

Week 4 - Feedback, feedforward en feedup

Welke theoretische kennis heb je over dit begrip?

Definitie Feedback:

Richt zich op de vraag: hoe doe ik het tot nu toe? Feedback heeft betrekking op alle opmerkingen die te maken hebben met de tot dan toe geleverde prestatie.

- Feedback moet verwijzen naar een doel.
- Feedback moet tastbaar en transparant zijn.
- Feedback moet actiegericht zijn.
- Feedback moet gebruiksvriendelijk zijn.
- Feedback moet vlot en tijdig worden gegeven.
- Feedback moet voortdurend formatief zijn, dus inzicht geven in het leerproces van de leerling.
- Feedback moet consistent zijn; de normen zijn duidelijk en gelijk voor iedereen.

Definitie Feedforward:

Richt zich op de vraag: hoe nu verder? Feedforward geeft aan dat de student voor toekomstige prestaties aandacht dient te besteden aan bepaalde ontwikkelpunten.

Definitie Feedup:

Richt zich op de vraag: waar werk ik naartoe? Feedup refereert daarmee aan de verwachte prestatie (Kleinhesselink, 2020).

Kernwoorden en begrippen:

- Waar ga ik naartoe? (wat is het doel?)
- Hoe doe ik het? (informatie mijn leerprocessen)
- Wat is de volgende stap? (Tips om het mijn leerdoel te bereiken)

Feedback, feedforward en feedup helpt je om als professional/persoon:

- Positief gedrag te erkennen en te stimuleren.
- Negatief gedrag te corrigeren.
- Relaties tussen personen te verduidelijken.
- Begrip voor elkaar en voor het eigen gedrag te vergroten.

Theoretische / literaire onderbouwing van het onderwerp feedback, feedforward en feedup:

Feedback:

Wat is de definitie van feedback? In het algemeen wordt het aangeduid als 'een boodschap over het gedrag of de prestaties van een ander'.

Feedbackeffect:

Worden die prestaties dan altijd verbeterd? Nee: feedback is complexer dan vaak gedacht. Zo bleek destijds uit onderzoek van Kluger and DeNisi (1996) dat interventies op het gebied van feedback in 38% van de gevallen juist negatief uitpakten.

Feedbackcyclus:

Volgens Hattie & Timperley (2007) is het een doorlopend proces van feedup, feedback en feedforward.

- **Feedup** richt zich op de vraag: waar werk ik naartoe? Feedup refereert daarmee aan de verwachte prestatie.
- **Feedback** richt zich op de vraag: hoe doe ik het tot nu toe? Feedback heeft betrekking op alle opmerkingen die te maken hebben

met de tot dan toe geleverde prestatie.

- **Feedforward** richt zich op de vraag: hoe nu verder? Feedforward geeft aan dat de leerling voor toekomstige prestaties aandacht dient te besteden aan bepaalde ontwikkelpunten (Peeters, 2020).

Feedbackniveaus:

Volgens Hattie & Timperley (2007) kun je feedup, feedback en feedforward geven op vier niveaus (Sluijsmans & Segers, 2018, p57):

Taakniveau

Feedback op taakniveau geeft aan of een taak juist is uitgevoerd of niet.

Procesniveau

Feedback op procesniveau geeft aan welke aandachtspunten er zijn met betrekking tot de gekozen aanpak of strategie.

Zelfregulatie

Feedback op zelfregulatie heeft (onder meer) betrekking op zelfevaluatie en de manier waarop leerlingen zelf hun leerproces sturen.

Zelfniveau (persoon)

Feedback kan tot slot nog gericht zijn op het zelfniveau (competenties en/of houdingsaspecten) van de persoon.

Feedbackloop:

Kirschner en Claessens (2018, pp. 131) onderscheiden drie vormen van feedback namelijk:

- Correctieve feedback, dit heet single loop(enkele lus) feedback: het heeft betrekking op het handelen, het gedrag en het zichtbare effect of resultaat (goed/wenselijk of fout/onwenselijk).
- Directieve feedback, waarbij je vertelt wat fout is en hoe een leerling de fout kan verbeteren. Dit heet double loop (dubbele lus) en gaat over hoe de leerling taak heeft uitgevoerd en hij of zij te horen krijgt hoe het beter kan of moet.
- Kennisontwikkende of epistemische feedback. Dit heet triple loop(drievoudige lus). Hierbij zet je als leerkracht de leerling met bijvoorbeeld wie-, wat-, waarom-, wanneer- en hoe-vragen ook aan tot nadenken

Literatuur:

Kluger, A. N., & DeNisi, A. (1996). The effects of feedback interventions on performance: A historical review, a metaanalysis, and a preliminary feedback intervention theory. *Psychological Bulletin*, 119(2), 254-284.

Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of Educational Research*, 77(1), 81-112.

Sluijsmans, D. & Segers, M. (2018). *Toetsrevolutie: Naar een feedbackcultuur in het hoger onderwijs*. Culemborg, Nederland: Uitgeverij Phronese

Kirschner, P., & Claessens, L. (2018). *Op de schouders van reuzen* (1ste editie). Ten Brink Uitgevers.

Internet:

Feedback - uitleg. (z.d.). Kennisplatform voor het onderwijs. Geraadpleegd 22 september 2020, van <https://wij-leren.nl/feedback.php>

Kleinhesselink, R. (2020, 2 juli). *Literatuur studie*. ONDERZOEK D1 - Rick Kleinhesselink. <https://onderzoekd1.wordpress.com/literatuur-studie/>

Peeters, W. (2020, 20 februari). *Handvatten om effectieve feedback te geven*. Vernieuwonderwijs. <https://www.vernieuwonderwijs.nl/handvatten-effectieve-feedback-geven/>

Naar [startpagina](#)

Naar [Inhouds-opgave](#)

Naar [\(B\)logboek - "Dialogisch werken"](#).