

# Feedbackcultuur

Festival Leren van toetsen

*Mirjam Straatman, Silas Weinert, Letizia Sciarone (studenten Open Universiteit)  
Els Roskam-Pelgrim (Avans Hogeschool)  
Martje Köhlen (Hogeschool Rotterdam)*



platform  
Leren van toetsen

# Energizer

- In tweetallen: geef elkaar feedback op de eerste indruk die je van elkaar hebt
- Let op: kies iemand uit die je niet kent



platform

Leren van toetsen

# Feedbackcultuur

- Bedenk een moment in stilte:
  - \*Hoe jij deze opdracht hebt ervaren?
  - \*Welke aspecten van mee spelen in de ervaring?
- Ervaringen delen



platform

Leren van toetsen

# Feedbackcultuur bij het platform leren van toetsen



# Feedbackcultuur bij het platform leren van toetsen



platform

Leren van toetsen

# Definitie

Feedbackcultuur kan worden gedefinieerd als “een dynamisch, interrelationeel concept waarin continu dialogische, persoonlijke en in grote mate positieve feedback gegeven wordt en waarin er sprake is van intensieve samenwerking op docent- en bestuursniveau.” (Van der Linden, 2017, p. 30).

Om te kunnen werken aan de eigen feedbackcultuur is het belangrijk om te komen tot een gezamenlijke definitie van feedbackcultuur, die past bij de eigen opleiding (onderdeel van de tool).



# Deelconcepten

- **Feedbackcultuur bestaat in deze definitie uit 3 deelconcepten (Van der Linden, 2017):**
  - **Dialog**

Een interactieve uitwisseling, met als voorwaarde dat er een goede relatie tussen deelnemers is.
  - **Continuïteit**

Feedback op veel verschillende gebieden die in een combinatie van een formele en informele setting gegeven wordt, zodanig dat er continuïteit is.
  - **Samenwerking**

Afspraken en gesprek over feedback binnen het team, gefaciliteerd door management, op basis van een visie en in een veilige cultuur.



# Kaartjesspel

1. Leg de drie deelconceptkaartjes naast elkaar en zorg voor voldoende ruimte onder de kaartjes.
2. Schrijf de extra deelconcepten op de lege kaartjes en leg ernaast.
3. Verdeel nu de kenmerken onder de drie deelconcepten of meerdere deelconcepten.  
**Let op:** zorg ervoor dat jullie elkaars mening meenemen in de verdeling van de kaartjes
4. Op de lege kaartjes kun je verdere kenmerken opschrijven, als je dingen mist.
5. Liggen de kaartjes? Bespreek dan in je groepje: Wat verstaan wij als groepje onder feedbackcultuur voor ons team?



platform

Leren van toetsen



# Studieverloop

Doel studie:

Het begrip “feedbackcultuur” en het creëren van een feedbackcultuur middels de tool feedbackcultuur onderzoeken.

Opzet onderzoek met 3 onderzoeken:

- Deelonderzoek 1: Conceptualisering en conceptie van begrip “feedbackcultuur”.
- Deelonderzoek 2: Externe begeleider.
- Deelonderzoek 3: Extra werkvorm gericht op feedbackoriëntatie.



# Studieverloop

→ → → Tijdlijn onderzoek → → →

Werven deelnemers	Informatiebrief docenten en FOS vragenlijst pretest	Toesturen materialen aan intern begeleider	Tool Feedbackcultuur Sessie 1 Sessie 2	Afname online interviews
			Posttest FOS aansluitend sessie 2	
			Werven deelnemers online interviews in posttest	
Dec 2021	1 feb – 21 feb 2022	Week 21 feb	1 mrt – 31 mrt 2022	Apr 2022



# Resultaten – conceptueel kader

“Wat is de invloed van de feedbackoriëntatie van docenten in het hbo op de gedeelde conceptie van feedbackcultuur?”.



platform

Leren van toetsen

# Resultaten – conceptueel kader

## Deelvragen

### Deelvraag 1:

“Wat is de feedbackoriëntatie van docenten en in hoeverre staat deze onder invloed van het team waarvan zij deel uitmaken?”

### Deelvraag 2:

“Kunnen patronen in de feedbackoriëntatie van de docenten worden onderscheiden per team?”



