



# **WERKEN AAN EEN FEEDBACKCULTUUR\_**

## 1. WERKEN AAN EEN FEEDBACKCULTUUR

### Waarom is dit onderdeel belangrijk voor studenten?

Een feedbackcultuur is van belang als voorwaarde voor formatief evalueren en het gebruiken van feedback in de opleiding. Op basis van literatuuronderzoek en experbevraging naar de condities voor formatief evalueren zijn verschillende aanwijzingen voor welk gedrag en welke houding studenten<sup>1</sup> maar ook docenten laten zien in een klas waar sprake is van een feedbackcultuur naar voren gekomen (Van der Steen et al., 2024).

Voor de student is dat bijvoorbeeld:

- Actieve rol van studenten;
- Studenten die zelf hun leren plannen en bijsturen;
- Studenten die feed-up, feedforward en feedback vragen, geven en ontvangen;
- Studenten die de meerwaarde inzien van formatief evalueren;
- Self-assessment door studenten;
- Studenten die zich betrokken voelen;
- Studenten met een lerende in plaats van presterende houding;
- Studenten hebben het gevoel dat ze fouten mogen maken.

En voor een docent onder meer:

- Veilig en vertrouwd leerklimaat kunnen creëren;
- Kunnen creëren van student-docent relaties met studentsturing en de student in actie kunnen zetten ten behoeve van formatief evalueren;
- Feed-up, feedforward en feedback vragen;
- Feed-up, feedforward en feedback geven;
- Docent werkt vanuit een growth mindset: fouten maken hoort bij het leerproces en daarbij hoort dat de docent zelf ook fouten mag maken;
- Docent laat zien dat hij de meerwaarde inziet van formatief evalueren;
- Docent heeft een coachende houding in plaats van een docerende houding.

Voor studenten is het echter niet genoeg om te horen 'ga maar aan de slag met het plannen van je werk' of 'geef je medestudent maar feedback' (Gulikers & Baartman, 2017). Als je wilt dat studenten gaan inzien welk gedrag van hen verwacht wordt als er (meer) gewerkt gaat worden met formatief evalueren, is het van belang dat hier expliciet aandacht voor is en studenten concrete beelden krijgen van dit gedrag en welke voordelen dit voor hen kan hebben. Wanneer ze hierbij niet alleen kijken naar hun eigen gedrag maar ook dat van de docent, kunnen studenten opnieuw oefenen met het geven van feedback, maar dan aan hun docent. Dit kan ze laten inzien dat ook docenten altijd nog lerende zijn en fouten

---

<sup>1</sup> De hier besproken bevindingen zijn afkomstig uit onderzoek dat gericht is op leerlingen in het voortgezet onderwijs. Wij nemen echter aan dat wat voor leerlingen geldt, in grote lijnen ook voor studenten zal gelden.

mogen maken. Op deze manier wordt de feedbackcultuur in de opleiding een gezamenlijke verantwoordelijkheid van studenten en docenten.

### **Wat zijn de doelen voor studenten waaraan gewerkt kan worden?**

De werkvormen helpen studenten een beeld te krijgen van wat er van henzelf en van de docent verwacht wordt aan zichtbaar gedrag als onderdeel van de gewenste feedbackcultuur in de opleiding. Hierbij worden de volgende hoofd- en subdoelen nagestreefd:

- Studenten hebben actief kennis van wat een feedbackcultuur inhoudt binnen de eigen opleiding. Met andere woorden: studenten hebben inzicht in gedrag van studenten en docenten dat past binnen de gewenste feedbackcultuur in de opleiding en kunnen hierop reflecteren.

Voor dit hoofddoel zijn diverse subdoelen te formuleren:

- Studenten zijn in staat om voorbeelden te noemen van concreet gedrag dat past binnen de gewenste feedbackcultuur in de opleiding;
- Studenten zijn in staat om op basis van voorbeelden te reflecteren op het eigen gedrag en dat van anderen en of dit past binnen de gewenste feedbackcultuur in de opleiding;
- Studenten zijn in staat om te benoemen waarom de gewenste feedbackcultuur in de opleiding voor hen van belang kan zijn.

