



FACILITY MANAGEMENT ROTTERDAM

overtref jezelf



FACILITY MANAGEMENT ROTTERDAM

Onderzoek naar:
Feedbackgeletterdheid van studenten bij de opleiding FM
Hogeschool Rotterdam

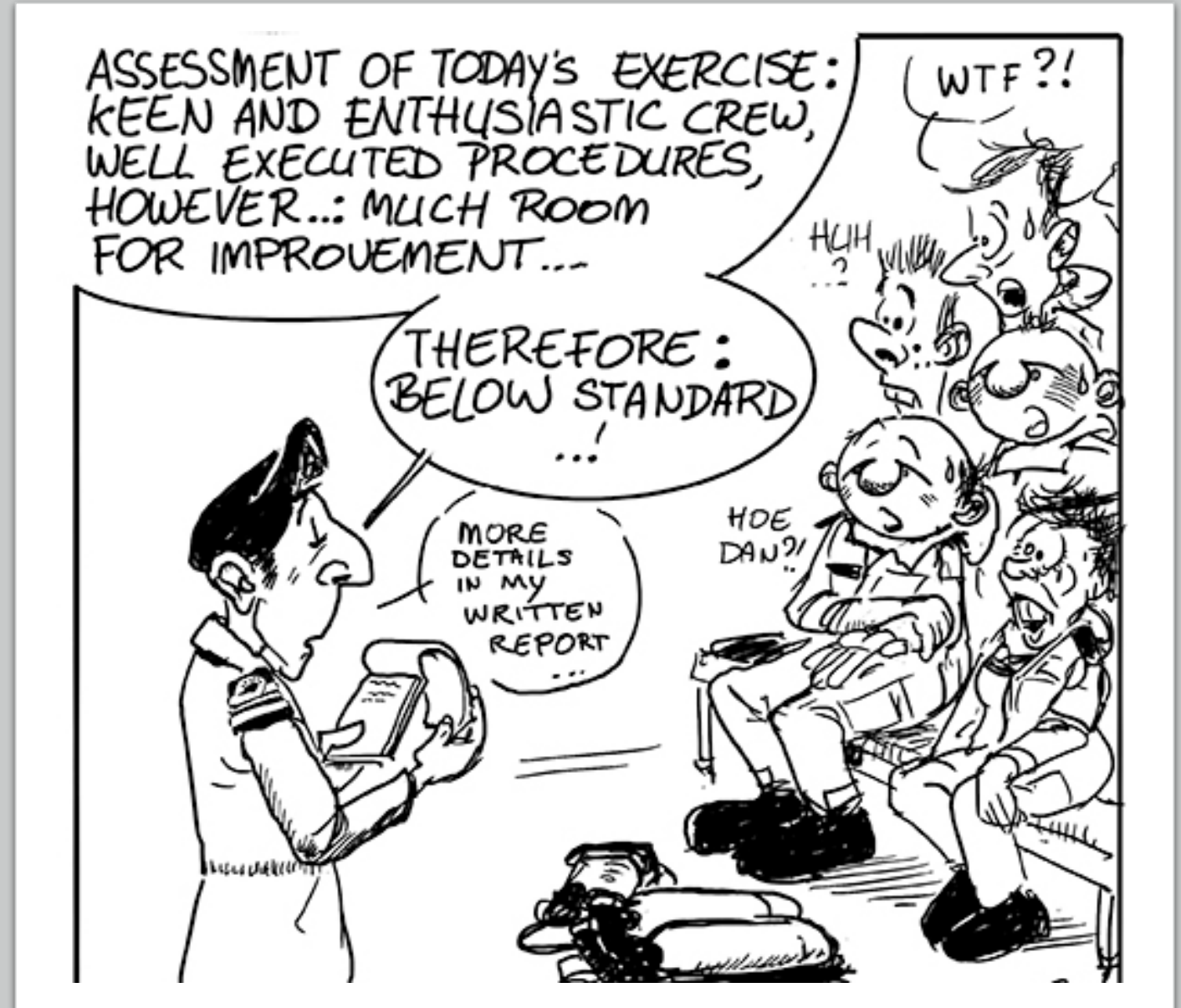
3 juni 2022

overtref jezelf



Inhoud

- Context onderzoek
- Resultaten onderzoek
- Vragen?
- Met elkaar in gesprek



Opleiding Facility Management (FM)



