

# Effectief feedback geven

**Meesterstuk**  
Heida Zathe

**Intern begeleider**  
Ingrid de Rijber

# Voorwoord

In het onderwijs zijn we altijd in beweging. Hoe kan het onderwijs morgen weer beter zijn dan vandaag? Ik wil met mijn meesterstuk leerkrachten en onderwijsondersteuners in beweging krijgen. Door bewustwording van eigen handelen en het geven van een goede rekeninstructie kunnen de leeropbrengsten van rekenen omhoog gaan. De leerkracht leert de kinderen hoe ze moeten leren en geeft op het leerproces effectieve feedback.

Dit meesterstuk is geschreven in het kader van mijn afstuderen aan de opleiding Intern begeleider aan Bureau Meesterschap in Heida Zathe. Ik wil de directie van SBO de Meander bedanken voor de ruimte die ik heb gekregen om mijn opdrachten te maken en voor het tussendoor sparren over dit onderwerp. Bovendien wil ik mijn collega's van unit 3 bedanken voor hun medewerking. Ik was overal welkom om in de klassen te komen observeren. Bedankt voor jullie inzet en openheid. Tevens was het fijn om tussentijds feedback te vragen aan mijn mentor Nineke Kupers-Oudijk.

Veel plezier met het lezen van dit meesterstuk!

# Samenvatting

In dit meesterstuk is gekeken op welke wijze effectieve feedback wordt gegeven tijdens de rekeninstructie op SBO de Meander. Aanleiding voor dit onderzoek is dat de eindresultaten van de schoolverlaters laten een lichte daling zien en de rekenresultaten blijven achter bij de gestelde doelen. Uit een vorig schooljaar afgenomen kijkwijzer van rekenen bleek dat er veel verschillen zijn onder de leerkrachten op het gebied van klassenmanagement. Het doel van dit onderzoek is om te achterhalen hoe competent de leerkrachten zijn in het geven van feedback. De volgende onderzoeksvraag is opgesteld:

*Hoe kan het geven van effectieve feedback door de leerkrachten van SBO de Meander vergroot worden tijdens de rekenlessen in unit 3?*

Uit het literatuuronderzoek blijkt dat effectieve feedback geven de rekenopbrengsten kan verhogen. Feedback is daarin zeer afhankelijk van een effectieve instructie. Dat betekent dat leerkrachten het lesdoel en het leerproces van de leerlingen goed voor ogen moeten hebben. Wat gaan we vandaag leren en HOE gaan we dat leren? Hierdoor kunnen risicoleerlingen en gemiddelde leerlingen beter mee komen.

Door een kwalitatief en een kwantitatief onderzoek af te nemen is er data verzameld over wat er wordt verstaan onder effectieve feedback geven en hoe feedback wordt gegeven in de praktijk. Aan drie leerkrachten en de onderwijsondersteuner van unit 3 is gevraagd om een korte vragenlijst in te vullen. Ook zijn er klassenbezoeken gedaan. De verzamelde data is gekoppeld aan de literatuur.

Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat effectieve feedback geven weinig wordt toegepast tijdens de rekeninstructie. Er wordt in de praktijk directe positieve feedback gegeven, maar geen procesgerichte en zelfregulerende feedback.

Een aanbeveling is om het onderwerp effectieve feedback geven in het team te bespreken. Hierbij is het belangrijk om het onderzoek van Hattie (2015) aan te halen. Hij heeft aangetoond, dat het geven van effectieve feedback de resultaten van leerlingen verhoogd. Ook het Expliciete Directe Instructiemodel (Hollingsworth & Ybarra, 2016) is goed om te bespreken. Op basis van wetenschappelijke onderbouwing is dit model gericht op het behalen van specifieke leerlingresultaten. Met het team zal er besproken worden op welke wijze wij effectieve feedback een plek gaan geven in onze rekeninstructie.

# Inhoudsopgave

## Inhoud

Hoofdstuk 1: inleiding.....	2
Hoofdstuk 2: theoretische kader.....	2
Hoofdstuk 3: het veranderplan.....	2
Hoofdstuk 4: analyse.....	2
Hoofdstuk 5: reflectie, aanbevelingen.....	2
Literatuurlijst.....	2
Bijlagen.....	2

# Hoofdstuk 1: inleiding

## 1.1 Inleiding

Op S.B.O. de Meander te Assen ben ik 11 jaar werkzaam als groepsleerkracht. We zijn een openbare school voor speciaal basisonderwijs met momenteel 219 leerlingen. De visie van de Meander is:

“Het geven van goed onderwijs en zorg aan de leerlingen uit ons Samenwerkingsverband in een omgeving die veiligheid en uitdaging biedt, waarbij we de basis leggen voor een optimale ontwikkeling van de eigen mogelijkheden van de leerlingen op weg naar zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid.”

Binnen onze visie staan de basisbehoeften van kinderen, competentie, relatie en autonomie centraal. Het handelen van het team is wat betreft kennis, houding en vaardigheid hierop afgestemd:

- **Competentie:** we zorgen voor een didactisch klimaat waarin we uitgaan van de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van de leerling. Wij zien leerlingen als volwaardige partner en stellen hoge verwachtingen, dagen ze uit, leren ze te evalueren en geven ruimte aan verschillen. Het gehele handelingsrepertoire is gericht op het versterken van competentiegevoel, geloof en plezier in eigen kunnen versterken, initiatieven van leerlingen bevorderen en een effectieve instructie geven, zodat de emotionele betrokkenheid met het leren vergroot wordt.
- **Relatie:** we hebben respect voor iedereen en handelen hiernaar. We zorgen voor een pedagogisch klimaat waarin teamleden voorspelbaar zijn voor de leerlingen. PBS (Positive Behavior Support) is ingevoerd. Hiermee creëren wij een omgeving die duidelijke en voorspelbaar is voor leerlingen.
- **Autonomie:** wij zorgen voor een stimuleren onderwijssituatie om het ontwikkelingsproces van de leerlingen te bevorderen. Hierbij bieden wij de mogelijkheid tot het maken eigen keuzes en betrekken wij de leerling bij hun eigen leerproces. Het leren omgaan met eigen verantwoordelijkheid, het leren van en met elkaar in samenwerkingsvormen is een speerpunt binnen ons onderwijs (schoolgids, 2016).

