



FEEDBACK VRAGEN EN ONTVANGEN_

3. FEEDBACK VRAGEN EN ONTVANGEN

Waarom is dit onderdeel belangrijk voor studenten?

Er is de afgelopen jaren steeds meer erkenning gekomen voor het feit dat de student zelf een actieve rol vervult in het feedbackproces: of de boodschap van feedback aankomt, begrepen wordt, geaccepteerd wordt (of niet), en of er iets mee wordt gedaan, hangt voor een groot deel af van de student. Als je wilt dat een student aan de slag gaat met de feedback die hij ontvangt en ook vanuit zichzelf op zoek gaat naar feedback, dan is het belangrijk dat hij feedback op waarde kan schatten (Carless & Boud, 2018; zie ook Teunissen et al., 2009).

Daarvoor is kennis nodig van

- (1) de doelen van feedback,
- (2) in welke vormen feedback voorkomt en
- (3) vanuit welke bronnen het voort kan komen (Adcroft, 2011; Carless & Boud, 2018).

Doelen van de feedback: Wat betreft doelen van feedback kan onder meer onderscheid worden gemaakt tussen feedback over leren en feedback om te leren (Sutton, 2012). In het eerste geval gaat het om het krijgen van inzicht in hoe het ervoor staat met de beheersing van bijvoorbeeld een bepaalde vaardigheid. In het tweede geval is het doel van de feedback het verbeteren van het leren; het is vooral belangrijk dat studenten dit tweede doel op waarde schatten (Carless & Boud, 2018; Sutton, 2012; Winstone & Carless, 2020).

Vormen van de feedback: Bij de vormen kan bijvoorbeeld gedacht worden aan schriftelijke of mondelinge feedback (Adcroft, 2011).

Bronnen van de feedback: De student moet ook weten uit welke verschillende bronnen hij feedback kan ontvangen: bijvoorbeeld niet alleen zijn docent is een bron van feedback, maar ook zijn studiegenoten (Adcroft, 2011; McLean et al., 2015).

Om feedback te accepteren en er iets mee te kunnen doen, moeten studenten ook om kunnen gaan met de effecten die feedback kan hebben op hun emoties (Carless & Boud, 2018; Molloy et al., 2020). Als (negatieve) feedback niet in overeenstemming is met hun zelfbeeld, dan kan dit een negatief en deactiverend effect hebben: de feedback wordt genegeerd en er wordt geen energie gestoken in het gebruiken van de feedback voor het verbeteren van het eigen leren, maar in acties om hun zelfbeeld te beschermen (Forsyth & Johnson, 2017; Sargeant et al., 2008). Wat kan helpen om deze feedback te accepteren en te gebruiken is reflectie op de inhoud van de feedback en het effect daarvan op de eigen emoties, al dan niet na het tijdelijk terzijde leggen van de feedback tot de negatieve emoties die opkwamen bij de eerste keer dat het werd gelezen zijn afgezwakt (Sargeant et

al., 2008). Een *growth-mindset*, de overtuiging dat bekwaamheid in hoge mate ontwikkelbaar is (Dweck, 2002), kan hier ook bij helpen (zie ook Ramani et al., 2018). Uit onderzoek van Forsythe en Johnson (2017) bleek namelijk dat studenten met een *growth mindset* minder vaak defensief reageerden op feedback dan studenten met een *fixed mindset* (de overtuiging dat bekwaamheid in hoge mate vastligt). Echter kunnen ook positieve emoties een deactiverend effect hebben, bijvoorbeeld als een student opgelucht is door de positieve feedback die hij heeft ontvangen en daardoor het gevoel krijgt dat hij het nu weer wat rustiger aan kan doen (Voerman, 2014; Winstone & Carless, 2020). Bovendien kunnen negatieve emoties ook een activerend effect hebben, bijvoorbeeld een student die n.a.v. negatieve feedback denkt "Ik zal laten zien dat ik het wel degelijk kan!" (Voerman, 2014).

Wat zijn de doelen voor studenten waaraan gewerkt kan worden?

- De studenten weten wat het doel en de waarde is van feedback;
- De studenten weten in welke vormen en vanuit welke bronnen feedback voor(t) kan komen;
- De studenten weten dat feedback emoties (bij jezelf) kan oproepen en welk effect deze emoties mogelijk hebben op het verdere leren;
- De studenten weten dat een *growth mindset* hen kan helpen en een *fixed mindset* hen kan hinderen bij het omgaan met feedback;
- De studenten leren hoe zij feedbackvragen kunnen formuleren en stellen.