“Creëren van mensgerichte (werk-)omgevingen, waarbij activiteiten en processen van die mensen centraal staan”

- Instituut voor de Gebouwde Omgeving (IGO)
- Studenten N=371
- Docenten N=23

Aanleiding & doel

Leven lang leren/ ontwikkelen



Nieuwe onderwijsconcept opleiding FM

FOKKE & SUKKE
HEBBEN EEN NIEUWE ONDERWIJSMETHODE ONTDEKT

ZÓ HEE!!

**DAT "LEREN"
DAT WERKT
ECHT GOED!!!**



*Inzicht krijgen in de huidige mate van feedbackgeletterdheid van FM-studenten (studiejaren 1-4),
en weten wat er nodig is om hierin verder te ontwikkelen?*

overtref jezelf

Feedbackgeletterdheid

“Feedbackgeletterde studenten zoeken, genereren, maken effectief gebruik van en zijn betrokken bij feedback”

Zij:

1. Zetten zich in voor feedback als verbetering
2. Waarderen feedback als een actief proces
3. Doorgronden feedback om het leren te verbeteren
4. Verwerken feedback
5. Erkennen en gaan om met emoties
6. Erkennen feedback als een wederkerig proces
7. Laten resultaten zien na verwerking van feedback

(Molloy, Boud & Henderson, 2020).

