



Feedback die het leren verbetert

Zes aanbevelingen voor feedback binnen het lager en secundair onderwijs

Auteurs hertaling

Dr. Melissa De Bruyker, docent en onderzoeker

Dr. Eva Vandemeulebroucke, beleidsmedewerker en onderzoeker

 **artevelde**
hogeschool

FEEDBACK DIE HET LEREN VERBETERT

Introductie door Leerpunt

Waarom leidraden?

- Onderwijspraktijk versterken via wetenschappelijke inzichten
- Via onderbouwde aanbevelingen naar praktische tips
- Geen handboek, wél:
 - Aanzet tot reflectie
 - Professionele gesprekken
 - Weloverwogen keuzes
- Kennisagenda

Hoe komt een leidraad tot stand?

- Publicatie overheidsopdracht voor onafhankelijke organisaties
- Beoordeling en gunning voorstellen
- Uitvoering opdracht i.s.m. praktijkexperten en wetenschappers Wetenschappelijke en gebruikerscommissie Leerpunt
- Vormgeving

Leidraad feedback

Inhoudstafel

Voorwoord	p. 4
Aanbevelingen samengevat	p. 6
Inleiding	p. 10
Aanbeveling 1: Leg de basis voor doeltreffende feedback	p. 14
Aanbeveling 2: Geef op het goede moment feedback die het leren verbetert	p. 26
Aanbeveling 3: Denk goed na over hoe leerlingen de feedback zullen ontvangen en plan hoe ze die zullen gebruiken	p. 36
Aanbeveling 4: Overweeg zorgvuldig hoe je doeltreffende en tijdsefficiënte schriftelijke feedback kan geven	p. 50
Aanbeveling 5: Overweeg zorgvuldig hoe je mondelinge feedback zal gebruiken	p. 54
Aanbeveling 6: Ontwerp een schoolbeleid rond feedback dat de principes van doeltreffende feedback vooropstelt en illustreert	p. 58
Referentielijst	p. 62

Tekstkaders

In de gekleurde tekstkaders vind je extra informatie. De groene, roze en blauwe kaders vertellen je meer over wetenschappelijke achtergronden, de informatie in de licht- en donkerpaarse kaders is meer praktisch van aard.



Verdiepende info



Effecten uit onderzoek



Toelichting



Praktijkvoorbeeld



Zelf aan de slag

<http://leerpunt.be/leidraden>

FEEDBACK DIE HET LEREN VERBETERT

Arteveldehogeschool

Auteurs hertaling

Dr. Melissa De Bruyker, docent en onderzoeker

Dr. Eva Vandemeulebroucke, beleidsmedewerker en onderzoeker

**TEACHER FEEDBACK TO
IMPROVE PUPIL LEARNING**
Guidance Report



Leidraad
**Feedback die het
leren verbetert**

Zes aanbevelingen voor feedback
binnen het lager en secundair onderwijs

Een leidraad vol expertise

- **Melissa De Bruyker** (Arteveldehogeschool)
- **Eva Vandemeulebroucke** (Arteveldehogeschool)
- **Piet Buyse** (Arteveldehogeschool)
- **Jan Coppieters** (Katholiek Onderwijs Vlaanderen)
- **Lore Demedts** (Arteveldehogeschool)
- **Sarah Slock** (Arteveldehogeschool)
- **Olaf Spittaels** (Arteveldehogeschool/AP Hogeschool)
- **Stijn Vanhoof** (Karel De Grote-Hogeschool)
- **Expertengroep Leerpunt**
- **Finn Audenaert** (Sint-Janscollege Gent)
- **Veerle Bekaert en Evi Baeyens** (Sint-Paulusinstituut Herzele)
- **Dave Deceuninck** (KTA Brugge)
- **Isabel Demulder** (Sint-Franciscusinstituut Melle)
- **Nele Devos** (VBS Etikhove)
- **Sara D'Haese** (SMI Aalst)
- **Marieke Pâquet** (Edugo Slotendries)
- **Liesbeth Vereecke** (College Ten Doorn Eeklo)
- **Sint-Paulusinstituut Herzele**
- **Gebruikersgroep Leerpunt**

Wat is feedback?

Wat is feedback?

“Feedback is **de informatie die leerlingen krijgen over hun prestaties** in relatie tot de leerdoelen, met als doel **het leren te verbeteren**”

Gebaseerd op de definitie in Higgins S., et al. EEF Evidence Database:
[https:// educationendowmentfoundation.org.uk/public/files/
Toolkit/EEF_Evidence_Database_Protocol_and_Analysis_Plan_June2019.pdf](https://educationendowmentfoundation.org.uk/public/files/Toolkit/EEF_Evidence_Database_Protocol_and_Analysis_Plan_June2019.pdf)

“

Herken je de volgende beschrijving?

Je spendeert dagen en avonden aan verbeterwerk. Je stopt al je tijd en energie in het duidelijk formuleren van feedback zodat je leerlingen ervan zullen leren.

Vervolgens komt de frustratie.

De gesprekken nadien in de klas gaan niet over de feedback, maar over de scores die de leerlingen kregen.

Bij een nieuwe opdracht merk je bij veel leerlingen dat ze dezelfde fouten maken. Het lijkt dat je feedback weinig of geen effect gehad heeft.

En je hebt het gevoel dat je zelf harder werkt dan de leerlingen.

