

# Feedback moet niet het werk van de leerling verbeteren

1 februari 2022 HILLY DROK [Leave a comment](#)

Feedback is een van de meest effectieve interventies om je onderwijs te verbeteren [1]. Feedback zorgt niet alleen voor dieper begrip bij leerlingen, maar kan zelfs leiden tot zes maanden leerwinst[2]. Bijkomend voordeel: het hoeft nauwelijks iets te kosten. Veel docenten zijn van dit gegeven op de hoogte. Hun neiging is om vooral veel en vaak feedback te gaan geven vanuit de overtuiging dat hoe meer en hoe vaker zij feedback geven, hoe beter dit de leerling zal helpen. De vraag is of deze aanpak werkt, omdat onderzoek uitwijst dat feedback niet in alle gevallen effect heeft op het leren en soms zelfs negatief uitpakt[3]. Hoe de feedback wordt georganiseerd, maakt heel veel uit voor het leerproces. Daarom moet er niet zomaar méér feedback gegeven worden, maar *betere* feedback. En die moet bij voorkeur de leerling niet te lang passief houden!

Voor veel docenten is het volgende beeld heel herkenbaar: de docent werkt hard aan het geven van veel feedback aan alle leerlingen, probeert het zo gedetailleerd mogelijk uit te schrijven, zodat voor de leerling zo duidelijk mogelijk is wat er nog niet goed gaat en hoe dat verbeterd kan worden. Avondenlang besteedt de docent aan het schrijven van goedbedoeld commentaar bij het werk van leerlingen. Vervolgens krijgt de leerling deze feedback terug en legt het zonder er een blik op te werpen naast zich neer. Naomi Winstone en David Carless[4] spreken van een *feedbackkerkhof*: alle feedback waar door docenten veel tijd en energie aan is besteed, maar waar door leerlingen niets mee is gedaan, belandt op dit kerkhof. Zonde van de investering van de docent en zonde van de leerkansen van de leerling.



De afbeelding is afkomstig van [link](#) en is bewerkt door de auteur.

## De leerling aan zet

Feedback die het werk overneemt van de leerling, hem of haar overspoelt of voor de leerling niet begrijpelijk is, nodigt in veel gevallen niet uit tot denken en het nemen van een goede vervolgstap. Docenten willen vaak zo graag hun leerlingen helpen, dat ze heel gedetailleerde feedback geven vanuit het idee dat de hoeveelheid overgedragen informatie vanuit de docent gelijk staat aan de hoeveelheid begrepen informatie bij de leerling. Toch blijkt het geven van veel feedback vaak een averechts effect te hebben: voor veel leerlingen geldt dat het werk dat de docent heeft gedaan, niet meer door de leerling gedaan hoeft te worden. Hoe meer en gedetailleerder de docent het werk verbetert, hoe minder de leerling dat hoeft te doen. De consequentie is dat de feedback niet leidt tot meer begrip en zelfstandigheid, maar de leerling afhankelijk houdt van de docent.

Docenten moeten zich er bewust van zijn dat het doel van het onderwijs niet primair het afleveren van perfecte producten is, maar het helpen van leerlingen bij het opbouwen van kennis en vaardigheden om het uiteindelijk zelfstandig te kunnen: dus niet het verbeteren *voor* de leerling, maar het verbeteren *van* de leerling. Het denk- en leerproces van leerlingen wordt niet gestimuleerd als de docent zo veel en zulke gedetailleerde feedback geeft dat het werk van de leerling wordt overgenomen. Leerlingen leren meer als ze zelf aan de slag moeten met imperfecte feedback van docenten; feedback die niet exact aangeeft wat er moet veranderen aan het werk, maar die globaal aangeeft hoe het nog verder verbeterd kan worden. Een voorbeeld van zulke feedback kan zijn 'Welke stap heb je nu overgeslagen in je berekening?' of 'In je verslag zitten nog vijf fouten/misvattingen, spoor ze op'. De leerling wordt dan gestimuleerd zelf na te denken en wordt op deze manier beter in de aan te leren kennis of vaardigheid. Het risico is aanwezig dat dit minder of minder snel goede producten oplevert, maar de leerling zal er meer van leren en eerder in staat zijn de vaardigheid zelfstandig in de praktijk te brengen.

## **Gepaste ondersteuning**

Als een leerling in de eerste fase van kennisverwerving zit, is hij of zij gebaat bij directieve en correctieve feedback: feedback die snel, klein, behapbaar en gericht op oplossingen geformuleerd is door de docent. Op deze manier doet de leerling succeservaringen op en wordt de basis goed gelegd. Maar wanneer feedback op deze manier georganiseerd blijft, bestaat het gevaar van aangeleerde hulpeloosheid: de leerling denkt het niet zonder de docent te kunnen. Dus zodra de leerling kennis heeft vergaard over het onderwerp, is het belangrijk om over te gaan op transformatieve feedback: feedback die de leerling aan het denken zet en die niet op een presenteerblaadje wordt aangeboden (bijvoorbeeld "Let nog je werkwoordspelling" of "Je slaat een stap over in je redenering, het is nog niet duidelijk hoe je tot deze conclusie komt"). Door feedback te geven die denkwerk voor de leerling overlaat, wordt er gepaste ondersteuning geboden aan de leerling richting zelfstandigheid. En die zelfstandigheid is essentieel. Immers, als de docent wegvalt (bijvoorbeeld omdat de leerling slaagt of overgaat naar een volgend jaar), dan moet de leerling zich uiteindelijk ook zelf kunnen redden door zichzelf af te vragen of hij zijn werk goed heeft gedaan of door op een andere manier feedback voor zichzelf te organiseren. Zo ligt de focus op feedbackgeletterdheid: de vaardigheid om jezelf feedback te geven en op te zoeken als bagage waar je je hele leven nog plezier van hebt.

## **Tot slot**

Durf als docent dus de controle over het afleveren van goede eindproducten los te laten en de leerling aan het denken te zetten, juist om ervoor te zorgen dat de leerling meer leert en veilig de klas of school kan verlaten met in zijn rugzak alle bagage om zelfstandig de aangeleerde kennis in praktijk te kunnen brengen. Formuleer je feedback dus zo dat het jou niet te veel tijd kost, niet het werk maar de leerling verbetert en jullie weg blijven bij het feedbackkerkhof!

*Kijk voor een blog over verschillende voorbeelden van transformatieve feedback binnen een feedbackproces bij het schrijven van een betoog eens op <https://toetsrevolutie.nl/?p=2898>.*

---

[1] Education Endowment Foundation; <https://educationendowmentfoundation.org.uk/>. Black & Wiliam, 1998; Hattie, Masters & Birch, 2016; Hattie & Timperley, 2007

[2] Vanhoof & Speltincx (2021). *Feedback in de klas. Verborgen leerkanen*. Leuven: Lannoo

[3] Vanhoof & Speltincx (2021). *Feedback in de klas. Verborgen leerkanen*. Leuven: Lannoo

[4] Winstone, N. & Carless, D. (2019) *Designing Effective Feedbackprocesses in Higher Education. A Learning-Focused Approach*. Londen: Routledge.

## **Auteurs:**



Hilly Drok

Hilly Drok is docent Nederlands. Sinds haar master Professioneel Meesterschap houdt zij zich bezig met formatief handelen in haar eigen onderwijs en daarnaast implementeert zij middels professionele leergemeenschappen (plg's) een formatieve cultuur op haar school. Voor Toetsrevolutie geeft zij trainingen en schrijft zij blogs, te vinden op [www.toetsrevolutie.nl](http://www.toetsrevolutie.nl).