

# Feedup, feedback, feedforward en reflectie

## De Kleine Icarus



**Vlaanderen**  
is onderwijs & vorming

# 0. Identificatie van de voorbeeldpraktijk

## 0.1 Brede basiszorg

# 1. Beschrijving van de voorbeeldpraktijk

## Doelgroep

Wie behoort tot (uiteindelijke) doelgroep van de praktijk? (max. 100 woorden)

### Doelgroep:

Feedback richt zich tot alle leerlingen van onze school, welk spoor ze ook volgen van het 4 sporenbeleid.

**Spoor 1:** Leerlingen die het moeilijk hebben met de leerstof. Ze hebben nog extra hulp nodig van de leraar.

**Spoor 2:** Leerlingen die de oefeningen goed begrijpen.

**Spoor 3:** Leerlingen die de leerstof helemaal onder de knie hebben. Zij hebben nood aan extra uitdaging.

**Spoor 4:** Leerlingen met een individueel curriculum.

### Subgroep:

Kinderen uit het Kraaiennest (de externe verrijkingsklas) krijgen nog een extra feedback- feedup- en feedforwardmoment in de week.

Onderpresteerders rekenen we eveneens tot de subgroep. Onderpresteren komt voor op elk niveau, bijvoorbeeld : een gemiddelde leerling die erg zwak presteert.

Zijn er intermediaire doelgroepen? Zo ja, welke? (max. 100 woorden)

We nemen de leraren mee in dit feedbackverhaal en creëren zo een groter draagvlak. Hierdoor ontstaat een sterkere werking op de klasvloer. Dit resulteert in betere begeleiding en leerwinst bij deze kinderen. Tijdens de teamvergaderingen wordt er, regelmatig door leerteam CSF teruggekoppeld naar de werking hierrond.

Hoe wordt bepaald welke personen tot de doelgroep behoren? (max. 400 woorden)

Alle leerlingen horen tot de doelgroep. Reflecteren en feedback is één van de pijlers in het daltononderwijs.

Reflecteren, nadenken over je eigen gedrag en je eigen werk, is op daltonscholen heel belangrijk. Kinderen maken bij de start van de week een planning op aan de hand van vooropgestelde doelen (feed-up).

Op het einde van week worden tijdens kringmomenten de doelen, het proces en het eindresultaat besproken (feedback). Ook op andere aspecten van het werken in de klas wordt gereflecteerd zoals, zelfstandigheid, samenwerken, verantwoordelijkheid en welke ze zullen nemen in de toekomst om de gestelde doelen te bereiken (feed-forward).

Naast de leerlingen, reflecteren ook leerkrachten op hun onderwijspraktijk en professioneel handelen. Op schoolniveau vindt reflectie over de kwaliteit van het onderwijs voortdurend plaats.

Betrokkenheid doelgroep (max. 150 woorden)

De leerkrachten zijn al enkele jaren bezig met feedback en gericht evalueren. Tijdens teamvergaderingen werden hier al enkele sessies rond georganiseerd, vb. 'Op een coachende manier feedback geven'.

Sommige leerkrachten proberen dingen uit. Deze good practices worden gedeeld, wat motiverend werkt voor het gehele team: olievlekprincipe.

## Doel

### Hoofddoel (max. 100 woorden)

We willen de leerlingen een goede leer- en werkhouding doen ontwikkelen: opgave grondig lezen, info opzoeken, nauwkeurig en net werken, zelfreflectie,... Feedback is hierbij een belangrijk instrument om het leren te bevorderen. Het doel hiervan is om de kloof te dichten tussen dat wat iemand nog niet weet of kan en het leerdoel. Via feedback leren kinderen kritisch kijken naar hun eigen kunnen.

### Subdoelen (max. 350 woorden)

Tijdens het extra feedbackmoment leren we de Kraaien omgaan met frustraties en falen: zo leren ze dat fouten maken mag en stimuleren we hun doorzettingsvermogen.

