



Collectief praktijkonderzoek uitvoeren

Feedback geven binnen school

Hoe geef je elkaar binnen de schoolorganisatie feedback? Hoe organiseer je dat? Wie neemt hierin het voortouw? Hoe krijg je de neuzen allemaal dezelfde kant op? Hoe geef je gerichte feedback aan leerlingen? Dit soort vragen komen bovendien als je het onderwerp 'feedback geven' op je school wilt aanpakken. Dit kan onder andere met behulp van een teamscholing.

Gijselien Grosman

(g.grosman@aves.nl) is leerkracht op basisschool Titus Brandsma te Nagele, aanvrager van de promotiebeurs voor leerkrachten, lid van de kenniskring Vernieuwende Onderwijsconcepten (KPZ) en innovatiebrigadier bij de InnovatiImpuls Onderwijs

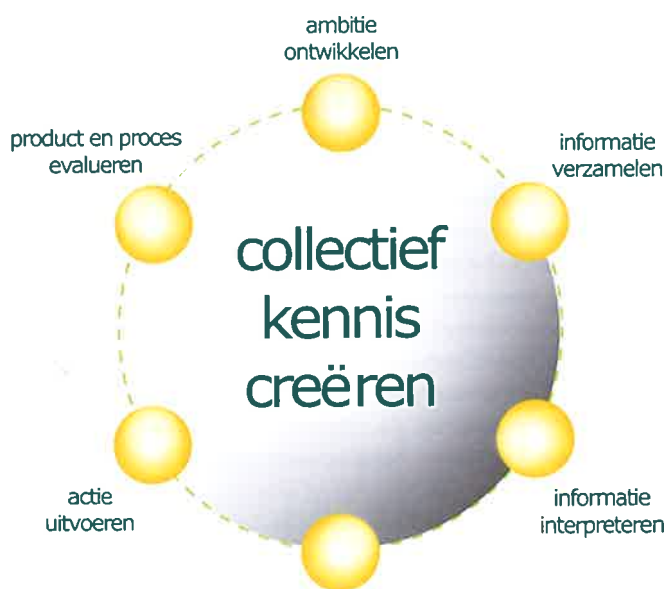
In een nieuwsbrief van de Onderwijsinspectie stond het volgende over het onderzoek *Professionalisering als gerichte opgave*: 'Professionalisering is niet altijd gericht op de ambities van de school, of op het verbeteren van de zwakke pedagogische en didactische vaardigheden van leerkrachten. Leren door leerkrachten is niet hetzelfde als het volgen van scholing: daar zijn vele vormen voor mogelijk, al dan niet in teamverband. Daarnaast zijn er scholen die onvoldoende investeren in het leerproces van hun leerkrachten en moeite hebben om zich aan de veranderende omgeving aan te passen. De rol van leidinggevers is cruciaal. Het gaat om een gerichte opgave voor zowel leerkrachten als hun leidinggevers' (Steur, 2013).

Collectief kennis creëren

In JSW is eerder een artikel verschenen over het individuele praktijkonderzoek van Grosman (2015). Als vervolg op dit praktijkonderzoek heeft Grosman een collectief praktijkonderzoek uitgevoerd op basisschool Titus Brandsma te Nagele met betrekking tot het feedback geven. In dit artikel lees je hoe dit onderzoek tot stand is gekomen, hoe de aanpak is geweest en hoe de leerkrachten hebben geleerd van en met elkaar door collectief kennis te creëren (zie figuur 1 'Basismodel Collectief kennis creëren' onder aan deze pagina voor de uitwerking hiervan).

