



Werkvormen leesclub

'Designing Effective Feedback Processes in Higher Education'

(Winstone & Carless, 2020)

Tamara de Vos & Martje Köhlen (Hogeschool Rotterdam)

Om het boek vlot door te nemen, en omdat de hoofdstukken het qua lengte en inhoud (wat ons betreft) toelaten, hebben we gekozen voor een leesclub met 10 bijeenkomsten van 1 uur, verdeeld over 10 weken. In elke bijeenkomst hebben we één hoofdstuk uit het boek besproken, die de deelnemers van tevoren hadden doorgenomen.

De leesclub is gehouden ten tijde van een thuiswerkadvies, waardoor alle bijeenkomsten online hebben plaatsgevonden. We hebben zo veel mogelijk 'tastbare' resultaat willen opleveren, en iedereen actief willen laten deelnemen zonder ingewikkelde technologie te moeten gebruiken. We hebben de werkvormen daarom veelal in Word-bestandjes of eenvoudige applicaties uitgewerkt, waar alle deelnemers tegelijkertijd toegang tot konden krijgen (in ons geval in een gezamenlijke Teams-omgeving).

Hoofdstuk 1 – Vragen en uitdagingen

- Word-bestand met tabel, waarin iedereen een rij met zijn eigen naam kan vinden, om zijn persoonlijke antwoord te geven op de volgende vragen:
 - Welke vragen hebben de inleiding en hoofdstuk 1 bij je opgeroepen?
 - Waar hoop je antwoord op te vinden in de komende weken?
- Plenaire bespreking vraag "Wat zie je als de grootste uitdagingen in de toepassing van assessment en feedback?". Evt. typt iemand mee met wat er gezegd wordt (bijv. onderin het Word-bestand dat bij de eerste oefening werd gebruikt).

Hoofdstuk 2 – Feedbackgeletterdheid

- Vier break-out rooms, die elk één van de volgende vragen bespreken. In een Word-bestand waar deze vragen ook instaan, noteert elk groepje hun antwoord op één van de vier vragen.
 - Hoe beïnvloedt de mate van feedbackgeletterdheid van docenten de feedbackgeletterdheid bij hun studenten? Welke mogelijke oplossingen zie je om dit effect te verminderen?



- In hoeverre zijn a) instituten, b) opleidingen en c) docenten verantwoordelijk voor het ontwikkelen van feedbackgeletterdheid bij hun studenten? Wat zie je hiervan terug in de praktijk?
 - Hoe kun je studenten en docenten overtuigen van het belang van feedbackgeletterdheid? Geef enkele concrete voorbeelden.
 - Hoe kun je het ontwikkelen van feedbackgeletterdheid integreren in het huidige onderwijs? Geef enkele concrete voorbeelden.
- In hetzelfde Word-bestand staan vervolgens twee tabellen, met in elke tabel voor iedereen een rij met zijn eigen naam. Iedereen vult de antwoorden op de volgende twee vragen voor zichzelf in.
 - Tabel 1: Wat is glashelder?
 - Tabel 2: Welke vragen heb je?

Als je beide vragen voor jezelf beantwoord hebt, kan je proberen de vragen van de anderen in tabel 2 te beantwoorden. Deze tabel heeft dus een extra kolom (titel: mogelijke antwoorden) om hier ruimte aan te geven.

Hoofdstuk 3 – Studenten betrekken

- Verdiepende break-out sessies op basis van vragen van de deelnemers. In een Word-bestand staat een tabel (zie hieronder). Eerst vult iedereen de eerste kolom in: “Waar zou je het dit keer over willen hebben?” Hier hadden wij zelf ook al een aantal suggesties in gezet.

Waar zou je het dit keer over willen hebben?	Ronde 1	Ronde 2
SAGE taxonomy of recipience processes (p. 42-43)		
Four barriers to students’ engagement (p. 44)		
Feedback guide (uit DEFT , de ‘Developing Engagement with Feedback Toolkit’ uit hst. 2)(p. 49)		
Wat voor soort “producten” van studenten heb je nodig om SAGE relevant in te kunnen zetten?		
Werkvorm uit de casus, dus box 3.2		
.....		
.....		



Na het aanvullen van de 1^e kolom kan iedereen zichzelf inschrijven op een onderwerp voor ronde 1 en ronde 2. Zo ontstaan er vanzelf groepjes. Voor de gespreksrondes in de break-out sessies hebben wij 25 minuten uitgetrokken. Tijdens de gesprekken maken de groepjes aantekeningen, die naderhand in het Word-bestand worden gedeeld.

