



Geef leerlingen het roer

Zo zorg je dat feedback werkt

Feedback is een belangrijke tool in het aanleren van zelfregulatievaardigheden van leerlingen. Door feedback structureel toe te passen in de praktijk zullen leerlingen zich meer van het leerproces bewust zijn en eigenaar worden van hun eigen leren. Hoe kan je ervoor zorgen dat feedback werkt? In dit artikel wordt een nieuw feedbackmodel onder de loep genomen, waarbij je voorbeelden krijgt van hoe dat format ingezet kan worden.

Gijselien Grosman

(g.grosman@aves.nl) is
leerkracht op basisschool
Titus Brandsma te Nagele.
Daarnaast volgt zij de
Master Leren en Innoveren
op de KPZ te Zwolle
(www.vierslagleren.nl)

De essentie van feedback is doelgerichtheid. Het is erg belangrijk dat je als leerkracht hier bewust van bent. Bij het geven van feedback kijk je vooruit en stel je de vraag: 'Hoe kan ik deze leerling helpen het gewenste doel te behalen?' En: 'Kan ik daarmee zijn prestaties in de toekomst verbeteren?' Deze doelgerichtheid van feedback is nodig om de leerlingen bewust te laten worden van het leerproces en bepaalt in grote mate of feedback werkt (Hattie & Timperley, 2007). Daar-

naast gaan Deci en Ryan (2000) uit van drie nauw aan elkaar gerelateerde psychologische behoeften van de leerling, deze behoeften zijn *verbondenheid*, *competentie* en *autonomie*. Het is belangrijk feedback in de context van een veilige, positieve leerkracht-leerling relatie (*verbondenheid*) te geven en ervoor te zorgen dat de feedback ondersteunend is voor de *competentie* van de leerling. Probeer niet alleen feedback te geven op persoonlijke kwaliteiten ('je bent zo slim!'), maar op verbeterbare componenten van het leerproces. Het is noodzakelijk dat je feedback specifiek en doelgericht is. Daarnaast moet de feedback wel ruimte laten voor de leerling om zelf beslissingen te maken tijdens zijn leren (*autonomie* en zelfsturing). Op 'Blogcollectief Onderwijs Onderzoek' is een model van deze theorie te zien, ga naar www.onderzoekonderwijs.net en zoek op 'Zelf-gereguleerd leren is te leren!' Veel scholen gebruiken het directe instructie model, een onderwijsmodel dat helpt structuur te geven aan de les. Het huidige format van het Directe Instructie (DI)-model is weinig toereikend voor het geven van feedback. Vaste feedbackmomenten zijn hierbinnen namelijk nog niet geïntegreerd. Voor het geven van gerichte feedback is het daarom wenselijk het format van het huidige DI-model uit te breiden met specifieke feedback-componenten, zodat je als leerkracht bewust wordt van het feedback geven op de juiste manier. Dit artikel biedt zo'n nieuw format, en geeft heldere voorbeelden van hoe dat format ingezet kan worden. Bij dit format zijn niet enkel de leerlingen gebaat doordat zij gerichte feedback van hun leerkracht krijgen. Ook de leerkracht heeft baat bij het nieuwe format (professionalisering). Als feedback structureel én op de juiste manier gegeven wordt, werkt het. Dat blijkt

