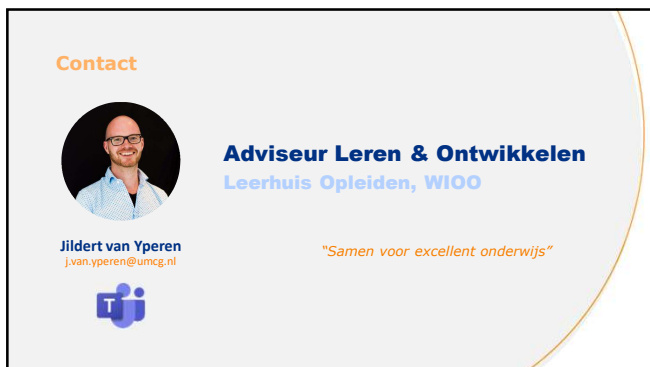




1



2



3



4



5



6

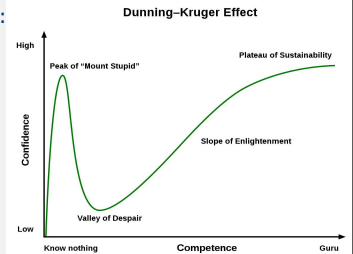
## Samen.Beter.UMCG.

- Jij belangrijke rol in onderwijzen van collega's!
- Welke kansen zie jij hiervoor op jouw werkplek?

7

## Feedback

- Enige optie onderwijsprestatie te verhogen (Black & William, 2010)
- Lerende kan niet zonder:



8

## Heb jij weleens FB gehad waar je **NIETS** van leerde?

En vaak wel vervelende gevoelens van kreeg...

9

## Randvoorwaarden feedback

- Duidelijke **doelen** (weten waar je naartoe werkt)
- Leren kunnen **zien** (effect zien van wat je doet)
- **Haalbare** en **uitdagende** doelstellingen (onhaalbaar of te makkelijk heeft FB geen zin. Teveel FB ook niet)
- Goede **instructie** (voorkomt terechte frustratie)
- Feedback volgt **direct/kort** na prestatie
- Ontvanger heeft **vertrouwen** in feedback-gever

10

## Goede feedback

Effectieve feedback gaat in op drie vragen:

1. **Waar ga ik naartoe** (feed-up); lerende moet weten wat doel is & welke resultaten bereikt moeten worden
2. **Wat heb ik gedaan** (feed-back); product (welke mate doelen bereikt) en proces (hoe aangepakt)
3. **Wat is de volgende stap** (feed-forward); hoe verder, wat om doel toch te bereiken of volgende doel na te streven

↑ vragen altijd samen & in samenhang met doelen

Hattie & Timperley, 2007

12

## Heb jij weleens FB gehad waar je **NIETS** van leerde?

### Randvoorwaarden feedback

- Duidelijke **doelen** (weten waar je naartoe werkt)
- Leren kunnen **zien** (effect zien van wat je doet)
- **Haalbare** en **uitdagende** doelstellingen (onhaalbaar of te makkelijk heeft FB geen zin. Teveel FB ook niet)
- Goede **instructie** (voorkomt terechte frustratie)
- Feedback volgt **direct/kort** na prestatie
- Ontvanger heeft **vertrouwen** in feedback-gever

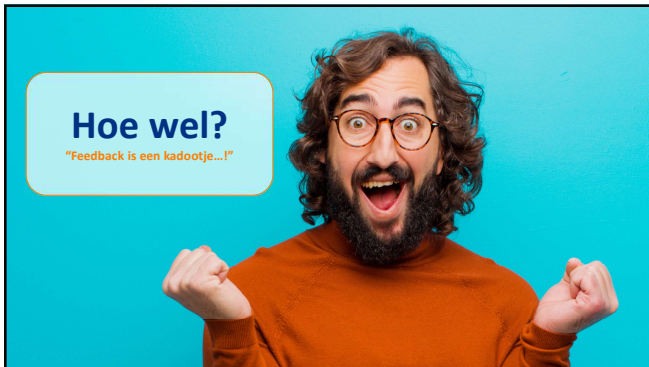
### Goede feedback

Effectieve feedback gaat in op drie vragen:

