

FEEDBACK (LEREN) VRAGEN

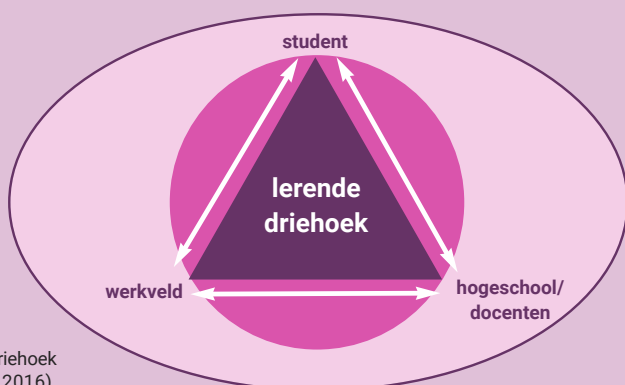
ZO DOE JE DAT!

Feedback is belangrijk voor jouw persoonlijke, professionele ontwikkeling, maar is geen doel op zich. Met het vragen van feedback is het de bedoeling dat jij als student zicht krijgt op waar jij op dit moment staat in relatie tot wat er van jou verwacht wordt. Op basis hiervan kun jij actie(s) ondernemen om aan het verwachte niveau te voldoen. Deze handout zet de tips voor gerichte feedbackvragen op een rijtje.



Welke rol speel jij in het feedbackproces?

Van jou als student wordt een actieve rol verwacht ten aanzien van het vragen, ophalen en geven van feedback. Jij hebt als student de regie over je eigen leerproces en je bent daarin een beoogde gebruiker van feedback en geen passieve ontvanger. Daarnaast spelen je medestudenten (peers), docenten en mensen uit het werkveld een belangrijke rol in jouw persoonlijke professionele ontwikkeling. Samen vormen jullie een professionele leergemeenschap, die van en met elkaar willen leren. Ook wel de **lerende driehoek** genoemd:



Lerende driehoek
(Duvet, 2016)

Wanneer is feedback effectief?

Effectieve feedback beantwoordt voor jou als student drie vragen, die in samenhang met elkaar moeten worden gezien. Door antwoorden te zoeken op deze drie vragen, verzamel je informatie hoe je jezelf van jouw huidige niveau kunt ontwikkelen naar het verwachte niveau.

EFFECTIEVE FEEDBACK BEANTWOORDT DRIE VRAGEN

1	Waar ga ik naar toe? (de doelen)	→	Feed up
2	Hoe doe ik het?	→	Feedback
3	Hoe nu verder?	→	Feed forward

FEEDBACK GEVEN KAN OP VIER NIVEAUS

PROCESNIVEAU
Hoe heb ik het proces uitgevoerd (planning, juiste personen, verloop, resultaat)?

ZELFREGULATIENIVEAU
Hoe neem ik de regie over mijn leerproces?
Iets wat ik zelf wil leren?

TAAKNIVEAU
Hoe goed heb ik de taak begrepen / uitgevoerd?

ZELF NIVEAU
Feedback gericht op jou als persoon en vaak niet op de taak.

Effectieve feedbackmodel (Hattie & Timperley, 2007)

Welke feedbackvragen kun je stellen?

1 'Ik loop vast, wat moet ik doen?'

POWER

- Probleembeschrijving: *wat is het probleem waar ik tegenaan loop?*
- Opties of Oplossingen: *welke oplossingen zie ik zelf (en heb ik geprobeerd)?*
- Weging van opties: *welke consequenties hebben die oplossingen?*
- Eigen keuze: *welke oplossing zou ik kiezen zonder hulp?*
- Raad vragen: *kun jij me hier feedback op geven?*

2 'Is dit wel goed genoeg?'

CLOSER

- Context: *hoeveel tijd en energie heb ik in dit werk gestoken? Is dit mijn beste versie?*
- Leeruitkomst / Onderdeel: *op welk gedeelte wil ik feedback?*
- Self-Evaluation: *in hoeverre sluit mijn prestatie aan op de beschrijving van de leeruitkomst / op beoordelingscriteria / succescriteria?*
- Raad vragen: *kun jij me hier feedback over geven?*

3 'Wat moet ik allemaal verbeteren?'

SPARR

- Status van de Prestatie: *hoe ver ben ik tot nu toe gekomen met mijn werk / prestatie?*
- Af / voldoet: *denk ik dat het al helemaal af is / voldoet het aan het verwachte niveau?*
- Raad vragen en Reflecteren: *kun jij me hier feedback op geven?*
Wat zijn volgens jou als feedbackgever mijn belangrijkste blinde vlekken op dit moment?
Wat zie ik nog niet en waar kan ik nog in verbeteren?
Hoe reflecteer ik hierop, wat heeft dit voor gevolgen voor mogelijke acties, die ik ga ondernemen?

4 'Is het nu wel goed (genoeg)?'

SUPER

- Samenvatting: *welke feedback heb ik eerder gekregen?*
- Uitleg: *hoe heb ik die feedback gebruikt?*
- Product/Prestatie: *hoe is dat terug te zien in mijn verbeterde product of prestatie?*
- Emoties: *welke emoties riep het op en hoe heb ik dat aangepakt?*
- Raad vragen: *is mijn werk hier inderdaad beter van geworden? Ik denk van wel!*

De Kleijn (2022)

Zone van ontwikkeling

Als je feedback vraagt om bijvoorbeeld jouw leeruitkomsten aan te (gaan) tonen, zorg er dan zoveel mogelijk voor dat de antwoorden je helpen om in de **zone van naaste ontwikkeling** of **actuele ontwikkeling** te komen en vooral niet in de **paniekzone**.



Zones van ontwikkeling (Vygotsky, 1994)

Omgaan met feedback

Wanneer je feedback ontvangt, kan het niet altijd prettig binnenkomen. Je kunt er door geraakt worden of zelfs emotioneel van worden. Op zo'n moment sta je niet open voor feedback en kun je deze beter even aan de kant leggen, maar ook melden aan de feedbackgever. Op een later moment kun je proberen om de feedback af te wegen en te plaatsen. Welke feedback herken je, herken je totaal niet of kun je niet plaatsen? *Waarom raakte deze feedback mij zo? Misschien is het een blinde vlek?*

Als je feedback meerdere keren terug ziet komen en het niet meteen herkent, kun je een feedbackgever vragen om een voorbeeld. *Wat zegt dit eigenlijk over mij? Moet of wil ik hier iets mee? En wie kan mij daarin ondersteunen? Bedenk ook dat de feedback betrekking heeft op iets wat je gedaan hebt en niet op jou als persoon.*