

Deze tekst bevat een toelichting op een thema dat aan bod komt in:

EHBI 2.0. Eerste Hulp Bij Instructie

Wat elke onderwijsprofessional moet weten over de fundamenteën van de basisvaardigheden

Wied Ruijsenaars en Cécile Ruijsenaars-Elshoff (2023).

Antwerpen/'s Hertogenbosch: Gompel&Svacina

© 2023 A.J.J.M. Ruijsenaars & C.Th.G. Ruijsenaars-Elshoff

EHBI 2.0: Uitwerking QR-6



QR-6 Feedback

Begripsomschrijving

Ter inleiding

1. Feedback, toenemende zelfcontrole en de kans op succes.

2. Het geven van feedback

3. Tot slot

Geraadpleegde Literatuur

Begripsomschrijving

Feedback in leersituaties binnen het onderwijs is de terugkoppeling over de kwaliteit van wat geleerd is. Dat kan de kwaliteit van het resultaat zijn, de kwaliteit van het proces, maar ook de kwaliteit van de persoonlijke inzet. Feedback binnen de pedagogische relatie is essentieel voor het gevoel van competentie en autonomie van de leerling.



Niet om het een of ander, maar gisteren zei u dat X gelijk is aan 2

Ter inleiding

Een belangrijk doel van instructie is, dat aan het einde van een succesvol leerproces geen externe feedback meer nodig is, maar dat er sprake is van volledige zelfcontrole. In de opbouw daarnaartoe zijn verschillende keuzes te maken, zoals: waarover feedback wordt gegeven, wie/wat de feedback geeft, wanneer het wordt gegeven en waarmee.

In instructie en het geven van feedback ontstaat dikwijls intuïtief en spontaan een betrekkelijk vaste stijl. Soms is het nodig om dit patroon bewust te doorbreken, zeker als een leerproces stagneert. In de praktijk blijken vaste reactiepatronen te veranderen wanneer duidelijk is welke keuzes mogelijk zijn. Daarbij is een viertal vragen over het geven van feedback behulpzaam: Wie? Waarover? Wanneer? Waarmee?

1. Feedback, toenemende zelfcontrole en de kans op succes.

Een belangrijk doel van feedback in een leerproces is, dat er bij de lerende uiteindelijk continue zelfcontrole ontstaat, met de zekerheid dat het proces en (de kwaliteit van) het resultaat goed zijn. Het vooraf oriënteren op een taak en het systematisch controleren worden idealiter op den duur vanzelfsprekend. De combinatie van oriënteren en controleren blijven belangrijk. Een vast model, een vaste procedure en een eenduidig stappenschema kunnen hierbij houvast bieden (zie ook QR-5: Instructieprincipes).

Feedback kan zowel extern zijn ('Goed'; 'Dat heb je mooi opgelost') als intern ('Ik heb dit zelf wel aardig gedaan zo'). Dikwijls doet zich een overgang voor van externe naar interne feedback. Op den duur ontstaat zelfregulatie, met intern gestelde doelen en op zichzelf gerichte positieve feedback ('Mijn inspanning heeft succes gehad'; 'Ik kan dit soort dingen goed'). Het is een vorm van metacognitie (zie ook QR-2: Typen kennis).

Positieve feedback vergroot de kans op succes. Fouten en falen zijn contraproductief. Overigens kan positief bedoelde feedback tóch als negatief worden ervaren. Bijvoorbeeld bij de opmerking dat iemand hard heeft gewerkt ('Je hebt goed je best gedaan') na een slecht resultaat (te interpreteren als: 'Zelfs met hard werken lukt het me niet'). Maar na een minder goed resultaat kan een compliment voor de manier waarop het is aangepakt ('Ik zie dat het je moeite kost, maar je pakt het goed aan') tot een positieve interpretatie leiden ('Mijn aanpak wordt gewaardeerd').

Voor minder goede leerlingen is interne positieve feedback niet vanzelfsprekend. Een geschiedenis van falen gaat dikwijls gepaard met een negatief beeld van de eigen kennis en vaardigheden. Er ontstaat een subjectieve theorie over de oorzaken van succes en falen. Falen wordt door leerlingen met leerproblemen vrijwel altijd toegeschreven aan onvoldoende eigen capaciteiten.

Belangrijke bronnen voor faalangst en spanning rond leren zijn: 1) onvoorspelbaarheid, en 2) een gebrek aan controle over de leersituatie. Soms is het nodig om dit patroon bewust te doorbreken, zeker als het leerproces stagneert. Daarbij is de volgende stelregel bruikbaar: Wanneer er binnen een leersituatie toch een fout voorkomt, dan *ligt dat in principe aan degene die instructie geeft* ('Sorry, ik heb het niet goed uitgelegd. Ik heb niet de goede taak uitgekozen'). Het uitspreken van dit standpunt neemt doorgaans veel onrust weg, tast het zelfbeeld niet (verder) aan en vergroot de kans op succes.

