



Kwalitatief goede feedback voor leerlingen

‘Heel erg goed is niet goed genoeg!’

Het verbeteren van de kwaliteit van goede, betekenisvolle feedback geven, leidt volgens de wetenschappers tot betere leerprestaties. Maar hoe kan de leerkracht de kwaliteit van de feedback aan leerlingen dan verbeteren? In dit artikel vind je praktische tips, methoden en theorieën die je direct kan toepassen in de praktijk.

Daisy Mertens is werkzaam als groepsleerkracht op Brede Basisschool de Vuurvogel in Helmond en is onlangs afgestudeerd aan de opleiding Master Leren en Innoveren bij Fontys Hogescholen (d.mertens@bbsdevuurvogel.nl)

‘Goed gedaan, jij hebt een sticker verdiend!’, ‘Jij krijgt van mij een dikke duim!’, ‘Dat kan jij veel beter!’ Waarschijnlijk klinkt dit heel bekend en krijgen leerlingen dit vaak te horen. Maar wat zegt dit nu daadwerkelijk? Kan een leerling hier iets mee?

Inzicht krijgen

Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) concludeerde in 2007 dat leerkrachten te weinig procesgerichte feedback geven aan leerlingen. In plaats van de leerling te

vragen om een bepaald probleem preciezer te omschrijven of te analyseren, geven leerkrachten vooral veel veel complimenten aan hun leerlingen. Naar aanleiding van deze conclusie startte er in 2011 een onderzoek vanuit de opleiding Master Leren & Innoveren (Fontys Hogescholen). Doel van dit onderzoek was om inzicht te krijgen in de huidige wijze van feedback geven aan leerlingen tijdens de verlengde instructie. Aan de hand van video-opnames in de klas, is gekeken hoe vaak een leerkracht zowel procesgerichte als resultaatgerichte feedback geeft. Deze video-opnames zijn naderhand door middel van interviewvragen gezamenlijk bekeken, zodat de leerkrachten konden reflecteren op hun eigen handelen tijdens feedbackgerelateerde interacties. Hierdoor is duidelijk geworden wat de intenties zijn van de leerkracht om de betreffende feedback te geven. Daarnaast is in beeld gebracht wat leerkrachten daadwerkelijk weten over het geven van feedback. Dit is inzichtelijk gemaakt door het toepassen en afnemen van woordwebben en vragenlijsten. Voorafgaand is er een literatuurstudie gedaan omtrent het geven van effectieve feedback. Het onderzoek heeft vele interessante resultaten opgeleverd die tot in detail zijn geanalyseerd, om uiteindelijk de onderwijswereld verder te helpen.

Niet alleen complimenten

Waarom is alleen het geven van complimenten onvoldoende? Het geven van complimenten, ook wel resultaatgerichte feedback genoemd, helpt een leerling niet verder. Het zegt namelijk alleen iets over wat het kind op dat moment gepresteerd heeft. Kenmerken van resultaatgerichte feedback zijn antwoorden als ‘voldoende’ en ‘goed gedaan’. Hierdoor krijgen leerlingen

In de praktijk:

Een aantal voorbeelden van effectieve feedback:

Taakniveau:

- ‘Wanneer je het moeilijk vindt om het uit je hoofd uit te rekenen, mag je ook materialen gebruiken.’
- ‘Doordat je een leuke en pakkende titel hebt bedacht, wilde ik meteen verder lezen.’
- ‘Je kunt eerst de woorden opschrijven waar je aan denkt bij het onderwerp en daarna maak je er zinnen van.’

Procesniveau:

- ‘Bij het oplossen van deze som kun je gebruik maken van aanvullen tot tien.’
- ‘Hoe schrijf je dit woord? Denk aan hoe je woorden met een tussenklank schrijft. Je hoort een ‘u’, maar schrijft hem niet.’

Zelfregulerend niveau:

- ‘Zorg dat je je vinger erbij houdt zodat je weet je waar je bent.’
- ‘Hoe heb je dat gedaan of uitgerekend?’
- ‘Wanneer je niet meer weet dat je bij moet doen, lees dan de opdracht nog een keer goed door.’



Human Touch Photography

Het geven van betekenisvolle feedback leidt tot betere leerprestaties

geen handvatten voor verdere ontwikkeling (Delandshere & Petrovsky, 1998; Mory, 2004). Procesgerichte feedback draagt daarentegen wel bij aan de ontwikkeling van een kind, omdat dit iets zegt over de voortgang van zijn of haar ontwikkelingsproces. Kenmerken hiervan zijn: doelgerichtheid, het stellen van vragen om tot een juiste oplossing te komen, voorzien van onderbouwing (Kluger & DeNisi, 1996). De leerling krijgt door deze procesgerichte feedback de juiste hulp om tot leren te komen.

Effectieve feedback geven

Procesgerichte feedback is effectief als het voldoet aan drie aspecten: *feed-up*, *feedback* en *feedforward* (Hattie & Timperley, 2007). Deze aspecten met bijbehorende vragen vormen de basis bij feedback geven en kunnen als hulpmiddel dienen om ervoor te zorgen dat leerkrachten meer procesgerichte feedback gaan geven.

Feed-up (het doel uitleggen)

Wanneer de leerlingen weten wat het doel is en wat ze moeten bereiken, zijn ze eerder gefocust op hun taken en eigen leerproces. Daarnaast is het ook voor de leerkracht van toegevoegde waarde, want als je een doel voor een leerling hebt, kun je de opdrachten en taken van de leerlingen hierop aanpassen. Als het duidelijk is wat het doel van de eenheid of hoofdstuk is, bijvoorbeeld dat leerlingen weten wat het verschil is tussen het heden en het verleden, dan weten ze ook wat er van hen wordt verwacht. Je kunt de opdrachten, presentaties, samenwerkingsop-

drachten en toetsen zodanig afstemmen dat leerlingen de focus leggen op de inhoud van het doel. Samen met de leerkracht kunnen de leerlingen uiteindelijk bij het geven van feed-up de volgende vragen beantwoorden: 'Waar ga ik naartoe?', 'Wat is het doel?', 'Wat is het resultaat?'

