

Effectief feedback geven bij rubrics (formatief beoordelen)

Effectieve feedback bij rubrics is optimaal wanneer deze voldoet aan de volgende grondregels:

Inhoudelijke regels effectieve feedback:

- Koppelt de regio-opdracht aan geziene gedragingen in werkprocessen van de leerling aan de beoordelingscriteria (rubrics) en maakt duidelijk welke werkprocessen in een regio-opdracht eruit kunnen zien en hoe de prestatie van de leerling hier vanaf wijkt. De vier verschillende niveaus van gedragscriteria in rubrics helpen door middel van taal om beelden te geven en preciezer te duiden wat verschillende gedragsniveaus bij werkprocessen kunnen zijn.
- Beschrijft of bespreekt mogelijkheden hoe de leerling het gat tussen het gewenste gedrag of niveau en het huidige gedrag of niveau kan dichten. Welke activiteiten kan leerling ondernemen om naar het gewenste gedrag of niveau toe te groeien? Zowel de leerling zelf, de medeleerling, externe opdrachtgevers en docenten kunnen de rubrics gebruiken. Van geheel naar deel bespreken, de integrale regio-opdracht staat centraal en daaraan leer je werkprocessen.
- Begint met positieve aspecten. Hoewel het makkelijk is om alleen op de mindere kanten kritiek te geven, is het voor de leerling cruciaal om te horen wat hij goed gedaan heeft. Rubrics zijn altijd positieve beschreven en het gaat om de mate waarin je je nog kunt ontwikkelen.

Vormregels effectieve feedback:

- Is beschrijvend, in tegenstelling tot evaluerend, veroordelend, interpreterend of naar motieven zoekend. De gedragsomschrijvingen op de vier niveaus van rubrics helpen om het gesprek aan te gaan en (samen) te verkennen welke groeistappen er gemaakt kunnen worden.
 - Door de eigen reacties te beschrijven laat de docent de leerling vrij om deze informatie naar eigen goeddunken al dan niet te gebruiken. Door waardeoordeel en moraal achterwege te laten vermindert de behoefte van de leerling om defensief te reageren en de aangeboden informatie af te wijzen.
 - Voorbeeld van goede effectieve feedback: *"Ik zag je eerst ... doen en toen ..., daarna zag ik de anderen reageren met..."; "Toen de klant je ... vroeg, antwoordde je ... De klant leek niet tevreden met het antwoord."*
 - Voorbeeld van minder goede feedback: *"Tot mijn verbazing deed je ineens iets raars, namelijk..." ; "Ik merkte dat de anderen erg geïrriteerd raakten door jouw gedrag" ; "Je vond het allemaal wel erg grappig en nam het gesprek niet erg serieus."*
- Is specifiek: in tegenstelling tot algemeen.
 - Bijvoorbeeld iemand dominant noemen, helpt hem minder dan te zeggen: *"Juist toen we op het punt stonden een besluit te nemen, luisterde jij niet naar wat de anderen zeiden. Je riep met een stroom van argumenten door alles heen."*
- Houdt rekening met de behoeften van de ontvanger en de gever van feedback.
 - Feedback kan destructief zijn wanneer het alleen eigen behoeften dient en geen rekening houdt met de behoeften van de ontvangende persoon.
- Stimuleert.

- Het gevoel van eigenwaarde en geloof in eigen kunnen. Het is belangrijk dat de leerling inziet dat hij in staat is om zelf iets te doen met de feedback. De leerling moet vertrouwen krijgen in zijn eigen kunnen.
- Is bruikbaar.
 - Gericht op gedrag waaraan de leerling iets kan veranderen. En niet op persoonlijkheidskenmerken die niet te veranderen zijn of factoren die buiten de invloed van de leerling liggen. Wanneer u iemand wijst op een tekortkoming waarop hijzelf geen invloed heeft, voelt hij zich vooral gefrustreerd.
- Is gewenst.
 - In tegenstelling tot afgedwongen. Feedback is het meest zinvol wanneer de leerling zelf de vraag formuleert, waarop de observator dan kan antwoorden.
- Is duidelijk en precies geformuleerd.
 - Check of de informatie duidelijk is door aan de leerling te vragen om deze in eigen woorden te herhalen en zijn bewoordingen te vergelijken met wat u bedoelde te zeggen.
- Is correct.
 - Wanneer u feedback geeft in een groep, kunnen zowel de gever als de ontvanger checken of de feedback nauwkeurig is, door de groepsleden naar hun indruk te vragen.
 - *“Is dit de indruk van hem of delen jullie dezelfde ervaring?”* Op deze wijze kunnen onjuistheden en misverstanden worden vermeden.