2. Het geven van feedback

Bij het bewust geven van feedback is een viertal vragen behulpzaam: *Waarover? Wie/Wat? Wanneer? Waarmee?* In EHBI 2.0 geven we onderstaand schema:

Waarover wordt feedback gegeven?	
Over de lerende zelf	<u>Persoons</u> gerichte feedback (Jij kunt dit goed. Ik kan dit goed.) <u>Inspannings</u> gerichte feedback (Jij hebt/Ik heb er hard aan gewerkt.)
Over proces en inhoud	<u>Proces</u> gerichte feedback (De stappen ... en ... zijn goed gezet.) <u>Resultaat</u> gerichte feedback (Dit is goed.)
Wie/wat geeft de feedback?	
	De lerende zelf (eventueel met een ander als model) Degene die instructie geeft Een neutrale 'derde' (bv. een pc-programma) of het materiaal zelf
Wanneer wordt feedback gegeven?	
	Direct (onmiddellijk bij elk resultaat) Uitgesteld (met eventueel in lengte toenemende tussenpozen)
Waarmee wordt feedback gegeven?	
	Sociale reactie (zoals: compliment, discussie over aanpak, negeren) Informatie (zoals: goed/fout, alternatieven, prestatiecurve) Materieel (zoals: stickers, 'krul', tokens) Gunst (zoals: een spel kiezen, zelf een opdracht verzinnen)

Vooraf proces- en persoonsgerichte positieve reacties zijn belangrijk voor het op gang brengen van een gesprek over wat moeilijk is. In een diagnostisch gesprek is samen te zoeken naar de beste aanpak die daarop aansluit. Dat kan individueel, maar is ook in een groep mogelijk.

Hoe meer informatie de feedback bevat, des te beter is het. Voorbeelden van zulke reacties zijn: Ik kan me voorstellen dat dit lastig is voor *jou*. Ik vind het knap hoe *jij* dat uitlegt! *Jij* pakt dit goed aan! In de stappen die *jij* zet, is het vooral goed dat *je* ...! Ik merk dat *jij op de goede manier* begint aan dit soort opdrachten! Het bewust zijn van de eigen competentie biedt handvatten om te leren wat op momenten van twijfel de beste aanpak is.

Metacognitieve kennis op basis van feedback is geen losstaande psychologische eigenschap, maar is onderdeel van het leren-in-uitvoering en ontwikkelt mee op basis van ervaring.

Een beperkte metacognitieve kennis is niet de oorzaak van een leerprobleem, maar is het gevolg ervan. Voor de aanpak van leerproblemen is dit een belangrijk uitgangspunt. Opbouwende feedback tijdens leersituaties en succeservaringen vergroten de kans op positieve gedachten en gevoelens. Instructie met expliciete aandacht voor deze relatie ondersteunt dit. Instructie, feedback, extern of intern, en metacognitieve kennis zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden.

3. Tot slot

Het aanpassen van de manier waarop we feedback geven vereist dat we ons bewust zijn van onze vaste reactiepatronen. We hebben aangegeven dat het stellen van de vier vragen *Waarover? Wie/Wat? Wanneer? Waarmee?* handvatten biedt om vaste gewoontes te doorbreken. In de pedagogische relatie tussen onderwijsgevende en leerlingen is het geven van optimale feedback essentieel om bij leerlingen een positief gevoel over de eigen competentie tot stand te brengen. Het draagt bij aan het ontwikkelen van autonomie.

Geraadpleegde literatuur

Basispublicaties voor deze tekst

Ruijsenaars, A.J.J.M. (2001/2019). *Leerproblemen en Leerstoornissen. Remedial teaching en behandeling. Hulpschema's voor opleiding en praktijk*. Rotterdam: Lemniscaat.

Ruijsenaars, A.J.J.M. & Ruijsenaars-Elshoff, C. Th. G. (2021). *Berekend! Van rekenprobleem tot dyscalculie. Niet-geautomatiseerde basiskennis als centraal probleem*. Antwerpen/'s Hertogenbosch: Gompel&Svacina.

Nederlandstalige bronnen

Van Luit, J.E.H. (2018). *Dit is dyscalculie. Achtergronden en aanpak*. Houten: Lannoo Campus.

Boekaerts, M. & Simons, P.R. (1995). *Leren en instructie. Psychologie van de leerling en het leerproces*. Assen: Dekker & van de Vegt. (zie p. 212-215)

Standaert, R. & Troch, F. (1998). *Leren en onderwijzen. Inleiding tot de algemene didactiek*. Leuven/Amersfoort: Acco. (zie p. 178-186)

Stevens, L. (2014). *Zin in leren*. Apeldoorn/Antwerpen: Garant/Maklu.

Verhaeghe, J.P. (1992). Liever lui dan dom: de invloed van de aard van de feedback over leerprestaties op de leermotivatie van kinderen. In: A.J.J.M. Ruijsenaars & J.H.M. Hamers (Red.). *Emotionele problemen. Praktijk, theorie en onderzoek*. Leuven/Amersfoort: Acco.

Meer bronnen

Zie QR-12: Literatuur & bronnen