Tip voor docenten bij het werken aan deze vaardigheid met studenten

Streef ernaar dat docenten en studenten een gezamenlijk beeld hebben van het doel, de waarde, de vormen en mogelijke bronnen van feedback.

Gebruikte literatuur

- Adcroft, A. (2011). The mythology of feedback. *Higher Education Research and Development*, 30(4), 405-419. <https://doi.org/10.1080/07294360.2010.526096>.
- Carless, D., & Boud, D. (2018). The development of student feedback literacy: enabling uptake of feedback. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 43(8), 1315-1325. <https://doi.org/10.1080/02602938.2018.1463354>.
- Dweck, C. S. (2002). The Development of Ability Conceptions. In *Development of Achievement Motivation*, edited by A. Wigfield and J. Eccles, 57-88. Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-012750053-9/50005-X>.
- Forsythe, A., & Johnson, S. (2016). Thanks, but no-thanks for the feedback. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 42(6), 850-859. <https://doi.org/10.1080/02602938.2016.1202190>.
- McLean, A. J., Bond, C. H., & Nicholson, H. D. (2015). An anatomy of feedback: a phenomenographic investigation of undergraduate students' conceptions of

feedback. *Studies in Higher Education*, 40(5), 921-932.
<https://doi.org/10.1080/03075079.2013.855718>.

- Molloy, E., Boud, D., & Henderson, M. (2020). Developing a learning-centred framework for feedback literacy. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 45(4), 527-540. <https://doi.org/10.1080/02602938.2019.1667955>.
- Ramani, S., Könings, K. D., Ginsburg, S., & van der Vleuten, C. P. M. (2018). Twelve tips to promote a feedback culture with a growth mind-set: Swinging the feedback pendulum from recipes to relationships. *Medical Teacher*, 41(6), 625-631. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2018.1432850>.
- Sargeant, J., Mann, K., Sinclair, D., Van der Vleuten, C., & Metsemakers, J. (2008). Understanding the influence of emotions and reflection upon multi-source feedback acceptance and use. *Advances in Health Sciences Education*, 13(3), 275-288. <https://doi.org/10.1007/s10459-006-9039-x>.
- Sutton, P. (2012). Conceptualizing Feedback Literacy: Knowing, Being, and Acting. *Innovations in Education and Teaching International*, 49(1), 31-40. <https://doi.org/10.1080/14703297.2012.647781>.
- Teunissen, P. W., Stapel, D. A., Van der Vleuten, C., Scherpbier, A., Boor, K., & Scheele, F. (2009). Who wants feedback? An investigation of the variables influencing residents' feedback seeking behavior in relation to night shifts. *Academic Medicine*, 84(7), 910-917. <https://doi.org/10.1097/ACM.0b013e3181a858ad>.
- Voerman, A. (2014). *Teacher feedback in the classroom: Analyzing and developing teachers' feedback behavior in secondary education* (Proefschrift). Universiteit Utrecht.
- Winstone, N. & Carless, D. (2020). *Designing Effective Feedback Processes in Higher Education: A Learning-Focused Approach*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781351115940>.

WERKVORM 1: DOEL, WAARDE, VORMEN EN BRONNEN VAN FEEDBACK

Doelen:

- De studenten weten wat het doel en de waarde zijn van feedback;
- De studenten weten in welke vormen en vanuit welke bronnen feedback voor(t) kan komen.

Korte omschrijving:

Het doel van deze werkvorm is om tot een werkdefinitie te komen van feedback die gedeeld wordt door de studenten en de docent samen. Hieraan kan worden gewerkt met behulp van discussie in kleine groepjes en een klassikale bespreking.

Benodigde materialen:

- Werkblad *Doel, waarde, vormen en bronnen van feedback*

Stapsgewijze uitwerking van de werkvorm:

Tijdsindicatie: 1 uur

1. Laat de studenten ieder voor zich de eerste twee vragen van het werkblad '*Doel, waarde, vormen en bronnen van feedback*' invullen: 'Wat is feedback?' en 'Wat is het doel van feedback?'
2. Geef de studenten de instructie dat als zij de eerste twee vragen voor zichzelf hebben beantwoord, zij hun antwoorden in een groepje mogen bespreken.
3. Bespreek klassikaal (ga de groepjes één voor één af) de antwoorden van de studenten op de eerste twee vragen en houd aantekeningen bij op een whiteboard of flipover. Ga met de studenten hierover in gesprek en vat tenslotte de antwoorden van de studenten samen tot één zin waarin duidelijk wordt gemaakt wat het doel van feedback is en waar iedereen zich in kan vinden. Laat de studenten deze zin overnemen op hun werkblad.
4. Volg de stappen 1 t/m 3 opnieuw, maar dan voor de volgende twee vragen: 'In welke vormen kan feedback voorkomen?' en 'Van wie (vanuit welke bronnen) kun je feedback ontvangen?' En daarna ook voor de vraag 'Wat is de waarde / wat zijn de voordelen van feedback...?'
5. Laat elk groepje op het werkblad een werkdefinitie van feedback formuleren waarin de antwoorden op de eerdere vragen verwerkt zijn en laat hen deze definitie op het whiteboard of op een flipover opschrijven. Probeer vervolgens op basis van deze verschillende definities tot één gezamenlijk gedeelde definitie van feedback te komen.