# Resultaten – conceptueel kader

## Deelvraag 3:

“Wat is de gedeelde conceptie van feedbackcultuur van de teams en welke elementen van een goede feedbackcultuur benoemen de teams?”

Tabel 5

*Aantal en percentage gevonden deelconcepten teamconceptie feedbackcultuur*

Deelconcept	Team 1	Team 3	Team 4	Team 5	Team 6	Team 7	Team 8	Team 9	Totaal
Dialog	0	1 (20.00%)	2 (7.41%)	3 (16.67%)	6 (27.27%)	1 (12.50%)	1 (25.00%)	1 (11.11%)	15
Continu proces	0	1 (20.00%)	4 (14.81%)	0	0	1 (12.50%)	0	1 (11.11%)	7
Samenwerking	1 (50.00%)	0	5 (18.52%)	4 (22.22%)	5 (22.73%)	2 (25.00%)	1 (25.00%)	1 (11.11%)	19
Individuele verschillen	0	1 (20.00%)	2 (7.41%)	2 (11.11%)	2 (9.09%)	1 (12.50%)	0	2 (22.22%)	10
Feedback	0	2 (40.00%)	5 (18.52%)	0	2 (9.09%)	0	0	3 (33.33%)	12
Context	0	0	5 (18.52%)	8 (44.44%)	4 (18.18%)	1 (12.50%)	1 (25.00%)	0	19
Verantwoordelijkheid	1 (50.00%)	0	4 (14.81%)	1 (5.56%)	3 (13.64%)	2 (25.00%)	1 (25.00%)	1 (11.11%)	13
Totaal labels	2	5	27	18	22	8	4	9	95



# Resultaten – conceptueel kader

Deelvraag 4:

“Hangen de gevonden patronen in feedbackoriëntatie samen met de gedeelde conceptie van feedbackcultuur van de teams?”



platform

Leren van toetsen

# Resultaten – conceptueel kader

- Eerste conclusies
- Implicaties



platform

Leren van toetsen

# Resultaten – externe begeleider

“Wat is de bijdrage van externe begeleiding in de effectiviteit van de tool feedbackcultuur?”



platform

Leren van toetsen



# Resultaten – externe begeleider (2)

## Deelvraag 1:

“Heeft het werken met de tool feedbackcultuur geresulteerd in een verandering van de feedbackoriëntatie bij de gebruikers?”

## Deelvraag 2:

“Heeft externe begeleiding invloed op de ontwikkeling van de feedbackoriëntatie van de gebruikers?”

Beide niet significante resultaten, ook niet op de subschalen – Nut, Verantwoordelijkheid, Sociaal bewustzijn en Selfefficacy



platform

Leren van toetsen

# Resultaten – externe begeleider (3)

## Deelvraag 3:

“Hoe ervaren de gebruikers de externe begeleiding?”

PRETTIG: procesbegeleider, expert, rolmodel, communicatieproces en didacticus. Zorgt voor open sfeer en daarom veiligheid.

MINDER PRETTIG: kent de cultuur niet, daarom minder diepgaand. Als er een mindere klik is, dan kan het de veiligheid verminderen.

NUANCE

Ver ontwikkeld team – nadruk op procesbegeleider (praktische zaken)

Minder ver ontwikkeld team – nadruk op communicatieproces, rolmodel en expert



platform

Leren van toetsen

# Resultaten – externe begeleider (4)

## Conclusie en implicaties (nog concept)

Externe begeleider heeft vele voordelen ten opzichte van een interne begeleider

Advies bij minder ontwikkelde teams – SOWIESO externe begeleider

Advies bij ver ontwikkelde teams – interne begeleider kan ook (procesbegeleider)

