

# Feedback

## ACE - Grow Your Skills



@Tilburg University - Erik Verburgt



# Feedback

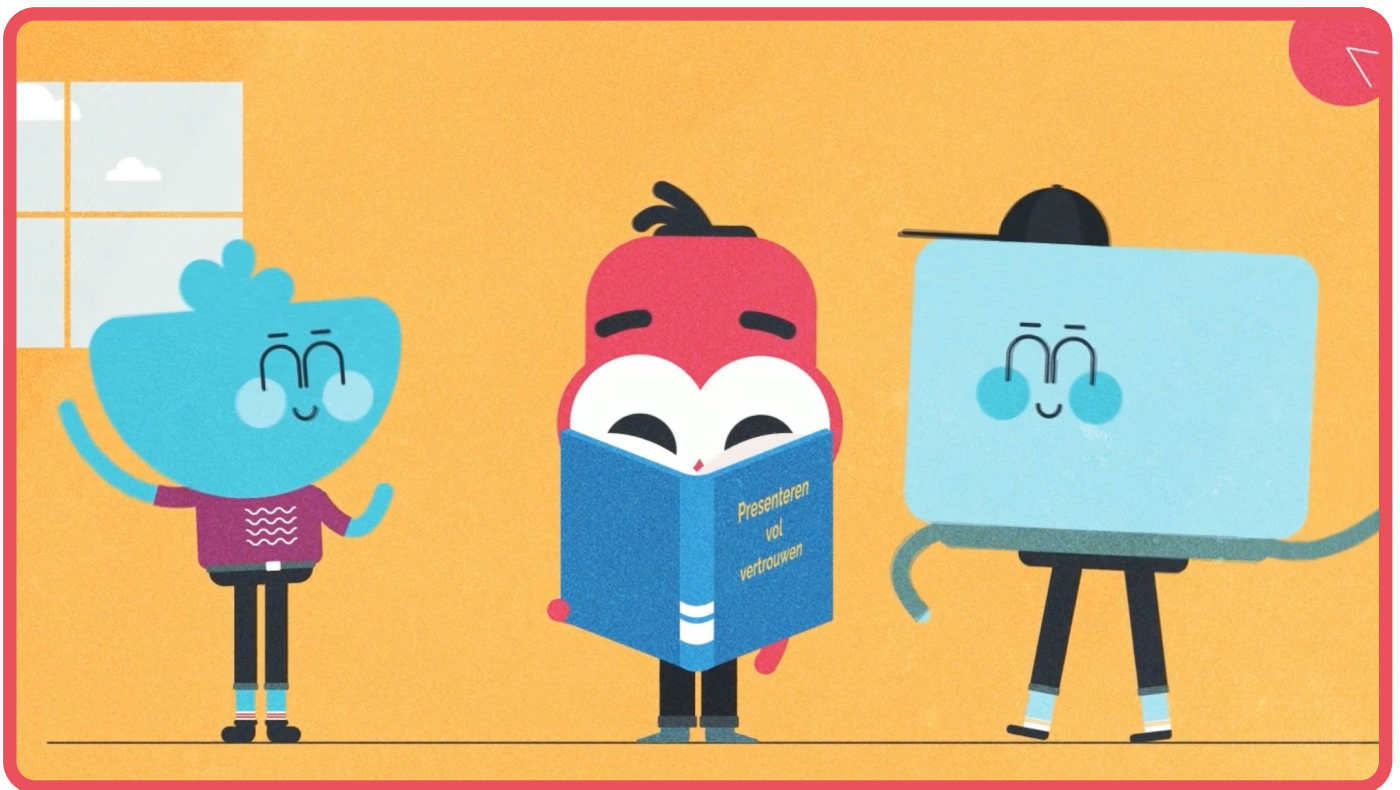
*Constructieve feedback geven aan en ontvangen van klas-/studiegenoten.*

## Omschrijving

Het is belangrijk om constructieve feedback te geven aan en te ontvangen van klas-/studiegenoten. Door elkaar feedback te geven kun je betere resultaten halen en effectiever samenwerken. Je bespreekt namelijk wat er naar jouw gevoel goed en minder goed gaat in de samenwerking. Krijg jij feedback? Dan is dit een kans om jezelf beter te leren kennen en te groeien. Geef jij feedback, dan bied je die mogelijkheid aan een ander.

