



Peer feedback: logisch!

Sergej Visser

in getallen

47

19

20

1

3

4000

1500

3

6



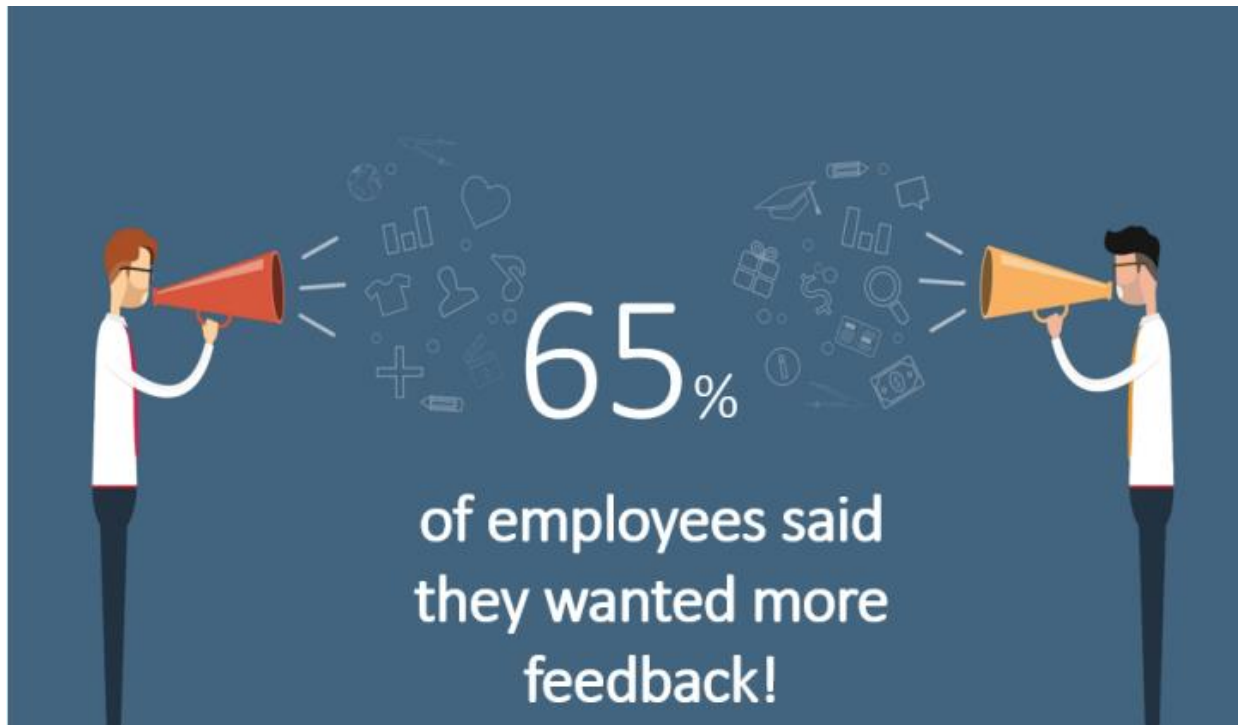




Feedback: waarom

1

*Mijn leerlingen willen
graag meer feedback op
hun werk.*



***Mijn
leerlingen
willen graag
meer
feedback op
hun werk.***

2

*Als ik geen feedback
geef, haken mijn
leerlingen af.*

98%

of employees will fail
to be engaged when
managers give little or
no feedback.

EXIT



*Als ik geen
feedback
geef, haken
mijn
leerlingen af.*

3

***Ik geef ook feedback op
wat leerlingen goed
hebben gedaan.***

30x

More likely to to make
workers actively engaged at
work when managers focus
on employee's strengths.



***Ik geef ook
feedback op
wat
leerlingen
goed hebben
gedaan.***

4

***Ik geef feedback aan
leerlingen die het nodig
hebben.***

2x

As likely to be actively disengaged if employee's are ignored by their manager.



***Ik geef
feedback
aan
leerlingen
die het
nodig
hebben.***

5

*Leerlingen werken
harder als ze merken
dat hun inspanningen
worden erkend.*

78%

Of employees said
being recognized
motivates them in
their job.