### **Tips voor docenten bij het werken aan deze vaardigheid met studenten**

- Bij de werkvormen wordt gebruikgemaakt van vignetten. Vignetten zijn schetsen van bepaalde situaties. In dit geval zijn het vignetten waarop de ideale situatie geschetst staat van wat studenten en docenten laten zien binnen een opleiding waarin de feedbackcultuur zichtbaar wordt. Deze vignetten zijn gebaseerd op eerder onderzoek naar schoolcondities voor effectief formatief evalueren (Van der Steen et al., nog te verschijnen). Voordat gebruikgemaakt wordt van deze vignetten is het goed om na te gaan of ze passen bij wat jullie binnen je opleiding verwachten van een feedbackcultuur. Pas het vignet voor gebruik zo aan dat het past bij jullie verwachtingen met behulp van de volgende vragen:
  - Zijn ze compleet? Wat mist er nog?
  - Welke onderdelen passen (nog) niet?
  - Wat zou je willen aanpassen?
- Probeer voor elk onderdeel te bepalen wat op dit moment al aanwezig is bij jezelf of bij de studenten, wat nog niet en wat eerste prioriteit heeft.
- De teksten in de vignetten zijn algemeen en abstract geformuleerd zodat ze passend (te maken) zijn voor verschillende opleidingscontexten. Vandaar dat wordt aangeraden om, waar mogelijk, deze teksten met voorbeelden te illustreren.

**Gebruikte literatuur**

- Gulikers, J. & Baartman, L. (2017). *Doelgericht professionaliseren: formatieve toetspraktijken met effect! Wat DOET de docent in de klas?* Wageningen University & Research/Hogeschool Utrecht, eindrapport overzichtsstudie NRO-PPO.
- Van der Steen, J., Van Schilt-Mol, T., Den Tuinder, E. (2024). *Schoolcondities voor formatief evalueren in kaart brengen*. Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.

## **WERKVORM 1: ZELFINSCHATTING STUDENTEN**

### **Doelen:**

- Studenten zijn in staat om voorbeelden te noemen van concreet gedrag dat past binnen de gewenste feedbackcultuur in de opleiding.
- Studenten zijn in staat om op basis van voorbeelden te reflecteren op het eigen gedrag en dat van anderen en of dit past binnen de gewenste feedbackcultuur in de opleiding.
- Studenten zijn in staat om te benoemen waarom de gewenste feedbackcultuur in de opleiding voor hen van belang kan zijn.

### **Korte omschrijving:**

In deze werkvorm lezen studenten een beschreven situatie waarin studentgedrag dat mogelijk past binnen een feedbackcultuur zichtbaar wordt. We noemen dit het vignet feedbackcultuur op studentniveau. Studentgedrag dat in dit vignet naar voren komt is:

- Actieve rol van studenten;
- Studenten die zelf hun leren plannen en bijsturen;
- Studenten die feed-up, feed-forward en feedback vragen, geven en ontvangen;
- Studenten die de meerwaarde inzien van formatief evalueren;
- Self-assessment door studenten;
- Studenten die zich betrokken voelen;
- Studenten met een lerende in plaats van presterende houding;
- Studenten hebben het gevoel dat ze fouten mogen maken.

Na het lezen van het vignet bespreken studenten samen wat zij op dit moment uit het vignet al herkennen bij zichzelf en in de eigen opleiding en wat nog niet, hier bedenken ze voorbeelden bij. Deze activiteit wordt afgesloten met een groepsgesprek.

### **Benodigde materialen:**

- Vignet feedbackcultuur op studentniveau (zie bijlage)
- Werkblad *zelfinschatting studenten van feedbackcultuur* (zie bijlage)

### **Stapsgewijze uitwerking van de werkvorm:**

1. Introductie: Vandaag gaan we met elkaar in gesprek over een feedbackcultuur in de opleiding en wat studenten hierbij doen, weten, kunnen, kennen en merken. Een feedbackcultuur is..... en dat betekent voor onze opleiding..... Daarmee willen we bereiken dat..... (zelf in te vullen door de docent).
2. Laat studenten het vignet lezen.
3. Laat studenten vragen stellen over wat voor hen onduidelijk is in deze tekst.
4. Laat studenten in duo's werken en met geel arceren wat volgens hen nog niet voorkomt in de eigen opleiding / niet voor henzelf geldt en wat al wel past bij de huidige situatie / wel voor henzelf geldt met groen.