Belangrijke aandachtspunten/tips:

- Bij stap 3: Feedback kan verschillende doelen hebben, maar één van de belangrijkste doelen van feedback is dat je ervan leert, dat je het kunt gebruiken om je prestaties te verbeteren.

- Bij stap 4: Het gaat er hier om dat de studenten beseffen dat feedback bijvoorbeeld zowel mondeling als schriftelijk kan zijn, en niet alleen vanuit de docent maar bijvoorbeeld ook vanuit medestudenten kan komen.
- Na stap 6: Schrijf de gezamenlijk gedeelde definitie van feedback op een A3-vel en hang het (indien mogelijk) op een prominente plek in het lokaal op, zodat er op latere momenten op terug kan worden gegrepen.

Bron: Deze werkvorm is gebaseerd op activiteit K1 van *The Developing Engagement with Feedback Toolkit*: Winstone, N. E., & Nash, R. A. (2016). *The Developing Engagement with Feedback Toolkit (DEFT)*. Higher Education Academy.

WERKBLAD DOEL, WAARDE, VORMEN EN BRONNEN VAN FEEDBACK

Wat is feedback?

Wat is het doel van feedback?

In welke vormen kan feedback voorkomen?

Van wie (vanuit welke bronnen) kun je feedback ontvangen?

Wat is de waarde / wat zijn de voordelen van feedback...

... voor de student die het ontvangt?	... voor de persoon die de feedback geeft?

DEFINITIE VAN FEEDBACK

WERKVORM 2: EMOTIES POSITIEF GEBRUIKEN

Doel:

De studenten weten dat feedback emoties (bij jezelf) kan oproepen en welk effect deze emoties mogelijk hebben op het verdere leren.

Korte omschrijving:

In deze werkvorm reflecteren studenten individueel op schriftelijke feedback, gevolgd door een klassikale nabespreking.

Benodigde materialen:

- Schriftelijke feedback op eigen werk (door de studenten meegebracht);
- Werkblad *Feedback en emotie*.

Stapsgewijze uitwerking van de werkvorm:

Tijdsindicatie: 1 uur

1. Deel het Werkblad *Feedback en emotie* uit aan de studenten.
2. Laat de studenten de feedback (her)lezen. Als er punten zijn die bij hen een (hetzij positieve hetzij negatieve) emotie oproepen of hebben opgeroepen, laat hen deze dan noteren op hun werkblad.
3. Laat de studenten kritisch reflecteren op wat voor emoties deze feedbackpunten oproepen en waarom, en op de vraag of de emoties behulpzaam zijn of een negatief effect hebben, of allebei. Laat hen dit noteren op hun werkblad.
4. Klassikale terugkoppeling: Vraag de studenten naar voorbeelden van feedback die zij hebben ontvangen, welke emotie dit bij hen heeft opgeroepen, en wat het effect hiervan was. Geef waar nodig een extra toelichting op de rol die emoties kunnen spelen in het proces van het ontvangen en verwerken van feedback (zie hiervoor de toelichting onder het kopje 'Waarom is dit onderdeel belangrijk voor studenten?' in de inleiding).
5. Laat de studenten nadenken over hoe zij deze feedbackpunten en emoties kunnen gebruiken om te beslissen wat zij een volgende keer anders zouden doen (in de manier waarop zij met de feedback en met de emoties die deze oproep om zijn gegaan), en laat hen dit in kleine groepjes met elkaar delen. Laat elk groepje op een whiteboard of flipover tips opschrijven over hoe het beste om te gaan met de emoties die feedback kan oproepen.
6. Klassikale terugkoppeling: Vraag de groepjes wat zij met elkaar hebben besproken, en bespreek de tips die zij op het whiteboard of op de flipover hebben genoteerd. Geef de studenten eventueel een afsluitende boodschap mee, bijvoorbeeld: "Het kan moeilijk zijn om negatieve feedback te lezen. Als je merkt dat het een negatief effect heeft op je emoties, leg het dan eventueel even een paar uur of een dag naast je neer en pak het later weer op. Je zult waarschijnlijk merken dat het negatieve gevoel dan al wat weggezaakt is, en dat je klaar bent om met de feedback aan de slag te gaan en de kans te pakken om je leren te verbeteren."