Was al je werk tijdverlies? Waar liep het toch mis?

Vanhoof, S., & Speltinx, G. (2021). *Feedback in de klas. Verborgen leerkansen*. Leuven: Lannoo Campus, p.7.

Wat is feedback?

“Feedback is de informatie die leerlingen **van leerkrachten** krijgen over hun prestaties in relatie tot de leerdoelen, met als doel het leren te verbeteren”

Gebaseerd op de definitie in Higgins S., et al. EEF Evidence Database:
[https:// educationendowmentfoundation.org.uk/public/files/
Toolkit/EEF_Evidence_Database_Protocol_and_Analysis_Plan_June2019.pdf](https://educationendowmentfoundation.org.uk/public/files/Toolkit/EEF_Evidence_Database_Protocol_and_Analysis_Plan_June2019.pdf)

Leerwinst van feedback

Kosten

€ € € € €

Sterkte van het bewijs

✓ ✓ ✓ ✓ ✓

Leerwinst (in maanden)

6

Feedback die het leren verbetert

6 aanbevelingen

1. **Leg de basis voor doeltreffende feedback**
2. **Geef op het goede moment feedback die het leren verbetert**
3. **Denk goed na over hoe leerlingen de feedback zullen ontvangen en plan hoe ze die zullen gebruiken**
4. Overweeg zorgvuldig hoe je doeltreffende en tijdsefficiënte schriftelijke feedback kan geven
5. Overweeg zorgvuldig hoe je mondelinge feedback zal gebruiken
6. Ontwerp een schoolbeleid rond feedback dat de principes van doeltreffende feedback vooropstelt en illustreert

1

Leg de basis voor doeltreffende feedback

- “Feedback is what happens second”. Leg de basis voor feedback door doeltreffend les te geven en **kwaliteitsvolle instructie** te voorzien. Zo zorg je ervoor dat feedback minder hoeft op te lossen.
- Zet bewust in op formatieve evaluatiestrategieën:
 - **bepaal de leerdoelen en kwaliteitscriteria**, waarop je de feedback later zult richten. Zorg dat die duidelijk zijn voor je leerlingen en overweeg om ze actief te betrekken. Wees je bewust van je eigen kennisvloek.
 - **identificeer de leertekorten van je leerlingen**, die de feedback zal aanpakken. Krijg zicht op hoe je leerlingen denken.

- Begrip

- Kwaliteitsbesef

- Via voorbeelden

- Via gesprek

- Denkproces blootleggen

- Vraag door

2

Geef op het goede moment feedback die het leren verbetert

- **Bepaal zelf de geschikte timing** voor jouw feedback, op basis van de taak, de individuele leerling of het collectieve begrip van je klas.
- Durf feedback al eens uit te stellen tot het moment dat je leerlingen starten met een volgende, gelijkaardige opdracht, zodat ze de feedback meteen kunnen gebruiken. **Zie de feedback als startpunt, niet als eindpunt.**
- Focus de feedback op de specifieke **leertekorten** van je leerlingen en zorg dat jouw feedback **het leren kan verbeteren**.
- Richt je feedback **op de taak, het proces** dat aan die taak voorafging of de **zelfregulatie** van je leerlingen.
- Vermijd vage en algemene opmerkingen of feedback die uitsluitend gericht is op de **persoon** van de leerling.

3 Denk goed na over hoe leerlingen de feedback zullen ontvangen en plan hoe ze die zullen gebruiken

- Sta stil bij **hoe leerlingen feedback zullen ontvangen**. Weet dat hun motivatie, zelfvertrouwen, vertrouwen in jou als leerkracht en hun vermogen invloed uitoefenen op de effectiviteit van jouw feedback.
- **Bereid je leerlingen voor** op de feedback. Bespreek het doel en wat er van hen wordt verwacht bij feedback ('feedbackgeletterheid').
- Check of je leerlingen de feedback **begrijpen** en weten wat **de volgende stap** is.
- Creëer **tijd en mogelijkheden** voor je leerlingen om met de feedback aan de slag te gaan. Zo sluit je de feedbackcirkel en gaat het leerproces van je leerlingen erop vooruit.

Feedbackontvanger



Feedbackgebruiker

“

“Feedback is geen tovermiddel dat de resultaten van je leerlingen plots veel beter maakt, zonder dat je leerlingen zelf iets doen”.

Naomi E. Winstone e.a. 2017

Feedback die het leren verbetert

6 aanbevelingen

1. **Leg de basis voor doeltreffende feedback**
2. **Geef op het goede moment feedback die het leren verbetert**
3. **Denk goed na over hoe leerlingen de feedback zullen ontvangen en plan hoe ze die zullen gebruiken**
4. Overweeg zorgvuldig hoe je doeltreffende en tijdsefficiënte schriftelijke feedback kan geven
5. Overweeg zorgvuldig hoe je mondelinge feedback zal gebruiken
6. Ontwerp een schoolbeleid rond feedback dat de principes van doeltreffende feedback vooropstelt en illustreert

4 Overweeg zorgvuldig hoe je doeltreffende en tijdsefficiënte schriftelijke feedback kan geven

- Vertrek bij schriftelijke feedback vanuit de **leerdoelen en kwaliteitscriteria** die je opstelde.
- Bied je leerlingen **de kans om te reageren** op schriftelijke feedback.