De school heeft 15 groepen waarbij de groepsgrootte varieert van 14 (onderbouwgroepen) tot 18 (schoolverlatersgroepen) leerlingen. De groepen zijn onderverdeeld in 6 units. Per unit zijn er twee tot drie stamgroepen met vaste leerkrachten die gezamenlijk zorg dragen voor de leerlingen. Aan elke unit is een onderwijsassistent gekoppeld.

## 1.2 Aanleiding van het meesterstuk

Het onderwijs verandert elke dag. De leraar heeft een belangrijke rol in het verschil maken voor de leerlingen om het onderwijs interessant en uitdagend te maken. Een goed klassenmanagement is een basisvoorwaarde. Uit onderzoek van Marzano (2015) blijkt dat klassenmanagement een middelgroot effect van 0.52 op de leerlingresultaten heeft.

Wanneer je kijkt naar onze eindresultaten van de schoolverlaters op het gebied van rekenen dan zien wij een lichte daling. De rekenresultaten blijven in algemene zin achter bij de doelen die wij stellen. Bovendien is er vorig jaar een kijkwijzer afgenomen om te kijken hoe

het klassenmanagement is georganiseerd bij het rekenen. Daar uit blijkt dat er teveel verschillen zijn onder de leraren. Het geven van een effectieve instructie is een aandachtspunt. Uit onderzoek van Hattie (2015) komt naar voren dat het geven van feedback tijdens de instructie grote invloed heeft op de opbrengsten. In hoofdstuk 2 verdiep ik mij in de literatuur en beschrijf ik wat er wordt verstaan onder 'effectieve feedback'.

Het doel van de school is om hogere opbrengsten te halen bij het rekenen. Er zijn in de basis goede afspraken op het gebied van klassenmanagement, maar hoe competent zijn de leerkrachten in het geven van feedback? In hoofdstuk 3; het veranderplan ga ik daar dieper op in.

Ik hoop met dit onderzoek te bereiken dat leerkrachten bewust worden van hun eigen handelen tijdens het geven van een rekeninstructie. Ik denk dat er in de praktijk veel positieve waardering wordt gegeven aan de leerlingen en weinig effectieve feedback. Wanneer zij goed het specifieke leerdoel voor ogen hebben en de leerlingen inzicht geven in het eigen leerproces door middel van effectieve feedback dan heeft dit invloed op de rekenopbrengsten. In hoofdstuk 4: analyse beschrijf ik de uitkomsten en koppel ik mijn conclusies aan de literatuur. In hoofdstuk 5: reflectie, aanbevelingen geef ik aanbevelingen voor de schoolontwikkeling. Bovendien ga ik reflecteren op mijn eigen handelen. Hoe competent ben ik nu als intern begeleider?

### **Onderzoeksvraag:**

*Hoe kan het geven van effectieve feedback door de leerkrachten van SBO de Meander vergroot worden tijdens de rekenlessen in unit 3?*

### **Deelvragen:**

1. Hoe wordt er feedback gegeven tijdens de instructie van een rekenles in unit 3 bij de leerkrachten op SBO de Meander?
2. Wat verstaan de leerkrachten van unit 3 onder effectieve feedback?
3. Welke vorm van feedback is effectief om in te zetten tijdens de rekenles om de feedback te vergroten?

Om antwoord te krijgen op mijn onderzoeksvraag ga ik mij verdiepen in effectief feedback geven. In hoofdstuk 2: theoretische kader beschrijf ik vanuit de visie van John Hattie, Marzano en John Hollingsworth & Silvia Ybarra wat zij verstaan onder effectieve feedback.

# Hoofdstuk 2: theoretische kader

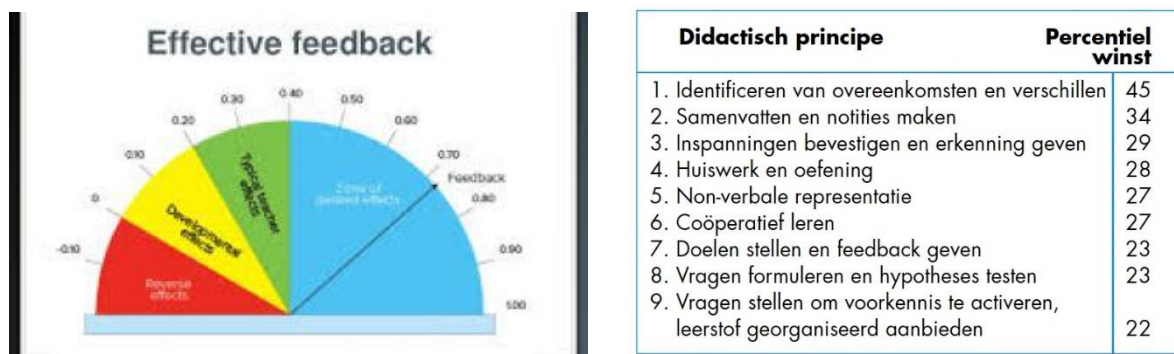
Klassenmanagement en leerkrachtvaardigheden zijn brede begrippen. Een succesvol klassenmanagement met een goede leerkracht zorgt voor hoge opbrengsten en voorkomt problemen in de klas. Maar welke leerkrachtvaardigheden zijn heel succesvol? Om de rekenopbrengsten omhoog te krijgen en de leerkracht competenter te maken zal ik in dit hoofdstuk verwijzen naar literatuur over effectief feedback gegeven tijdens de instructie.

**"Door iemand feedback te geven voed je zijn leerproces. Als je van iemand feedback krijgt, voed je je eigen leerproces"** (Van den Brand, 2010, p. 191).