Directe instructiemodel		
15 min.	I. Introductie - voorkennis ophalen: - productdoel: <i>We gaan vandaag leren...(feed up)</i> - procesdoel: <i>We helpen elkaar als we werken in de groep en/of in tweetallen. Denk dan aan "De Kleine Kapitein" (zie praktijkvoorbeeld op pagina 33).</i> <i>Feedback: Wat heb ik gedaan?</i> <i>Feed up: Waar ga ik naartoe?</i> <i>Feed forward: Wat is de volgende stap?</i>	
	II. Groepsinstructie (hele groep) <i>Modellen: Laat het zien, doe het voor.</i> <i>Geef jezelf kwalitatief goede feedback die betrekking heeft op de gestelde leerdoelen.</i>	
15 min.	IV. Zelfstandig werken - wat moet (basis): - wat mag: Wat doet de "plus-groep"? - wat moet (plus): - wat mag:	III. Verlengde instructie + begeleide in oefening (risico): <i>Tijdens de begeleide inoefening minimaal twee keer feedback op het proces (welke stappen moet ik maken?) geven per kind.</i>
10 min.	V. Servicerondje (leerlingen die langere tijd zelfstandig werken) <i>Feedback geven op het proces.</i> <i>Instructie/werkbespreking "plus-groep":</i> <i>Feedback geven op het proces.</i>	IV. Zelfstandig werken - wat moet (risicogroep): - wat mag:
5 min.	VI. Afsluiting (hele groep) -Productdoel: <i>Wat hebben we geleerd vandaag?</i> -Procesdoel: <i>In de groep of in tweetallen het werk bespreken/nakijken. De kinderen kunnen als handvat het nakijk-stappenplan gebruiken. Denk aan 'De Kleine Kapitein'</i>	

Tabel 1 Het nieuwe format DI-model met feedbackmomenten in het blauw.



Femke van den Heuvel

uit het praktijkonderzoek dat ik (senior leerkracht) uitgevoerd heb in groep 5 op basisschool Titus Brandsma voor de masterstudie Leren en Innoveren (het onderzoeksrapport kun je downloaden van: www.jsw-online.nl/jsw/downloads).

Vaste feedbackmomenten

In het nieuwe DI-model (te zien in Tabel 1 op pagina 32), dat ontworpen is voor het praktijkonderzoek op Titus Brandsma, zijn vaste feedbackmomenten verwerkt. Belangrijk is dat de feedback die gegeven wordt: *doelgericht* is, de *instructie* volgt en *procesgericht* is. De feedbackmomenten zorgen ervoor dat je als leerkracht elke keer in de voorbereiding en tijdens de les, momenten tegenkomt waar je feedback moet geven. Daarnaast staat er ook beschreven hoe de feedback gegeven moet worden. Om je op weg te helpen staan er suggesties in het kader op pagina 32, die je kan gebruiken om het feedback geven eigen te maken.

De Kleine Kapitein

Tijdens de rekenles (groepsinstructie) leg ik het optellen tussen streepjes uit aan groep 5.

Voorbeeld: $352 + 245 = 500 / 90 / 7 = 597$

Tijdens het modelleren zeg ik hardop wat ik doe (feed forward) en waarom ik dat doe (feed up). Als laatste kijk ik terug naar wat ik gemaakt heb en kijk ik of het klopt (feedback). Ik maak natuurlijk ook een somfout (tot grote hilariteit van de kinderen) en door de feedback kom ik daar dan achter. Na deze voorbeelden mogen de kinderen tijdens de groepsinstructie een som maken en ik observeer of ze de stappen zetten die genoemd zijn. Na deze oefening gaan de kinderen aan het werk.

De risicogroep mag samen met mij een som maken en ik neem na het maken van de som alle stappen nogmaals door (feed forward) en geeft direct feedback (één keer). Een leerling roept met een glunderend gezicht: 'Oh, moet je eerst al die stappen doen, nu snap ik het! Mag ik nog een som maken?' Dat mag en nogmaals geef ik direct feedback (twee keer). Aan het einde van de rekenles, tijdens de evaluatie, mogen de kinderen elkaar feedback geven met behulp van een nakijk-stappenplan. 'Wat hebben we geleerd vandaag?' (Feed

Probeer individueel feedback te geven en op het proces



up). 'Wat snapte je niet?' En: 'Wat vond je moeilijk?' (Feedback). Praat met elkaar over de stappen die je zet om tot de goede oplossing te komen. (Feed forward). De kinderen vinden het erg leuk om elkaar te helpen en op deze manier leren de leerlingen elkaar op de juiste manier feedback geven en kunnen zo zelf het roer vasthouden. 'Juf, ik ben net als de Kleine Kapitein!'