Hoofdstuk 4 – technologische ondersteuning feedbackproces

- In break-out sessies gaan de deelnemers uiteen. In een Word-bestand staat de volgende opdracht, die ze samen gaan uitvoeren.
 - Neem een voorbeeld van een feedbackproces die met technische ondersteuning wordt uitgevoerd binnen je opleiding of instituut.
 - In hoofdstuk 4 wordt er gesproken over drie richtinggevende principes bij 'de nieuwe wijze' van feedback, namelijk ontwerp, de rationale en de opbrengst. Bespreek een of meerdere voorbeelden in groepjes van ± 3 , aan de hand van die drie principes.
 - Vat de bespreking per voorbeeld samen in een tabel hieronder.

Voorbeeld	
Ontwerp	
Rationale	
Opbrengst	

- Posters maken, wederom in groepjes van drie. Het idee is dat je begint met het formuleren van een paar kernboodschappen (voor docenten of collega-adviseurs of?) aan de hand van de drie principes: ontwerp, rationale en opbrengst. Hierna mag je ook putten uit de vorige hoofdstukken als je je poster wilt aanvullen met meer kernboodschappen of tips (of anderszijds, ga los!). De poster maak je bijv. in PowerPoint en sla je na afloop op in onze map in Teams.

NB: Het idee was dat we bij de bespreking van hoofdstuk 10 zouden terugkomen bij deze posters om ze aan te vullen. Uiteindelijk hebben we anders besloten.

Hoofdstuk 5 – Feedbackprocessen

- In Mentimeter beantwoorden we allemaal de volgende vraag (meerdere entries mogelijk): “Welke boodschap heb jij uit dit hoofdstuk gehaald?” De opvallende uitspraken hebben we vervolgens plenair besproken.



Hoofdstuk 6 – Dialoog

- In break-out sessies in groepjes van vier uit elkaar, aan de hand van de volgende vragen:
 - Welke barrières (pagina 99-101) die in het hoofdstuk worden besproken herken je bij de opleidingen die je ondersteunt?
 - Welke barrières herken je in je eigen advieswerk, dus in de dialoog die je met docenten, onderwijsmanagers etc. hebt? Wat zou je kunnen doen op die barrières in je eigen advieswerk te verminderen?
 - Er wordt op pagina 101-104 een aantal manieren en bevorderende factoren genoemd om meer dialoog op gang te brengen en welke rol de docent, student of technologie heeft. Bijv. geef als docent meer algemene feedback dat op tijd komt i.p.v. individuele feedback die te laat komt om nog iets mee te doen. Inzetten van peerfeedback. Gebruik van audiovisuele middelen die feedback processen ondersteunen. Welke zie je al terug bij de opleidingen die jij ondersteunt of waar jij lesgeeft?
 - Wat zou je kunnen doen om de barrières te verminderen en/of de bevorderende factoren/kansen die er bij opleidingen liggen te benutten? Is dit laaghangend fruit of moet hier veel voor worden gedaan?

Om te vangen wat er gezegd wordt en van elkaar te leren, vragen we jullie om dit in steekwoorden op te schrijven. Tip: als iemand vertelt, laat dan iemand anders de tabel invullen. Je kunt hiervoor onderstaande tabel (voor elke groep een) gebruiken.

Namen	Persoon 1	Persoon 2	Persoon 3
Welke barrières zie je bij de opleidingen?			
Welke barrières zie je in je eigen advieswerk?			
Wat zou je kunnen doen op die barrières in je eigen advieswerk te verminderen?			
Welke manieren en bevorderende factoren om meer dialoog op gang te brengen zie je nu al terug bij de opleidingen?			
Wat zou je kunnen doen om de barrières te verminderen en/of de bevorderende factoren/kansen die er bij opleidingen liggen te benutten?			



- Break-out sessies a.h.v. vraag “Waar zou je het nog verder over willen hebben?”