Belangrijke aandachtspunten/tips:

- Deze werkvorm valt of staat met de bereidheid van studenten tot openheid over de emoties die feedback bij hen oproept. Daarom is het belangrijk dat er een veilige sfeer heerst.
- In plaats van directe klassikale terugkoppeling na de individuele reflectie, kun je er ook voor kiezen om de studenten het eerst in kleine groepjes te laten bespreken met medestudenten bij wie zij zich op hun gemak voelen; om vervolgens ieder groepje te vragen om hun bevindingen samen te vatten.

Bron: Deze werkvorm is gebaseerd op activiteit B3 van de *Feedback guide van The Developing Engagement with Feedback Toolkit*: Winstone, N. E., & Nash, R. A. (2016). *The Developing Engagement with Feedback Toolkit (DEFT)*. Higher Education Academy.

WERKBLAD FEEDBACK EN EMOTIE

Lees de feedback die je op je werk hebt gekregen. Kies een paar feedbackpunten/passages uit de feedback die een effect hebben gehad op je emoties. Ga voor jezelf na welke emoties deze feedbackpunten bij je hebben opgeroepen en waarom. Denk ook na over wat de gevolgen van deze emoties kunnen zijn: Zijn ze behulpzaam of hebben ze een negatief effect, of allebei?

Feedback	Wat voor emotie roept deze feedback op en waarom?	Is deze emotie behulpzaam of heeft hij een negatief effect? Of allebei? En waarom?

WERKVORM 3: FEEDBACK INFORMATIEKAARTEN

Doelen:

- De studenten weten wat het doel en de waarde is van feedback;
- De studenten weten in welke vormen en vanuit welke bronnen feedback voor(t) kan komen;
- De studenten krijgen handvatten aangereikt voor het omgaan met bepaalde emoties (zowel positief als negatief) die feedback op kan roepen

Korte omschrijving:

Uitdelen en bespreken van kaarten met informatie over de aard van feedback en met tips over hoe om te gaan met bepaalde feedbacksituaties, voor individueel gebruik door studenten.

Benodigde materialen:

Feedback informatiekaarten.

Stapsgewijze uitwerking van de werkvorm:

Tijdsindicatie: 20 minuten

1. Deel de informatiekaarten uit aan de studenten en laat hen ze lezen.
2. Ga met de studenten in gesprek over de kaarten:
 - Herkennen zij vragen/situaties van de 'Wat als...?' kaarten?
 - Wat vinden zij van de tips op de kaarten? Vinden zij ze bruikbaar? Waarom wel/niet?
 - Hebben zij zelf nog andere tips? Laat hen deze opschrijven.
3. Laat de studenten de kaarten opbergen in een (feedback)mapje en geef hen de tip om ze er af en toe weer eens bij te pakken, bijvoorbeeld als zij feedback hebben ontvangen.

Belangrijke aandachtspunten/tips:

- In de informatiekaarten komen punten naar voren die (waarschijnlijk) ook aan bod zijn gekomen in werkvorm 1 en 2. Als je deze werkvormen eerder al hebt uitgevoerd samen met de studenten, verwijs dan terug naar lessen die zij hieruit hebben geleerd. Als je deze werkvormen nog uit gaat voeren, dan kun je de informatiekaarten erbij betrekken.
- Je kunt de studenten ook vragen om de essentie op de informatiekaarten in eigen woorden samen te vatten. Zo kom je er ook achter of de studenten de essentie begrepen hebben.

Bron: Deze werkvorm is gebaseerd op onderdelen van:

- de *Feedback guide van The Developing Engagement with Feedback Toolkit*: Winstone, N. E., & Nash, R. A. (2016). *The Developing Engagement with Feedback Toolkit (DEFT)*. Higher Education Academy.

- Hoekstra, S., Nagelmaeker, N., Piët, J., Veringa-Looman, H., Platteel, T., Wurth, A. (2018). *DOT1 Spreekvaardigheid en het gebruik van feedback*, ICLON/UL. Verkregen van <https://nederlands.vakdidactiekgw.nl/lesmateriaal/spreekvaardigheid-en-het-gebruik-van-feedback/>

FEEDBACK INFORMATIEKAARTEN

Wat is feedback?

