

Feedback is meer dan het overbrengen van informatie

“We gaan geen cijfers meer geven, maar meer feedback”. Dit hoor ik de laatste tijd vaker. Maar is dat wel slim om te doen? Wat is er bekend over feedback? Kinderen maar ook volwassenen krijgen feedback. Hoe ervaren ze dat? Zien ze het als kritiek of als cadeautje? Doen ze iets met feedback? En hoe gaat dat dan bij bewegingsonderwijs? In dit stuk probeer ik op drie zaken wat dieper in te gaan: welke emotie brengt feedback met zich mee en wat betekent dat voor de relatie leraar-leerling? Hoe zorg je ervoor dat leerlingen iets met feedback gaan doen? Feedback heeft immers een plek nodig om te landen. En mag je van leerlingen verwachten dat ze elkaar feedback geven als je het niet voorgedaan hebt hoe dat moet?

TEKST BAS TRIMBOS



▲
Op deze site vind je
het vervolg (pag. 6-7)
op dit verhaal over
feedback van Bas
Trimbos en nog meer
info over dit onderwerp

Toen ik vanuit verschillende hoeken hoorde dat een aantal scholen geen cijfers meer wilde geven maar over wilde gaan op meer feedback was mijn eerste reactie: Oef..., meteen volgend door een aantal vragen: zal dat wel goed gaan? Wordt feedback gezien als product of proces? Weten leerlingen, docenten én de schoolleiding wat dit inhoudt? Hebben ze dezelfde beelden daarbij? Maar vooral wat gaat dit emotioneel doen met de ontvangers van feedback? Hoe kun je emotie reguleren? En wordt er überhaupt iets met de feedback gedaan door de ontvangers? En hoe geef je eigenlijk feedback? Feedback heeft de potentie om leerprestaties te verhogen (Hattie & Timperley 2007). Dat klinkt heel verleidelijk om dan te zeggen dat

**.....maar bijvoorbeeld
de emotie die het
ontvangen van feedback
met zich mee kan
brengen kan veel schade
aanrichten en ervoor
zorgen dat er niets met
feedback gedaan wordt.
Relatie is belangrijk**

we veel feedback gaan geven aan de leerlingen. Helaas is het niet zo eenvoudig. Alhoewel feedback terecht een speerpunt is geworden op het gebied van lesgeven, onderzoek en praktijk

moeten we voorzichtig zijn, zoals ook bleek toen opnieuw naar de *power of feedback* werd gekeken (Wisniewski, Zierer & Hattie, 2020). Dat het niet eenvoudig is, is natuurlijk geen reden om het niet te doen, maar bijvoorbeeld de emotie die het ontvangen van feedback met zich mee kan brengen kan veel schade aanrichten en ervoor zorgen dat er niets met feedback gedaan wordt. Relatie is belangrijk (Carless, 2013).

Feedback is emotie

“Je spreekt Frans als een Turk die Nederlands spreekt”. Dit was de feedback die ik kreeg toen ik Frans studeerde als bijvak: Ik herinner me het nog als de dag van gister (toch weer 30 jaar geleden). Naast het feit dat het beledigend overkwam en niet alleen voor mij, kon ik niets met die feedback, namelijk hoe kan ik het dan verbeteren? Er gebeurde iets waar ik nog heel lang last van heb gehad; het wakkerde mijn spreekangst aan. De relatie met de docent werd er niet beter door want iedere keer bleef dit in mijn geheugen terugkomen en werd ik onzekerder. Feedback van die docent (hoe goed en goed bedoeld ook) nam ik niet meer aan en deed er niets mee. Wat zou die feedback met jou doen?