Een effectief feedback proces:

- Stimuleert de dialoog tussen feedbackgever en ontvanger.
 - Het is cruciaal dat de ontvanger de feedback begrijpt en accepteert. Het is belangrijk om bij de ontvanger te checken of hij de feedback begrepen heeft, zich erin kan vinden, er vragen over heeft en een idee heeft iets te kunnen doen met deze feedback.
- Stimuleert self assessment.
 - Feedback zou de leerling (ontvanger) moeten aansporen zelf terug te kijken op een prestatie en deze te evalueren aan de hand van de competenties of beoordelingscriteria.
- Wordt op het juiste moment aangeboden.
 - In het algemeen is feedback effectiever naarmate de tijd tussen het gedrag en de informatie over de effecten van dit gedrag korter is. Houd hierbij rekening met omstandigheden als de bereidheid van de leerling om de informatie te horen en de beschikbare steun van anderen. Het kan aan de andere kant juist goed zijn om de leerling eerst zelf te laten nadenken over zijn gedrag en acties in plaats van meteen feedback te geven.
- Moet de mogelijkheid bieden tot een aanpassing in het onderwijs.
 - Wanneer leerlingen problemen ervaren in het assessment kan dat komen doordat er iets schortte aan de voorbereiding door docent

of opleiding. De docent / school moet de feedback gebruiken om te reflecteren op het onderwijs.

Tips voor het gebruik van rubrics

Waar een strafschop in een training beoordeeld wordt op misschien wel tien criteria, is de strafschop in een wedstrijd alleen van belang voor het winnen van de wedstrijd.

▪ Docent

- Begin bij de regio-opdracht en niet bij het beoordelen
- Laat zien hoe vanuit de opdracht de inhoud, kennis en vaardigheden uit het beroep en de bedoelde werkprocessen worden aangestuurd.
- Rubrics zijn geen checklisten voor de beoordeling van studenten. Rubrics zijn checklisten voor de beoordeling van opleidingsprogramma. Een opleiding kan checken of de opdrachten voldoende sturen op werkprocessen . Goede voertuigen en spannende opdrachten worden niet afgeleid van werkprocessen , maar van de beroepstaken die een student zal moeten leren.

▪ Medeleerlingen

- Leerlingen kunnen vanuit het geheel van de groepsopdracht /regio-opdracht kijken naar individuele prestaties en van elkaar leren.
- De omschrijvingen in rubrics kan leerlingen helpen om de verschillen van elkaars gedrag te duiden en te beschrijven
- De leerlingen kunnen elkaar tips geven om bij het gewenste gedrag te komen
- Het praten over de criteria en omschrijvingen heeft een lerend effect. Het onbewust oordelen wordt meer controleerbaar,

▪ Leerling zelf

- De leerling kan vanuit de regio-opdracht verkennen welke werkprocessen er aan de orde zijn geweest en de omschrijvingen in de rubrics kunnen de leerlingen helpen zijn gedrag te duiden
- Het is altijd belangrijk om de context te beschrijven, het geheel van de regio-opdracht is meer dan de som der delen en de integrale dimensie is essentieel
- Laat leerlingen bewijzen verzamelen die helpen om het verhaal rondom de gedragscriteria van de rubrics bij de werkprocessen te ondersteunen en te verdiepen

▪ Externe opdrachtgever

- De externe opdrachtgever kan vanuit de integrale regio-opdracht ook het gesprek met de leerlingen voeren over de stadia van de werkprocessen.
- Rubrics moeten een hulpmiddel zijn voor de externe opdrachtgever en moeten niet als een checklist worden afgewerkt.

De kern van feedback bij rubrics reguleren

- Beschrijf het gedrag wat je gezien en gehoord hebt. Vraag door
- Beschrijf de specifieke situatie en geef geen algemene interpretaties
- Houdt rekening met de behoeften van de ontvanger en de gever van feedback.
- Stimuleer het gevoel van eigenwaarde geloof in eigen kunnen
- Geef tips voor gedrag waar iemand iets aan kan veranderen
- Laat iemand zelf een leervraag formuleren waar hij of zij wat aan wil veranderen
- Laat iemand in eigen woorden herhalen en noteren wat de adviezen van iedereen zijn om groeistappen te maken
- Check bij anderen of de gegeven feedback correct is