5. Vervolgens vullen studenten individueel op het werkblad in wat ze geel en groen gearceerd hebben in de bijbehorende tabel. Wat geel is gearceerd komt in de gele tabel en wat groen is gearceerd in de groene tabel.
6. Studenten beantwoorden daarna, ook individueel, alle vragen van de gele en groene tabel op het werkblad.
7. Studenten bespreken in tweetallen wat ze al aan voorbeelden zien van studentgedrag dat past binnen een feedbackcultuur en wat nog ontwikkelpunten zijn.
8. Als docent organiseer je ten slotte een groeps gesprek waarin je samen spreekt over wat de feedbackcultuur inhoudt en wat studenten hierin belangrijk vinden en waarom.

**Belangrijke aandachtspunten/tips:**

Als je niet veel tijd hebt, of je wilt meer aandacht hebben voor bepaalde aspecten van wat studenten doen binnen de feedbackcultuur, kun je ook één aspect van studentgedrag dat past binnen de gewenste feedbackcultuur in de opleiding, bijvoorbeeld 'studenten plannen hun eigen werk', uitkiezen en mondeling met studenten de vragen van het werkblad bespreken. Bijvoorbeeld:

- Studenten steken eerst hun vinger/gekleurd vel papier op om aan te geven of dit al wel of niet voor hen geldt;
- Met de studenten die groen hebben gekozen bespreek je de vragen van de groene tabel;
- Met de studenten die geel hebben gekozen bespreek je de vragen van de gele tabel.

Op die manier organiseer je een groeps gesprek met de hele groep over één onderdeel van het vignet op studentniveau. Op een volgend moment kun je dan weer de rest of andere aspecten van het studentgedrag bespreken zodat je uiteindelijk toch alle onderdelen van het vignet met je studenten hebt besproken

**Situatieschets: Studentgedrag dat past bij een feedbackcultuur in de opleiding**

In deze opleiding zien we veel activiteit bij studenten als het gaat om het plannen, bijsturen en evalueren van het eigen leren en dat van anderen. Studenten plannen hun eigen werk en geven elkaar hierbij feedback. Ook vragen ze feedback aan elkaar. Ze hebben geleerd hoe ze effectieve feedback kunnen geven, maar ook hoe ze ontvangen feedback op een zinvolle manier kunnen inzetten bij het leren. Ze weten dat deze feedback en de formatieve leeractiviteiten ervoor zorgen dat ze beter weten hoe ze hun leren kunnen bijsturen. Daardoor gaan ze serieus aan de slag met de feedback en de leeractiviteiten. Door deze manier van werken hebben de studenten ervaren dat ze fouten mogen maken, leren leuker is en hun leerprogressie verbetert. Studenten voelen zich betrokken bij (formatieve) leeractiviteiten. Dit komt doordat de studenten van de docent een actieve rol krijgen. Hierdoor nemen de studenten ook initiatief bij het plannen, beoordelen en bijsturen van hun eigen leren en dat van anderen. De studenten zijn hierdoor meer eigenaar van hun eigen leerproces: ze leren niet alleen meer voor een toets, maar ze leren om zich te ontwikkelen op de leerdoelen.

Van der Steen, J., Van Schilt-Mol, T., Den Tuinder, E. (2024). *Schoolcondities voor formatief evalueren in kaart brengen*. Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.

## WERKBLAD 'ZELFINSCHATTING STUDENTEN FEEDBACKCULTUUR'

### Werkblad 'zelfinschatting studenten feedbackcultuur'

#### Groene tabel

<b>Wat doe je nu al?</b>	<b>Voorbeelden</b>	<b>Belangrijk?</b>
Hieronder schrijf je per vakje een punt op dat je groen hebt gekleurd.	Hieronder schrijf je op wat je doet als je in de opleiding dit laat zien. Wat zeg je dan? Hoe ziet dat er uit? Welke stappen zet je? Wat merken anderen hiervan?	Hieronder schrijf je op waarom dit voor jou belangrijk is. Wat heb je er aan, wat levert het je op?