5 Overweeg zorgvuldig hoe je mondelinge feedback zal gebruiken

- Vertrek ook bij mondelinge feedback vanuit de **leerdoelen en kwaliteitscriteria** die je opstelde.
- Bied je leerlingen de kans om te **reageren** op mondelinge feedback.
- Zorg dat je leerlingen de feedback makkelijker **onthouden**, door na te denken over opnames of ze de feedback te laten noteren.
- Gebruik **ondersteuningsmiddelen** om de feedback concreet te maken.

6

Ontwerp een schoolbeleid rond feedback dat de principes van doeltreffende feedback vooropstelt en illustreert

- Stel een duidelijk **feedbackbeleid** op waarin ook het doel van feedback wordt omschreven.
- Baseer je voor je feedbackbeleid op de **principes** uit de eerste drie aanbevelingen (1-3).
- **Specificeer niet hoe vaak of op welke manier** de feedback moet worden gegeven. Laat dit over aan de leerkracht.
- Implementeer je de aanbevelingen, zorg dan dat dit deel is van een **gefaseerd proces** is – geen eenmalige gebeurtenis – en dat je **voortdurende professionalisering** voorziet voor de leerkrachten. Heb aandacht voor good practices en houd rekening met de autonomie en het professionele oordeel van je leerkrachten.
- Maak een **kosten-batenafweging**.
- Communiceer wijzigingen en de bedoeling ervan niet alleen aan de leerkrachten, maar zorg ook dat je **leerlingen, ouders en andere betrokkenen** op de hoogte zijn.

Feedback die het leren verbetert

6 aanbevelingen

1. Leg de **basis** voor doeltreffende feedback
2. Geef op het **goede moment** feedback die **het leren verbetert**
3. Denk goed na over hoe leerlingen de feedback zullen **ontvangen** en plan hoe ze die zullen **gebruiken**
4. Overweeg zorgvuldig hoe je doeltreffende en tijdsefficiënte **schriftelijke feedback** kan geven
5. Overweeg zorgvuldig hoe je **mondelijke feedback** zal gebruiken
6. Ontwerp een **schoolbeleid** rond feedback dat de principes van doeltreffende feedback vooropstelt en illustreert

Opbouw leidraad

1. **Leerkracht** (context / variatie) is ervaren met feedback geven

- + past al inzichten vorige aanbeveling toe
- + maar vraagt zich iets af of stuit op probleem
- + stelt zich twee vragen > daarop zal het hoofdstuk een antwoord bieden

2. Vat **kernboodschap** van hoofdstuk samen

3. Zoomt **inhoudelijk** in op kernboodschap, gefaseerd

4. Geeft extra **duiding**



Verdiepende info



Effecten uit onderzoek



Toelichting



Praktijkvoorbeeld



Zelf aan de slag

5. Terugkoppeling **grotere kader**

Concrete werkvormen



**Voldoende
begrip van
kennis,
vaardigheden
en concepten?**



**Begrip van leerlingen
ingeschat om op hun
specifieke
leertekorten te
richten?**

Saïd is leerkracht in het zesde leerjaar van een basisschool in Oostende. Hij kreeg doorheen het jaar regelmatig PPO (Permanente Professionele Ontwikkeling), waar het positieve effect van feedback op de resultaten van leerlingen werd besproken. **Saïd observeerde daarnaast welke feedback ervaren leerkrachten op zijn school gaven, evalueerde wat hij vorig jaar deed en probeerde een resem aan nieuwe schriftelijke en mondelinge feedbacktechnieken** uit (zoals codes in de marge, een-op-eengesprekken en klassikale feedbackgesprekken).

Saïd voelt zich echter **teleurgesteld** in de vooruitgang die zijn klas boekte met deze nieuwe feedbackmethodes. Ondanks zijn harde werk vraagt hij zich af of het überhaupt iets heeft opgeleverd, vooral als het gaat om de schrijfvaardigheid van zijn leerlingen. Zo liet het schrijven van kortverhalen **weinig verbetering** zien, ondanks Saïds focus op verschillende nieuwe feedbackstrategieën die specifiek gericht waren op het verbeteren van schrijfvaardigheid

Concrete werkvorm: bespreken van doelen: feed-up

**Geannoteerde voorbeelden
(Leersnack 18/11)**

**Kijkwijzers samen bespreken
of samen opstellen op basis
van voorbeeldtaken**

Link met de leidraad

- Kijkwijzers/rubrieken geven doelen/competenties/kwaliteitscriteria weer;
- Ze zijn vaak abstract en het resultaat van jaren ervaring en denkwerk ("kennisvloek")
- Ook wanneer ze descriptief zijn (en niet louter normatief)
- Leerlingen begrijpen ze niet altijd (hun ouders ook niet).
- We ontwerpen ze vaak bij een taak en beëindigen hun gebruik samen met het afsluiten van een taak
- i.p.v. kijkwijzers op doelen te baseren en ze te gebruiken om taken te ontwerpen ("backward planning")

Concrete werkvorm: afstand tot doelen opmeten: feed-forward

Observatie



Leerkracht wiskunde werkt met digitale wisbordjes.

Alle leerlingen antwoorden.

Leerkracht maakt keuze uit foute antwoorden waarin "typische fouten" voorkomen.

Ze stelt vragen en laat leerlingen de fouten in hun denkproces zelf op het spoor komen.