Naast cognitieve ontwikkeling is de emotionele en sociale ontwikkeling van CSF- leerlingen van belang. Vertrouwen en zelfvertrouwen zijn hierbij cruciaal. CSF-leerlingen kunnen vaak goed reflecteren op eigen werk en gedrag. Al vanaf jonge leeftijd zijn ze in staat om samen met een volwassene na te denken over hun eigen rol. Ze kunnen vaak vanop een afstand naar zichzelf kijken en zich afvragen:

- Hoe doe ik het?
- Wat heb ik geleerd?
- Wat kan ik verbeteren? (feedforward)

Toch hebben CSF- leerlingen soms begeleiding nodig bij hun manier van reflecteren. Door hun scherpe analyses, de bijzonder hoge lat voor zichzelf en hun kritische geest, betrekken ze de zaken soms te veel op zichzelf. Dat draagt niet bij aan hun zelfvertrouwen. Vaak zijn CSF- leerlingen al geholpen wanneer ze hun gedachten hardop kunnen uitspreken. Op deze manier kunnen ze hun gedachten ordenen en structuren en krijgen ze zicht op hun eigen denk- en gevoelsproces.

## Aanpak

### Algemene opzet van de voorbeeldpraktijk (max. 200 woorden)

Van instructie tot rapportcommentaren, overal zitten feedbackkansen.

De klasleerkracht houdt iedere week tijdens de taakwerking een reflectiemoment met de gehele klas. Daarin worden alle doelen besproken en geven kinderen aan of ze de doelen al dan niet bereikt hebben.

De Kraaien hebben nog een extra feedbackmoment: op donderdag krijgen zij de kans om met de leerkracht hun werk van de voorbije week te bekijken. De leerkracht stelt hoge eisen aan de taken, kijkt deze na en geeft gerichte feedback. De leerkracht neemt een coachende houding aan ten opzichte van het kind. De bedoeling is dat ze via dit gesprek inzicht krijgen in hun eigen handelen.

Tijdens de werking in het Kraaiennest gaat de leerkracht de kinderen ook verder begeleiden in hun executieve vaardigheden en mindset. Dit gebeurt via de gereedschapsmuur en de leerkuil.



## Concrete inhoud van de voorbeeldpraktijk (max. 1200 woorden)

Alle kinderen krijgen bij de start van de week een nieuw weekrooster (weektaak.com). Op dit weekrooster kunnen zij zien welke doelen er die week bereikt moeten worden (feedup).

Bij de start van iedere les wordt het lesdoel geëxpliciteerd, op basis daarvan schalen ze zich in en sluiten ze aan bij een spoor naar keuze.

De Kraaienwijzer biedt hen houvast in het kiezen van verrijkingstaken. Door dit op te volgen en met hen in gesprek te gaan, weten ze dat dit geen vrijblijvende opdrachten zijn

Op donderdag wordt er door de klasleerkracht extra tijd gemaakt voor de Kraaien in groep. Ze krijgen tijd om hun gemaakte taken met de leerkracht te bekijken en te bespreken. Indien nodig krijgen ze persoonlijke feedback.

Heel belangrijk is dat de leerkracht het werk van de Kraaien kritisch nakijkt.

Zo weet de Kraai dat er hoge eisen gesteld worden aan de verrijkingstaken.

Feedback moet snel komen: terugkomen op werk van vorige maand heeft veel minder effect dan snelle feedback. Zo geef je de kinderen de kans om snel opnieuw te proberen en /of hun leerproces aan te passen in functie van de toekomst (feedforward).

## KRAAIEN WIJZER L6

- REKENEN**
  - verdiepbundel/Rekentijger/werkboek
  - leerstof uitleggen aan medeleerling
  - rekenles voorbereiden
  - raadsel van de week
  - Kangoeroewedstrijd
- SPELLING**
  - zelfstandig werken in werkboek
  - transferwoord per spellingsregel
  - bonuszin voor het dictee
  - klaswoordboek aanvullen
  - spellingsles of -quiz voor de klas
  - spellingsregels verwerken in mijn verhaal
- LEZEN**
  - lezen in eigen boek/tijdschrift/krant
  - C - tekst tijdens Nieuwsbegrip
  - 5 sleutels tijdens begrijpend lezen
  - raadsel lezen en oplossen
- SCHRIJVEN**
  - kringtaak zonder stappenplan
  - klaskrant
  - verhaal/boek schrijven
  - uitdagendere oefeningen
  - extra doelen
- FRANS**
  - foutloos woorden schrijven (zonder vb.)
  - extra woorden per thema verzamelen
  - Franse boekjes en tijdschriften lezen
- WO**
  - verdiepingsofdracht
  - WO-les voor de klas voorbereiden
  - expert in een onderdeel van het thema
  - samenvatting voor de klas
  - juf-weet-het-ook-niet pot

Aan de hand van een coach-kaart gaat de leerkracht met de Kraaien in gesprek.

Vragen als: 'Wat heb je al geprobeerd?' 'Wat heb je nodig?' en 'Wat heb je zelf al bedacht?' komen hier sterk naar voren. Het is geen helpend gesprek, de nadruk ligt op het coachen.