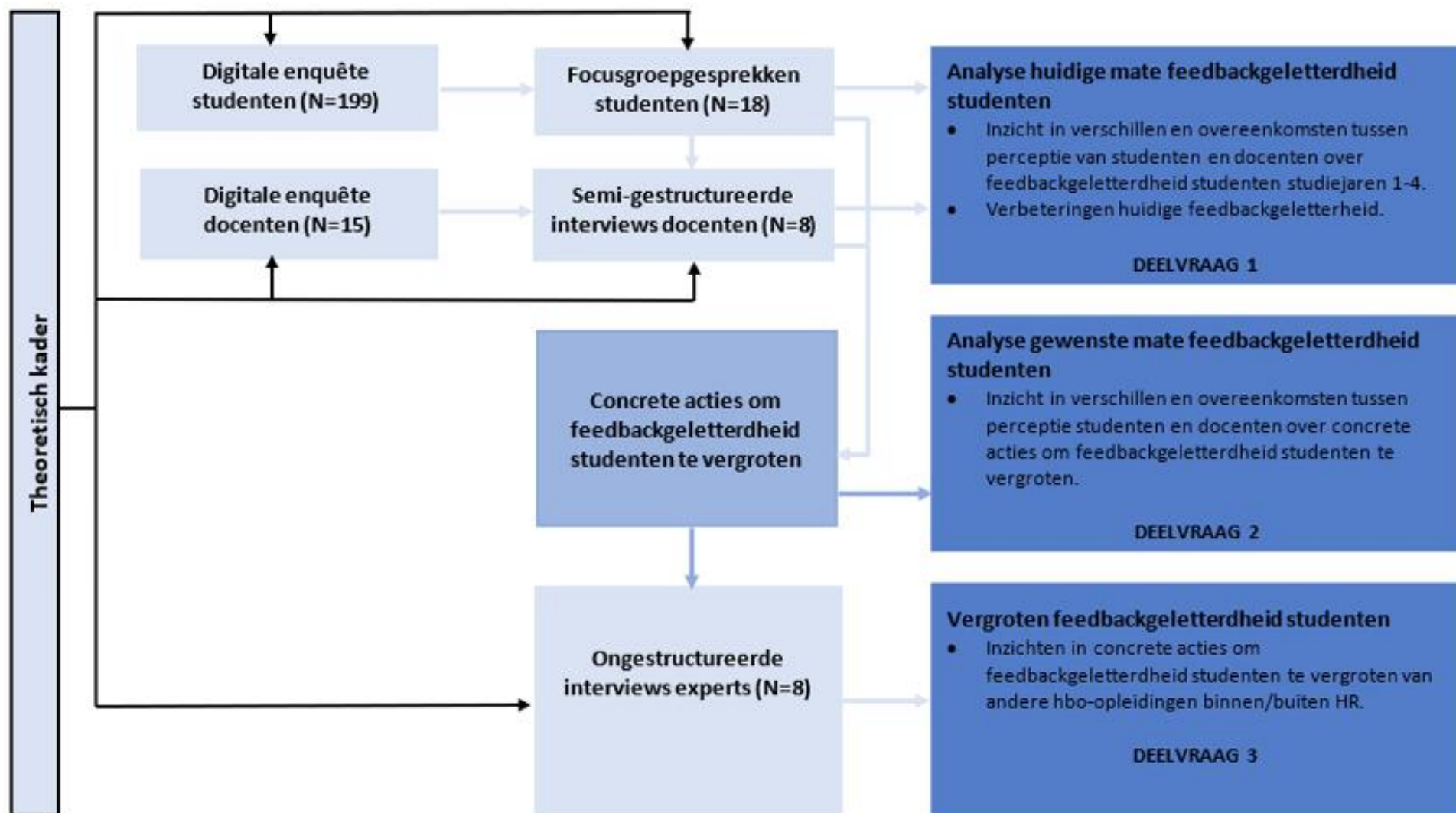


Vraagstelling

“Hoe kan de hbo-opleiding FM bijdragen aan de feedbackgeletterd van haar studenten uit de studiejaren 1-4?”

1. Wat is de huidige mate van feedbackgeletterdheid van studenten volgens studenten en docenten?
2. Wat is de gewenste mate van feedbackgeletterdheid van studenten volgens docenten?
3. Op welke wijze kan feedbackgeletterheid van studenten binnen de hbo-opleiding FM worden vergroot?

Onderzoeksopzet



Digitale enquête – respondenten

Studenten

- Uitgezet onder N=335

Studiejaar	Respondenten (N) per studiejaar	Totaal per studiejaar	%
1	61	106	57,5
2	33	76	43,4
3	54	77	70,1
4	51	76	67,1
Totaal	199	335	59,4

Docenten

- Uitgezet onder N=15 (100%)