Feedback is informatie die iemand jou geeft over jouw prestaties, vaardigheden en begrip van de stof. Het geeft jou de kans om ergens beter in te worden. Feedback kan een beoordeling voor een essay zijn, of opmerkingen of suggesties die je mondeling of schriftelijk hebt gekregen. Het kan komen van je docent, maar ook van medestudenten, vrienden, familie, en zelfs van jezelf.

- *Luister naar feedback! Veel studenten letten niet eens op de feedback die zij krijgen! Daar kunnen zij verschillende redenen voor hebben, maar het is erg moeilijk om 'vanzelf' beter te worden in iets als je geen informatie krijgt over wat je anders zou moeten doen en hoe. Als je feedback negeert, maak je het jezelf moeilijk om ergens beter in te worden.*
- *Wat kan ik leren van feedback? Feedback geeft je informatie over wat je goed hebt gedaan en wat beter kan.*
- *Wat voor oplossingen kan feedback geven? Feedback kan ook een advies bevatten over hoe je je prestaties kunt verbeteren. Soms moet je hiervoor tussen de regels door lezen. Als je bijvoorbeeld te horen hebt gekregen dat de structuur van je essay beter kon, dan zou je na kunnen denken over hoe je een volgende keer de structuur kunt verbeteren, en niet alleen over waarom het de laatste keer tegenviel.*

Wat als...?

Ik ben erg tevreden met mijn beoordeling! Dan hoef ik de feedback toch niet te lezen?

Omdat je het goed hebt gedaan, wil je er vast voor zorgen dat je een volgende keer net zo goed presteert. De feedback die je hebt gekregen kan je helpen om te begrijpen waarom je iets goed hebt gedaan, en dus wat je een volgende keer opnieuw zo moet doen. Bovendien kun je het een volgende keer misschien zelfs nog wel beter doen: wees alert op ideeën voor hoe je nog verder kunt verbeteren.

Wat als...?

Ik heb een naar gevoel overgehouden aan de beoordeling dat ik heb gekregen. Ik heb geen zin om de feedback te lezen!

Dat is heel begrijpelijk! Een lage beoordeling kan invloed hebben op je zelfvertrouwen en motivatie. Maar het is belangrijk dat je erbij stilstaat dat de feedback gaat over jouw werk, en niet over jou als persoon. Het kan helpen om de feedback een paar dagen opzij te leggen voordat je het aandachtig doorleest. Als je er later op terugkomt, dan is het vaak makkelijker om het in je op te nemen en te gebruiken.

Feedback kan je helpen om te begrijpen WAAROM je een lage beoordeling hebt gehaald. Als je het negeert, dan laat je een kans liggen om je prestaties te verbeteren (en een volgende keer een betere beoordeling te halen). Als je dat wilt, kun je de docent vragen of hij of zij samen met jou de feedback doorneemt. Soms kan schriftelijke feedback negatief overkomen, maar als je een mondelinge toelichting aan de docent vraagt, blijkt dit vaak erg mee te vallen!

Wat als...?

Ik krijg geen opdrachten meer zoals deze, dus wat heb ik aan de feedback?

Veel studenten denken er op deze manier over. Maar er is altijd iets wat je kunt leren uit feedback, zelfs als het gaat om feedback op een opdracht die je later niet nog eens hoeft te doen. De feedback kan bijvoorbeeld gaan over dingen die ook vaak terugkomen in andere soorten opdrachten. Je kunt er dingen uit leren die je ook voor andere soorten opdrachten kunt gebruiken. Als je echt niet weet wat je aan de feedback hebt, kun je ook de docent om advies vragen.

Wat als...?

Ik ben helemaal niet verder geholpen met de feedback die ik heb gekregen, ik kan er niks mee!

Niet alle feedback is even bruikbaar en soms ben je het ook helemaal niet eens met de feedback die je hebt gekregen. Maar leg het niet te snel aan de kant! Soms is jouw eigen reflectie op de feedback - erop terugblikken en erover nadenken - het meest waardevol. Bijvoorbeeld, zelfs als je het niet eens bent met een suggestie die wordt gedaan, dan kan het denken over waarom je het hier niet mee eens bent je ook verder helpen. Zo kun je hierdoor bijvoorbeeld op ideeën komen over hoe je jouw uitwerking van een opdracht beter kunt beargumenteren. Je kunt ook vragen aan degene die jou feedback heeft gegeven of hij of zij dit met je wil bespreken.

Hoe bereid je je voor op het ontvangen van feedback?

Feedback ontvangen kan spannend zijn en het kan daarom werken om je erop voor te bereiden. Vraag de feedbackgever vooraf om op enkele specifieke leerpunten te letten. Vraag eventueel vooraf ook aan de feedbackgever om de feedback volgens de constructieve drieslag (zie hieronder) te geven en te denken aan het doseren van de feedback.