Gevoel speelt een belangrijke rol wanneer je commentaren op je werk terugkrijgt

Het is van belang dat je een goede relatie hebt met je leerlingen en dat je weet wat feedback met een persoon kan doen. Ken je leerlingen en denk na of feedback altijd een goed idee



▲
Feedback, ook
tijdens studiedagen

is. Gelukkig kreeg ik daarna les van andere docenten en is het goed gekomen, maar toch, die spreekangst in het Frans is heel lang 'een dingetje' gebleven. Dit wens je niemand toe. De school die van plan is over te gaan op het geven van meer feedback in plaats van cijfers heeft dit natuurlijk niet voor ogen, maar het is goed om je verwachtingen te verhelderen wat je bedoelt met een dergelijke uitspraak.

Je emotie reguleren

"Ik haal de emotie uit feedback door er actiegerichtpunten van te maken.", dat zegt Phillip Dawson, onderzoeker en *associate director, Centre for Research in Assessment and Digital Learning* met een grote interesse in onderzoek naar feedback. Ik ken Phill persoonlijk en heb hem vorig jaar ontmoet in Manchester. Op het thema feedback werkt hij samen met onderzoekers als o.a. David Boud, David Carless, Naomi Winstone. In een persoonlijke blog (Dawson, 2018) deelde hij een paar jaar geleden zijn ervaringen hoe hij omgaat met feedback in het licht van feedback geletterdheid (Carless & Boud, 2018). Ik zal dat hier kort beschrijven.

Peer review

Voor onderzoekers is het normaal dat hun werk door anderen van feedback wordt voorzien, de zogenaamde *peer review*. In zijn blog beschrijft Phill de eerste reactie die bij hem naar boven komt wanneer hij feedback krijgt. Dat gaat altijd over gevoel. Dit kan een gevoel van pijn, boosheid, schaamte maar ook trots zijn. Om over

die gevoelens heen te stappen heeft hij geleerd om die feedback te herschrijven in bruikbare actiepunten. Ook bij experts op het gebied van feedback is niets menselijks hen vreemd. Gevoel speelt een belangrijke rol wanneer je commentaren op je werk terugkrijgt. Overigens geldt dat je je emoties moet reguleren bij zowel positieve als negatieve feedback (Voerman, 2014). Belangrijk is dat je ervan bewust bent dat het geven en ontvangen van feedback niet iets mechanisch is. Vertrouwen is van groot belang bij het geven en ontvangen van feedback (Carless, 2013). Ook de scholen die meer feedback willen geven zouden volgens mij na moeten denken wat feedback met de emotie kan doen en hoe ze daar rekening mee kunnen houden.



Wat doen leerlingen met feedback?

Leerlingen moeten iets doen met de feedback die ze ontvangen. Ja, nogal wies hoor ik je denken... Maar is dat ook zo? Naomi Winstone is onderzoeker op het gebied van feedback. In een voor mij belangrijke publicatie heeft ze 195 artikelen doorgespit over betrokkenheid bij feedback van 1984 t/m 2014. Zonder in detail te treden kwam ze tot de volgende conclusie: we weten best wel veel uit onderzoek over het geven van feedback. We weten echter weinig wat leerlingen ermee doen (Winstone et al., 2017, Winstone, 2019). Toen ik dat las, dacht ik: dit kan toch niet waar zijn, wat zijn we dan aan het doen? Feedback heeft toch veel potentie om leerprestaties te verhogen? Maar als je er langer over nadent en reflecteert op je eigen praktijk zorg je er dan voor dat er iets met feedback gebeurt in je lesontwerp? Maak je ook voor de leerling duidelijk wat het doel is van feedback? Is er een gevoel van gedeelde verantwoordelijkheid bij zowel gever als nemer van feedback? Hoezo zouden leerlingen elkaar feedback kunnen geven? Hebben ze daarvoor voldoende kennis? Heb je voorgedaan hoe je elkaar feedback geeft? Heb je ook gecheckt of er iets met de feedback is gedaan? Ik moet uit mijn eigen lespraktijk constateren dat ik daar te weinig aan deed.