Link met de leidraad

- Zet **alle leerlingen** aan het werk (+ my favourite no);
- Verwerk **courante fouten** uit vorige jaren in jouw instructie;
- Stel open vragen die naar de **denkwijze** van jouw leerlingen polsen;
- Bouw **samen** redeneringen op, herhaal "expliciet modelleren" indien nodig;
- Vergemakkelijkt **differentiatie** nadien.
- Extra: koppel terug naar de **doelen**

Een greep uit onderzoek

- Leerlingenreceptieonderzoek (Brooks et al 2024)
- In combinatie met **zelfgestuurd** leren
- Concreet: gebruik van bump-it-up-walls/ doelenmuur met voorbeeldtaken en toegelichte kijkwijzers
- Weg van “aangeleerd hulpeloos” (Vanhoof & Speltincx 2021)
- Vooral appreciatie voor **feed-up en feed-forward**



Wanneer moet ik feedback geven?



Waarop moet mijn feedback zich richten?

Lara geeft les in het tweede leerjaar van een basisschool in Oudenaarde. Ze heeft gehoord dat feedback een grote impact kan hebben, maar ze erkent ook het belang **van kwaliteitsvolle instructie en doeltreffende formatieve evaluatie** voordat ze feedback aan haar leerlingen geeft. Ze geeft goed geplande, effectieve lessen en voorziet in opdrachten waarmee ze het begrip en de leertekorten van haar leerlingen kan inschatten

Hoewel Lara een goed beeld heeft van de zwakke punten van haar leerlingen, is ze er niet van overtuigd dat haar feedback het leren van haar leerlingen verbetert. Momenteel geeft ze **geregeld feedback** (zodanig veel dat het soms een last wordt), en richt ze haar feedback op het **ophemelen van leerlingen en hun talenten**. Zo zegt ze bijvoorbeeld tegen een leerling dat hij een 'wiskundeknobbel heeft', maar dat lijkt de prestaties van die leerling niet te verbeteren.

“Staartdelingen met getallen onder de 100 lukken al goed, maar met getallen boven de 100 maak je nog veel fouten. Oefen die extra.”

TAAK

“Ik zie in de uitwerking van de staartdelingen dat je steeds vergeet de tientallen af te trekken. Ik denk dat het beter werkt als je het volgende probeert...”

PROCES

“Je weet hoe je tientallen moet aftrekken, ga eens na in je uitwerking waar dit goed gaat en waar niet.”

ZELFREGULATIE

“Wat ben jij goed in een staartdelingen. Echt een wiskundeknobbel!”

PERSOON



Concrete werkvorm: feedback op taak, proces en zelfregulatie

Link met de leidraad

Taakniveau - bij dit specifiek werkstuk of dit type taak:

- Begrijpt de leerling de taak?
- Wat gaat goed, en wat kan beter?

Procesniveau - onderliggende processen of algemene strategieën (deze taak maar ook andere):

- Heeft de leerling de taak goed aangepakt?
- Gebruikt die de juiste strategieën?



Zelfregulatie niveau – zelfsturing, tips voor plannen, opvolgen en evalueren:

- Hoe heeft de leerling zich voorbereid (planning, doelen, voorkennis)?
- Hoe voert die de taak uit (zelfcontrole, tijdsbesteding)?
- Reflecteert en stuurt de leerling bij waar nodig? Welke acties ontnemt de leerling?

TAAK	PROCES	ZELFREGULATIE
In een les techniek identificeren leerlingen de componenten van een stroomkring. De leerkracht merkt op dat enkele belangrijke elementen ontbreken: "Velen van jullie zijn de lampen en bedrading in deze stroomkring aan het identificeren. Kun je ook de schakelaars en cellen labelen?"	Tijdens de geschiedenisles discussiëren de leerlingen over de vraag of Julius Caesar een held was. De leerkracht merkt op dat er te weinig historische terminologie wordt gebruikt en legt uit: "Historisch argumenteren houdt onder andere in dat je historische termen gebruikt. Integreer in jouw betoog daarom de termen die we behandeld hebben, zoals ‘de Galliërs’, ‘het Romeinse Rijk’ of ‘imperialisme’, zodat voor iedereen duidelijk is waarover je precies praat"	In de les LO leren de leerlingen kogelstoten. Een leerling gooit een persoonlijk record, maar bij de volgende poging haalt ze slechts de helft van die afstand. De leerkracht vraagt: "Waarom denk je dat deze poging minder goed lukte? Wat zou je de volgende keer anders aanpakken?" De leerling merkt op dat ze de kogel bij haar beste worp vasthield met de basis van haar middelste vingers in plaats van in haar handpalm. Ze krijgt de kans om het opnieuw te proberen en het verschil te observeren.

Google forms

Over welke werkvorm ben jij tevreden:

- Om doelen te verhelderen?
- Om te zien of leerlingen iets begrepen hebben?
- Die jou helpt om vervolgens te differentiëren?





Hoe rekening
houden met
hoe Amelia de
feedback
opneemt?