Langer de tijd nemen voor de tool



platform

Leren van toetsen

# Resultaten – extra werkvorm

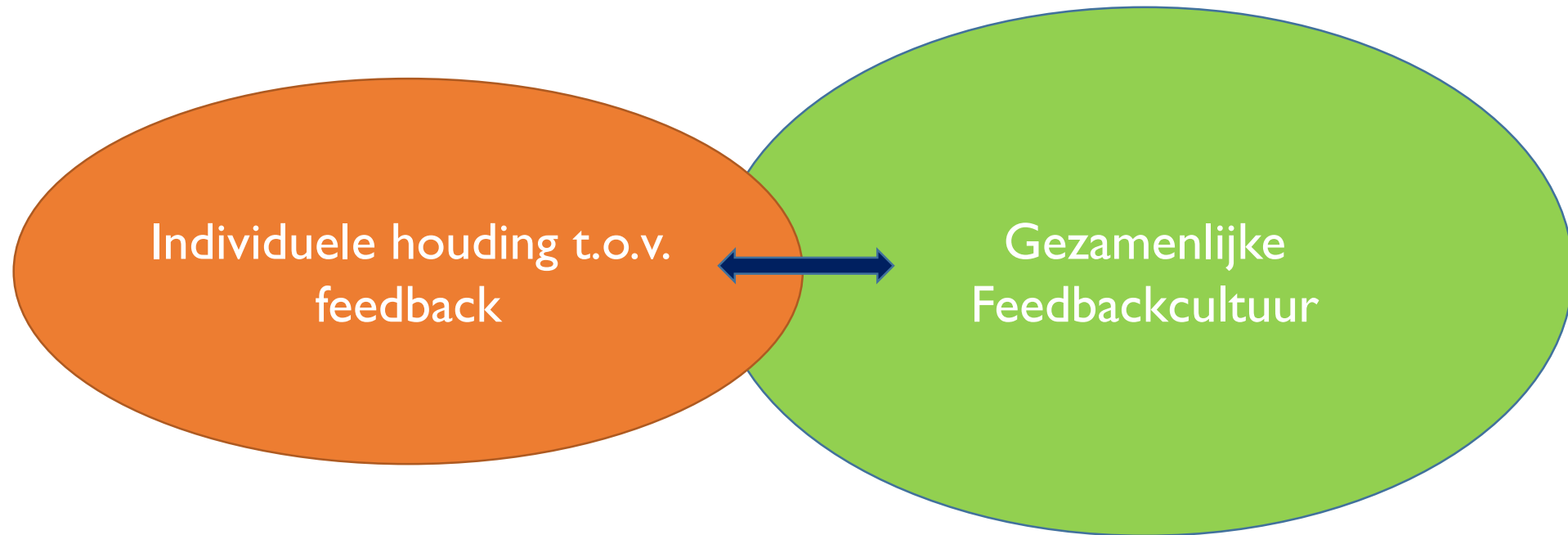
“Wat is het effect van de tool feedbackcultuur op de feedbackoriëntatie van deelnemers aan de tool feedbackcultuur en wat is de eventuele toegevoegde waarde van een feedbackoriëntatiewerkvorm in de tool voor de deelnemers?”.



platform

Leren van toetsen

# Interactie



platform

Leren van toetsen

# Resultaten – extra werkvorm

- Kat in de zak/Cadeautje
- Proces ontvangen/omgaan feedback
- Perspectief verandering
- Wat heb je nodig om je feedbackoriëntatie te verbeteren