Kennis van buiten halen

Het is van belang om kennis van buiten de school te halen. Uit onderzoek is gebleken dat kennis van buiten, kennis die door een teacher leader (onderzoekscoördinator) binnen gebracht wordt in de school, beter beklijft en meer effect heeft dan dat leerkrachten allemaal apart van elkaar buiten de school kennis vergaren (OECD, 2015). De aanbeveling is daarom ook om onder begeleiding van een teacher leader te werken aan een onderzoek of aan een bepaald onderwerp. Door eerst een vooronderzoek (contextanalyse) te doen, komen alle processen in beeld en wordt een goed beeld verkregen van de fricties die er zijn (bijvoorbeeld dat de leerlingen niet weten wat het doel van de les is. Dat komt doordat de leerkracht het doel niet verteld heeft en hier géén feedback op heeft gegeven). Daarna kan de teacher leader door middel van verschillende werkvormen met het team aan de slag volgens het basismodel Collectief kennis creëren. Zo ontstaat collectief leren. Het team



Figuur 1 – Basismodel Collectief kennis creëren

Geef feedback in de context van
een veilige, positieve relatie
tussen de leerkracht en de leerling

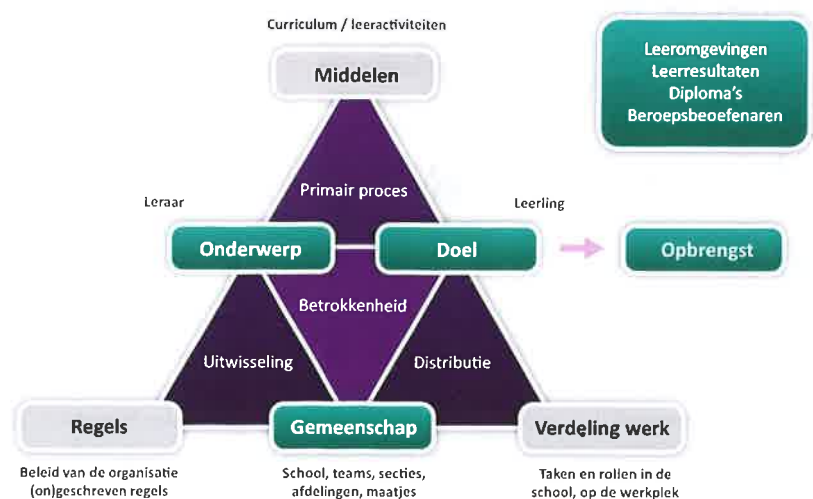


Wilbert van Woensel

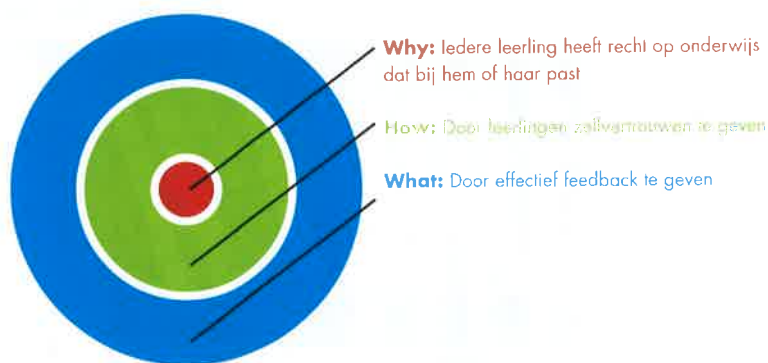
van basisschool Titus Brandsma heeft een praktijkonderzoek uitgevoerd met betrekking tot het feedback geven.

Het vooronderzoek

Voor het vooronderzoek kun je verschillende methoden gebruiken. De methode die gebruikt is voor de contextanalyse op basisschool Titus Brandsma is het activiteitensysteemmodel van Engestrom (1987). Zie figuur 2 hiernaast voor een schematische weergave van dit model. Door het activiteitensysteemmodel van Engestrom (1987) te gebruiken, kwam naar voren dat er frictie zat in het niet durven aanspreken van elkaar op het professioneel functioneren en dat generieke kennis (literatuur) te weinig werd gebruikt om keuzes te maken. Het team wilde zich focussen op het gericht feedback geven op het doel van de les. Voor de beginmeting en de eindmeting is de digitale



Figuur 2 – Het activiteitensysteemmodel van Engestrom (1987)



Figuur 3 – De Golden Circle (Sinek, 2009)

enquête 'Feedback geven' afgenomen. De leerkrachten konden onder andere antwoord geven op onderstaande stellingen:

- Ik weet wat feedback geven is;
- Ik geef vaak feedback in mijn lessen;
- Ik geef doelgericht feedback;
- Mijn feedback volgt de instructie;
- Ik geef de risicogroep twee keer zo vaak feedback.