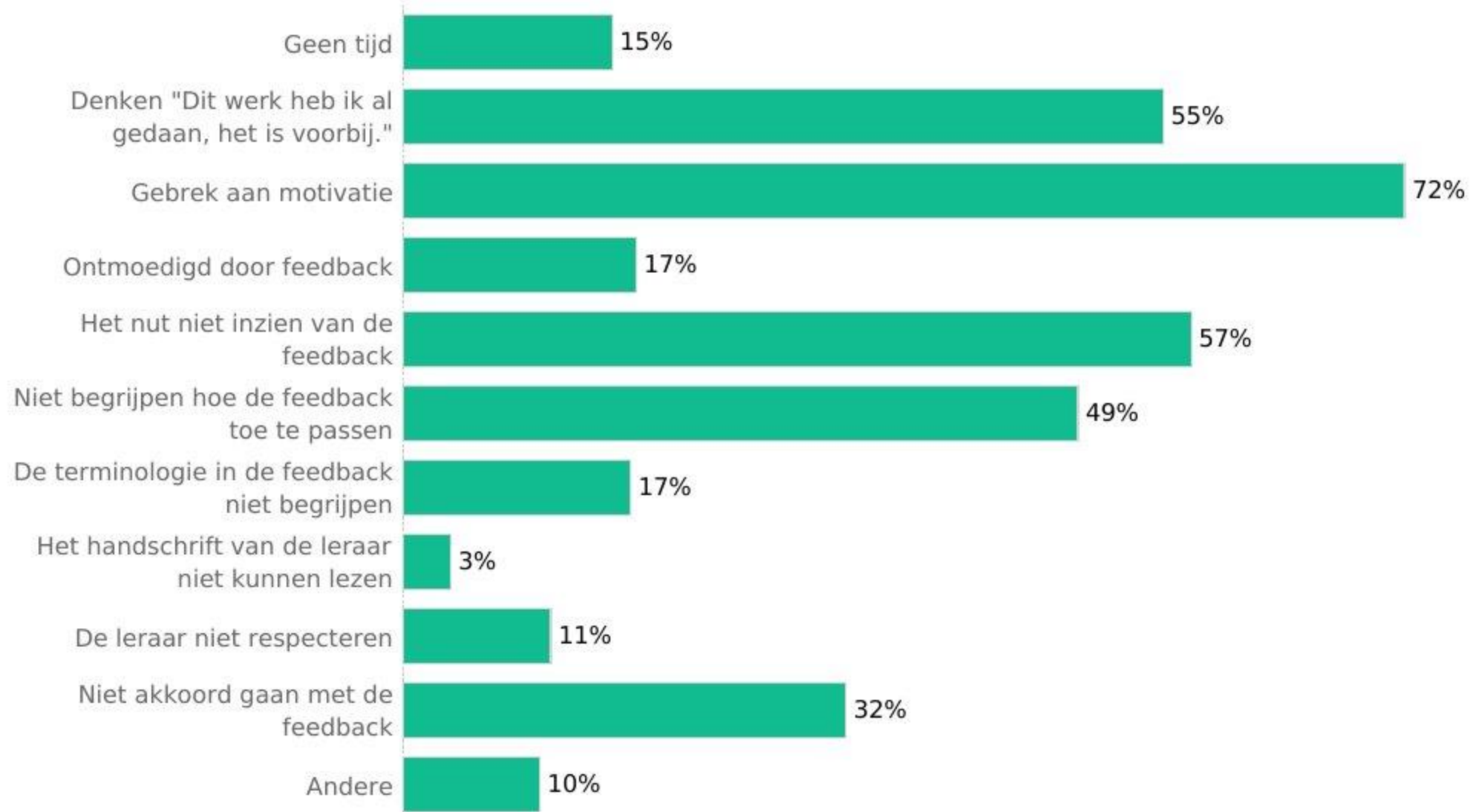
Hoe tijd en
mogelijkheid voorzien
om feedback toe te
passen?

Amelia [...] had veel tijd besteed aan het uitwerken en schrijven van haar uiteenzetting en raakte er daardoor van overtuigd dat ze positieve feedback zou krijgen.

Amelia's leerkracht gaf bruikbare en doelgerichte feedback, gericht op de taak (ze wees erop dat Amelia meer had kunnen uitleggen over de impact van evenredige vertegenwoordiging op het Duitse parlement), **het proces** (ze gaf tips over hoe Amelia een argument moest opbouwen), en **de zelfregulatie** (ze suggereerde Amelia om haar essay op het einde nog eens te herlezen, zo fouten op te sporen en te verbeteren). De leerkracht wees op de **sterke elementen** in het essay en gaf tegelijkertijd **suggesties voor verbetering**.

Amelia werd **ontmoedigd** door de feedback, haar **zelfvertrouwen** kreeg een deuk. Ze had verwacht dat haar essay perfect zou zijn en dat ze er dan ook niets meer aan zou moeten veranderen. Tijdens de volgende les behandelt de leerkracht een ander onderwerp waardoor Amelia **geen mogelijkheid heeft om de feedback toe te passen** en haar werk te verbeteren.

Wat houdt een leerling/student/cursist volgens jou tegen om met jouw feedback aan de slag te gaan?



Onderzoek stelt vast... (van der Kleij 2024)

The feedback disconnect

= a disconnect between what teachers and their students perceive feedback to be

Onderzoek met een leerkracht Engels en een leerkracht wiskunde

Telkens 40 min. les opgenomen

Leerkrachten: wat is voor hen een moment van feedback

Lerenden: idem

Vraag: is hun perceptie dezelfde? Gaan ze op dezelfde momenten pauseren en zeggen "Dit is feedback!"?

