

# FEEDBACK ALS INTEGRAAL ONDERDEEL VAN LEREN EN OPLEIDEN

JORIK ARTS & MIEKE JASPERS

1 JUNI 2018

# RITME SESSIE

- |                            |            |
|----------------------------|------------|
| 1. THEORETISCHE INPUT      | 30 MINUTEN |
| 2. INDIVIDUELE OPDRACHT    | 5 MINUTEN  |
| 3. BESPREKING IN KOPPELS   | 10 MINUTEN |
| 4. PLENAIRE TERUGKOPPELING | 10 MINUTEN |
| 5. TIPS                    | 5 MINUTEN  |

# DOELSTELLINGEN BIJEENKOMST

- VERGROTEN VAN HET INZICHT IN DE WERKENDE BESTANDDELEN VAN FORMATIEVE FEEDBACK
- VERSTREKKEN VAN TIPS OM EEN DUURZAME FORMATIEVE FEEDBACKCULTUUR TE ONTWIKKELEN
- VERTALING NAAR DE EIGEN ONDERWIJSPRAKTIJK

# WAAROM TOETSEN?

- GARANDEREN DAT GESLAAGDE STUDENTEN DAADWERKELIJK (BEROEPS) BEKWAAM ZIJN IN EEN BIJDRAGE KUNNEN LEVEREN AAN DE MAATSCHAPPIJ
- ALS ZODANIG VERVULLEN TOETSEN EEN BELANGRIJKE ROL IN HET ONDERWIJSPROGRAMMA
  - MAAR
- TOETSEN ZIJN NIET HET SLUITSTUK MAAR HET STARTPUNT VAN HET ONDERWIJSPROGRAMMA

# TOETSING, EEN DEFINITIE

ALLE INFORMATIE

- DIE VOORAF, TIJDENS EN NA HET LEREN WORDT VERZAMELD
- OM UITSPRAKEN TE KUNNEN DOEN OVER DE ONTWIKKELING EN GEREALISEERDE NIVEAU VAN DE STUDENT
- IN RELATIE TOT HET VERWACHTE NIVEAU



# FUNCTIES VAN TOETSING

- 1.
- FEEDBACK GEVEN TIJDENS HET LEREN DE FORMATIEVE FEEDBACK
- 2.
- FEEDBACK GEVEN TEN BEHOEVE VAN HET FORMELE REGISTRATIESYSTEEM  
DE SUMMATIEVE FEEDBACK

# WAT ZEGT ONDERZOEK?

UIT ONDERZOEK BLIJKT DAT FORMATIEVE FEEDBACK MEER EFFECTIEF IS OM HET LEERPROCES BIJ TE STUREN DAN SUMMATIEVE FEEDBACK (HATTIE EN TIMPERLEY 2007)

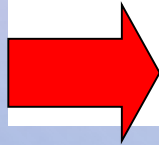
DIT BETEKENT

HERPOSITIONERING VAN FEEDBACK IN HET CURRICULUM TEN GUNSTE VAN DE FORMATIEVE FEEDBACK (PRICE ER AL., 2010)

*Review of Educational Research*  
March 2007, Vol. 77, No. 1, pp. 81–112  
DOI: 10.3102/003465430298487

## **The Power of Feedback**

**John Hattie and Helen Timperley**  
*University of Auckland*



*Feedback is one of the most powerful influences on learning and achievement, but this impact can be either positive or negative. Its power is fre-*



- [HTTPS://YOUTU.BE/SYXGMOB MU8U](https://youtu.be/SYXGMOB MU8U)





# EFFECTEN VAN FEEDBACK

WAAROM DOEN STUDENTEN ZO WEINIG MET DE FEEDBACK?

FEEDBACK: ALL THAT EFFORT, BUT WHAT IS THE EFFECT? (PRICE ET AL, 2010)

FEEDBACK IS COMPLEX EN LEIDT NIET AUTOMATISCH TOT LEREN!