Ga ervan uit dat de ander je verder wil helpen met de feedback. Het is dus niet bedoeld als persoonlijke aanval. Vraag door wanneer iets onduidelijk is en overweeg de visie van de ander, ook al komt deze je eerst misschien wat verrassend over.

Tijdens een feedbackronde is het niet de bedoeling dat je jezelf verantwoordt of jezelf verdedigt. Later kun je de voor jou meest waardevolle feedback selecteren en deze gebruiken voor je verdere leerproces. Toon aan het einde waardering voor de moeite die de feedbackgever heeft gedaan jou verder te helpen en geef aan welke punten je interessant vindt voor je verdere leerproces.

De constructieve drieslag:

- 1. Beschrijf zo feitelijk mogelijk geobserveerd gedrag/concrete uitingen van een ander*
- 2. Beschrijf in een 'ik-boodschap' het gevoel dat het bij jouzelf oproept en/of het effect dat het op jou heeft en*
- 3. Geef een tip of suggestie, zo mogelijk onderbouwd met wat je hebt geleerd.*

WERKVORM 4: BEWUSTWORDING OVER FIXED EN GROWTH MINDSET

Doel:

De studenten weten dat een growth mindset hen kan helpen en een fixed mindset hen kan hinderen bij het omgaan met feedback.

Subdoelen:

- De studenten weten wat een growth mindset en wat een fixed mindset inhouden;
- De studenten weten dat je je mindset kunt veranderen.

Korte omschrijving:

In deze werkvorm vullen studenten een (online) vragenlijst in om een indicatie te krijgen van hun eigen mindset: neigen zij meer naar een growth of naar een fixed mindset? De docent geeft uitleg over deze begrippen en over welke rol zij kunnen spelen bij het omgaan met feedback, en benadrukt het belang van het ontwikkelen van een growth mindset. Vervolgens denken de studenten met behulp van enkele casussen in groepjes na over hoe een growth mindset in praktijk kan worden gebracht, gevolgd door een klassikale bespreking.

Benodigde materialen:

- Filmpje met uitleg over mindset;
- 'Growth Mindset Test' om een inschatting te krijgen van je eigen mindset;
- Werkblad *Casussen growth mindset*.

Stapsgewijze uitwerking van de werkvorm:

Tijdsindicatie: 45 minuten

1. Introduceer kort de werkvorm: Vertel de studenten dat jullie het in deze bijeenkomst gaan hebben over hoe je op verschillende manieren kunt kijken naar intelligentie en over welke rol dit kan spelen in hoe je met feedback omgaat.
2. Laat de studenten de 'Growth Mindset Test' maken en vraag hen om het resultaat van de test geopend te houden op hun beeldscherm of om dit op te slaan op hun device.
3. Bespreek de test na met de studenten: Herkennen zij zich in de beschrijving die wordt gegeven bij de resultaat van de test of juist niet?
4. Introduceer het filmpje over de concepten fixed en growth mindset en laat het zien.
5. Vraag de studenten om een reactie op het filmpje. En vraag hoe volgens hen een growth of een fixed mindset van invloed kan zijn op hoe mensen met feedback omgaan, en wat voor gevolgen dat kan hebben voor hun leren. Ga daarna kort in op het omgaan met uitdagingen of tegenslag zoals dat in het filmpje werd besproken. Vertel dat dit ook geldt voor het ontvangen van feedback: Hoewel feedback juist bedoeld is om van te groeien, om beter te worden in iets, zijn mensen met een fixed mindset eerder geneigd om het te interpreteren als een vaststaand oordeel: 'Je

bent niet slim., 'Jij *kunt* dit nu eenmaal niet.' Daarom reageren zij eerder defensief op (onverwacht negatieve) feedback, omdat zij hun zelfbeeld willen beschermen. Maar daarmee laten zij wel een kans liggen om te groeien.

6. Deel de studenten in groepjes in en deel aan ieder groepje het werkblad *Casussen growth mindset* uit. Geef de studenten de instructie om samen na te denken over hoe je in elk van de drie beschreven situaties vanuit een growth mindset zou kunnen reageren/denken, en welke acties je vervolgens zou kunnen ondernemen. Laat de studenten ook zelf een vierde situatie verzinnen.
7. Bespreek de casussen klassikaal na: vraag elk groepje welke reacties vanuit een growth mindset zij voor de situaties hebben bedacht en welke vervolgacties.
8. Sluit af met de boodschap dat een mindset niet iets is wat vaststaat, maar wat je kunt veranderen.