## Wat is feedback?

Feedback geven wordt in verschillende onderzoeken als een krachtig instrument gezien. Het bevordert het leerproces van de leerlingen waardoor de opbrengsten omhoog gaan. De leerkracht heeft de taak om tijdens de instructie de leerlingen inzicht te geven in het leerproces.

John Hattie (2015) heeft onderzoek gedaan naar effectieve feedback. Met een effectgrootte van 0.73 is het een sterk instrument. Vanaf een effectgrootte van 0.40 heeft het invloed op het onderwijsproces en profiteren de leerlingen ervan. Uit onderzoek van Marzano (2015) blijkt ook dat het stellen van doelen en het geven van feedback zorgt voor betere leerlingprestaties (Percentiel winst van 23 staat gelijk aan een effectgrootte van 0.61).



Bron: <http://visiblelearningplus.com/news/critique-and-feedback> Bron: Marzano (2015). *Wat werkt in de klas*.

Effectief feedback geven blijkt dus vanuit de meta-analyses van Hattie en vanuit Marzano een krachtige aanpassing. Het heeft een sterke invloed op de prestaties van de leerlingen. Aan de andere kant zijn de prestaties het meest wisselend doordat het afhankelijk is van de vaardigheden van de leerkracht. Het effect van feedback is het grootst als de doelen specifiek en uitdagend zijn en de taak niet te complex is (Kamphuis, E. & Vernooy, K., 2011).

## **Feedback en instructie**

Feedback en instructie zijn nauw met elkaar verbonden. Bij een goed gegeven instructie werkt feedback effectief, andersom bij een slecht gegeven instructie voegt feedback niets toe. Een goede instructie is effectief en efficiënt. De leerkracht richt zich op het ontwikkelen van talent bij elke leerling en heeft hoge verwachtingen. 'Een goede instructie heeft een duidelijk doel dat concreet en controleerbaar omschrijft wat de leerlingen aan het eind van de les weten of kunnen. Leerlingen willen we niet bezighouden, maar we willen hun iets leren' ([www.directeinstructie.nl](http://www.directeinstructie.nl), 2017).

Het Expliciete Directe Instructiemodel (EDI) is gebaseerd op basis van wetenschappelijke onderbouwing (Hollingsworth & Ybarra, 2016) (Zie bijlage 1, p23). Vooral risicoleerlingen en gemiddelde leerlingen behalen goede resultaten door dit leerkrachtgestuurde instructiemodel. Kenmerkend voor dit model is dat het gericht is op behalen van specifieke leerlingresultaten en dat er in minder tijd meer wordt geleerd.

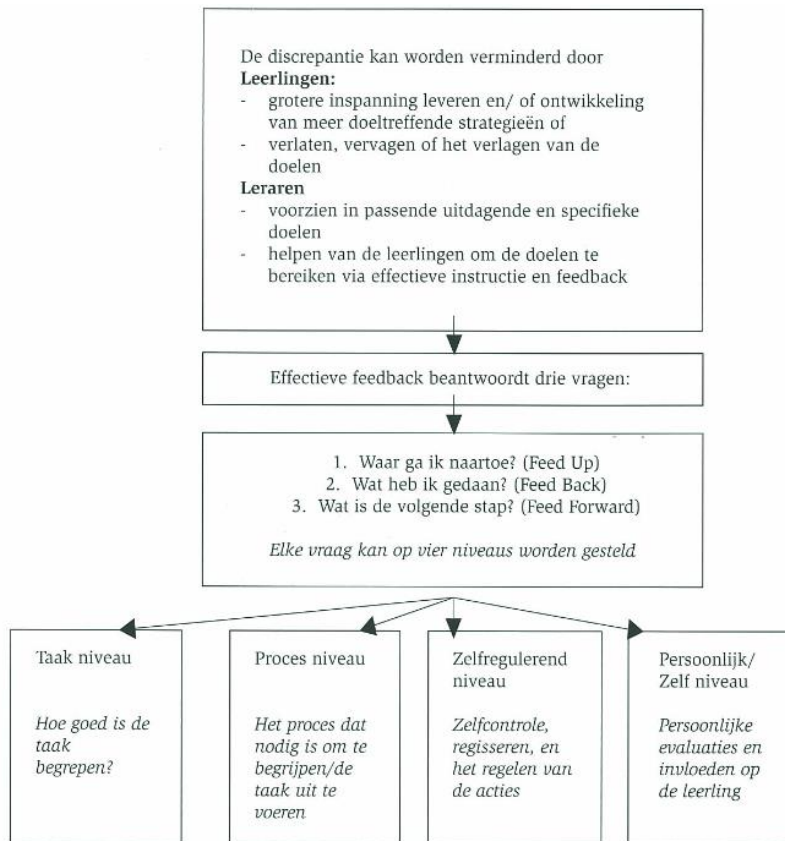
EDI heeft een aantal vaste onderdelen, aangevuld met technieken; directe instructie, doelen stellen, uitleg in stappen, feedback geven en het aanreiken van metacognitieve strategieën. Een belangrijke techniek binnen EDI is het controleren van begrip (cvb). Het is een techniek waarbij je iedere twee tot drie minuten vragen stelt om te controleren of de leerlingen de leerstof begrijpt. Het zorgt voor succeservaringen, de leerlingen voelen zich competent en voor de leerkracht werkt het motiverend. Een goede cvb-vraag voldoet aan drie kenmerken: de vraag wordt klassikaal gesteld, iedereen krijgt bedenktijd en er worden willekeurig beurten gegeven (Zie bijlage 2, p24). Na elke cvb-vraag geef je feedback. Hollingsworth & Ybarra (2016) gaan uit van drie manieren: herhalen van het goede antwoord, aanvullen van het gedeeltelijk goed antwoord of opnieuw uitleggen. Wanneer meerdere leerlingen de vraag niet kunnen beantwoorden, dan hebben zij de instructie niet goed eigen gemaakt. Dus terug naar de instructie en opnieuw uitleggen van de lesstof.