Feedback (reageren op werk of antwoorden)

Na de feed-up is feedback het tweede en meest herkenbare aspect van effectieve feedback. Deze reactie zou direct gerelateerd moeten zijn aan het leerdoel en, zoals eerder benoemd in dit artikel, iets zeggen over het ontwikkelingsproces van de leerling. In de ideale situatie krijgt een leerling gedurende het werken aan de eenheid of hoofdstuk tussentijdse feedback (ook wel formatieve feedback genoemd). Deze feedback kan de leerling verwerken om een beter eindresultaat te halen.

In plaats van te benoemen wat leerlingen fout doen of alleen complimenten te geven wanneer iets goed is, stimuleer je in deze fase de leerling om een probleem te analyseren of op te lossen. Bijvoorbeeld: 'Hoe reken je $53+18$ handig uit?' in plaats van: 'Hoeveel is $53+18$?'. Wanneer een leerling het antwoord niet weet, kun je daarna open vragen stellen om het denkproces van de leerling te bevorderen. Ook het vereenvoudigen van een probleem door het op te delen in stappen, is een vorm van procesgerichte feedback.

De feedback is effectief wanneer de leerling achteraf de volgende vragen kan beantwoor-





Daisy Mertens

Tussentijdse feedback leidt de leerling naar een beter eindresultaat

den: 'Hoe doe ik het tot nu toe?', 'Welke voortgang heb ik gaandeweg gemaakt richting dat resultaat?'

Feedforward (aangepaste instructie)

Het tussentijds geven van feedback wordt vaak achterwege gelaten. Als leerkracht volg je immers de ontwikkeling van leerlingen middels toetsen. Naast het afnemen van de toetsen kan dit echter ook door het werkboek van een leerling na te kijken of een controlevraag te stellen. Het belangrijkste is uiteindelijk om je af te vragen wat de individuele leerling nodig heeft om het einddoel of -resultaat te bereiken. Wat moet de leerling nog doen of weten om dit te bereiken? Het gaat hierbij om activiteiten die ondernomen kunnen worden om het leren van de leerling te verbeteren voor de toekomst.

Bijvoorbeeld: 'Zorg dat je kin tegen je borst drukt tijdens het koprollen.'

Vier verschillende niveaus

Je kunt de aspecten feed-up, feedback en feedforward uitsplitsen in een viertal niveaus. Om deze niveaus herkenbaar te maken voor de leerkracht geven we hier per niveau een concreet voorbeeld:

- **Taakniveau:** 'Je hebt gebruik gemaakt van rijgen en daarom de som goed opgelost.' Het geven van taakgerichte feedback helpt leerlingen hun leerdoel te bereiken beter te leren reguleren.
- **Procesniveau:** 'Met welke strategie kun je de som het beste oplossen?' Dit gaat over informatie van het onderliggende proces, dat ten grondslag ligt aan het uitvoeren van de taak.
- **Zelfregulerend niveau:** 'Zorg je dat je het werk eerst controleert, voordat je het in levert.' Hierbij gaat het over hoe leerlingen hun taak monitoren, sturen en evalueren om het leerdoel te bereiken.

- **Persoonlijk niveau:** 'Dat heb je goed gedaan!' Dit gaat meestal om het complimenteren van leerlingen. Het is bewezen dat feedback op persoonlijk niveau het minst effectief heeft, omdat het niets zegt over de taak.

Handvatten en richtlijnen

Er zijn meer voorbeelden beschikbaar voor het geven van feedback op het proces, ontwikkeld door Shute (2008). Deze richtlijnen vormen sterke instrumenten om leerkrachten hulp te bieden:

1. Leg de focus op de taak en niet op de leerling.
2. Verstrek uitgewerkte feedback, gericht op de verbetering van het leren.
3. Bied de uitgewerkte feedback aan in stappen.
4. Wees specifiek en duidelijk.
5. Houd de feedback eenvoudig, houd rekening met de behoeften van de leerling en eventuele beperkingen in de instructie.
6. Verminder onzekerheden tussen de doelen en prestaties.
7. Geef onbevooroordeelde, objectieve feedback, schriftelijk of via de computer.
8. Bevorder de oriëntatie op een leerdoel.
9. Verschaf feedback nadat de lerende een oplossing heeft gegeven.

Door gebruik te maken van deze richtlijnen en deze als het ware vast te prenten in ons denken, helpen we onszelf bij het geven van effectieve feedback. Op deze manier kun je de leerlingen nog beter ondersteunen bij hun ontwikkeling. ●

VERDER LEZEN!

- Nicol, D. & Macfarlane-Dick, D. (2006). Formative assessment and self-regulated learning: a model and seven principles of good feedback practice. *Studies in Higher Education*.
- Van Den Bergh, L., Ros, A. A., & Beijaard, D. (2012). Teacher feedback during active learning: Current practices in primary schools. *Accepted for publication in British Journal of Educational Psychology*.
- Mory, E. H. (2003). Feedback research revisited. In: D. H. Jonassen. *Handbook of research on educational communications and technology* (pp. 745-783). Mahwah, NJ: Erlbaum.

LITERA TUUR!

- De literatuurlijst kun je downloaden op www.jsw-online.nl