Het aangepaste DI-model

In het format van het DI-model is een metafoor gebruikt – 'De Kleine Kapitein' – om feedback te visualiseren (Grosman, 2013). Inspiratie is gehaald uit een schilderij dat is samengesteld uit het boek *De Kleine Kapitein* van Paul Biegel (1987).

Als feedback gekoppeld wordt aan de praktijksituatie is het voor de leerlingen een abstract begrip. Het schilderij of een afbeelding hiervan

kan ter ondersteuning worden gebruikt om het begrip feedback aan de leerlingen uit te leggen. Daarmee wordt feedback gevisualiseerd voor de leerlingen. Dat het dan duidelijker wordt blijkt wel uit het volgende voorbeeld: 'Juf, wat is feedback?' Even later, na het bespreken van het schilderij: 'Juf, ik weet het al hoor, dat doen we ook na een spreekbeurt met tips en tops!'

Wat betekent feedback?

Om te beginnen betekent feedback letterlijk *terugkoppeling*, dit is te zien in het schilderij bij Marinka die op het achterdek staat en terugkijkt (feedback) 'Wat heb ik al gedaan?' Boven in de mast hangt bange Toontje, hij wijst omhoog (feed up) en vraagt zich af 'Waar ga ik naar

Een aantal tips bij het geven van feedback:

- Doelgerichte feedback helpt bij het verduidelijken van wat een goede prestatie is.
- Feedback dient altijd specifiek te zijn, zodat de leerling weet op welke aspecten van zijn leren de feedback betrekking heeft.
- Procesgerichte feedback (naar aanleiding van de instructie) geeft informatie over waar en waarom. 'Je hebt de stappen van de instructie goed gevolgd en zo het goede antwoord gevonden.'
- Probeer individueel feedback te geven op het proces tijdens de servicerondjes (Verschuren, 2013)
- Bij kinderen met weinig zelfvertrouwen: veel positieve feedback!
- Bij kinderen met veel zelfvertrouwen kan ook negatieve feedback
- De risicogroep heeft twee keer zoveel feedback nodig op het proces als de basis- en plusgroep (Vernooy & Kamphuis, 2011).

Voorbeeldzinnen kunnen zijn:

- **Persoonsgericht** (voor kinderen met weinig zelfvertrouwen)

'Dit kan jij goed!' Je laat hier zien dat je.....

- **Instructiegericht**

'Jij hebt goed geluisterd naar de instructie, ik zie dat je begrijpt dat/hoe.....!'

- **Inspanningsgericht**

'Je hebt hard gewerkt aan die opdracht'

- **Procesgericht**

'Dit heb je heel handig opgelost'

- **Doelgericht**

'Die som is goed en die fout'; 'Je hebt er zeven van de tien goed, de volgende keer probeer je acht van de tien sommen goed te maken!'

- **Directe feedback**

Wordt onmiddellijk gegeven, direct na het antwoord.

- **Uitgestelde feedback**

Wordt pas later gegeven: 'Vorige keer is me opgevallen dat...'

- **Informatieve feedback**

Bijvoorbeeld: 'Welke letter staat achteraan bij "paard"? We hebben net "hond" samen gedaan, hoe deden we dat?'

- **Feedback refererend aan de moeilijkheidsgraad** (bijvoorbeeld voor de plusgroep)

'Dit is eigenlijk een opdracht voor.....(groep hoger)'



Kijkwijzer competentie: feedback geven	
• Leerkracht geeft instructie om het doel/de doelen te verduidelijken.	
• De feedback die gegeven wordt volgt de instructie.	
• Leerkracht geeft procesgerichte feedback.	
• Leerkracht geeft de leerlingen van de risicogroep twee keer zoveel feedback als de basis- en plusgroep.	

Tabel 2 Kijkwijzer

toe? Wat is mijn doel?' Vervolgens staat dikke Druif op het voordek die naar voren wijst (feed forward) en vraagt 'Welke stappen moet ik maken?' Tot slot staat de Kleine Kapitein aan het roer, hij is eigenaar van zijn schip. Hij laat zijn schip de juiste koers varen (zelfsturing). De afbeelding op het schilderij is heel herkenbaar voor de leerlingen wanneer je het boek van de Kleine Kapitein bespreekt of voorleest in de klas. De leerlingen kunnen zich dan identificeren met de kinderen uit het boek.