Door een kleine aanpassing binnen je instructie kunnen risicoleerlingen meer betrokken worden. Ook zij worden uitgedaagd om na te denken over de vraag en kunnen willekeurig een beurt krijgen. Ze worden actief betrokken bij de les en de intrinsieke motivatie groeit doordat ze ervaren: Ik kan het! Ik weet het antwoord! Ik kan leren! Binnen het kader van Passend onderwijs zou je elk kind willen laten ontwikkelen door leerkrachten competent te maken in het toepassen van EDI en het geven van effectieve feedback!

### **Wat is effectieve feedback?**

Hollingsworth & Ybarra (2016) gaan uit van drie manieren van feedback geven. Hattie (2015) gaat een stap verder en stelt drie feedbackvragen en maakt een onderscheid van feedback in vier niveaus (zie figuur op blz. 9).





Bron: Kamphuis, E. & Vernooy, K. (2011).

Feedback is effectief wanneer de leerling weet hoe goed hij het heeft gedaan en of hij vooruit is gegaan in vergelijking met de situatie waarin hij het minder goed deed. Effectieve feedback beantwoordt drie vragen die samen ervoor zorgen dat de kloof tussen waar de leerling is en waar hij hoort te zijn wordt verkleind.

1. Waar ga ik naartoe? -> Feed Up -> wat is het doel?.
2. Wat heb ik gedaan? -> Feed Back -> de aanpak.
3. Wat is de volgende stap? -> Feed Forward -> handelingen om meer vooruit te gaan.

Bij de drie feedbackvragen is het enorm van belang dat de leerkracht het doel van de les weet en die kan overbrengen naar de leerlingen. Ook moet hij vooruit kunnen kijken en voldoende kennis hebben van de leerdoelen.

Hattie (2015) heeft feedback onderverdeeld in vier niveaus:

- **Taakniveau:** Feedback gericht op de taak en op het product. Hoe goed is de taak gemaakt? Heeft de leerling de taak begrepen? Binnen de context van rekenen zou feedback op taakniveau goed toepasbaar zijn in het benoemen hoeveel sommen er goed gemaakt zijn. Voorbeeld: Pim, je het 9 van de 10 optelsommen goed.
- **Procesniveau:** Feedback gericht op het proces dat nodig is om het product te maken of de taak te volbrengen. Hoe verliep het proces tijdens het maken van de taak? Welke strategie is ingezet? Voorbeeld van feedback: Hoe

weet jij dat het antwoord 86 is? Om het dieper leren te verbeteren is feedback op procesniveau effectiever dan feedback op taakniveau.

- Zelfregulerend niveau: Feedback gericht op zelfregulatie. Hoe is de aanpak van de leerling en hoe monitort, evalueert hij zijn activiteiten om zijn leerdoel te bereiken? Voorbeeld van feedback: Pim, je hebt concreet geld gebruikt bij som 6. Ik zag dat je de strategie van de tien en de lossen foutloos hebt toegepast. Effectieve feedback op dit niveau verbetert de zelfbeoordeling van de leerling en vergroot het zelfvertrouwen.
- Feedback op de persoon: Feedback is gericht op de persoon. Wordt vaak gezien als positieve waardering en is niet tot weinig taakgerelateerd. Voorbeeld van feedback: Je bent een topper! Deze vorm van feedback is niet effectief. Het geeft geen antwoord op de drie feedbackvragen en het heeft geen meerwaarde voor het leren.

Een combinatie van feedback op procesniveau en op zelfregulerend niveau hebben een groot effect op het verkleinen van de kloof waar de leerling is en waar hij hoort te zijn.

## **Conclusie**

Effectieve feedback geven is een krachtig middel om de opbrengsten van de leerlingen te vergroten. Feedback is daarin zeer afhankelijk van een effectieve instructie. Belangrijk is het benoemen van het doel. Wat gaan we vandaag leren en hoe gaan we dat leren? De leerkracht kan door het stellen van een controle begrip vraag direct aansluiten bij het leerproces. Het zorgt voor succeservaringen en gemotiveerde, betrokken leerlingen. Voor de leerkracht werkt het motiverend en het is gauw duidelijk of de instructie goed is overgekomen. Na het stellen van een cvb-vraag geeft de leerkracht effectieve feedback. Door feedback te geven op proces- en zelfregulerend niveau worden leerlingen bewust van het toepassen van strategieën en van zijn eigen aanpak om het leerdoel te bereiken. In het kader van Passend onderwijs zou elke leerkracht competent moeten zijn in het geven van een effectieve instructie waarin elke leerling effectief feedback krijgt.

In dit hoofdstuk heb ik vanuit de literatuur effectieve feedback nader bekeken. In hoofdstuk 3: het veranderplan koppel ik de literatuur aan het uitwerken van mijn deelvragen. Hoe kun je de theorie naar de praktijk brengen?

# Hoofdstuk 3: het veranderplan

Uit de literatuur blijkt hoe belangrijk het geven van feedback is tijdens de instructie. Het is een belangrijke leerkrachtvaardigheid die er voor kan zorgen dat de opbrengsten van de leerlingen omhoog gaan. Hoe competent zijn de leerkrachten van unit 3 op de Meander in het geven van feedback? Ik ga met de volgende deelvragen aan het werk:

- Hoe wordt er feedback gegeven tijdens de instructie van een rekenles in unit 3 bij de leerkrachten op SBO de Meander?
- Wat verstaan de leerkrachten van unit 3 onder effectieve feedback?

Om de bovenstaande onderzoeksvragen te beantwoorden ga ik een kwantitatief en een kwalitatief onderzoek houden. Donk, C. van der & Lanen, B. van (2012, p.139) spreken van een *mixed – method –* aanpak. Je krijgt inzicht over hoe frequent effectieve feedback wordt gegeven tijdens de rekeninstructie en inzicht over wat de leerkrachten verstaan onder effectieve feedback. Door zowel kwantitatief als kwalitatief data te verzamelen wordt de validiteit en betrouwbaarheid van de resultaten verhoogd.

