel was een tijdlijn maken van de gebeurtenissen in de tweede wereldoorlog. Het begin is logisch maar daarna loopt alles door elkaar. Nummer de volgorde waarin de dingen gebeurd zijn en herschrijf het dan in de juiste volgorde.

##### *Procesgerichte feedback:*

Deze feedback gaat over het proces. De leerling krijgt feedback rond hoe hij zijn fouten kan opsporen of rond de stappen die hij kan zetten om tot een oplossing te komen. Deze feedback leert de leerling 'leren'.

##### **Voorbeeld:**

Je hebt je werk beter gepland en vaak herhaald. Daardoor heb je nu een mooi resultaat!

##### *Zelfregulerende feedback:*

De leerling leert door deze feedback zelfstandiger leren en werken.

##### **Voorbeeld:**

Ik zie dat je heel vaak afgeleid bent door Joke. Wat denk je zelf dat je kan doen om er voor te zorgen dat je beter kunt opletten?

##### *Persoonsgerichte feedback:*

Deze feedback is gericht op de 'persoon' van de leerling. Denk aan opmerkingen als 'Wat ben je toch een rustige jongen' of 'wat ben je toch een sloddervos'. Hoewel dit soort feedback vaak wordt gegeven, leidt het zelden tot betere resultaten. Onderzoek toont aan dat dit de minst effectieve vorm van feedback is.