#### Gele tabel

<b>Wat doe je nu nog niet?</b>	<b>Voorbeelden</b>	<b>Belangrijk?</b>
Hieronder schrijf je per vakje een punt op dat je geel hebt gekleurd.	Hieronder schrijf je op wat er volgens jou nog nodig is om dit te kunnen doen. Wie moet dan wat doen? Hoe ziet dat er uit? Welke stappen zet je? Wat merken anderen hiervan?	Hieronder schrijf je op waarom dit voor jou belangrijk zou kunnen zijn. En of je ook echt denkt dat dit zo is. Of zijn er ook redenen waarom je dit niet zou willen doen?



## **WERKVORM 2: STUDENTEN GEVEN DOCENT FEEDBACK**

### **Doelen:**

- Studenten zijn in staat om voorbeelden te noemen van concreet gedrag dat past binnen de gewenste feedbackcultuur in de opleiding.
- Studenten zijn in staat om op basis van voorbeelden te reflecteren op het eigen gedrag en dat van anderen en of dit past binnen de gewenste feedbackcultuur in de opleiding.
- Studenten zijn in staat om te benoemen waarom de gewenste feedbackcultuur in de opleiding voor hen van belang kan zijn.

### **Korte omschrijving:**

In deze werkvorm lezen studenten een beschreven situatie waarin docentgedrag dat mogelijk past binnen een feedbackcultuur zichtbaar wordt. We noemen dit het vignet feedbackcultuur op docentniveau. Docentgedrag dat in dit vignet naar voren komt is:

- Veilig en vertrouwd leerklimaat kunnen creëren;
- Kunnen creëren van student-docent relaties met studentsturing en de student in actie kunnen zetten ten behoeve van formatief evalueren;
- Feed-up, feedforward en feedback vragen;
- Feed-up, feedforward en feedback geven;
- Docent werkt vanuit een growth mindset: fouten maken hoort bij het leerproces en daarbij hoort dat de docent zelf ook fouten mag maken;
- Docent laat zien dat hij de meerwaarde inziet van formatief evalueren;
- Docent heeft een coachende houding i.p.v. een docerende houding.

Na het lezen van het vignet bespreken studenten samen wat een docent volgens hen doet en laat zien bij dit gedrag en wat zij als studenten daarvan merken. De studenten sluiten af met het geven van feedback aan de docent door het geven van één tip en één top op basis van wat ze tot dan toe hebben besproken.

### **Benodigde materialen:**

- Vignet feedbackcultuur op docentniveau (zie bijlage)
- De opdracht op papier voor ieder groepje of alle studenten
- Grote vellen papier, stiften en eventueel de opdracht voor de studenten op papier

### **Stapsgewijze uitwerking van de werkvorm:**

1. Laat studenten het vignet op docentniveau lezen.
2. Laat studenten vragen stellen over wat voor hen onduidelijk is in deze tekst.
3. Geef studenten in tweetallen of kleine groepjes de opdracht om één van de zeven onderdelen van het vignet te bespreken (ze mogen dit zelf kiezen of je verdeelt de onderdelen zelf).

In tweetallen/groepjes schrijven ze op een groot stuk papier zoveel mogelijk dingen op wat zij vinden horen bij dit docent gedrag met behulp van deze hulpvragen:

- a. Wat doet een docent die dit laat zien?
  - b. Wat doet zo'n docent niet?
  - c. Wat zie/hoor je en merk je hiervan als student?
4. Geef je studenten weer even de kans om verduidelijkingsvragen te stellen die tijdens het schrijven zijn ontstaan.
  5. Laat studenten in groepjes ook een tip en een top opschrijven voor de docent voor het onderdeel dat ze hebben besproken samen met een onderbouwing. Daarvoor kunnen ze de volgende vragen gebruiken
    - a. Wat doet jullie docent al wat hierbij past?
    - b. Wat zou de docent voor volgende stap kunnen zetten om hier nog beter in te worden?
    - c. Is het belangrijk dat je docent hier beter in wordt? Waarom wel of waarom niet?
  6. Studenten mogen hun tips en tops in een brief aan je sturen/uitwisselen/plenair bespreken.