Bij een kwantitatief onderzoek wil je weten hoe vaak iets voorkomt. Deze vorm van onderzoek houden past goed bij de deelvraag:

*Hoe wordt er feedback gegeven tijdens de instructie van een rekenles in unit 3 bij de leerkrachten op SBO de Meander?*

Ik ga een kijkwijzer maken gebaseerd op het literatuuronderzoek. De vier niveaus van feedback van John Hattie (2015) komen daarin terug: taakgericht feedback geven, procesgericht feedback geven, zelfregulerend feedback geven en persoonsgericht feedback geven. Ik maak gebruik van turven om te kijken hoe vaak iets voorkomt en beoordeel het met goed (+), bijna voldoende ( $\pm$ ) en onvoldoende (-). In totaal vinden er vier klassenbezoeken plaats waarbij drie leerkrachten en de onderwijsondersteuner worden geobserveerd aan de hand van de kijkwijzer (Zie bijlage 3, p25).

Bij een kwalitatief onderzoek wil je data verzamelen. Deze vorm van onderzoek past goed bij de deelvraag:

*Wat verstaan de leerkrachten van unit 3 onder effectieve feedback?*

Ik ga drie leerkrachten en de onderwijsondersteuner van unit 3 interviewen door middel van het stellen van openvragen (Zie bijlage 4, p26). De leerkrachten krijgen de ruimte om in eigen woorden te vertellen wat zij verstaan onder effectief feedback geven.

Het interview bestaat uit drie vragen waarbij de eerste vraag algemeen is. De tweede vraag is gekoppeld aan de vier niveaus van feedback van John Hattie om te kijken welke kennis daarover aanwezig is. De laatste vraag is een reflecterende vraag om te kijken hoe bewust de leerkrachten en de onderwijsondersteuner zijn van hun eigen handelen. De vragen krijgen ze schriftelijk via de mail waarvoor ze een week de tijd krijgen.

In dit hoofdstuk heb ik een veranderplan gemaakt waarbij ik zowel een kwantitatief als een kwalitatief praktijkonderzoek ga houden. Door beide soorten onderzoeken te combineren wordt er data verzameld waardoor beide deelvragen beantwoord kunnen worden. In hoofdstuk 4: analyse ga ik de resultaten vergelijken en maak ik een analyse van de verkregen informatie. Tot slot sluit ik af met een conclusie. Welke verbinding is er nu tussen de theorie en de praktijk?

# Hoofdstuk 4: analyse

In dit hoofdstuk zal ik de analyses en de resultaten weergeven die zijn verkregen door middel van een kwantitatief en kwalitatief onderzoek te houden. Er zal een verbinding worden gemaakt tussen beiden soorten onderzoeken en de literatuur zoals die is beschreven in hoofdstuk 2. Uitgangspunt is de onderzoeksvraag met daarbij de bijbehorende deelvragen.

Door een theoretisch onderzoek te houden zoals beschreven in hoofdstuk 2, p7 heb ik gegevens verzameld passend bij de deelvraag:

*Welke vorm van feedback is effectief om in te zetten tijdens de rekenles om de feedback te vergroten?*

Vanuit de literatuur is het geven van procesgericht en zelfregulerend feedback het meest effectief (Hattie, 2015). Leerlingen worden bewust van het toepassen van strategieën en van zijn eigen aanpak om het leerdoel te bereiken. Daarbij is het belangrijk dat de leerkracht het lesdoel benoemt. Wat gaan we vandaag leren en hoe gaan we dat leren? De leerkracht kan door het stellen van een controle begrip vraag direct aansluiten bij het leerproces. Het zorgt voor succeservaringen en gemotiveerde, betrokken leerlingen. Voor de leerkracht werkt het motiverend en het is gauw duidelijk of de instructie goed is overgekomen. Na het stellen van een cvb-vraag geeft de leerkracht effectieve feedback.

Door het houden van een kwalitatief onderzoek in unit 3 heb ik data verzameld passend bij de deelvraag:

*Wat verstaan de leerkrachten van unit 3 onder effectieve feedback?*

De verkregen data is uitgewerkt in onderstaand tabel. Alle antwoorden van de leerkrachten en de onderwijsondersteuner zijn letterlijk overgenomen. In dit overzicht is te lezen wat unit 3 onder effectieve feedback verstaat en wat de literatuur (hoofdstuk 2) daarover schrijft.

<b><i>Vraag 1: Wat versta jij onder effectief feedback geven?</i></b>	
<b>Leraar 1</b>	Het zorgt ervoor dat kinderen ervan leren en dat zijn of haar zelfvertrouwen groeit.
<b>Leraar 2</b>	Een heldere beoordeling/feedback met duidelijke criteria op een proces, een taak of een doel.
<b>Leraar 3</b>	Snel, bevestigend en inzicht verhogend, op een ander niveau kan dat aansturend, zelfvertrouwen vergrotend zijn
<b>Onderwijsondersteuner</b>	Een op de taak gerichte feedback. Niet te algemeen, de leerling moet er van leren.
<b>Theorie</b>	Feedback is effectief wanneer de leerling weet hoe goed hij het heeft gedaan en of hij vooruit is gegaan in vergelijking met de situatie waarin hij het minder goed deed (Hattie, 2015).