De ambitie ontwikkelen

De Golden Circle van Sinek (2009) is gebruikt om de ambitie te kunnen ontwikkelen (zie figuur 3 hierboven voor een weergave van de ambitie). Vanuit de kern werken is belangrijk (bekijk deze video voor meer informatie over de Golden Circle:

<https://youtu.be/XNqKZyblidv4>). Op deze manier krijg je de neuzen van het team dezelfde kant op. Door gebruik te maken van de 'ui van Korthagen' (2007) kwamen de teamleden tot de kern (Why) van de Golden Circle: 'Wat vind ik als leerkracht belangrijk?' Zo is het team van basisschool Titus Brandsma tot de gezamenlijke conclusie gekomen dat iedere leerling recht heeft op onderwijs dat bij hem of haar past. Daarna is het team gaan nadenken hoe (How) zij de leerlingen zelfvertrouwen kunnen geven, zodat zij zelf het roer kunnen vasthouden. Zo kunnen zij hun eigen koers varen en eigenaar worden van hun eigen leerproces. Dit door (What) effectief feedback te geven aan de leerlingen. Hiervan uitgaande is de gezamenlijke ambitie van het team van basisschool Titus Brandsma ontstaan. Het team ambieert eigenaarschap voor leerkrachten en leerlingen, zodat leerlingen meer betrokken zijn bij hun eigen leerproces en leerkrachten proactief handelen. Het doel was dat leerkrachten bewust bezig zijn met feedback geven tijdens de les en middelen gebruiken om dit op een goede en effectieve manier te doen, bijvoorbeeld met het directe instructiemodel.

Informatie verzamelen

Feedback betekent letterlijk terugkoppeling. Hierbij kun je de vraag stellen: Wat heb ik al gedaan? Vervolgens feed up: Wat is het doel? En als laatste feed forward: Welke stappen moet ik nog maken om het doel te behalen? De essentie van feedback is doelgerichtheid (Vernooy & Kamphuis, 2011). Dit is nodig om de leerlingen bewust te laten worden van het leerproces en dat bepaalt in grote mate of feedback werkt (Hattie & Timperley, 2007). Tevens gaan Deci en Ryan (2000) uit van drie nauw aan elkaar gerelateerde psychologische behoeften van de leerling: verbondenheid, competentie en autonomie. Geef feedback daarom altijd in de context van een veilige, positieve relatie tussen de leerkracht en de leerling (verbondenheid) en zorg dat de feedback ondersteunend is voor de competentie van de leerling. Daarnaast moet de feedback die je geeft ruimte laten voor de leerling om zelf beslissingen te nemen tijdens het leren (autonomie). Om goede feedback te geven, is het echt kennen van je leerling nodig. Dit kost tijd, maar de opbrengst is dat je precies de feedback kunt geven die je leerling nodig heeft (Verschuren, 2013).

Informatie interpreteren

Het maken van het ontwerp (dat je gaat inzetten tijdens het collectief praktijkonderzoek) komt tot stand door alle verkregen kennis uit het vooronderzoek en de literatuur te analyseren. Door de praktijk en de generieke kennis te koppelen, komt men tot nieuwe inzichten. Met deze inzichten is het team van basisschool Titus Brandsma aan de slag gegaan en zo is het gekomen tot het ontwerp. Voor het ontwerp kun je verschillende methoden gebruiken. Op basisschool Titus Brandsma is de methodiek CIMO-logica gebruikt, zodat puntsgewijs de context, de interventies, het mechanisme en de opbrengst (outcome) van het ontwerp in beeld konden worden gebracht. De context was dat leerkrachten handvatten en een structurele aanpak missen. Daarnaast scoren het collectief leren en collectief werken zwak tot matig. De interventies waren: het gebruiken van het aangepaste DI-model (handvat) van Grosman (2015) en klassenconsultaties bij elkaar met een leervraag (collectief leren en collectief werken). Het mechanisme dat in gang werd gezet, is op een hoger niveau feedback geven. De opbrengst is het gebruiken van hogere vaardigheden met betrekking tot het feedback geven en daarnaast krijgen leerlingen meer zelfsturing, autonomie en zelfvertrouwen.