# WAAROM DOEN STUDENTEN DAN ZO WEINIG MET DE FEEDBACK?

- IS VAN SLECHTE KWALITEIT : TE WEINIG, WILLEKEURIG, ONGEVOELIG, ONLEESBAAR;
- WORDT GECOMBINEERD MET EEN CIJFER;
- VERWIJST NAAR DOELEN EN CRITERIA DIE STUDENTEN NIET BEGRIJPEN;
- KOMT TE LAAT (LEES: ACHTERAF);
- HEEFT BETREKKING HEEFT OP EEN INHOUDELIJK ONDERWERP DAT NIET MEER TERUG KOMT TIJDENS DE OPLEIDING VAN DE STUDENT;
- HEEFT BETREKKING OP DE AANPAK VAN EEN OPDRACHT DIE NIET MEER TERUG KOMT TIJDENS DE OPLEIDING VAN DE STUDENT;

# FEEDBACK IS NIET TOEKOMSTGERICHT

KEYNOTE GIBBS, 2012)

# RANDVOORWAARDEN VOOR LEEREFFECT FEEDBACK

## FEEDBACK

1. SCHEPT DUIDELIJKHEID OVER DOELEN, BEOORDELINGSCRITERIA EN VERWACHTE PRESTATIE/GEDRAG
2. MAAKT DUIDELIJK HOE DE VERWACHTE PRESTATIE BEREIKT KAN WORDEN
3. IS HELDER GEFORMULEERD EN VOLLEDIG
4. ONDERSTEUNT MOTIVATIE EN ZELFVERTROUWEN

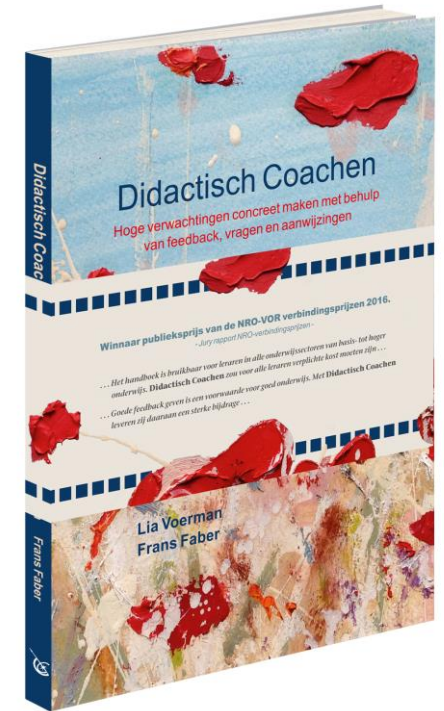


## Wetenschappelijke basis:

### Verband tussen verwachtingen, interventies en leerresultaten

(Onderzoek in Nieuw Zeeland: Ruby-Davies, 2011)

| Verwachtingen: - Hoge        |                       | - Lage                               |
|------------------------------|-----------------------|--------------------------------------|
| Interventies:                | - Veel vragen         | - Weinig vragen                      |
|                              | - Veel feedback       | - Weinig feedback (vooral 'goed zo') |
|                              | - Weinig aanwijzingen | - Veel aanwijzingen                  |
| Resultaat:                   |                       |                                      |
| - <b>Hoge leerresultaten</b> |                       | - <b>Lage leerresultaten</b>         |



# KENMERKEN VAN EFFECTIEVE FEEDBACK 1

➤ SCHEPT DUIDELIJKHEID OVER DOELEN, BEOORDELINGSCRITERIA EN VERWACHTE PRESTATIE

DE PRESTATIE VERGELIJKEN MET HET DOEL

# KENMERKEN VAN EFFECTIEVE FEEDBACK 2

- MAAKT DUIDELIJK HOE DE VERWACHTE PRESTATIE BEREIKT KAN WORDEN

DIEPTE VAN DE FEEDBACK (GLOVER & BROWN, 2006): 3 DIEPTES

- DIEPTE 1: EEN INDICATIE B.V. “UITSTEKEND”
- DIEPTE 2: EEN CORRECTIE B.V. DEZE ALINEA VERPLAATSEN NAAR DE INLEIDING
- DIEPTE 3: EEN INDICATIE OF CORRECTIE MET EEN UITLEG

b.v. let er op dat je bronverwijzing volgens APA richtlijnen toepast. In de cursusbeschrijving kun je lezen hoe je dat kan doen”.