<b>Vraag 2: Hoe zou jij de volgende vier soorten feedback omschrijven?</b>	
<b>Taakgericht feedback geven</b>	
<b>Leraar 1</b>	Dat is feedback geven over hoe goed een taak is gedaan.
<b>Leraar 2</b>	Een beoordeling/bespreken van een taak. Bijv. het nabespreken van een toets.
<b>Leraar 3</b>	Feedback met aanwijzingen over/voor schriftelijk werk of een andere gegeven opdracht. Motiverend, sturend om werkwijze te verbeteren. Feedback om naar gericht leerdoel toe te werken.
<b>Onderwijsondersteuner</b>	B.v. of de taak begrepen wordt.
<b>Theorie</b>	Feedback gericht op de taak en op het product (Hattie, 2015)

<b>Procesgericht feedback geven</b>	
<b>Leraar 1</b>	Dat is feedback geven over de manier waarop een taak is gedaan (b.v. de strategie van iemand om een som op te lossen).
<b>Leraar 2</b>	De feedback gaat over een proces. Er is een begin- en een eind-moment. Je haakt in op goede antwoorden van een leerling en vraagt door naar bijv. strategieën
<b>Leraar 3</b>	Tips om werkwijze te verbeteren, zelfstandigheid vergrotend;
<b>Onderwijsondersteuner</b>	B.v. op het werk van een leerling.
<b>Theorie</b>	Feedback gericht op het proces dat nodig is om het product te maken of de taak te volbrengen (Hattie, 2015).

<b>Zelfregulerend feedback geven</b>	
<b>Leraar 1</b>	Een kind zelf laten oordelen over zijn of haar prestatie.
<b>Leraar 2</b>	Leerlingen kunnen zelf hun eigen leerproces monitoren en sturen. Bijv. aanwezig zijn tijdens de contactdag
<b>Leraar 3</b>	Met denkvragen, modellering kinderen uitdagen: zelfreflectie gaat het goed zo? Zijn de l.l. in staat elkaar feedback te geven...en daar dan ook weer fb op geven.
<b>Onderwijsondersteuner</b>	De leerling vertrouwen geven in zijn (leer)mogelijkheden
<b>Theorie</b>	Feedback gericht op zelfregulatie. Hoe is de aanpak van de leerling en hoe monitoort, evalueert hij zijn activiteiten om zijn leerdoel te bereiken? (Hattie, 2015).

<b>Persoonlijk feedback geven</b>	
<b>Leraar 1</b>	Feedback gericht op het kind zelf.
<b>Leraar 2</b>	Persoonlijke opmerkingen zoals; wat knap of wat goed van jou!
<b>Leraar 3</b>	Positieve fb, zelfvertrouwen vergrotend op specifieke l.l. toegesneden. Kan van alles zijn.
<b>Onderwijsondersteuner</b>	Is op de leerling zelf gericht; specifieke kwaliteiten
<b>Theorie</b>	Feedback is gericht op de persoon (Hattie, 2015).

<b>Vraag 3: Welke van de bovenstaande soorten feedback geef jij het meest tijdens het geven van de instructie?</b>	
<b>Leraar 1</b>	Ik probeer altijd zoveel mogelijk procesgerichte feedback te geven.
<b>Leraar 2</b>	Ik gebruik ze allemaal wel. Bij de pers. gerichte feedback geef ik wel duidelijk aan wat knap of goed is.
<b>Leraar 3</b>	Afhankelijk vd les; de hoeveelheid instructie en de aard van de opdrachten( praktisch/verbaal/ leerstofinhoudelijk )
<b>Onderwijsondersteuner</b>	Taakgerichte feedback

### **Tussenconclusie:**

Uit data blijkt dat de leerkrachten en de onderwijsondersteuner weten wat er wordt verstaan onder effectieve feedback geven. De antwoorden zijn vergeleken met de literatuur en komen overeen. De kennis over het geven van feedback op de vier niveaus van John Hattie (2015) is voldoende. Van de vier niveaus kun je concluderen dat twee niveaus; taakgericht en persoonsgericht feedback geven goed zijn beschreven wanneer je het vergelijkt met de literatuur. Bij procesgericht en zelfregulerend niveau zijn 4 antwoorden van de acht antwoorden afwijkend wanneer je kijkt naar de literatuur.

Vraag 3 van het kwalitatief onderzoek is niet te vergelijken met de literatuur. Er kan wel een verbinding worden gemaakt met het kwantitatief onderzoek. Komt de zelfreflectie van de leerkrachten en de onderwijsondersteuner overeen met de klassenbezoeken die zijn gehouden?

Door een kwantitatief onderzoek te houden in unit 3 heb ik gegevens verzameld passend bij de deelvraag:

*Hoe wordt er feedback gegeven tijdens de instructie van een rekenles in unit 3 bij de leerkrachten op SBO de Meander?*

Ik heb vier klassenbezoeken gedaan bij drie leerkrachten en de onderwijsondersteuner. Er is gebruik gemaakt van een kijkwijzer (zie bijlage 3) waarbij een beoordeling wordt gegeven en wordt geturfd hoe vaak er een positieve waardering is gegeven. In het tabel op pag. 16 is af te lezen hoe ieder feedback geeft tijdens de rekeninstructie.

### **Tussenconclusie:**

In de praktijk wordt direct positieve feedback gegeven door de drie leerkrachten en de onderwijsondersteuner. Uit data blijkt ook dat er geen zelfregulerende feedback is gegeven. Feedback gekoppeld aan het lesdoel is onvoldoende. Leraar 3 is gestart met zijn lesdoel, maar heeft geen feedback eraan gekoppeld. Leraar 1 en 2 en de onderwijsondersteuner hebben het lesdoel niet benoemd. Wanneer je data van de klassenbezoeken vergelijkt met vraag 3 van het kwalitatief onderzoek dan komen de antwoorden niet met elkaar overeen.