Belangrijke aandachtspunten/tips:

- Ga in de introductie van de werkvorm nog niet inhoudelijk in op de verschillende mindsets en de mogelijke gevolgen hiervan, om te voorkomen dat dit invloed kan hebben op hoe de studenten de vragenlijst invullen.
- Het is belangrijk om te benadrukken dat een mindset te veranderen is.
- Een mindset is niet met behulp van één werkvorm met je studenten te veranderen. Het is iets wat in de loop van de opleiding continu aandacht vraagt, iets waar je als docent op relevante momenten steeds weer op terug moet komen, zowel individueel als klassikaal. Het gesprek erover is erg belangrijk. Met deze werkvorm kun je hier een start mee maken.

WERKBLAD CASUSSEN GROWTH MINDSET

Hieronder staan enkele voorbeelden van situaties waarin je mindset een belangrijke rol kan spelen in hoe je ermee omgaat. Bespreek deze situaties met je groepje en beantwoord bij elke situatie de vragen in de onderstaande tabel. Bedenk ook zelf een vierde situatie (bijvoorbeeld iets wat je zelf hebt meegemaakt) en hoe je hierop zou kunnen reageren vanuit een growth mindset.

Situatie	Hoe je zou je vanuit een growth mindset op deze situatie kunnen reageren? Wat zou je denken vanuit een growth mindset?	Wat zou je vervolgens doen? Welke acties onderneem je?
Je hebt urenlang geleerd voor een tentamen en hebt toch een 4 gehaald.		
Je dacht dat je een goed essay had geschreven, maar de feedback valt tegen.		
Je hebt een laag cijfer gehaald voor een essay terwijl de meeste van je medestudenten er een hoog cijfer voor hebben gehaald.		

WERKVORM 5: FEEDBACKVRAGEN OPSTELLEN

Doel:

De studenten leren hoe zij feedbackvragen kunnen formuleren en stellen.

Subdoelen:

- De studenten kunnen een (betere) inschatting maken van waar zij staan in hun leerproces;
- De studenten stellen gerichtere (feedback)vragen aan feedbackgevers.

Korte omschrijving:

In deze werkvorm leren de studenten hoe zij betere feedbackvragen kunnen formuleren aan de hand van de poster '*Vraag beter om feedback!*' (bekijk voor meer achtergrondinformatie [deze](#) blog van Renske de Kleijn). De suggesties op de poster kunnen de studenten helpen om een alternatieve, meer specifieke feedbackvraag te stellen.

Benodigde materialen:

- Werk van studenten waarover zij een feedbackvraag kunnen stellen
- Poster *Vraag beter om feedback!* (zie ook bijlage)
- Werkblad *Uitwerking poster vragen* (zie bijlage)

Stapsgewijze uitwerking van de werkvorm:

Tijdsindicatie: 30 minuten

1. Bespreek met de studenten dat zij gaan oefenen met het stellen van feedbackvragen. Geef aan dat de studenten hierdoor beter inzicht kunnen krijgen in hun eigen ontwikkeling, maar dat het voor de feedbackgever ook helpend is om meer gerichte feedback te geven.
2. Bespreek de vier vragen op de poster '*Vraag beter om feedback!*'. Geef aan dat dit vragen zijn die vaak worden gesteld in de klas, maar dat je betere feedbackvragen kan stellen. Bespreek de suggesties voor alternatieve vragen met de studenten.
3. Laat de studenten zelf een feedbackvraag stellen over hun eigen werk, aan de hand van één van de vragen op de poster. Hierbij vullen de studenten één van de werkbladen *Uitwerking postervragen* in.
4. Wanneer de studenten klaar zijn kunnen de feedbackvragen klassikaal worden besproken: Heeft de feedbackvrager inzicht in zijn/haar leerproces? Zorgt de vraag ervoor dat de feedbackgever specifieke feedback kan geven?

Belangrijke aandachtspunten/tips:

- De studenten kunnen de feedbackvragen ook eerste in tweetallen/groepjes bespreken voordat deze klassikaal worden besproken.

Bron: Deze werkvorm is gebaseerd op de materialen van de website <https://onderzoekonderwijs.net/2022/10/12/poster-vraag-beter-om-feedback/> en de blog van Renske de Kleijn over deze materialen: De Kleijn, R. (2022, 18 april). Het (leren) stellen van een goede feedbackvraag. *Toetsrevolutie*. Geraadpleegd op 27 maart 2024, van <https://toetsrevolutie.nl/het-leren-stellen-van-een-goede-feedbackvraag/>.

Voor meer achtergrondinformatie:

De Kleijn, R. A. (2023). Supporting student and teacher feedback literacy: an instructional model for student feedback processes. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 48(2), 186-200. <https://doi.org/10.1080/02602938.2021.1967283>.

