



> FOR SOCIETY

Workshop Formatief handelen

Jaike Doedens, Monique van Kasteren, Ragna Raaijmakers en
Ingeborg Wolters (Fontys Mens en Gezondheid)
6 juni 2023



WELKOM



Monique



Ingeborg



Jaike



Ragna



DOEL

Je wordt je bewust van effectieve feedback tijdens praktijkleren en het effect er van

Hierin is de balans tussen leren en presteren belangrijk

PROGRAMMA

1. Welkom
2. Korte uitleg formatief handelen
3. Dialoog
4. Feedback: op welk niveau?
5. Samen kijken naar feedback
6. Hoe zet ik de student aan om effectieve feedback te vragen?

WAT IS FORMATIEF HANDELEN?

“Formatief handelen gaat over het **inzetten van didactische strategieën** om de leerlingen verder te helpen in het leerproces op weg naar zelfstandige beheersing, in plaats van de vraag of de docent alle leerstof heeft onderwezen.”

www.toetsrevolutie.nl (mei 2023)

KORTE UITLEG FORMATIEF HANDELEN

van

presteren

naar

leren

focus

Bij formatief handelen staat niet zozeer het oordeel of het cijfer centraal, maar eerder het gesprek over *het proces* en de uitkomsten (leren leren).

Dat is per definitie

- een individueel traject,
- op basis van de doelen
- die een student zelf, of in samenspraak met docenten en/of werkveldpartners heeft geformuleerd.

FEEDBACK: ONDERDEEL FORMATIEF HANDELEN

Condities voor effectieve feedback

Drie categorieën feedback (Hattie & Timperley 2007)

Cat. 1: Feed up:

“Waar werk ik naar toe”?

Refereert aan leerdoelen

Cat. 2: Feedback:

“Hoe doe ik het tot nu toe”?

Refereert aan de geleverde prestatie van de student/ gerealiseerd niveau

Cat. 3: Feedforward:

“Hoe nu verder”?

Refereert aan ontwikkelpunten voor de student richting het verwachte niveau.

Een en ander impliceert dat de verwachtingen voor alle partijen helder moeten zijn!





DIALOGOG (5 min)



Bespreek in 5 minuten met degene die naast je zit wanneer volgens jullie feedback effectief is. Noteer dit in kernwoorden op een post it

FEEDBACK: OP WELK NIVEAU?

Verschillende niveaus in de feedback:

1. Feedback op de **taak**: hoe goed wordt de taak begrepen / uitgevoerd?
2. Feedback op het **proces**: hoe wordt het proces uitgevoerd?
3. Feedback op **zelfregulatie**: het zelf-monitoren, sturen, en reguleren van acties.
4. Feedback op **zelf niveau**: Feedback gericht op de persoon en vaak dus niet op de taak.



SAMEN KIJKEN NAAR FEEDBACK

(15 min)

Jullie krijgen een aantal voorbeelden van feedback die studenten hebben gekregen tijdens het praktijkleren. Deze feedback is geanonimiseerd.

Stel jezelf de volgende vragen:

1. Op welk **niveau** is de feedback gegeven?
2. Wat valt op?
3. Wat kan beter?

TERUGKOPPELING (10 min)

Schrijf op een post-it wanneer feedback effectief is. Put uit de dialoog en de oefening die jullie met elkaar gevoerd/gedaan hebben





HOE ZET IK DE STUDENT AAN EFFECTIEVE FEEDBACK TE VRAGEN?

POWER *ik loop vast, wat moet ik doen?*

Probleembeschrijving, Opties of Oplossingen, Weging van opties, Eigen keuze, Raad vragen

CLOSER *Is dit wel goed genoeg?*

Context, Leeruitkomst/ Onderdeel, Self-Evaluation, Raad vragen

SPARR *Wat moet ik allemaal verbeteren?*

Status van de Prestatie, Af/ voldoet, Raad vragen en Reflecteren

SUPER *Is het nu wel goed (genoeg)?*

Samenvatting, Uitleg, Product/ Prestatie, Emotie, Raad vragen

(Bron: Handreiking feedback (leren) vragen zo doe je dat!, Japers en Tychon, 2022)



SUCCESCRITERIA VAN EFFECTIEVE FEEDBACK

Opgehaald bij de deelnemers:

- Deze dient concreet, compact en duidelijk te zijn, vanuit specifieke voorbeelden.
- Alle regels rondom 'normale' feedback toepassen. (Ik-vorm, tijd en ruimte nemen, actueel, concreet)
- Vanuit proces, product (taak) en zelfregulatie
- Zonder oordeel, iemand in de waarde laten
- Opbouwend
- Niet oordelend, maar beschouwend. (niet "Jij doet....", maar "Ik zie....."
- Duidelijke afspraken maken
- Begeleidingsstijl afstemmen op de leerstijl van de student
- Feedback geven en ontvangen over en weer op basis van gelijkwaardigheid.
- Uitgaan van een focuspunt waar je naar toe wilt leren (feed-up)
- Wanneer de student het begrijpt
- Wanneer het aanzet tot actie
- Krachten benadrukken
- Checken of de feedback is begrepen
- Leerrendement vaststellen
- Verwachtingen duidelijk hebben
- Veilige feedbackcultuur



SUCCESCRITERIA VAN EFFECTIEVE FEEDBACK

Vanuit de literatuur (Kneyber 2022, Dochy 2022, Vanhoof 2022, Voerman 2022)

- Specifiek
- Doelgerelateerd
- Bondig
- Heeft een verleden (feedback), heden (feedforward) en toekomst (feed-up)
- Positieve en negatieve feedback in een verhouding van ongeveer 3:1
- Vanuit heldere kwaliteitsverwachtingen en instructie.
- Ondersteuning vanuit een feedbackcultuur
- Van feedback als eindpunt naar feedback als startpunt
- Gericht op taak, proces en zelfsturing
- Vaardigheden voor feedbackgever én feedbackgebruiker (didactisch coachen)

EVALUATIE (10 min)



1. Is het doel bereikt? (Feed up)
2. Hoe hebben de workshopgevers het gedaan/ doet de student het? (Feedback op de taak)
3. Hoe kan deze workshop verbeterd worden? (Feed forward)
4. Wat heb jij opgedaan dat je gaat **doen** om de student aan te zetten tot leren?



FEEDBACK vanuit de workshop

En wat ga jij nu **DOEN** met de ervaringen die je in deze workshop hebt opgedaan?





FEEDBACK vanuit de workshop

Hoe hebben de workshopgevers het gedaan (feedback op taak)

- Goede diverse duidelijke interactieve werkvormen die goed zicht geven op wat nodig is om effectieve feedback te kunnen geven.
- Had langer mogen duren, misschien dan minder onderwerpen, maar meer diepgang.
- Goede aanvulling op elkaar in een veilige omgeving.
- Erg interactief, dames zetten ons aan het denken.
- Ik mis de kritische toon.
- Waardevol om tijd te krijgen om te leren van andere deelnemers
- Duidelijke opzet en ondersteuning door PPT en uitgereikte handleiding
- Gebruik van vele concrete voorbeelden, dat is fijn.
- Enthousiasmerend en inspirerend!
- Praktisch en direct toepasbaar.
- Goede tijdsbewaking
- Zorgen van enkele deelnemers zijn niet weggenomen merk ik.
- Jullie zijn goed thuis is het onderwerp.
- Prettig dat er aangesloten wordt bij de discussie en verdiepingsvragen worden gesteld.



FEEDBACK vanuit de workshop

Is het (je) doel bereikt (feed-up)

- Ja ik heb een oriëntatie gehad op formatief handelen, daar kwam ik voor.
- Ben me (nog meer) bewust geworden van het belang van effectieve feedback en hoe te handelen.
- Had graag wat concrete informatie over de pilot formatief handelen ontvangen.
- Het blijft wel wat 'wollig' voor mij
- Wel herhaling, wel fijn.
- Ik kan nu informatie aan collega's overdragen
- Fijn om te merken dat de balans tussen leren en presteren ook de aandacht heeft.
- Veel concrete tools gekregen.
- Het is mij nu duidelijk wat er leeft binnen de praktijk.
- Ik verwachtte ook concrete adviezen wat betreft organisatorische zaken, deze zijn niet aan bod gekomen.



FEEDBACK vanuit de workshop

Hoe kan deze workshop verbeterd worden (feed-forward)

- Meer tijd (voor discussie, de pilot, toelichting feedbacktips, casusbespreking) (tijdsbewaking)
- Deze kennis delen met het werkveld (vanuit Fontys, DPL, LP?)
- Klassikaal bespreken van de opdracht van duo's
- Meer koppeling naar de praktijk
- Vaker aanbieden
- Bij aanvang van een bijeenkomst ieder zijn doel laten beschrijven
- Meer aandacht voor feedback op zelfregulatie (is toch het minst bekend)
- Presentatie in het midden geven en niet aan de zijkant
- Vooraf duidelijker melden waar de workshop over zou gaan (bij de uitnodiging)
- In een kring gaan zitten en niet aan tafels
- Meer koppeling naar de handreiking
- Duidelijkere scheiding tussen formatief handelen en de pilot.