*Leerlingen
werken
harder als ze
merken dat
hun
inspanningen
worden
erkend.*



Feedback: wie

Effectieve, georganiseerde feedback

Wie geeft de feedback?

Effectieve, georganiseerde feedback

Wie geeft de feedback?

- Docent-leerling
- Peer feedback
- Self-assessment



Peer feedback

Waarom peer feedback?



Waarom peer feedback?

Sadler (1987):

“To improve their performance, students need to know how they are progressing”.

Waarom peer feedback?

*Om hun prestaties te verbeteren,
moeten leerlingen weten
hoe ze zich ontwikkelen.*

Hoe? **Doelen**
Helder
Uitdagend
Bereikbaar
Focus
Goede oefentaken
Feedback
Successen vieren
Bijsturen waar nodig



Peer feedback bij doelgerichte training



Waarom peer feedback?

Sadler (1987):

“For students to be able to improve, they must develop the capacity to monitor the quality of their own work during production”.

Waarom peer feedback?

Sadler (1987):

Leerlingen moeten leren om de kwaliteit van hun eigen werk te beoordelen tijdens het leerproces.

Waarom peer feedback?

Meer feedback

Meer autonomie

Minder druk op docent

Betrokkenheid & motivatie

Samenwerkend leren

Prestaties, ontwikkeling & groei



Feedback: hoe

Effectieve, georganiseerde feedback

Feedback moet...

- Denken veroorzaken
- Gericht zijn op verder leren
- Een actie van de leerling uitlokken
- Gelinkt zijn aan leerdoelen & succescriteria
- De ontvanger meer tijd kosten dan de gever



Denken veroorzaken

Leren vindt plaats wanneer
er hard nagedacht wordt



Gericht zijn op
verder leren

Feedback werkt
als de informatie
gebruikt wordt
(door alle
betrokkenen)
om de prestatie
te verbeteren.

Een actie van een leerling uitlokken

“The only important thing about feedback is what students do with it.”



Gelinkt zijn aan leerdoelen & succescriteria



De ontvanger meer tijd kosten dan de gever



Hoe? Met goede tools & training!

Vergelijkend beoordelen

Leerdoelen bedenken

Beoordelingscriteria vaststellen

Succescriteria formuleren

Checklist maken

Feedback geven

Feedback verwerken



Feedback: tools

Vergelijkend beoordelen



1



2



3



4

Leerdoelen, beoordelings- & succescriteria

<i>Beoordelingscriterium</i>	<i>Succescriteria</i>

Checklist

<i>Eis</i>	<i>Check?</i>

Checklist

<i>Eis</i>	<i>Check?</i>
De tekening is op A5-formaat.	
De tekening is een portret van Marilyn Monroe.	
De uitsnede is medium close up.	
De tekening is in zwart-wit.	
De tekening is een potloodtekening.	

Single point rubric

<i>Beoordelingscriterium</i>	<i>Voldoende uitwerking</i>	<i>- ± +</i>	<i>Feedback</i>



Feedback geven en verwerken...

Feedback geven en ontvangen...

moet je leren!

- Stap voor stap
- Leren formuleren
- Linken aan leerdoelen
- Verwerken & verbeteren



Feedback: praktijk

Eén minuutje maar

1. Vorm tweetallen
2. Bereid je 1'-praatje voor
3. 1 minuut vertellen over onderwerp
4. Partner geeft feedback met EVA (1')
5. Wissel van rollen & herhaal

E = Eens

V = Verbeteren

A = Aanvullen

Eén minuutje maar





Feedback in het leerproces

Samen aan de slag...maar wel effectief

Leeractiviteiten moeten...

...gelinkt zijn aan de leerdoelen

...aanzetten tot denken

...input opleveren die je lesgeven beïnvloedt

...gericht zijn op alle leerlingen

Samen aan de slag

Samenwerkend leren

Complexe taken / opdrachten

Gedeelde verantwoordelijkheid

FB docent samen verwerken

Een actie van een leerling uitlokken

“The only important thing about feedback is what students do with it.”





Feedbackcultuur

Feedbackcultuur





Evaluatie:
graag jullie feedback!

jij! is een merk van