platform

Leren van toetsen

# Omgaan met feedback



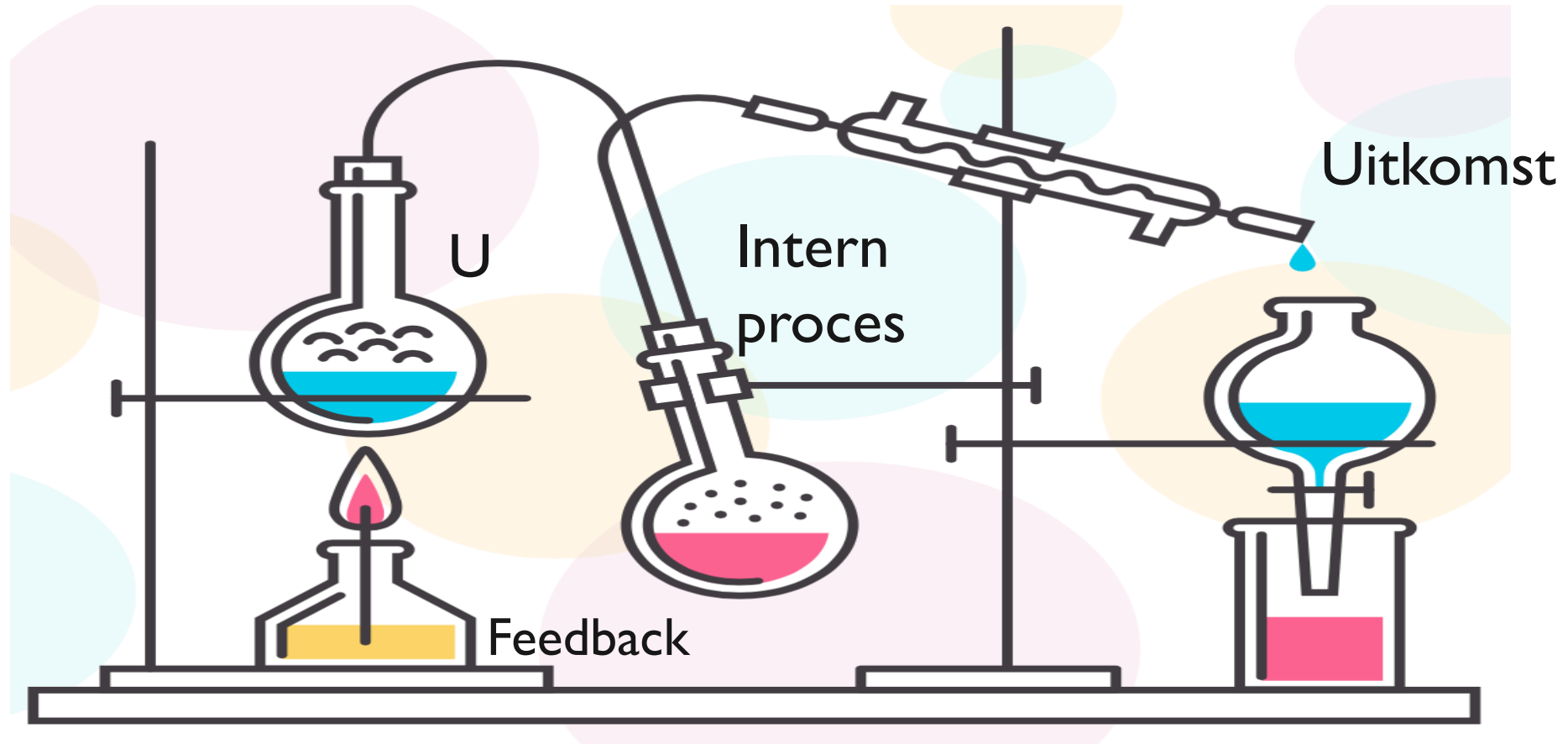
*OF*



platform

Leren van toetsen

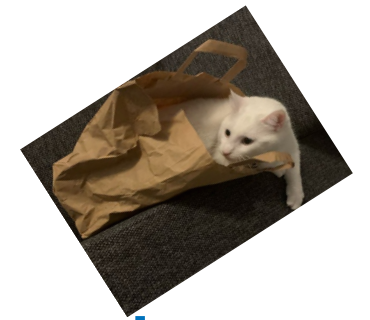
# Omgaan met feedback







# Perspectief Omgaan met Feedback



Verandert innerlijke proces als je zou weten dat:

- De feedback gegeven wordt omdat de gever van de feedback vertrouwen heeft dat je iets kunt verbeteren?
- Zelf het vertrouwen hebt dat je de feedback kunt verwerken?
- De feedback je iets positiefs zal opleveren?
- De gever van feedback je meer zal gaan waarderen als je de feedback ter harte neemt?
- Iedereen in de organisatie verantwoordelijkheid neemt, op elkaars feedback te acteren?



# Resultaten – extra werkvorm

Voorlopige resultaten kwalitatief:

- Lastig echt naar eigen feedbackhouding te kijken
- Contextafhankelijk
- Extern bewustzijn van invloed
- Dialoog en peerrolmodellen



platform

Leren van toetsen

# Visie delen

Welke visie hebben jullie bedacht?



platform

Leren van toetsen

# Afsluiting

Dank je wel. Wij vonden het fijn met jou!

“Feedback is een cadeautje.....toch?! ;-)”



platform

Leren van toetsen

# Afsluiting

## Credits

Cover design & illustraties: Platform Leren van toetsen