Op vrijdag is er de daltonkring: kinderen presenteren hun gemaakte taken aan de leerkracht en hun klasgenoten.

De medeleerlingen geven elkaar na de voorstelling 'tops en tips' (peerevaluatie).

Naast het presenteren, reflecteren de kinderen zelf over hun gemaakte taken en al dan niet behaalde doelen.

Tijdens het Kraaiennest evalueren de kinderen specifieke projectopdrachten en reflecteren ze op hun eigen proces en product.

Hier is ook aandacht voor psycho-educatie en algemeen welbevinden.

Op het rapport wordt ook de nadruk gelegd op gerichte feedback.

Niet veralgemeend: '6 op 10, kan beter. "Wel": 'Je schreef een grappig verhaal. Maak volgende keer meer gebruik van bijvoeglijke naamwoorden, dat maakt je tekst rijker.'

Naast een score voor de zakelijke vakken wordt ook de inzet beoordeeld aan de hand van een pluim of een ABCD-score (3<sup>de</sup> graad).

Aan ieder rapport gaat een kindcontact vooraf. De klasleerkracht bespreekt het rapport en de afgelopen periode met de leerling.

Er wordt feedback gegeven volgens 'medal en mission'. Wat doet de leerling goed (medal) bekeken waar moet hij of zij de volgende keer uitkomen (mission) en via welke tussenstappen kan hij of zij dat doen.

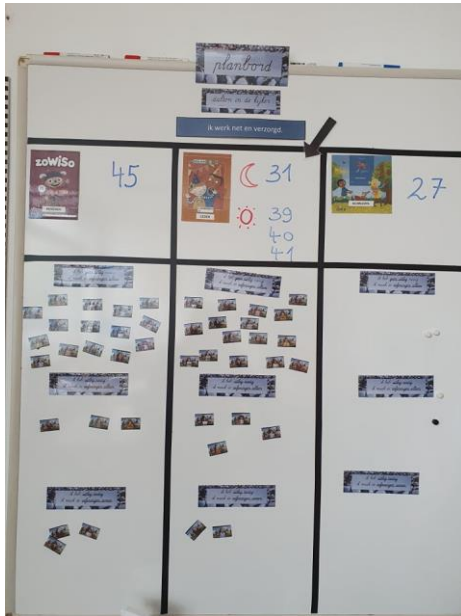
Op hun beurt geven de leerlingen de leerkrachten een rapport. Met 'tops en tips'



## 2. Uitvoering

Materialen (max. 200 woorden)

De leerlingen van de 1<sup>ste</sup> graad hebben een planbord, per dag.



De leerlingen krijgen iedere week een weekrooster met daarop de doelen waar ze die week aan werken. (weektaak.com vanaf de 2<sup>de</sup> graad)

### Taaktijd

|                         |   |                          |
|-------------------------|---|--------------------------|
| <b>Geheugentaak</b>     | (25 min. - samen) WP12 inoefenen a.d.h.v. een spel                                      | <input type="checkbox"/> |
| <b>Geheugentaak</b>     | (25 min. - alleen) Frans inoefenen P7   | <input type="checkbox"/> |
| <b>Kringtaak</b>        | (50 min. - alleen/samen) O schrijver O nieuwsvinder O lezer O illustrator O onderzoeker | <input type="checkbox"/> |
| <b>Eigen project</b>    | (50 min. - alleen/samen) stap 1 .....   | <input type="checkbox"/> |
| <b>Eigen taak</b>       | (25 min. - alleen) Bingel   | <input type="checkbox"/> |
| <b>Eigen taak</b>       | (25 min. - alleen) .....  | <input type="checkbox"/> |
| <b>Kraaientaak</b>      | .....   | <input type="checkbox"/> |
| <b>Gereedschapsmuur</b> | Ik werk rond deze tool: .....   | <input type="checkbox"/> |

### Doelen

|                  |  |                          |
|------------------|--|--------------------------|
| <b>Frans</b>     | Ik kan de leerstof van Planète 7 toepassen.                | <input type="checkbox"/> |
| <b>Meetkunde</b> | Ik kan correct diagonalen tekenen in een vlakke figuur.    | <input type="checkbox"/> |
| <b>Spelling</b>  | Ik kan de spellingsregels van WP12 toepassen.              | <input type="checkbox"/> |
| <b>Taaktijd</b>  | Ik kan leerstof <b>uitleggen</b> aan een ander.            | <input type="checkbox"/> |
| <b>Taaktijd</b>  | Ik kan <b>beleefd</b> een opmerking of complimentje geven. | <input type="checkbox"/> |

Gereedschapsmuur (zie p 4)

Coachkaart (zie p 5)

### **Fixie en Growie**

Met Fixie & Growie leren kinderen over een groeimindset. De robotfiguurtjes Fixie en Growie leggen op een speelse manier uit wat een groeimindset is en geven tips om om te gaan met thema's als intelligentie, kwaliteiten, comfortzone, uitdagingen, fouten, leren en doorzettingsvermogen.