Zorg dat de feedback ondersteunend is voor de competentie van de leerling

Proces uitvoeren

Door een gedegen voorbereiding kon het team aan de slag gaan met het uitvoeren van de interventies. Gedurende vier weken was het team hier intensief mee bezig. Door hier een korte periode intensief mee bezig te zijn, is het proces voor de teamleden goed te overzien. De teacher leader zorgt voor een goede planning, zodat iedereen weet wat van hem of haar verwacht wordt. De observator heeft tijdens de klassenconsultaties specifiek geobserveerd naar aanleiding van de eigen leervraag van de leerkracht (eigenaarschap) die de les gaf. De resultaten waren dat leerkrachten met veel ervaring feedback geven op de juiste manier, maar de startende leerkrachten beheersen deze vaardigheden minder goed. Daarnaast is er voor de kijkwijzercompetentie 'feedback geven' gekozen van Grosman (2015) om te observeren en data te verzamelen voor het onderzoek. Bijkomend voordeel was dat leerkrachten de kijkpunten goed gelezen hadden, zodat ze daar bewust op konden gaan letten. Enkele resultaten waren dat het doel te weinig wordt genoemd door de leerkrachten tijdens de lessen en dat niet alle leerkrachten de les evalueerden. De resultaten van de enquête 'Feedback geven' (nul- en eindmeting) waren dat de leerkrachten weten wat feedback geven is, er wordt vaker feedback gegeven dan voorheen en er wordt vaker feedback gegeven op het doel. Gericht feedback geven aan de risicogroep vonden teamleden nog moeilijk. Als laatste heeft het team een reflectieve houding aangenomen ten aanzien van het eigen functioneren.

Trainingen

Met de verkregen kennis uit het onderzoek is men op basisschool Titus Brandsma als volgt te werk gaan: de teacher leader verzorgt halfjaarlijks een training voor alle teamleden en brengt verdieping aan in de leerkrachtvaardigheid feedback geven. De training voor de ervaren leerkrachten ziet er anders uit dan de training voor de startende leerkrachten. De ervaren leerkrachten gaan meer in op de interactie tussen leerlingen, zoals leerlingen elkaar feedback laten geven met behulp van een nakijkstappenplan per vak (Grosman, 2015). Daarnaast is de term 'feedback' te visualiseren voor leerlingen met het schilderij van de Kleine Kapitein (Grosman, 2013). Zie figuur 4 'De Kleine Kapitein (Grosman, 2013)' op deze pagina voor een visualisatie. De startende leerkracht zal getraind worden op de interactie tussen de leerkracht en de leerling en feedback leren geven op het doel,



Figuur 4 – De Kleine Kapitein (Grosman, 2013)

Gijselien Grosman

de instructie en het proces. Zo zorgt de teacher leader ervoor dat alle leerkrachten uitgedaagd worden om te leren en vindt er een duurzame verandering plaats. Vervolgonderzoek kan zijn dat de leerkrachten diagnostische gesprekken voeren met leerlingen om gerichte feedback te geven op de specifieke behoefte van het kind. ●

LITERA TUUR!

- Deci, M., & Ryan, L. (2000). *Zelfdeterminatie theorie*. Blogcollectief Onderzoek Onderwijs.
- Grosman, G. (2015). Zo zorg je dat feedback werkt. *JSW*, 99 (7), 32-35.
- Hattie, J., & Timperley, H. (2007). *The Power of Feedback*. *American Educational Research Journal*.
- OECD (2015). Embedding professional development in schools for teacher succes. *Teaching in Focus*, 10 (2), 1-4.
- Verschuren, M. (2013). Feedback in de rekenles. *Veerkracht*, 10 (1), 22-28.