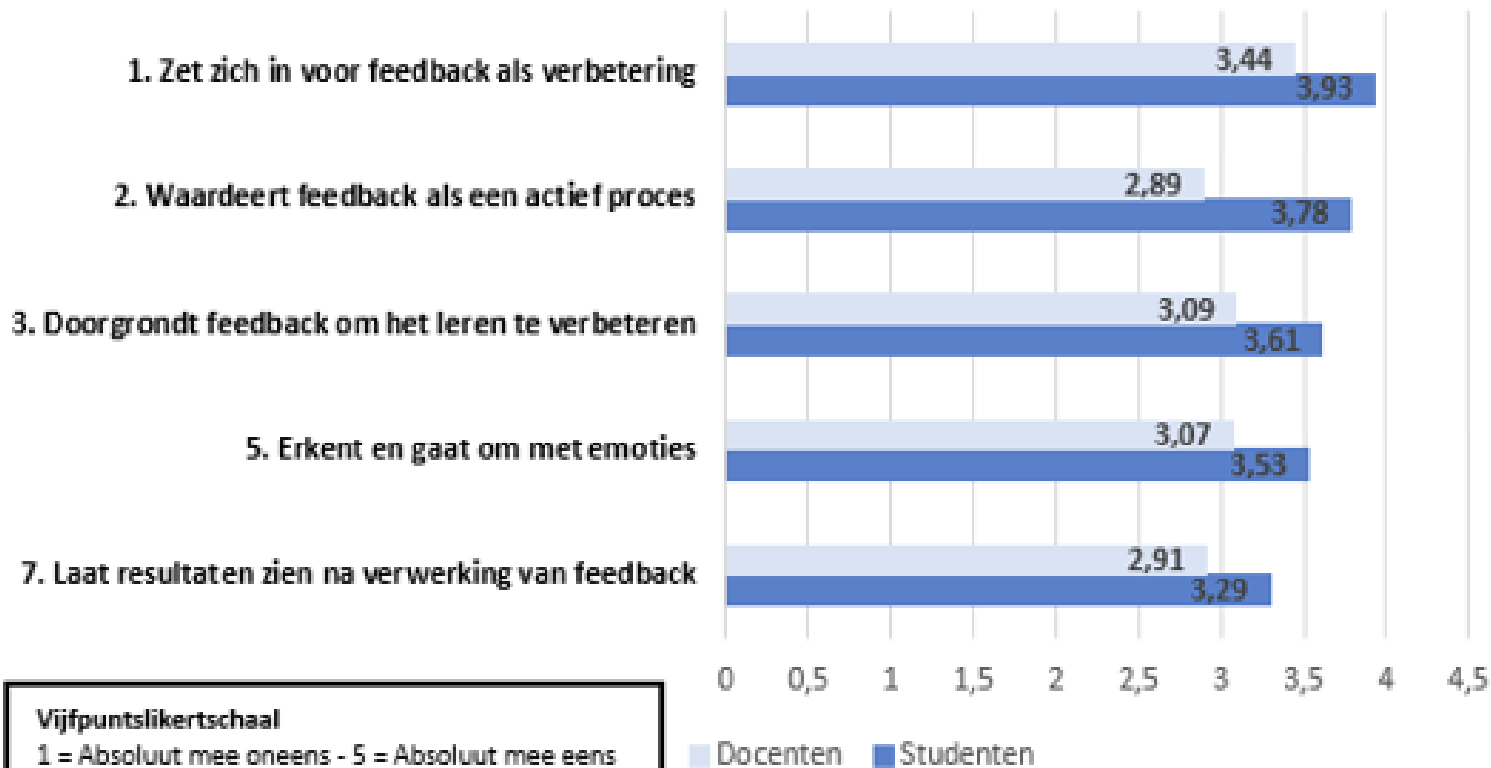
Digitale enquête – instrument

Schaal	Cronbach's alpha studenten	Cronbach's alpha docenten
1. Zet zich in voor feedback als verbetering	.73	.22
2. Waardeert feedback als een actief proces	.77	.79
3. Doorgrondt feedback om het leren te verbeteren	.72	.65
4. Verwerkt feedback	.58	-.22
5. Erkent feedback en gaat om met emoties	.72	.55
6. Erkent feedback als een wederkerig proces	.53	.62
7. Laat resultaten zien na verwerking van feedback	.70	.79
Totaal construct	.90	.90

Naar het model van Molloy, Boud & Henderson (2020) → 7 uitgangspunten en 31 sub-uitgangspunten

Digitale enquête – resultaten

Huidige mate van feedbackgeletterdheid van studenten (M)



Studenten scoorden zichzelf gemiddeld het laagst:
“Erkent en gaat om met emoties (uitgangspunt 5)”
“Laat resultaten zien na verwerking van feedback (uitgangspunt 7)”

Docenten scoorden studenten gemiddeld het laagst:
“Waardeert feedback als een actief proces (uitgangspunt 2)”
“Laat resultaten zien na verwerking van feedback (uitgangspunt 7)”

Grootste verschillen scores docenten en studenten:
“Waardeert feedback als een actief proces (uitgangspunt 2)”
“Doorgrondt feedback om het leren te verbeteren (uitgangspunt 3)”