### **Opleiding en competenties van de uitvoerders (max. 200 woorden)**

Feedback in de klas valt onder het takenpakket van de klasleraren. We beseffen heel goed dat dit veel van de leerkrachten vraagt. De leden van het CSF-project ondersteunen de leraar waar nodig.

De leraar van het Kraaiennest neemt tijdens het Kraaiennest de tijd om met de kinderen dieper te reflecteren en vooral te werken op mindset en executieve vaardigheden.

Het leerteam CSF zit op regelmatige basis samen om de vorderingen van het project te bespreken. Nieuwe inzichten worden besproken en doorgegeven via teamvergaderingen aan de klasleraren. Via de website van expertisecentrum TALENT en KU Leuven worden relevante artikels met elkaar besproken en gedeeld met het team.

Tijdens de teamvergaderingen wordt er, regelmatig door leerteam CSF teruggekoppeld naar de werking hierrond. Door de leerkrachten mee te nemen in dit verhaal, creëert men een groter draagvlak. Hierdoor ontstaat een sterkere werking op de klasvloer. Dit resulteert in betere begeleiding en leerwinst bij deze kinderen.

De leraren schrijven hun rapporten volgens schooleigen afspraken rond feedback.

### **Randvoorwaarden (max. 200 woorden)**

Een gedragen visie bij alle leerkrachten rond feedback en reflectie. Hier kan het model van Knoster gebruikt worden.



|       |          |      |          |              |   |             |
|-------|----------|------|----------|--------------|---|-------------|
| VISIE | URGENTIE | PLAN | MIDDELEN | COMPETENTIES | = | VERANDERING |
|       | URGENTIE | PLAN | MIDDELEN | COMPETENTIES | = | VERWARRING  |
| VISIE |          | PLAN | MIDDELEN | COMPETENTIES | = | WEERSTAND   |
| VISIE | URGENTIE |      | MIDDELEN | COMPETENTIES | = | CHAOS       |
| VISIE | URGENTIE | PLAN |          | COMPETENTIES | = | FRUSTRATIE  |
| VISIE | URGENTIE | PLAN | MIDDELEN |              | = | ANGST       |

We stelden een **leerteam** samen met de nodige **competenties** om dit 'verandertraject' in goede banen te leiden: educational leadership. De leerkrachten krijgen de kans om zich bij te scholen en zo spreiden we bewust de kennis en expertise over verschillende personen. Ze schrijven een **visie** a.d.h.v. een concreet beleids**plan** en bewaken zo de voortgangscntrole. Dit deelteam komt regelmatig samen met een vooraf opgestelde agenda om gefocust te blijven.

Het is van groot belang dat dit beleid **verankerd wordt in het zorgbeleid**, dat de zorg voor CSF-leerlingen als even essentieel wordt ervaren als de zorg voor andere leerlingen. Op die manier geraakt het meer geïntegreerd en creëren we meer draagvlak, zowel bij het team als bij alle kinderen.

Communicatie is eveneens een sleutelfactor in het veranderproces. Onze huidige prioriteit op schoolniveau ligt bij taal en de volgende drie jaar bij wiskunde. Om toch draagkracht voor dit zijtraject te vinden bij de rest van het team, is het belangrijk dat de 'sense of urgency' gevoeld wordt. Door dit project als vast agendapunt op de tweewekelijkse teamvergadering te zetten, de verslagen openbaar te maken, wordt het traject zichtbaar. Via observaties en toonmomenten delen en vieren we successen.

Op deze manier zijn alle randvoorwaarden tot succesvol veranderen ingevuld: zie model van Knoster.