Feedback helpt je om:

- Als team met en van elkaar te leren;
- Effectief samen te werken;
- Betere resultaten te halen;
- Iets over jezelf te leren.



### Bekijk deze video



Of klik [HIER](#) om naar YouTube te gaan

### Tips

Goede feedback volgt een viertal stappen:

1. **Observatie:** *Ik zie / hoor dat je dit doet...*
2. **Gevolg:** *Daar voel ik dit bij / dat interpreteer ik als...*
3. **Verklaring:** *En dat vind ik jammer... / daar word ik niet blij van want...*
4. **Next step:** *Dus kunnen we voortaan... / in het vervolg kun je misschien proberen om...*



# Opdracht 1 *De regels van goede feedback*

Oefen met feedback geven en ontvangen.

**Stap 1:** Maak drietallen en verdeel rollen. Een iemand is de feedback gever, een iemand is de feedback ontvanger en een iemand is de observator.

Feedback gever (A): \_\_\_\_\_

Feedback ontvanger (B): \_\_\_\_\_

Observator (C): \_\_\_\_\_

**Stap 2:** Kies alle drie een situatie die je recent hebt meegemaakt. Denk aan een opdracht waarbij je samen moest werken, een docent die je graag feedback zou willen geven over de les of een situatie waarbij je de ander wilt teruggeven wat het met je doet.

De situatie: \_\_\_\_\_

**Stap 3:** Doe een rollenspel waarbij de ene persoon feedback geeft (A) en de ander de feedback ontvangt (B). De observator (C) bekijkt of de juiste richtlijnen worden gehanteerd en wat het effect is van de feedback. Werk als volgt:

- A begint en geeft B feedback volgens de 4 stappen uit de tips.
- B luistert en vraagt eventueel door als de feedback niet duidelijk is.
- Maak samen concrete afspraken voor de toekomst.

**Tip:**

Voorkom dat je over de situatie gaat praten. Leef je in de situatie in en richt je direct tot de ander.

**Stap 4:** Bespreek de opdracht na en schrijf op:

- De observator (C) geeft feedback op het gesprek. Zijn de richtlijnen van de feedback goed toegepast? Wat was het effect?
- A reageert niet inhoudelijk en vraagt alleen door als iets onduidelijk is.

De richtlijnen zijn wel/niet goed toegepast, want: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

De feedback had dit effect: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Stap 5:** Wissel van rol.



## Opdracht 2 *Feedback is een cadeautje*

Oefen met feedback ontvangen.

Feedback ontvangen is heel fijn, want je kan ervan leren. Tegelijkertijd kan het soms ook best lastig zijn, zeker als je je aangevallen voelt. Probeer objectief naar je eigen prestaties en gedrag te kijken.

Vraag een klasgenoot naar feedback. Je mag zelf een vraag bedenken waarover jij feedback wilt ontvangen. Vind je dat lastig, kies dan een van de onderstaande vragen:

- Hoe vind je dat ik .... aanpak?
- Ik ben benieuwd hoe ik op jou overkom. Kun je daar iets over vertellen?
- Is er iets dat ik kan ontwikkelen? En wat denk je dat dit mij oplevert?

Hoe ging het gesprek? Schrijf je bevindingen op.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Literatuur overzicht

- 1 Dijks, M., Brummer, L., & Kostons, D. (2018). The anonymous reviewer: the relationship between perceived expertise and the perceptions of peer feedback in higher education. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 43(8), 1258–1271. <https://doi.org/10.1080/02602938.2018.1447645>
- 2 Hattie, J. A. (2019). *De impact van leren zichtbaar maken*. Rotterdam: Bazalt Educatieve Uitgaven.
- 3 Panadero, E., & Alqassab, M. (2019). An empirical review of anonymity effects in peer assessment, peer feedback, peer review, peer evaluation and peer grading. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 44(8), 1253–1278. <https://doi.org/10.1080/02602938.2019.1600186>
- 4 Rotterdamse samenwerkingsverband vo-ho: samen werken aan betere aansluiting (2022). Het Rotterdamse vaardighedenraamwerk vo-ho inclusief rubrics. Geraadpleegd op 26-4-2023, van <https://aansluiting-voho010.nl/nieuws-en-agenda/rotterdams-vaardighedenraamwerk-vo-ho-incl-rubrics-nu-beschikbaar>



@Vrije Universiteit Amsterdam - Peter Valckx