1. Bijna 1/3 van de feedback die leerkrachten aangaven werd door alle studenten **niet** als dusdanig **herkend**.
2. Op geen enkel moment herkenden alle studenten **eenzelfde interactie** als feedback door de leerkracht.
3. Van de feedback die wel werd herkend, werd voor Engels slechts 36% en voor wiskunde slechts 30% van de interacties opgevat zoals de leerkracht die had bedoeld, m.a.w. feedback boodschappen kunnen gemakkelijk **verkeerd** worden **opgenomen**.

Motivatie

- Leerlingen maken best 80 % van hun opdrachten goed maken om gemotiveerd te blijven. Zowel een lager als een hoger succespercentage werken demotiverend.
- Een lage motivatie is niet de oorzaak van slechte prestaties maar wel het gevolg ervan.

Zelfvertrouwen

- Naast individuele feedback is ook klassikale feedback mogelijk, wat minder persoonlijk kan aanvoelen.
- Waaraan schrijft een leerling succes of falen toe?
 - **intern of extern:** ligt de oorzaak binnen of buiten henzelf?
 - **stabiel of onstabiel:** in hoeverre is de oorzaak vast of veranderlijk?
 - **controleerbaar of oncontroleerbaar:** in hoeverre kunnen ze de oorzaak beïnvloeden?

Vertrouwen in de leerkracht

Wees je als leerkracht bewust van je eigen, hoge of lage, verwachtingen naar je leerlingen toe, en hoe deze verwachtingen, zowel verbaal als non-verbaal, door hen worden opgepikt.

Die verwachtingen kunnen subtiel doorklinken in je **feedback**, onder andere in je manier van feedback geven, in de hoeveelheid feedback, het informatiegehalte ervan, de mate van specificiteit en de focus op groei.

Werkgeheugen van de leerling

- **Intrinsieke belasting** ontstaat door de complexiteit van het te leren onderwerp. Die kun je niet wegnemen, maar wel verlichten door het langetermijngeheugen – de kapstok voor het werkgeheugen – steeds verder uit te breiden.



- **De extrinsieke belasting** heeft te maken met factoren die niets met de inhoud van het onderwerp te maken hebben, maar bijvoorbeeld met een verwarrende instructiewijze of een onduidelijke manier van feedback geven.

Tips om tijd te besparen

Codes/ kwaliteitscriteria in de marge bij een geschiedenisessay

R: Refereer je in dit antwoord naar de vraag?

E: Levert het antwoord evidentie waarmee je je antwoord onderbouwt?

C: Behandel je de consequenties en oorzaken?

...

Directe feedback

Geef je feedback tijdens de les, niet pas erna.

- individueel doen, in kleine groepjes of klassikaal (bijvoorbeeld met de hulp van visuele ondersteuning).
- weldoordacht en doelbewust kiest (in plaats van gewoon 'iets' op de taken van leerlingen te noteren 'omdat het moet').
- ruimte voor mondelinge interactie en makkelijker voor leerlingen om de feedback te begrijpen.

Tips om tijd te besparen

‘Denken als de leerkracht’

Vraag je leerlingen eerst zelf hun werk te herzien en te verbeteren.

- in stapjes en met voorbeelden waar aangewezen
- meer diepgaand leren

Vluchtige, schriftelijke feedback

- Geef snelle feedback op een eerste versie van een taak.
 - Moedig leerlingen aan om actief feedback te zoeken en toe te passen, zodat ze leren van hun fouten en verbeteringen doorvoeren.
- Leerlingen als feedbackzoekers en feedbackgevers.

Stel prioriteiten in jouw feedback

baken af (bijv. 3 kernzaken, slechts 10 min. per persoon...)

Concrete werkvorm: gesprekken

"Als je met hen in gesprek gaat, nemen ze het serieuzer dan wanneer ze het gewoon van een blad lezen. Het is ook meteen duidelijk of ze begrijpen wat je bedoelt"

- **Mondelinge feedback in dialoog** met de leerlingen
 - Inzicht nagaan
 - Kennissprongen begeleiden
 - +tijdsbesparend, zeker klassikaal

Reflectie: Als iemand een vraag stelt, hoe reageer je dan meestal?

- Inhoudelijk: "Dit is volgens mij het juiste antwoord" OF
- "Hmm, waarom stel je die vraag? Is de situatie niet duidelijk? Wil je jouw eigen visie weergeven?"

Concrete werkvorm: gesprekken

- **Intercollegiaal overleg**

- Checklist bespreken (bijlage bij leidraad)
- Observatie en feedback geven
- Bespreken van feedbackbeleid op school
- Betrekken van zoco's of LLB (brede basiszorg)
- Coachende houding

Concrete werkvorm: opnames

- Trending in onderzoek
- Nuttig om jezelf te bekijken (bijlage bij leidraad)
- Nuttig om leerlingen te laten herbeluisteren (na bijv. mentale of emotionele weerstand)
- Schroom



CHAT: Waarom maken we geen opnames van onze feedback (of lessen)?

Maak jij wel eens audio- of video-opnames van je mondelinge feedback?



Teacher Tapp VL - vraag beantwoord door 1.035 leraren op 10-10-2024

Practis

- Wanneer v
Wanneer r
- Worden w
termijn? Z
- Worden o
langeterm
- Voelen we



ntegreren?

o langere

Hefbomen en hindernissen in de praktijk

Wat kan het gebruik van de leidraad in de alledaagse praktijk...

bevorderen?

belemmeren?