# KENMERKEN VAN EFFECTIEVE FEEDBACK 3

➤ IS HELDER GEFORMULEERD EN VOLLEDIG

FEEDBACK IS EFFECTIEF WANNEER HET ZO SPECIFIEK MOGELIJK GESTELD IS (EN NIET TE LANG!)

(HATTIE EN TIMPERLEY 2007; SHUTE,2008)

GOED ZO! IS ONVOLDOENDE.....

# KENMERKEN VAN EFFECTIEVE FEEDBACK 4

➤ ONDERSTEUNT MOTIVATIE EN ZELFVERTROUWEN

VOORTGANG TEN OPZICHTE VAN EERDERE PRESTATIES

- HET GEEFT VEEL VAKER INFORMATIE OVER IETS WAT GOED IS OF WAT AL BEREIKT IS, DAN OVER IETS WAT VERKEERD IS OF WAT MIST.
- VERHOUDING MINIMAAL 3:1 (MAAR MEER MAG OOK!)

(LOSADA & HEAPHY, 2005)



## Doel

Het verminderen van het verschil tussen huidige begrip/uitvoerig en het gewenste doel



Dit verschil kan worden verkleind door:

### **Studenten**

- Verhogen van de inspanning en het gebruik van effectieve strategieën

OF

- Loslaten, vertroebelen of verlagen van de doelen

### **Docenten**

- Stellen van geschikte en specifieke doelen
- Studenten helpen doelen te bereiken door effectieve leerstrategieën en feedback



Effectieve feedback geeft antwoord op drie vragen:

1. Waar ga ik naar toe ? (het doel)
2. Waar sta ik nu?
3. Wat is de volgende stap

### Taakniveau:

Hoe goed zijn taken begrepen/  
uitgevoerd

### Procesniveau:

Het belangrijkste  
proces nodig om  
taken uit te voeren/  
begrijpen

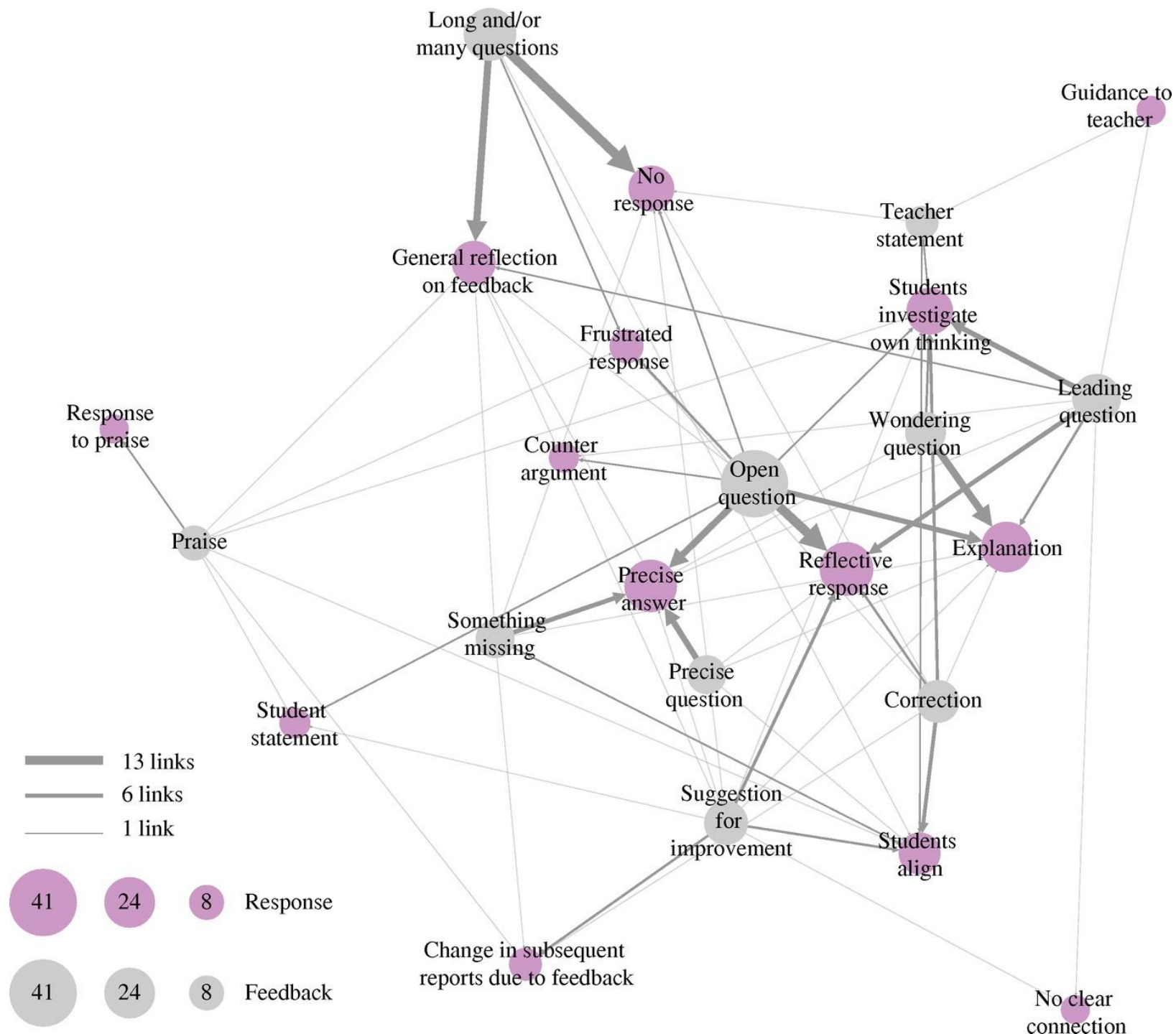
### Zelfregulatie niveau

Zelfwaarneming,  
sturing en regulatie  
van acties

### Zelf niveau:

Persoonlijke  
evaluatie en affect  
(gewoonlijk positief)  
van de lerende

# Ellegaard et al., 2017



# ENKELE HULPMIDDELEN OM TE KOMEN TOT EEN DUURZAME FEEDBACKCULTUUR

## 1. METHODIEK 7 S MODEL (THUISWERKOPDRACHT!)

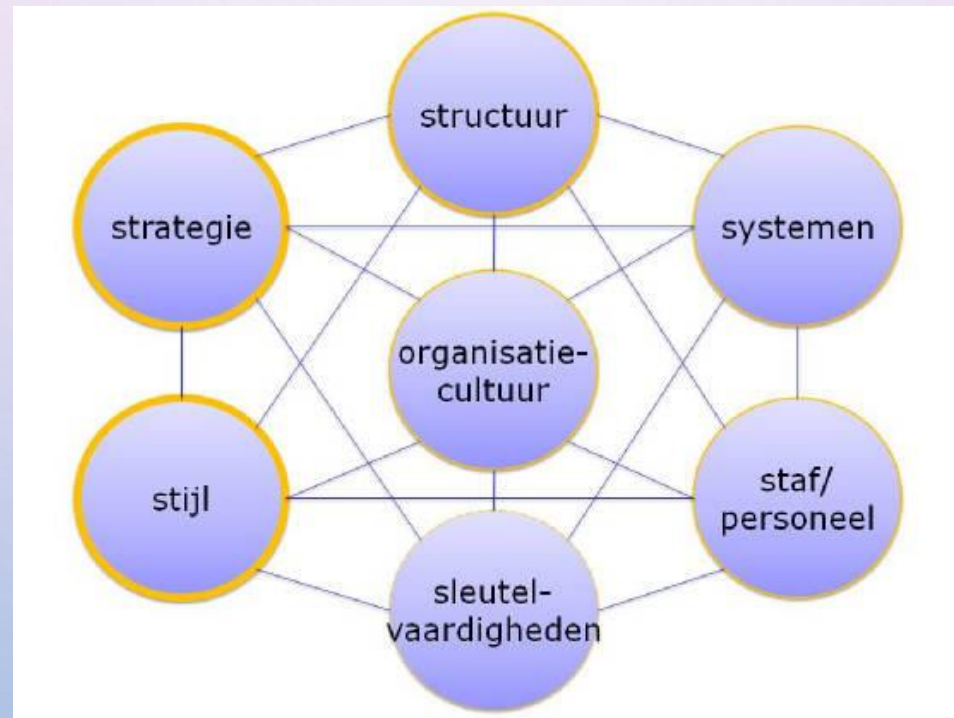
- BEANTWOORD ALS OPLEIDING DE RICHTVRAGEN PER **S** EN MAAK EEN STERKTE EN ZWAKTE ANALYSE VAN DE FEEDBACK CULTUUR IN JOUW ORGANISATIE (TOETSREVOLUTIE PAG.60-63).

## 2. INSTRUMENTARIUM

VORMGEVER EFFECTIEF EN EFFICIËNT FEEDBACK GEVEN ( TOETSREVOLUTIE 64)

# HULPMIDDEL 1

## 7 S MODEL VAN MCKINSEY



# TIPS & TRICKS

- MAAK GEBRUIK VAN EEN VORMGEVER VOOR HET FORMULEREN VAN FEEDBACK (NEWTON, WALLACE, & MCKIMM, 2012; BLOXHAM & CAMPBELL, 2010)



1. Algemene indruk: benoem opvallende zaken met betrekking tot werkhouding en producten van de projectgroep, zowel in positieve als minder positieve zin.

