

## Master Kunsteducatie : betekenisvolle feedback bij beoordelingen

*Aandachtspunten voor het geven van betekenisvolle studentgerichte feedback.*

### Doel toetsingsmoment

Uitgangspunt van onze opleiding is dat een toetsingsmoment twee functies heeft:

1. *assessment of learning* : inzicht geven in het bereikte niveau ten opzichte van de vastgestelde leerdoelen
2. *assessment for learning*: een stap in de leerweg als een moment om van te leren

De toets die u beoordeelt is een *assessment of learning*, maar door betekenisvolle feedback, wordt uw beoordelingsmoment óók een waardevol leermoment, een *assessment for learning*. Betekenisvolle feedback is helder verwoord, begrijpelijk, sluit aan bij de beoordelingscriteria, is activerend en zet aan tot zelfregulering. In dit document geven we enkele handvatten hiertoe.

In de bijlage worden verschillende soorten behulpzame feedback, feed-up en feedforward, concreet gemaakt.

### Progressiegericht werken

Studenten zijn ontwikkelingsgericht en ervaren negatieve feedback -d.w.z. eenzijdig wijzen op de onvolkomenheden- als een negatieve evaluatie die hen niet verder helpt in hun ontwikkeling.

Onze master-opleiding kent twee niveaus voor feedback(-forward):

1. *De MKE 1 –student* (iets gevorderde student): heeft behoefte aan feedback(-forward) waarmee ze relaties kunnen leggen tussen concepten zodat hun basisideeën zich kunnen uitbreiden. Ze willen graag bevestiging of hun aanpak en werkwijze klopt of dat ze andere manieren van werken moeten zoeken. Dit is veelal op procesniveau.
2. *De MKE 2- student* (gevorderde student): heeft behoefte aan uitgebreide conceptuele feedback(-forward) waarmee erkent wordt dat de student zelf actief kennis aan het verwerven en uitbreiden is. De student wil graag feedback(-forward) die aansluit bij de eigen vragen en zoektocht van het moment.

### Terecht en kritisch

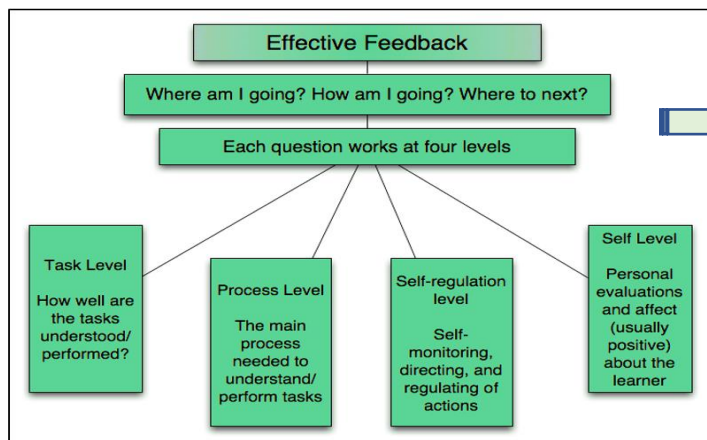
Een masterstudent kan in principe omgaan met pittige feedback en kritische vragen die aanzetten tot nadenken en verbetering, verdieping of verbreding van het werk. Essentieel is dat de feedback(-forward) als terecht wordt ervaren en de student aanknopingspunten ziet om dat te kunnen doen of bereiken. Zorgvuldige formulering van de feedback(-forward) is daarom cruciaal. Praktische tips :

Persoonsvorm	Het werk wordt beoordeeld en niet de persoon. Vermijd zinnen als 'ik vind, ik zie, ik ervaar en jij doet, jij laat (niet) zien, jij maakt...'. Verwoord feedback daarom gericht in termen als; 'in het werk is de zien.....de tekst bevat.....het stuk lijkt...er wordt (aan)getoond door.....het is zichtbaar in .....de keuze voor- laat zien dat....'. Complimenterend kan een persoonlijke formulering wel een goede vorm zijn bv: 'je hebt me aangenaam verrast, ik was geraakt/ geboeid of empathisch; ik snap dat dit even heel vervelend is voor je is maar, ik begrijp het als.....'
Plus - min	Creëer een goede balans tussen positieve en kritische/negatieve feedback. Een student heeft het nodig te weten wat hij/zij/hen (al) goed doen zodat de aandacht en energie gestoken wordt in de juiste verbeterpunten en er tegelijk een gevoel van self efficacy (vertrouwen in de eigen bekwaamheid) kan ontstaan.
Niet te veel en samenvatten	Doseer de feedback en geef aan of iets echt belangrijk is, een detail is of bijvoorbeeld iets wat later opgepakt kan worden. Als de student 'door de bomen het bos niet meer ziet' werkt dit verlamdend en voelt zich sneller onbekwaam of niet tot handelen in staat. Help de student door de wijze waarop er