	Groep D Leraar 1	Groep E Leraar 2	Groep F Leraar 3	Onderwijs- ondersteuner
<b>Geeft feedback gekoppeld aan het lesdoel</b>	-	-	±	-
<b>Geeft direct feedback</b>	+	+	+	+
<b>Geeft procesgerichte feedback</b>	-	-	±	-
<b>Geeft taakgerichte feedback</b>	±	+	+	-
<b>Geeft zelfregulerende feedback</b>	-	-	-	-
<b>Geeft positieve feedback</b>	+	+	+	+
<b>Geeft zorgleerlingen twee keer zoveel feedback als de basisgroep</b>	-	<b>P. 2x M. 1x F. 0X</b>	-	-
<b>Positieve waardering</b>				
<b>Aan de klas</b>	<b>4x</b>	<b>12x</b>	<b>0X</b>	<b>0x</b>
<b>Aan een lln.</b>	<b>23x</b>	<b>7x</b>	<b>3X</b>	<b>3x</b>

### Conclusie:

Het onderzoek is gestart met de onderzoeksvraag:

*Hoe kan het geven van effectieve feedback door de leerkrachten van SBO de Meander vergroot worden tijdens de rekenlessen in unit 3?*

Uit wetenschappelijk onderzoek van Hattie (2015) blijkt dat procesgericht en zelfregulerende feedback het meest effectief is. Uit data van kwantitatief en kwalitatief onderzoek blijkt dat juist deze twee vormen van feedback niet worden toegepast in de praktijk. Ook feedback gekoppeld aan het lesdoel is onvoldoende doordat het lesdoel niet wordt benoemd. Effectieve feedback heeft alleen effect wanneer er een effectieve instructie wordt gegeven. Door leerkrachten competent te laten worden in het toepassen van het Expliciete Directe Instructiemodel (Hollingsworth & Ybarra, 2016) kan er effectieve feedback worden gegeven op het leerproces waardoor de leeropbrengsten vergroot kunnen worden.

In dit hoofdstuk heb ik een analyse gemaakt van de kwantitatief en kwalitatief onderzoek waarbij er een verbinding is gemaakt tussen theorie en de praktijk. Uitgangspunt was de onderzoeksvraag met de daarbij behorende deelvragen. Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat er weinig effectieve feedback wordt gebruikt tijdens de rekeninstructie. In hoofdstuk 5 geef ik aanbevelingen waar de school in de praktijk mee aan het werk kan. Tevens blik ik terug op mijn eigen handelen tijdens dit onderzoek en reflecteer ik op mijn competenties.



# Hoofdstuk 5: reflectie, aanbevelingen

Naar aanleiding van hoofdstuk 4 waarin een eindconclusie is geschreven wordt er in dit hoofdstuk aanbevelingen gedaan voor de schoolontwikkeling en kijk ik terug op mijn handelen.

## **Aanbevelingen:**

- Klassenbezoeken schoolbreed afnemen en vanaf dat punt opnieuw data analyseren.
- Centrale vergadering inplannen met als thema: *Effectieve feedback geven tijdens de rekeninstructie!* Het onderzoek van John Hattie (2015) bespreken en het Expliciete Directe Instructiemodel (Hollingsworth & Ybarra 2016). Onderzoekresultaten verbinden met de praktijk (verzamelde data).
- Met het team bespreken op welke wijze wij effectieve feedback een plek gaan geven in onze rekeninstructie.
- Vaker een klassenbezoek doen door directie en intern begeleiders. Aangeven wat voor de komende tijd een speerpunt is en alleen daar op observeren en coachen.

**STILSTAAN  
BIJ JE  
HANDELEN  
IS  
VOORUITGANG**

*Loesje*

# Literatuurlijst

## **Boeken:**

Donk, C. van der & Lanen, B. van ( 2012). Praktijkonderzoek in de school. Bussum: Uitgeverij Coutinho.

Hattie, J. (2015). Leren zichtbaar maken. Rotterdam: Bazalt.

Hollingsworth, J.R. & Ybarra, S. (2016). Expliciete Directe Instructie. Tips en technieken voor een goede les. Huizen: Uitgeverij pica.

Marzano, R. J. (2015). Wat werkt op school. Research in actie. Rotterdam: Bazalt.

Marzano, R.J., Pickering, D.J. & Pollock, J.E. (2015). Wat werkt in de klas. Didactische aanpak. Rotterdam: Bazalt.

## **Internet:**

Brand, A. van den (2010). Gesprekscommunicatie. Handboek voor leerkrachten in het primair onderwijs. Extra hoofdstuk 3 Feedback. Geraadpleegd op 28 september 2016. [https://www.coutinho.nl/fileadmin/documenten/brand/Brand\\_extra\\_H3.pdf](https://www.coutinho.nl/fileadmin/documenten/brand/Brand_extra_H3.pdf)

Hoeberichts, J. & Dijck, H. van (2013-2014). Feedback als kloppend hart van de lerende organisatie. Deel 1 Theoretisch kader. Geraadpleegd op 28 september 2016. [http://www.schoolaanzet.nl/fileadmin/contentelementen/school\\_aan\\_zet/Opbrengsten\\_CfP\\_2013-2014/Deel\\_1\\_-\\_Theoretisch\\_kader.pdf](http://www.schoolaanzet.nl/fileadmin/contentelementen/school_aan_zet/Opbrengsten_CfP_2013-2014/Deel_1_-_Theoretisch_kader.pdf)