2. Welke uitwerkingen van de opdrachten zijn goed en wat maakt de uitwerkingen dan goed?

# TIPS & TRICKS

- MAAK GEBRUIK VAN EEN VORMGEVER VOOR HET FORMULEREN VAN FEEDBACK (NEWTON, WALLACE, & MCKIMM, 2012; BLOXHAM & CAMPBELL, 2010)
- PROBEER DE LEERLINGEN EIGENAAR TE MAKEN VAN DE FEEDBACK (PROCES) (ELLEGAARD *ET AL.*, 2017)

Wanneer je voor een andere cursus een opdracht krijgt (bijv. een verslag schrijven) kijk je dan terug naar de feedback op eerdere vergelijkbare producten?

nee

Wanneer je voor een andere cursus een opdracht krijgt (bijv. een verslag schrijven) kijk je dan terug naar de feedback op eerdere vergelijkbare producten?

in de loop der jaren weet ik  
nu wat docenten veelal  
belangrijk vinden.

1. Wat was de beoordeling voor de vorige NLT module (titel, module)?

2. Welke aandachtspunten heb je als feedback terug gekregen?

3. Begrijp je de aanwijzingen in de feedback? Licht toe met een voorbeeld.

4. Op welke wijze heb je de feedback meegenomen naar de nieuwe module?

## Feedback sheet

We use this spreadsheet to give you feedback throughout the course, to familiarize you with the practice of giving feedback and to collect data for your report on theme 5 (on feedback and evaluation).