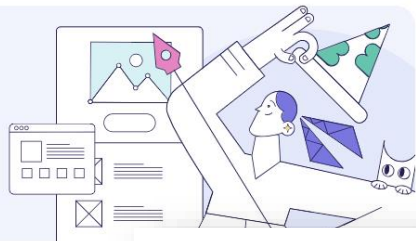
Leersnack

[oproepen](#) [vacatures](#) [events](#) [vraagpunt](#) [nieuwsbrief](#) [contact](#) [veelgestelde vragen \(faq\)](#) [webshop](#)

 [Over Leerpunt](#) [Evidence-informed onderwijs](#) [Aan de slag](#) [Onderzoeken](#) [Projecten](#) [Nieuws](#)

LeerSnacks

LeerSnacks zijn gratis webinars met hapklare onderwijskennis. In korte en krachtige videopresentaties ontdek je inspirerende inzichten rond actuele onderwijsthema's. Ze maken deel uit van het brede Leerpunt-aanbod, dat inzet op praktijkgerichte en evidence-informed onderwijsondersteuning. Smakelijk!



Hapklare onderwijskennis

Op zoek naar inspiratie, nieuwe inzichten en praktische tips voor je onderwijspraktijk? Ontdek de **LeerSnacks** van Leerpunt: korte, krachtige webinars van maximaal **30 minuten**, telkens om **12.30 uur**. Perfect om je lunchpauze te kruiden met nieuwe onderwijsideeën. Gratis, evidence-informed en meteen bruikbaar in de klas.

Hieronder vind je het volledige programma voor het najaar van 2025.

Download hier de poster met het volledige programma.

[LeerSnacks Poster \(najaar 2025\)](#)



LeerS

hapklare on

Herbekijk de LeerSnack hieronder



Feedback die het leren verbetert

6 aanbevelingen

1. Leg de basis voor doeltreffende feedback
2. Geef op het goede moment feedback die het leren verbetert
3. Denk goed na over hoe leerlingen de feedback zullen ontvangen en plan hoe ze die zullen gebruiken
4. Overweeg zorgvuldig hoe je doeltreffende en tijdsefficiënte schriftelijke feedback kan geven
5. Overweeg zorgvuldig hoe je mondelinge feedback zal gebruiken
6. Ontwerp een schoolbeleid rond feedback dat de principes van doeltreffende feedback vooropstelt en illustreert

Extra ondersteunend materiaal

Leidraad Feedback die het leren verbetert



Tags

Evidence-informed werken

Feedback geven aan leerlingen

Feedback

Lager

Secundair

Onderwerp leidraad

Inhoud van de leidraad

Feedback geven aan leerlingen is een belangrijk onderdeel van het leerproces en is bedoeld om leerlingen vooruit te helpen. Door feedback te baseren op didactische principes die ondersteund zijn door wetenschappelijk onderzoek, kunnen leraren het beste uit alle leerlingen halen én hen ook meer laten leren. De leidraad 'Feedback die het leren verbetert' is er om onderwijsprofessionals te ondersteunen in het geven van effectieve feedback.



Download het ondersteund materiaal bij de aanbevelingen

ondersteunend-materiaal-
aanbeveling-1-formatief-
handelen



ondersteunend-materiaal-
aanbeveling-1-observeren-
en-ronden-lopen



ondersteunend-materiaal-
aanbeveling-3-knelpunten-
rond-feedback



ondersteunend-materiaal-
aanbeveling-4-zelf-en-peer-
feedback



ondersteunend-materiaal-
aanbeveling-4-tips-vluchtige-
feedback



ondersteunend-materiaal-
aanbeveling-5-werken-met-
opnames-van-feedback



ondersteunend-materiaal-
aanbeveling-6-
implementatiepakket-voor-
directie



ondersteunend-materiaal-
aanbeveling-feedback-
checklist



Ondersteunend materiaal bij alle aanbevelingen uit de leidraad

Checklist effectieve feedback

Feedback geven kost je veel tijd en energie, en dat doe je niet zomaar. Je wil dat jouw feedback leerlinge helpt: dat het hen aanzet tot denken en hun leerresultaten positief beïnvloedt. Maar wat maakt het verschil? In deze checklist vind je strategieën die volgens wetenschappelijk onderzoek in binnen- en buitenland effectief zijn. Ze zijn gebundeld per aanbeveling uit de Leidraad Feedback die het leren verbetert. Ongetwijfeld herken je heel wat uit je dagelijkse praktijk. Toch kan deze lijst je nieuwe ideeën geven of inspireren om andere technieken te proberen.

Gebruik de checklist zoals het voor jou past:

- **Test je algemene aanpak:** krijg zicht op de manier waarop je doorgaans feedback geeft.
- **Focus op een specifieke klasgroep:** dat is handig als je merkt dat feedback daar minder vlot verloopt, leerlingen andere noden hebben of je iets nieuws wil uitproberen.
- **Neem je schoolbeleid onder de loep:** focus je op de zesde en laatste aanbeveling en evalueer het feedbackbeleid van jouw school.

Vink hieronder aan of je iets doorgaans doet, soms doet of niet doet en ontdek waar je eventueel kan gaan. Praktische tips en duiding vind je in de Leidraad Feedback die het leren verbetert.