Focusgroepgesprekken – instrument

Focusgroepgesprekken met studenten (N=18) over

Vragen	Voorbeelden van sub-vragen
1 Wat is volgens jullie feedback?	Zouden jullie mij daar wat meer over kunnen vertellen?
2 Wat is volgens jullie het doel van feedback?	Kunnen jullie een voorbeeld geven?
3 Wat zijn jullie feedbackervaringen binnen de opleiding?	Op welke manier hebben jullie feedback ontvangen? Hoeveel en in welke mate? Hoe bruikbaar was de feedback?
4 Op welke manier gaan jullie aan de slag met feedback?	Hoe pakken jullie dat aan?
5 Op welke wijze ontvangen jullie over het algemeen het liefste feedback?	Kunnen jullie een voorbeeld geven uit welke bron?
6 Kunnen jullie een moment voor de geest halen waarin jullie effectieve feedback hebben ontvangen?	Hoe waarderen jullie feedback?
7 Wat maakte de feedback zo effectief voor jullie?	Waardoor kwam dat?
8 Wat kan de opleiding FM volgens jullie doen om te ondersteunen in effectieve feedback?	Wat denken jullie nodig te hebben jullie zelf hierin te ontwikkelen?

Naar het meetinstrument “*Feedback for Learning Survey*” van Henderson, Boud, Molloy, Dawson, Phillips & Ryan (2016)

Focusgroepgesprekken – resultaten

Overeenkomsten studenten studiejaren 1-4

Visie, feedbackervaringen (moment, emoties), actie ondernemen n.a.v. feedback en effectieve feedback

Verschillen studenten studiejaren 1-4

Feedbackervaringen

Studiejaar	Feedback is bruikbaar, als...	Waarderen feedback, als...
1	Nut en noodzaak duidelijk is	Het actief wordt gestimuleerd
2	Feedback gepersonaliseerd is	Er een klik tussen feedbackgever/-ontvanger is
3	Er autonomie in feedback geven/ontvangen is	Feedback oprecht, serieus is
4	Feedback een proces is	Het geven/ontvangen is vanuit verschillende perspectieven

Semi- gestructureerde interviews – instrument

Semi-gestructureerde interviews met docenten (N=8) over

Vragen	Theorie
1	Meetinstrument “ <i>Feedback for Learning Survey</i> ” (Henderson <i>et al.</i> , 2016)
Wanneer geef je feedback?	
2	
Op welke momenten en hoe vaak doe je dat?	
3	
Met welk doel geef je feedback?	
4	SAGE taxonomie (Winstone <i>et al.</i> , 2017)
Wat is de functie van feedback?	
5	
in welke vorm geef je feedback?	
6	
Op welke manier geef je feedback en hoe is dat te kenmerken?	DEFT-toolkit (Winstone & Nash, 2016); Effectieve methoden studentenbetrokkenheid feedback (Winstone & Carless, 2020; Winstone <i>et al.</i> , 2017)
7	
Op wat voor niveau geef je feedback?	
8	
Wat voor type feedback geef je?	
9	Ontwerpprincipes feedbackgeletterdheid (Malecka <i>et al.</i> , 2020)
Wat moeten studenten volgens jou veranderen en/of verbeteren om hun feedbackgeletterd te vergroten?	
10	
Wat is daarvoor nodig (effectieve methoden toelichten)? Wat past hiervan bij FM?	
11	
Welke concrete acties zijn daar volgens jou voor nodig?	

Semi- gestructureerde interviews – resultaten

Docenten scoorden studenten gemiddeld het laagst:

*“Waardeert feedback als een actief proces
(uitgangspunt 2)”*

*“Laat resultaten zien na verwerking van feedback
(uitgangspunt 7)”*

Grootste verschillen scores docenten en studenten:

*“Waardeert feedback als een actief proces
(uitgangspunt 2)”*

*“Doorgrondt feedback om het leren te verbeteren
(uitgangspunt 3)”*

Focusgroepgesprekken studenten:

Feedbackervaringen, verschillende behoeften op
bruikbaarheid en waarderen feedback

Grote verschillen docenten studiejaren 1-4

- Definitie, doel feedback (visie)
- Onbekendheid/ onwetendheid begrippen, type/niveaus van feedback
- Manieren van feedback geven (hoeveelheid en mate van detail)