**Belangrijke aandachtspunten/tips:**

- Bespreek/herhaal met studenten eerst de regels van het geven van feedback, zodat ze dat kunnen toepassen bij het geven van feedback aan jou als docent (gebruik hier eventueel het filmpje over feedback geven voor in het thema Peerfeedback). Deze werkvorm biedt ook de mogelijkheid om het geven van feedback samen na te bespreken aan het einde van de werkvorm.
- Als je niet veel tijd hebt kun je ook één aspect van het docentgedrag uit het vignet, bijvoorbeeld 'veilig en vertrouwd leerklimaat creëren', uitkiezen en mondeling, klassikaal met studenten de vragen bespreken. Bijvoorbeeld:
  1. Studenten geven voorbeelden van gedrag van een docent dat hierbij past:
    - a. Wat doet een docent die dit laat zien?
    - b. Wat doet zo'n docent niet?
    - c. Wat zie/hoor je en merk je hiervan als student?
  2. Studenten geven vervolgens om beurten eerst een tip en dan een top.

Op een volgend moment kun je dan weer de rest of andere aspecten van het studentgedrag bespreken zodat je uiteindelijk toch alle onderdelen van het vignet met je studenten hebt besproken.

### **Situatieschets: Docentgedrag dat past bij een feedbackcultuur in de opleiding**

In deze opleiding is er, dankzij de docenten, sprake van een veilige en vertrouwde leeromgeving. De docenten zorgen ervoor dat de studenten een actieve rol hebben, vragen durven te stellen, feedback geven en fouten mogen maken. De docenten hebben goede student-docent relaties waarbij de student zelf aan het roer staat van zijn eigen leerproces en medestudenten gebruikt om dit leerproces te ondersteunen. De docenten hebben hierbij een coachende rol en maken gebruik van feed-up, feed-forward en feedback. Dat houdt in dat de docenten vooraf uitspreken naar studenten wat de verwachtingen en doelen zijn bij het leren en tussentijds informatie geven over hoe het gaat met het leren en wat nog beter kan zodat de student op basis hiervan het leren kan bijsturen.

De docenten erkennen dat zij hierbij zelf ook nog lerende zijn en fouten mogen maken. In dit leerproces vragen en gebruiken de docenten ook feedback van studenten. De docenten vinden tussentijds vaststellen waar een student staat in het leren en feedback geven belangrijk.

Van der Steen, J., Van Schilt-Mol, T., Den Tuinder, E. (2024). *Schoolcondities voor formatief evalueren in kaart brengen*. Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.

**WERKBLAD** DOCENTGEDRAG DAT PAST BIJ EEN FEEDBACKCULTUUR IN DE OPLEIDING

1. Je hebt een situatieschets gekregen van wat een docent kan doen binnen een feedbackcultuur. Lees deze schets eerst helemaal door (hierna volgt een moment waarop je vragen kan stellen over deze tekst dus bedenk alvast wat voor jou nog niet helemaal duidelijk is).
2. Kies één van de zinnen uit waar je samen met je medestudent(en) mee aan de slag wilt. Jullie groepje gaat vandaag aan de slag met zin ..... . Schrijf dit bovenaan het vel papier dat je hebt ontvangen.
3. Schrijf op het vel papier dat je hebt gekregen zoveel mogelijk dingen op waarvan jullie vinden dat het hoort bij dit docentgedrag. Je kunt hierbij de volgende hulpvragen gebruiken:
  - a. Wat doet een docent die dit laat zien?
  - b. Wat doet zo'n docent niet?
  - c. Wat zie/hoor je en merk je hiervan als student?
4. Schrijf een tip en een top op voor je eigen docent, passend bij wat jullie tot nu toe hebben besproken/opgeschreven.
  - a. Wat doet jullie docent al wat hierbij past?
  - b. Wat zou de docent voor volgende stap kunnen zetten om hier nog beter in te worden?
  - c. Is het belangrijk dat je docent hier beter in wordt? Waarom wel of waarom niet?
5. Deze tips en tops bespreken we zo in kleine groepjes/plenair of we sturen deze tips en tops naar de docent in een brief.

**OPEN UP**  
**NEW** HAN\_ UNIVERSITY  
OF APPLIED SCIENCES  
**HORIZONS.**