POSTER VRAAG BETER OM FEEDBACK!

**VRAAG BETER
OM FEEDBACK!**

<<< Ik loop vast, wat moet ik doen?

- >>> **P**ROBLEEMOMSCHRIJVING Wat is het probleem waar ik tegen aan loop?
- >>> **O**PTIES OF **O**PLOSSINGEN Welke oplossingen zie ik zelf (en heb ik al geprobeerd)?
- >>> **W**EGING VAN **O**PTIES Welke voor- en nadelen hebben die oplossingen volgens jou?
- >>> **E**IGEN **K**EUZE Wat zou ik kiezen zonder hulp?
- >>> **R**AAD **V**RAGEN Kunt u me hier feedback op geven?

<<< Is dit goed (genoeg)?

- >>> **C**ONTEXT Hoeveel tijd en energie heb ik in dit werk gestoken? Is dit mijn beste versie?
- >>> **L**EERDOEL/ **O**NDERDEEL Op welk gedeelte wil ik feedback?
- >>> **S**ELF- **E**VALUATION Wat vind ik zelf al goed en nog minder goed aan dat gedeelte?
- >>> **R**AAD **V**RAGEN Kunt u me hier feedback op geven?

<<< Wat moet ik allemaal verbeteren?

- >>> Dit werk laat zien hoever ik zelf heb kunnen komen.
- >>> Ik denk niet dat het helemaal af/voldoende is.
- >>> En ik ben bereid om er verder aan te werken.
- >>> Wat zijn in uw ogen de belangrijkste blinde vlekken op dit moment?

<<< Is het nu wel goed (genoeg)?

- >>> **S**AMENVATTING Welke feedback heb ik eerder gekregen?
- >>> **U**ITLEG Hoe heb ik die feedback gebruikt?
- >>> **P**RODUCT/ **P**RESTATIE Hoe is dat terug te zien in mijn verbeterde product of prestatie?
- >>> **E**MOTIES Welke emoties riep het op en hoe heb ik dit aangepakt?
- >>> **R**AAD **V**RAGEN Is mijn werk hier inderdaad beter van geworden?



Bron: <https://onderzoekonderwijs.net/2022/10/12/poster-vraag-beter-om-feedback/>

WERKBLAD UITWERKING POSTERVragen

Ik loop vast, wat moet ik doen?

1. Probleemomschrijving: Wat is het probleem waar ik tegenaan loop?

2. Opties of oplossingen: Welke oplossingen zie ik zelf (en heb ik al geprobeerd)?

3. Weging van opties: Welke voor- en nadelen hebben die oplossingen volgens mij?

4. Eigen keuze: Wat zou ik kiezen zonder hulp?

5. Raad vragen: Kunt u me hier feedback op geven?

Gebaseerd op: De Kleijn, R. (2022, 18 april). Het (leren) stellen van een goede feedbackvraag. *Toetsrevolutie*. Geraadpleegd op 27 maart 2024, van <https://toetsrevolutie.nl/het-leren-stellen-van-een-goede-feedbackvraag/>.

Is dit goed (genoeg)?

1. Context: Hoeveel tijd en energie heb ik in dit werk gestoken? Is dit mijn beste versie?

2. Leerdoel/onderdeel: Op welk gedeelte wil ik feedback?

3. Self-evaluation: Wat vind ik zelf al goed en nog minder goed aan dat gedeelte?

4. Raad vragen: Kunt u me hier feedback op geven?

Gebaseerd op: De Kleijn, R. (2022, 18 april). Het (leren) stellen van een goede feedbackvraag. *Toetsrevolutie*. Geraadpleegd op 27 maart 2024, van <https://toetsrevolutie.nl/het-leren-stellen-van-een-goede-feedbackvraag/>.

Is het nu wel goed (genoeg)?

1. Samenvatting: Welke feedback heb ik eerder gekregen?

2. Uitleg: Hoe heb ik die feedback gebruikt?

3. Product/prestatie: Hoe is dat terug te zien in mijn verbeterde product of prestatie?

4. Emoties: Welke emoties riep het op en hoe heb ik dit aangepakt?

5. Raad vragen: Is mijn werk hier inderdaad beter van geworden?

Gebaseerd op: De Kleijn, R. (2022, 18 april). Het (leren) stellen van een goede feedbackvraag. *Toetsrevolutie*.
Geraadpleegd op 27 maart 2024, van <https://toetsrevolutie.nl/het-leren-stellen-van-een-goede-feedbackvraag/>.

OPEN UP
NEW HAN_ UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES
HORIZONS.