Semi- gestructureerde interviews – resultaten

Verbeteringen in/ gewenste mate van feedbackgeletterdheid

- Leren vragen te stellen
- Durven te vragen
- Durven werk te laten zien
- (Meer) bewust worden van de kracht en urgentie van feedback

Interventies/effectieve methoden ontwikkelen/vergroten feedbackgeletterdheid

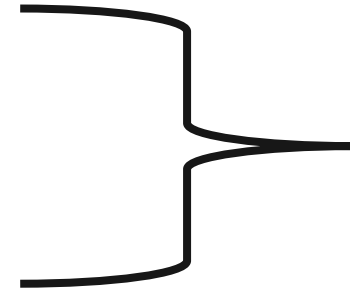
- Bewust ontwerp van feedback in het curriculum
- Inzetten van peer- en zelfbeoordeling

Ongestructureerde interviews experts

Ongestructureerde interviews met experts (N=8) over

- Voorwaarden
- Ontwerpprincipes
- Effectieve methoden

Voor het ontwikkelen/vergroten van feedbackgeletterdheid



Naar de onderzoeken van
Malecka *et al.* (2020),
Winstone & Carless (2020),
Winstone *et al.* (2017)

Belangrijkste resultaten

- Urgentie creëren
- “Taal geven aan feedback”
- Feedbackgeletterdheid = professionele vaardigheid vakgebied
- “Practice what you preach”
- Docenten specifiek op één studiejaar inplannen.
- Veel en structureel oefenen met feedback (vanaf studiejaar 1)

Conclusie

Belangrijkste conclusies uit onderzoek uit deelvraag 1

- Percepties studenten en docenten inzake huidige mate van feedbackgeletterdheid van studenten liggen redelijk op één lijn.
- Ontwikkelpunten volgens studenten en docenten: laat resultaten zien na verwerking van feedback (uitgangspunt 7)
- Grootste verschillen percepties studenten en docenten: waardeert feedback als een actief proces (uitgangspunt 2) en doorgrondt feedback om het leren te verbeteren (uitgangspunt 3)

Conclusie

- Kloof tussen behoeften van FM-studenten en begrip/kennis van FM-docenten inzake feedback is beperkt
- Docenten voldoen niet aan eisen/wensen studenten inzake creëren condities waarin zij eigenaarschap kunnen tonen en bereidheid kunnen laten zien om feedback goed te implementeren.

“Wanneer er geen gemeenschappelijk begrip is van het doel van feedback dan is dat een belemmering voor de ontwikkeling van feedbackgeletterdheid van studenten”

(o.a. Hill & West; Nash & Winstone, 2017; Winstone & Carless, 2020)

Daarom,

Professionaliseringstraject docenten en studenten

Aanbevelingen

Studenten

- **Collectieve training en toetsgeletterdheid**
Basecamp (eerste 6 weken)
Oefenen vanaf onderwijsperiode 1 (week 7) doorlopend tot en met onderwijsperiode 4
- **Manieren van feedback geven**

Docenten

1. Ontwikkelen feedbackvisie
2. Bepalen training feedback
3. Integratie training feedback met onderwijsontwikkeling

Suggesties vervolgonderzoek

Vragen?

Met elkaar in gesprek...

- Wat herken je wel/niet hiervan in je eigen praktijk?
- Hoe zou je de uitkomsten van dit onderzoek kunnen toepassen in je eigen praktijk?
- Welke vraagstukken/uitdagingen zie je als het gaat om ontwikkelen van feedbackgeletterdheid?
- Stel je gaat dit oppakken, wat heb je daarvoor nodig?

Wrap-up en afsluiting

Per groepje uitkomsten gesprek delen

- **Wat neem je mee uit deze sessie?**
- **Welke tips en/of suggesties wil je meegeven?**
- **Suggesties vervolgonderzoek?**

**Bedankt voor jullie
aandacht!**