1. **Waar ga ik naartoe** (feedup); lerende moet weten wat doel is & welke resultaten bereikt moeten worden
2. **Wat heb ik gedaan** (feedback); product (welke mate doelen bereikt) en proces (hoe aangepakt)
3. **Wat is de volgende stap** (feedforward); hoe verder, wat om doel toch te bereiken of volgende doel na te streven

↑ vragen altijd samen & in samenhang met doelen

13



14



15

## Wat viel jullie op?

Randvoorwaarden feedback	Goede feedback
<ul style="list-style-type: none"> <li>Duidelijke <b>doelen</b> (weten waar je naartoe werkt)</li> <li>Leren kunnen <b>zien</b> (effect zien van wat je doet)</li> <li><b>Haalbare</b> en <b>uitdagende</b> doelstellingen (onhaalbaar of te makkelijk heeft FB geen zin. Teveel FB ook niet)</li> <li>Goede <b>instructie</b> (voorkomt terechte frustratie)</li> <li>Feedback volgt <b>direct/kort</b> na prestatie</li> <li>Ontvanger heeft <b>vertrouwen</b> in feedback-gever</li> </ul>	<p>Effectieve feedback gaat in op drie vragen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Waar ga ik naartoe</b> (feedup); lerende moet weten wat doel is &amp; welke resultaten bereikt moeten worden</li> <li><b>Wat heb ik gedaan</b> (feedback); product (welke mate doelen bereikt) en proces (hoe aangepakt)</li> <li><b>Wat is de volgende stap</b> (feedforward); hoe verder, wat om doel toch te bereiken of volgende doel na te streven</li> </ol> <p>↑ vragen altijd samen &amp; in samenhang met doelen</p>

16

## Handig te bedenken..:

- Wat ga ik collega over zijn/haar werk vertellen?
- Hoe ga ik die boodschap overbrengen?
- Wat gaat de collega hiermee doen?
- Hoe zal dit alles zijn/haar werk verbeteren?

17

## Nou jij..!

Schrijf 1 situatie: jij feedback gegeven / collega hebt gecoacht of hebt gekregen/ontvangen en waar je wel/niet tevreden over was.

Bedenk n.a.v. vandaag: wat maakte dit (niet) succes en wat volgende keer weer/anders doen?

Delen mag, hoeft niet!

**HINT** →

18


## Spelregels

Randvoorwaarden feedback	Goede feedback
<ul style="list-style-type: none"> <li>Duidelijke <b>doelen</b> (weten waar je naartoe werkt)</li> <li>Leren kunnen <b>zien</b> (effect zien van wat je doet)</li> <li><b>Haalbare</b> en <b>uitdagende</b> doelstellingen (onhaalbaar of te makkelijk heeft FB geen zin. Teveel FB ook niet)</li> <li>Goede <b>instructie</b> (voorkomt terechte frustratie)</li> <li>Feedback volgt <b>direct/kort</b> na prestatie</li> <li>Ontvanger heeft <b>vertrouwen</b> in feedback-gever</li> </ul>	<p>Effectieve feedback gaat in op drie vragen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Waar ga ik naartoe</b> (feedup); lerende moet weten wat doel is &amp; welke resultaten bereikt moeten worden</li> <li><b>Wat heb ik gedaan</b> (feedback); product (welke mate doelen bereikt) en proces (hoe aangepakt)</li> <li><b>Wat is de volgende stap</b> (feedforward); hoe verder, wat om doel toch te bereiken of volgende doel na te streven</li> </ol> <p>↑ vragen altijd samen &amp; in samenhang met doelen</p>

19


## De afronding

- Voorwaarden leren
- Onmisbare rol feedback
  - Voorwaarden feedback
  - Criteria feedback
- Reflectie →
- Nog open eindjes?



20

## Korte reflectie




**Korte afsluitende reflectieve opdracht. Noteer voor jezelf:**

- 3 punten die je vandaag hebt geleerd (inzicht)
- 2 punten die je gaat doen na deze bijeenkomst (toepassing)
- 1 punt wat nog lastig of onduidelijk is

21


## Contact



**Adviseur Leren & Ontwikkelen**  
Leerhuis Opleiden, WIOO

**Jildert van Yperen**  
j.van.yperen@umcg.nl

*"Samen voor excellent onderwijs"*



22