**Kosten** (max. 200 woorden)

*Weektaak: 2.95 euro/jaar per kind vanaf 3<sup>de</sup> leerjaar.*

### 3. Onderbouwing

**Verantwoording** (max. 1000 woorden)

Model van Talentontwikkeling (MTO)



Een cognitief begaafd kind heeft aanleg om goed te leren en leert dus vaak sneller dan andere kinderen. Dat betekent nog niet dat het meteen hoge prestaties levert, excellent presteert, alles foutloos afwerkt en meteen topprestaties haalt. Het beschikken over een hoge aanleg leidt niet automatisch tot hoge prestaties. Door hen uitdagende problemen voor te schotelen, hen te leren door te zetten wanneer ze vast zitten en coachende feedback-momenten, ondersteun je de CSF-kinderen. We koppelen dit bijvoorbeeld aan de metafoer van de leerkuil (Nottingham, 2010). Het welbevinden en de motivatie van CSF kinderen zijn gelinkt aan academische prestaties (Soenens et al., 2021). Het is dus belangrijk op daarop in te zetten. De praatplaat (zie figuur hierboven) van het model van Talentontwikkeling (Kuipers, 2010) is gebaseerd op het DMGT (Gagné, 2010). Procesgerichte feedback is ondersteunend voor de motivatie (Hattie & Timperley, 2016; Vansteenkiste & Soenens, 2015).

## Samenvatting werkzame elementen (max. 250 woorden)

### Klasniveau

- werken met het 4-sporenbeleid
- doelen expliciteren via weektaak/planbord
- kring : peerevaluatie (tops en tips)
- reflectie op hun werk van de week via de doelen op weektaak/planbord
- extra feedback moment voor de Kraaien
- Coach-kaarten
- rapporten met gerichte feedback
- schooleigen richtlijnen in het geven van feedback, zowel proces- als productgerichte feedback
- kindcontacten
- leerlingen geven feedback aan de leerkracht via een leerkrachtenrapport

### Kraaiennest (Smeets, 2021)

- specifieke projectopdrachten bespreken
- werken met de leerkuil en de gereedschapsmuur
- inzetten op psycho-educatie

### Team

- Tijdens teamvergaderingen stellen directie en leerkrachten hun eigen handelen in vraag
- delen van goodpractices
- 

### School

- feedback van ouders (via oudercontacten, participatieraden, enquêtes en informele momenten)

### Kwaliteitsbewaking (max. 200 woorden)

Door iedere week in gesprek te gaan met de leerlingen merk je dat ze steeds vlotter over hun eigen handelen kunnen reflecteren. De gereedschapsmuur is hierbij een handig hulpmiddel. Tools die de leerlingen aangaven als werkpunten worden doorheen het schooljaar opgevolgd door de klasleerkracht, de Kraaiennestjuf en het kind zelf. In hun Kraaiennestmap wordt hun evolutie bijgehouden.

Via gerichte flitsbezoeken van de CSF coördinator of de directie wordt het pedagogisch handelen in de klas opgevolgd en indien nodig bijgestuurd.

De rapporten worden steeds nagelezen door de zorgcoördinator en de directie.

### Wetenschappelijke literatuur en andere referenties

- Gagné, F. (2010). Motivation within the DMGT 2.0 framework. *High Ability Studies*, 21(2), 81-99.  
<https://doi.org/10.1080/13598139.2010.525341>
- Hattie, J., & Timperley, H. (2016). The Power of Feedback. *Review of Educational Research*, 77(1), 81-112. <https://doi.org/10.3102/003465430298487>
- Kuipers, J. (2010). De Kracht in jezelf. In: Eduforce.
- Nottingham, J. (2010). *Challenge Learning*. Berwick upon Tweed: JN Publishing.
- Smeets, S. (2021). Groeperen en versnellen als interventie voor cognitief begaafde leerlingen. In K. Verschueren, S. Sypré, E. Struyf, J. Lavrijsen, & M. Vansteenkiste (Eds.), *Ontwikkelen van Cognitief Talent. Handboek voor Onderwijsprofessionals*. (pp. 131-145). Leuven: Acco Learn
- Soenens, B., Vansteenkiste, M., Boncquet, M., Sypré, S., Lavrijsen, J., & Verschueren, K. (2021). De rol van motivatie in het presteren en welbevinden van cognitief begaafde leerling. In K. Verschueren, S. Sypré, E. Struyf, J. Lavrijsen, & M. Vansteenkiste (Eds.), *Ontwikkelen van cognitief Talent. Handboek voor onderwijsprofessionals*. (pp. 48-70). Leuven: Acco learn.
- Vansteenkiste, M., & Soenens, B. (2015). *Vitamines voor groei: Ontwikkeling voeden vanuit de Zelf-Determinatie Theorie*. Acco.