Doelstelling	Dit doe ik			
Aanbeveling 1 – Leg de basis voor doeltreffende feedback	Doorgaans	Soms	Niet	N.v.t.
Ik leg de basis voor feedback door doeltreffend les te geven en dus kwaliteitsvolle instructie te voorzien (zoals voortbouwen op de voorkennis van de leerlingen, herhaling voorzien, complexe inhoud opdelen, hulpmiddelen voorzien...).				
Ik bepaal goed de leerdoelen en kwaliteitscriteria waarop de feedback zich later zal richten.				
Ik deel de leerdoelen en kwaliteitscriteria met mijn leerlingen en maak duidelijk waar ze naartoe gaan.				
Ik betrek mijn leerlingen bij de leerdoelen en kwaliteitscriteria en maak er zo een actief proces van en/of ik controleer of ze begrijpen welke leerdoelen en kwaliteitscriteria ze nastreven.				
Ik gebruik voorbeelden om die kwaliteitscriteria te verduidelijken.				
Ik peil naar wat mijn leerlingen zelf onder kwaliteit verstaan en ben me zo bewust van mijn eigen kennis-vloek . Ik verlies het beginnersniveau niet uit het oog.				
Bij het gebruik van een rubric controleer ik of mijn leerlingen de inhoud begrijpen (bv. door de rubric te combineren met voorbeelden of een gesprek erover aan te gaan).				
Ik weet waar de leertekorten van mijn leerlingen liggen die ik met de feedback wil aanpakken.				
Tijdens de les(senreeks) leg ik de leertekorten bloot , met behulp van snelle checks of doeltreffende bevraging.				
Tijdens de les(senreeks) gebruik ik methodieken waarmee mijn leerlingen allemaal op hetzelfde moment antwoorden (zoals wisbordjes, handopsteking, Padlet...) waardoor ik zicht krijg op het denkproces van alle leerlingen.				
Ik voorzie voldoende 'wachttijd' vooraleer ik mijn leerlingen een vraag laat beantwoorden.				
Ik stel mijn vragen bewust op zodat ik typische (denk)fouten en misvattingen van mijn leerlingen te weten kom en daarop kan inspelen.				
Bij het ontwerpen van opdrachten houd ik steeds feedback in het achterhoofd.				

Ondersteunend materiaal bij Aanbevelingen 1 en 2

Knelpunten rond feedback

Knelpunten rond feedback zijn snel gevonden. Begin in de leraarskamer maar eens over tegenvallende taakresultaten, en al gauw gaat het over de inzet van leerlingen en de frustratie van feedback die niet aankomt. We lichten twee veelvoorkomende knelpunten uit en leggen de link met de Leidraad Feedback die het leren verbetert.

1

Feedback op een rapport: hoe pak je dat aan?

Veel leraren vinden het overbodig: leerlingen krijgen toetsen, dus wat voegt het rapport nog toe? Een samen te voegen, en korte opmerkingen als "Goed gedaan!" voelt staat echter op het gebruik van feedback, aangezien me lichterling aandrang op feedback op rapporten. De school in doel-medal-mission-methodiek (sterktes en werkpunten co 2), maar sommige leraren vrezen dat leerlingen zo te veel genomen ("Er worden te veel eieren onder gelegd.").

Overwegingen:

- Leraren willen niet dat leerlingen enkel de positieve com willen dat leerlingen ook met de werkpunten aan de slag werkpunten blijven het best duidelijk gescheiden.
- Persoonsgerichte feedback heeft weinig effect. Feedback richt op het proces, de taak of de zelfregulatie van leerli
- Een focus op punten/summatieve evaluatie (zoals bij rap focus weg bij het formatief handelen, waarvoor op zich g is het doel van de feedback op het rapport? Het is goed c wat de feedback op het rapport als meerwaarde kan bie zijn dit soort gesprekken handig om het feedback geven krijgen.
- Het is mogelijk dat directie en leraren verschillende opir back op het rapport. Uiteindelijk willen zij allebei de leer ondersteunen.

Ondersteunend materiaal bij Aanbeveling 5:

Overweeg zorgvuldig hoe je mondelinge feedback zal geven

Aan de slag met opnames van feedback

Waarom opnames?

We staan er niet altijd bij stil hoe we met leerlingen communiceren. Wat we bedoelen, komt niet altijd zo over, en soms volgen we onbewust patronen die volgens onderzoek minder effectief zijn. Denk bijvoorbeeld aan een veeleer sturende communicatiestijl waarbij we niet echt luisteren naar de input van leerlingen. Daarom is het waardevol om een paar feedbackgesprekken op te nemen en opnieuw te beluisteren. Wil je nog een stap verder gaan? Bespreek ze met collega's en geef elkaar feedback op de gegeven feedback.

Vragen tijdens en na het beluisteren van opnames

Hier zijn enkele vragen die je kan meenemen tijdens of na het beluisteren van de opgenomen feedbackgesprekken:

- Wie spreekt het meest tijdens het gesprek? Neem gerust de tijd op tijdens jouw spreektijd en die van de leerlingen.
- Geven leerlingen input of uiten ze gedachten waar jij niets mee doet? Hoe zou het gesprek verlopen zijn als je hierop wel was ingegaan?
- Geef je naast feedback ook feed-up (doelen verhelderen zoals in Aanbeveling 1: Leg de basis voor doeltreffende feedback) en feed-forward (vervolgacties plannen zoals in Aanbeveling 3: Denk er goed over na hoe leerlingen de feedback zullen ontvangen en plan