	geformuleerd wordt met inzien wat het belangrijkste is. Gebruik zinnen als 'de prioriteit ligt bij..allereerst en daarna ... Het is behulpzaam om de <u>feedforward</u> onderaan het document kort samen te vatten. Die geeft aan wat er moet gebeuren om tot verbetering te komen, geeft dus perspectief en zet aan tot handelen.
Blijf bij de criteria	Soms zijn de criteria strak geformuleerd. Probeer in de beoordeling dicht bij de criteria te blijven, de student ervaart het anders in het geval van negatieve feedback al snel als 'onterecht' en schiet in de verdediging. Een optie is om in de algemene feedback dan weer te geven: wat verder opvalt...wat in toekomstig werk een aandachtspunt is.....wat nu geen criterium is maar wel opvalt in je werk en goed is/ nog aandacht vraagt....Maar alleen als het daarmee niet te veel wordt.
Geef tips en suggesties	Studenten zijn altijd blij met tips en suggesties bij de algemene feedback. Dat is iets anders als feedforward, die is noodzakelijk voor het leren en hoort bij de hele cyclus. Een tip of suggestie kan gaan over bijvoorbeeld: een strategie (laat je eens interviewen om tot een visie te komen), een leestip, een andere invalshoek, het aanraden van een gelijkaardig stuk om inspiratie op te doen, een mooie bron etc. Een tip of suggestie gaat niet over het invullen of zeggen hoe de masterstudenten hun werk moeten doen.
Ask.....ter vervanging van feed	Zeker bij meer gevorderde studenten kunnen vragen aanzetten tot zelf evalueren van werk. In de literatuur wordt ook wel gesproken over askup, askback- en askforward. Mits de student gevorderd genoeg is en er niet alleen maar vragen gesteld worden is het zeker een mooie vorm om de student aan te zetten tot kritische reflectie op het eigen werk, eigen kunnen of ambities.
Progressiegericht	Het helpt als uit de gebruikte taal blijkt dat er mogelijkheden zijn: 'je bent er nog niet (helemaal)' klinkt anders als 'het is niet goed'. Voor een student is het belangrijk te ervaren dat er vertrouwen is in het kunnen behalen van de leerdoelen en dat dit beoordelingsmoment een stap is op weg daar naar toe.

#### BIJLAGE : schematisch overzicht

In onderstaand schema wordt dieper in gegaan op de verschillende vormen en niveaus van effectieve feedback.



Model gebaseerd op het model van Hattie en Timperley. Overgenomen van <https://www.jsraadprojectbureau.nl/onderwijsbeleid/peer-to-peer-p2p-in-het-onderwijs/> op 16-09-2021.

#### Concreet betekent dat, geef altijd:

- > **Feedup** (wat is het doel). Dit is verwerkt in de beoordelingscriteria. De gegeven feedback en feedforward moet hierbij aansluiten. Bij voorkeur er direct onder (in het document) of ernaar verwijzend.
- > **Feedback (FB)** (hoe heb je het gedaan). Geef concrete informatie over de positieve en negatieve punten die waarneembaar zijn in het werk in relatie tot de criteria (met voorbeelden waar het kan). Beide zijn even belangrijk voor het leren van de student en moeten gelijkwaardig aanwezig zijn in de feedback.
- > **Feedforward (FF)** (hoe nu verder). Geef concrete informatie over wat de student kan doen om het criterium (wel) te bereiken of nieuwe uitdagingen te zoeken.

**Taakniveau:** geef heel duidelijk en concreet aan hoe er in het werk (de taak) getoond wordt dat het beoogde criterium wel/ niet bereikt is (FB) en geef suggesties/impulsen voor verbetering of uitdagingen (FF).

**Procesniveau:** geef aan waar concepten of processen wel/niet goed worden uitgewerkt en/of toegepast (FB) en hoe dit anders of nog beter kan (FF).

**Zelfregulatie:** zorg dat de student voldoende handvatten krijgt om door (zelf)reflectie op het werk en de gegeven feedback en feedforward tot leren te komen en tot actie over te gaan. Erken de manier waarop de student tot zelfregulering in staat lijkt te zijn en waar dit beter kan (denk aan; keuzes kunnen maken, kritisch nadenken, zelfstandig handelen, kwaliteit monitoren etc.)

**Persoonlijk niveau:** formuleer op dusdanige wijze dat een student vertrouwen (of geloof) krijgt en/of behoud in de eigen bekwaamheid om de taak te kunnen doen, ofwel self-efficacy (zelfeffectiviteit). Dit is een belangrijke motivator voor studenten en het vermogen zich te ontwikkelen.