|          | <p>The Groups actions (III)<br/>This field is for the group.</p> <p>Here the group should reflect more generally in the feedback and look back to previous assignments and forward to the next assignments: How can you build on what you already know and how can you use your reflexions on the feedback to improve future reports.</p> | <p>Feedback (I)<br/>This field is for the teacher</p> <p>The feedback will relate to the content of the report, but will focus on those aspects that are central to the aims of the course.</p> | <p>The Groups reactions (II)<br/>This field is for the group.</p> <p>Here the group describes how they have reacted to and used the feedback. The aim of this is to reflect on <i>what is good feedback</i> and for the teacher to adjust the form of his/her feedback.</p> |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Theme 1: |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Theme 2: |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Theme 3: |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                             |



# OPDRACHT 1 VORMGEVER

1. BESTUDEER DE VORMGEVER INDIVIDUEEL

5 MINUTEN

- WAT IS NIEUW?
- WELKE ELEMENTEN ZIJN HERKENBAAR IN JE EIGEN PRAKTIJK?

2. BESPREK IN KOPPELS BEVINDINGEN

10 MINUTEN

3. PLENAIRE TERUGKOPPELING

10 MINUTEN

# PLENAIRE TERUGKOPPELING 10 MINUTEN

- WAT IS NIEUW?
- WELKE ELEMENTEN ZIJN HERKENBAAR IN JE EIGEN PRAKTIJK?
- WAT WIL JE TERUGKOPPELEN?
- WAAR ZIE JE KANSEN?

# TIPS

- VRAAG JE AF WAAROM JE FEEDBACK WILT GEVEN.
- KIJK OF DE RANDVOORWAARDEN VOOR EFFECTIEVE FEEDBACK AANWEZIG ZIJN (DUIDELIJKHEID OVER DOELLEN, CRITERIA EN VERWACHTE PRESTATIE).
- BETREK STUDENTEN BIJ HET ONTWERPEN VAN DE BEOORDELINGSCRITERIA EN DE VERWACHTE PRESTATIE.
- GEEF FEEDBACK OP PROCES EN ZELFREGULATIE, LEG MINDER NADRIK OP FEEDBACK OP HET NIVEAU VAN TAAK EN PERSOON (HATTIE & TIMPERLEY, 2007).
- BENADER STUDENTEN VANUIT EEN WAARDERENDE AANPAK (NICOL & MACFARLANE-DICK, 2006).

# TIPS

- ZORG DAT DE STUDENTEN DE VERKREGEN FEEDBACK MEENEMEN NAAR HUN VOLGENDE LEERACTIVITEIT, ZODAT ZIJ HUN LEERPATRONEN LEREN HERKENNEN EN VERBETEREN (ZIE DE CASUS UIT DE BEROEPSPRAKTIJK (TOETSREVOLUTIE PAG 65 ).
- WERK CONTINU AAN JE EIGEN PROFESSIONALISERING DOOR MIDDEL VAN WORKSHOPS, COLLEGIALE CONSULTATIE, INTERVISIE EN KENNISDELING BINNEN EN BUITEN DE EIGEN ORGANISATIE (ZIE HET 7S-MODEL).
- CREËER EEN BALANS TUSSEN FORMATIEVE EN SUMMATIEVE FEEDBACK. (ZIE HET 7S-MODEL).
- KIES EEN EFFICIËNTE (DIGITALE) TOOL WAARIN ZOWEL DOCENTEN ALS STUDENTEN KUNNEN WERKEN (ZIE HET 7S-MODEL).
- ZORG VOOR DRAAGVLAK IN DE ORGANISATIE. (ZIE HET 7S-MODEL).

# MEER WETEN?

TEOTSREVOLUTIE, NAAR EEN FEEDBACKCULTUUR IN HET HOGER ONDERWIJS 2018

DIDACTISCH COACHEN

[WWW.LEREN.VAN.TOETSEN.NL](http://WWW.LEREN.VAN.TOETSEN.NL)

[JORIK.ARTS@FONTYS.NL](mailto:JORIK.ARTS@FONTYS.NL)

[M.JASPERS@FONTYS.NL](mailto:M.JASPERS@FONTYS.NL)





leren van toetsen juni 2018 Jorik Arts & Mieke Jaspers