

Voorwoord

Feedback is een belangrijke interventie op weg naar hogere leerresultaten. Goed omgaan met feedback is (her)ontdekt als een van de belangrijkste gedragingen van leraren om het leren van hun leerlingen te verbeteren.

En dat is terecht, zo zien we in veel research. Wat we ook zien: er zijn veel verschillende manieren om feedback te geven. En niet al deze manieren zijn effectief. Er is echter geen rechttoe rechtaan simpel recept voor te geven. Het is niet zomaar een trucje. Dit komt vooral omdat het in interactie gebeurt tussen de feedbackgever en de ontvanger van de feedback.

En juist dat maakt de feedbackcultuur binnen het pedagogisch klimaat in de klas zo belangrijk. Een cultuur waarin je mag leren, fouten mag maken en waarin feedback wordt gegeven en opgevat als informatie om van te leren. Waarna een investering volgt van de leerling (hoe kan ik het beter doen?) én van de feedbackgever die misschien wel iets opnieuw of anders gaat uitleggen of tijd inplant voor begeleid oefenen. Feedback correct toepassen is gefinetuned lesgeven. Het is een kunst en kunde die je al doende leert, met vallen en opstaan en (als bij zoveel vormen van leren) door veel te oefenen.

In deze beknopte uitgave van ons boek Feedback om leren zichtbaar te maken hebben we de theoretische inzichten en praktijkervaringen van Shirley Clarke en John Hattie voor je samengevat. Ontdek met dit boek feedback als interventie voor diep leren. Veel lees- en leerplezier!



Anne-Marie Dogger-Stigter

Manager Bazalt Educatieve Uitgaven

Inhoud

1. Wat is feedback?	5
2. Een feedbackcultuur	11
3. Lesgeven en leerkaders	25
4. De kracht van verbale feedback tijdens de les	36
5. Feedback na de les	48
Slotwoord	56

1. Wat is feedback?

Feedback helpt leerlingen te weten te komen hoe ze verder moeten. Het geven van informatie over 'de volgende stap' geeft ze een reden om door/verder te gaan.

1.1 Nakijken en cijfers geven

Nog niet zo lang geleden hielden we ons in het onderwijs vooral bezig met summatieve feedback (het geven van een cijfer of oordeel over een product) en dan alleen van leraar naar leerling. Onderzoek van Ruth Butler (1988) liet zien dat leerlingen die alleen commentaar kregen (en geen cijfer) meer vooruitgang boekten dan leerlingen die alleen cijfers of cijfers én opmerkingen kregen. Leerlingen negeerden de opmerkingen en keken alleen naar het cijfer: het werk was gedaan.

In de jaren 90 werd het geven van feedback meer de gewoonte. De Engelse *Office for Standards in Education* (onderwijsinspectie) schreef in 1996 aan de scholen in Engeland:

'Nakijken en cijfers geven is meestal omstreden en geeft vaak geen aanwijzing voor hoe het werk kan worden verbeterd. In een klein maar belangrijk aantal gevallen stimuleert het geven van cijfers onderpresteren en lage verwachtingen doordat de beoordeling te mild is, of een cijfer niet specifiek genoeg is.'

De meest waardevolle feedback richt zich op het helpen van leerlingen om zich te verbeteren. Alleen een cijfer geven, vaak pas na afloop van de les, geeft leerlingen geen informatie over 'de volgende stap' of 'hoe het werk beter kan'.

1.2 Drie tot vijf interactiemomenten

Nuthall en Alton-Lee (1997) toonden aan dat *alle* leerlingen, ongeacht hun prestatieniveau, gewoonlijk drie tot vijf keer in aanraking moeten komen met nieuwe lesstof voordat het waarschijnlijk is dat deze geleerd wordt. Door als leraar tijdens al die momenten van leren en betrokkenheid leerlingen feedback te geven zal hun begrip toenemen. Stel misconcepties vast, onderzoek en betwist. Maak duidelijk wat het verband is met eerdere ervaringen (voorkennis activeren) en bied leerlingen meerdere mogelijkheden en vormen van ondersteuning om deze voorkennis te koppelen aan de nieuwe lesstof. Dat is de essentie van effectieve feedback. Geef niet steeds dezelfde les, laat leerlingen niet steeds hetzelfde doen, maar bied ze verschillende ervaringen en feedback in drie tot vijf interactiemomenten.

1.3 Wat ertoe doet

Volgens Hattie en Timperley (2007) bestaat feedback uit acties of mededelingen die informatie bevatten over aspecten van iemands prestatie of begrip. Feedback is informatie over de taak die de kloof overbrugt tussen wat al is begrepen en wat nog begrepen zou moeten worden. Het kan leiden tot meer inzet, motivatie of betrokkenheid om het verschil te verkleinen tussen de huidige status en het doel.

Feedback kan leiden tot **alternatieve strategieën** om de leerstof te begrijpen. Het kan een bevestiging zijn voor de leerling dat hij goed of juist niet goed zit, of het kan inzicht geven in hoeverre hij op weg is naar het doel. Het kan duidelijk maken dat meer informatie beschikbaar of nodig is. Het kan daarnaast de richting aangeven die leerlingen kunnen volgen en tot slot kan feedback leiden tot een herstructurering van wat al is begrepen.

Royce Sadler (1989) beschreef in een baanbrekende publicatie het idee dat **feedback informatie is die de kloof dicht tussen** waar een leerling is en waar hij of zij zou moeten zijn:

De leerling moet **a)** weten op welke norm (of welk doel of referentieniveau) gedoeld wordt, **b)** het feitelijke (of huidige) prestatieniveau vergelijken met de norm en **c)** de juiste acties ondernemen die de kloof wat kunnen dichten.

Terry Crook (2001) laat zien wanneer **feedback het meest effectief** is. De meest stimulerende effecten ontstaan als de feedback gericht is op:

- de kwaliteit van het werk van de leerling zonder vergelijking met andere leerlingen;
- concrete aanwijzingen waarmee het werk van de leerling kan worden verbeterd;
- verbeteringen die de leerling heeft gemaakt, vergeleken met eerder gemaakt eigen werk.

Daarnaast is een sfeer van veel **vertrouwen** en minimale spanning belangrijk, net als de mate van **self-efficacy** (geloof in eigen kunnen) en het zelfvertrouwen van leerlingen. Kluger en DeNisi (1996) wijzen ons erop dat feedback het meest effectief is als het **doel helder en uitdagend** is, en de **complexiteit van de taak laag**.

Goede feedback kan niet zonder **inzicht in het begrip van de leerlingen**, het ontdekken van wat ze echt denken. Dat is het beginpunt van alle feedback. Feedback is dan ook het meest krachtig wanneer leerlingen die aan leraren geven.

Wat ze weten, waar ze fouten maken, wanneer ze iets verkeerd begrijpen, wanneer ze niet betrokken zijn, dan kunnen lesgeven en leren op elkaar aansluiten en krachtig zijn. Feedback richting leraren maakt het leren zichtbaar (de effectgrootte van feedback is 0,73).

John Hattie (2012)