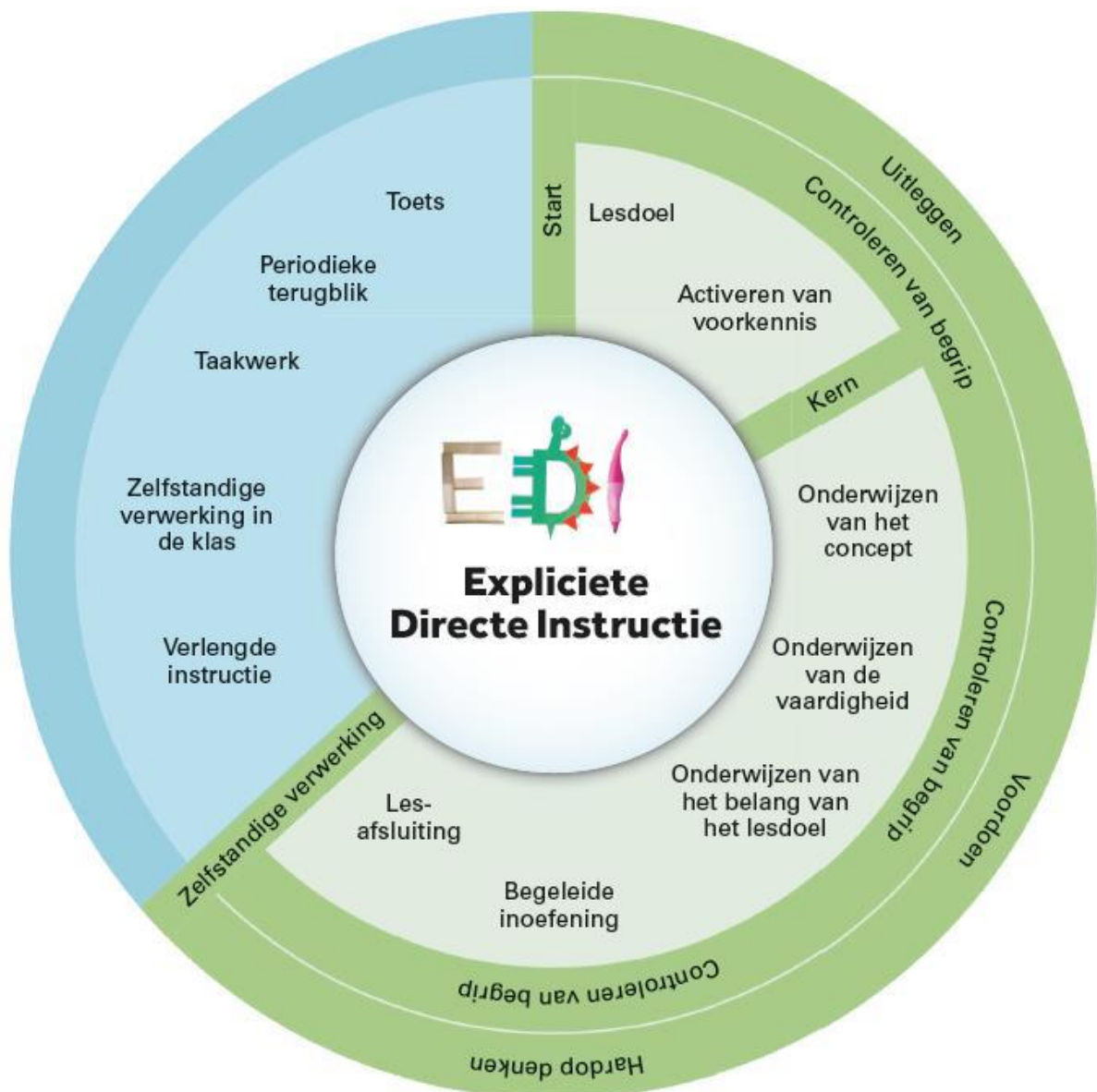
Kamphuis, E. & Vernooy, K. (2011). Feedback geven. Een sterke leerkrachtvaardigheid. Geraadpleegd op 28 september 2016. [www.iklaatzeleren.nl/doc/8hspx2a8](http://www.iklaatzeleren.nl/doc/8hspx2a8)

<http://www.directeinstructie.nl/lesdoel.html>. Geraadpleegd op 4 januari 2017.

# Bijlagen

Bijlage 1: EDI-cirkel

## EDI-cirkel



## Bijlage 2: Stapstenen voor het controleren van begrip

### Stapstenen voor het controleren van begrip

monitoren of iedereen het begrijpt tijdens het lesgeven



#### **eerst instructie geven**

- succeservaringen voor alle leerlingen



#### **dan pas vragen stellen**

- vragen over de onderwezen leerstof



#### **denktijd bieden**

- iedereen activeren, uitwisselen



#### **willekeurig beurten geven**

- zeker zijn dat iedereen leert



#### **luisteren**

- monitoren van het leerproces



#### **feedback geven**

- herhalen, herformuleren, herinstructie

### Kijkwijzer: Feedback geven

<b>Feedback geven</b>	<b>+</b>	<b>±</b>	<b>-</b>
De leerkracht: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ geeft feedback gekoppeld aan het lesdoel</li> <li>▪ geeft directe feedback</li> <li>▪ geeft procesgerichte feedback</li> <li>▪ geeft taakgerichte feedback</li> <li>▪ geeft zelfregulerende feedback</li> <li>▪ geeft positieve feedback</li> <li>▪ geeft zorgleerlingen twee keer zoveel feedback als de basisgroep</li> </ul>			
<b>Zorgleerlingen</b>	<b>Aantal keer</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪</li> <li>▪</li> <li>▪</li> <li>▪</li> <li>▪</li> <li>▪</li> </ul>			
<b>Positieve waardering</b>	<b>Aantal keer</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aan de klas</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aan een leerling</li> </ul>			

## Bijlage 4: Interview vragen

Hallo collega's,

Ik ben voor mijn studie intern begeleider een meesterstuk aan het schrijven. Mijn onderwerp is: 'effectief feedback geven'. Ik houd mijn meesterstuk kleinschalig, alleen in unit 3 + groep F. In de praktijk betekent dit dat ik op klassenbezoek kom tijdens rekenen en een korte vragenlijst heb voor jullie.

Mijn vraag aan jullie is of jullie de onderstaande vragen kort willen beantwoorden **voor de voorjaarsvakantie**.

Door te klikken op beantwoorden, kun je antwoord geven op de vragen en vervolgens op verzenden drukken.

1. Wat versta jij onder effectief feedback geven?
2. Hoe zou jij de volgende vier soorten feedback omschrijven?
  - Taakgericht feedback geven?
  - Procesgericht feedback geven?
  - Zelfregulerend feedback geven?
  - Persoonlijk feedback geven?
3. Welke van de bovenstaande soorten feedback geef jij het meest tijdens het geven van de rekeninstructie?

Alvast bedankt voor je medewerking.

Vriendelijke groet,

Ingrid de Rijber