Vul eerst in het Word-bestand het schema (zie hieronder) als jouw onderwerp of vraag er nog niet bij staat. Maak vervolgens een keuze door je naam achter het onderwerp het zetten en zoek elkaar op (eerste naam belt de rest). Zorg voor een prettige samenvatting van jullie gesprek, zodat we ook weer van elkaar kunnen leren. Copy-paste je samenvatting aan het einde van het gesprek in het Word-bestand. Dit mag heel kort: maak duidelijk waar jullie het over hebben gehad en wat de belangrijkste inzichten waren. Je kunt er ook voor kiezen om tijdens de bespreking key-notes te maken in de chat en dit jullie samenvatting te laten zijn.

Onderwerpen	Namen
Hoe voorkom je dat docenten de fb dialoog domineren?	
Op welke manier kan fb dialoog plaatsvinden zonder dat het heel intensief is voor de docent?	
Hoe kan fb dialoog bijdragen aan student fb geletterdheid? Of andersom...?	
Wat zijn aanknopingspunten voor jou als adviseur om met docenten hierover te beginnen?	
5 strategieën van Nicol (2010) op pagina 106-107. Welke voorbeelden zien we terug bij opleidingen of kunnen wij nog meer bedenken die fb dialoog stimuleren? Hoe toepasbaar zijn deze voorbeelden, ook voor grote groepen studenten?	
Interactieve coversheets als een manier om dialoog te stimuleren, ook besproken in de case.	
.....	
.....	

Hoofdstuk 7 – Stellingen

- In een Mentimeter geeft iedereen op een schaal van “Helemaal mee eens” naar “Helemaal mee oneens” een score aan de volgende stellingen. Vervolgens ga je in break-out sessies uit een om de stellingen te bespreken. Vlak voor het einde kom je weer bij elkaar en geeft iedereen nogmaals een score aan dezelfde stellingen, om te kijken of er iets veranderd is.
 - Interne feedback is hetzelfde als reflectie
 - Externe feedback verliest relevantie voor feedbackgeletterde student



- Externe feedback is noodzakelijk om zelfregulatie te ontwikkelen
- Feedbackgeletterdheid is als fietsen; eenmaal geleerd kom je er niet meer vanaf.

Hoofdstuk 8 – Implementatie peerfeedback

- We zijn op zoek naar het antwoord op de vraag “Hoe ziet peerfeedback er in het onderwijs uit als het de ontwikkeling van feedbackgeletterdheid ondersteunt?” In een tabel in een Word-bestand geeft iedereen daartoe antwoord op de volgende twee deelvragen:
 - Waar moet je op letten (bijv. hoeveel/ hoe vaak/ wanneer)?
 - Aan welke voorwaarden moet de implementatie voldoen?
- Tweedelige opdracht in Padlet. Eerst verzamelen we bekende argumenten tegen peerfeedback aan de hand van de vraag: “Welke argumenten tegen peerfeedback hoor je van docenten (Geel) en studenten (Blauw)?”. Vervolgens reageert iedereen op de ingebrachte argumenten met manieren om met dit argument om te gaan, hoe je erop kan reageren, hoe je het gestelde probleem kan oplossen of wat je kan doen om de docent op andere ideeën te brengen.

Hoofdstuk 9 – Complexe relatie emotie en feedback

- Opdracht in Word-bestand: Bedenk zo veel mogelijk concrete werkvormen en interventies om de verwerking van feedback te ondersteunen en te voorkomen dat emotie de feedbackboodschap vertekent en te stimuleren dat de student met de feedback aan de slag gaat. We zijn op zoek naar werkvormen en interventies die geschikt zijn voor de volgende condities:
 - Grote en/of kleine groepen studenten, of individueel
 - Online en/of offline communicatie
 - Minder vs. meer feedbackgeletterde studenten

Conditie	Werkvorm/interventie

- Casus bespreken: [Een docent van onze Hogeschool] heeft geëxperimenteerd met het geven van feedback middels inspreken op filmpjes i.p.v. schriftelijk. Ze is deze bijeenkomst bij ons aangeschoven om te beschrijven hoe ze dit aanpakt en wat haar dilemma's zijn, en wij denken met haar mee over de aanpak en evt. verbeteringen



Hoofdstuk 10 – Expert meeting (met een expert op het gebied van feedbackgeletterdheid)

- In een Word-document heeft iedereen van tevoren zijn prangende vragen gesteld naar aanleiding van het hoofdstuk en ook de rest van het boek. Tijdens de bijeenkomst met de expert verloopt het gesprek organisch en houdt iemand bij of alle vooraf ingediende vragen uiteindelijk ook aan bod zijn gekomen.