Feedback heeft een plek nodig om te landen

Wat zou je dan kunnen doen om feedback te laten gebruiken? Natuurlijk zul je de dialoog met je klas aan moeten gaan om helder te maken waarom je bepaalde dingen doet zoals je ze doet. Feedback speelt bijvoorbeeld een grote rol in *formative assessment*. Het delen van leerdelen en succescriteria doe je niet zonder reden. Een van de redenen is dat leerlingen straks de feedback die ze krijgen kunnen begrijpen om er vervolgens iets mee te doen. Dan heeft het weinig zin om alleen maar de leerdoelen op het bord te schrijven. Leerlingen moeten aan de slag met voorbeelden van verschillende kwaliteit

(Sadler, 2012, Carless & Chan, 2016). Waar je voor zou moeten zorgen is dat feedback een plek heeft om te landen. Heb je in je lesontwerp al ingebouwd dat leerlingen in een vervolgtak de feedback moeten verwerken? (Boud & Molloy, 2012, Winstone & Boud, 2020). Geef leerlingen bijvoorbeeld de taak om aan te geven waarom ze wel of niet de feedback gebruikt hebben.

Voordoen hoe je feedback geeft

Het laatste punt waar ik aandacht voor vraag is *modeling*. Wanneer je van leerlingen verlangt dat ze elkaar feedback geven, zou je dat dan eens voor kunnen doen (Carless, 2020)? Neem bijvoorbeeld een werk van een leerling en geef er feedback op, laat zien wat je doet, welke vragen je stelt, hoe je feedback formuleert, of de ander begrijpt wat hij moet doen met de feedback. Een goed hulpmiddel voor het stellen van specifieke feedbackvragen op het gebied van taak, proces en zelfregulatie is in een handig schema gezet: A Matrix of Feedback for Learning (Brooks, et al., 2019, p.28). Daarbij wordt onderscheid gemaakt welke vragen je stelt aan een beginnend gebruiker of een expert. Ook het boek van Voerman en Faber (2020) geeft concrete handvatten met bijvoorbeeld hun kaarten om vragen te stellen.

Oefening baart kunst

Maar zeker belangrijk: hoe formuleer je feedback? Oefen er dan mee voor je de leerlingen het zelf laat doen. Hou het klein aan het begin en verwacht niet van een leerling zonder enige voorkennis goede feedback te geven. Voor docenten is het al een hels karwei om feedback te geven die ook nog eens verwerkt wordt waardoor leerprestaties verhoogd kunnen worden.

Feedback moet leiden tot gesprekken

"Feedback should cause thinking", ooit uitgesproken door Dylan Wiliam. Hopelijk doet dit artikel dat ook en denken schoolleiding, docenten en leerlingen samen na over meer of misschien wel minder feedback. Een handig hulpmiddel daarbij is te kijken hoe een feedback geletterde leraar eruit ziet (Carless & Winstone, 2020). Wat doet hij en welk gedrag vertoont hij? Ik nodig dan ook iedereen uit om het gesprek aan te gaan om samen een neus voor kwaliteit te ontwikkelen. Feedback geven en ontvangen is niet makkelijk. Het gaat om een gedeelde verantwoordelijkheid. Je moet weten of en hoe het binnen jouw klas en school past. En dat kan alleen maar als je die goed kent. Praat erover en zoek de dialoog. Geef feedback op feedback. (Dank voor het geven van feedback op dit artikel en de gesprekken die we erover hebben gevoerd: Cathelijn Schilder, Gerdineke van Silfhout, Lia Voerman (Nederlandse versie) en David Carless, Phillip Dawson en Naomi Winstone (Engelse versie))

Bas Trimbos is leerplanontwikkelaar bij het nationaal expertisecentrum leerplanontwikkeling (SLO) met een grote interesse in formative assessment, feedback en zelfregulatie.

Kernwoorden

feedback, emotie, beoordelen

Foto's

Hans Dijkhoff

Contact

b.trimbos@slo.nl