Observatie-instrumenten

Het geven van de juiste feedback vergt veel inspanning van je als leerkracht. Het is een leerkrachtvaardigheid die inoefening vraagt. Deze vaardigheid kan geobserveerd worden door derden (collega's) met een kijkwijzer gericht op het geven van feedback op de juiste manier. Een voorbeeld van zo'n kijkwijzer vind je in de tabel op deze pagina. Op de juiste manier feedback geven heeft tijdens het praktijkonderzoek in groep 5 op Titus Brandsma goede resultaten opgeleverd na een intensief traject van lesgeven met het format. Door feedback te krijgen van

collega's zullen de lessen die je geeft verbeteren. Zo word je eigenaar van je eigen leren. Op YouTube staat een filmpje over feedback geven en ontvangen, ga naar www.youtube.com/watch?v=d_Tsq7qvgW0

Tot slot

Uit het praktijkonderzoek op Titus Brandsma is gebleken dat feedback zal gaan werken als je als leerkracht bewust omgaat met feedback geven en kijkt hoe je op de juiste manier feedback geeft. Dit is mogelijk door het format van het DI-model in te zetten, waarmee je werkt aan verbetering van je leerkrachtvaardigheden. Door deze lessen regelmatig te observeren, de kijkwijzer in te vullen en deze samen (jij als leerkracht met de observator) te evalueren. Het format is te gebruiken op leerkrachtopleidingen, basisscholen en middelbare scholen. De leerlingen staan met het format zelf aan het roer en zijn bewust met het leerproces bezig (Aarssen et al, 2010). Het stellen van eigen leerdoelen en vooral zicht hierop krijgen werkt erg motiverend (Verschuren, 2013). Echter, leerlingen dienen hier wel in begeleid te worden.

Wil je meer achtergrondinformatie en de volledige interventies en observatie-instrumenten? Het volledige onderzoeksrapport is te downloaden via www.jsw-online.nl/jsw/downloads ●



Gijselien Grosman

Gebruik een schilderij of afbeelding om het begrip feedback te visualiseren en uit te leggen

LITERA TUUR!

- Aarssen, J., Bolt, L. & Leseman, P. (2010). Zelfsturing als basis voor de ontwikkeling van het kind. *Sardes Speciale Editie*, 9, 9-22.
- Deci, M., & Ryan, L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.
- Hattie, J. (2011). *Visible learning for teachers, maximizing impact on learning*. New York: Routledge.
- Hattie, J. & Timperley, H. (2007). *The Power of Feedback*. Beschikbaar via <http://rer.sagepub.com/content/77/1/81>
- Kamphuis, E., & Vernooy, K. (2011). Feedback geven, een sterke leerkrachtvaardigheid. *Basisschool management*, 7, 4-9.
- Verschuren, M. (2013). Feedback in de rekenles. *Veerkracht*, 10, 22-28.



hét vakblad voor het basisonderwijs

Wil je meer lezen?

Neem dan nú een proefabonnement!

KLIK HIER



JSW biedt maandelijks een stevig aanbod van vakkennis dat direct aansluit op de innovatie in het onderwijs en dit vertaalt naar de praktijk van alledag. Elke editie brengt een gevarieerd overzicht met praktische (overzichts)artikelen, methodebesprekingen of -vergelijkingen, ervaringen van leerkrachten met een bepaalde aanpak of werkwijze en interviews met onderwijsgeevenden en deskundigen.

Werk je in het (speciaal) basisonderwijs of ben je (pabo)student? Ontvang JSW geheel vrijblijvend en inclusief toegang tot het digitale archief, drie maanden lang voor slechts € 13,50! Zo blijf jij als professional helemaal op de hoogte!

Meer weten? Ga naar www.jsw-online.nl of bel 088-2265243