



HOGESCHOOL ROTTERDAM
Pedagogisch didactisch getuigschrift

Handleiding Peerfeedback

2020 – 2022

Behorend bij Professioneel Handelen 1_2_3

Opleiding: Pedagogisch Didactisch Getuigschrift

Cursuscode : PDGPRO01C

Datum: 1 oktober 2020

Cursusbeheer: Carolien van Geertsom

IVL – Post-hbo-onderwijs, Hogeschool Rotterdam

Peerfeedback als opdracht binnen de PDG

1. Inleiding

Tijdens de opleiding wordt 36 uur gefaciliteerd ten behoeve van het thema Peerfeedback. Het geven en ontvangen van feedback is van essentieel belang om inzicht te krijgen in het eigen leerproces. Peerfeedback is een manier om met elkaar in dialoog te gaan over geleverd werk, gedrag of prestaties wat leidt tot beter en meer 'diepgaand leren'. Peerfeedback leidt tot zelfkritischer leren kijken naar andermans en eigen werk, waarbij verbeterpunten worden geïdentificeerd en eigen verbetersuggesties worden genoemd. Ook zorgt peerfeedback voor minder afhankelijkheid van de docent als expert en stimuleert dit kritisch denkvermogen en zelfvertrouwen (KULeuven, 2020).

Het geven van feedback moet geoefend worden en vraagt van de feedbackgever om complexe vaardigheden van zogenaamde 'hogere niveaus van leren'. De kwaliteit van peerfeedback neemt toe naarmate men rekening houdt met **vier belangrijke elementen** van Peer Feedback (Popta, 2020).

- **Evaluatief oordeel:** De student geeft in de feedback een oordeel over het (leer)product van een medestudent.
- **Verbetersuggestie:** De student geeft met zijn feedback een verbetersuggestie. De student beschrijft wat de medestudent had kunnen doen.
- **Verklaring:** De student geeft met zijn feedback een verklaring (als in begrijpen) voor zijn oordeel of suggestie
- **Theoretisch concept:** De student gebruikt (relevante) theorie in zijn feedback om de verklaring te onderbouwen.

Naast de kwaliteit van feedback geven, kan feedback zich op verschillende niveaus afspelen. Het gaat immers om het bevorderen van leren. En hoewel we sterk gericht zijn op de inhoud, is het tevens van belang om óók feedback te geven op verschillende niveaus.

Voerman & Faber (2019) noemen in hun boek 'Didactisch coachen' vier niveaus van feedback geven.

1. Feedback op inhoud is feedback op datgene wat geleerd wordt, of de taak die wordt uitgevoerd;
2. Feedback op strategie behelst de leerstrategieën die iemand hanteert. Het gaat hier om feedback op het leerproces en de zelfregulatie;
3. Feedback op modus is de derde dimensie en heeft te maken met de emoties die iemand ervaart;
4. Feedback op persoonlijke kwaliteiten van iemand is de vierde dimensie en heeft een grote leerbevorderende waarde.

2. Leerdoelen en inhoud

2.1. Leerresultaten in relatie tot bekwaamheidsdomeinen en kennisbasis

Tijdens deze cursus werk je aan leerresultaten met bijbehorende gedragsindicatoren en kernconcepten uit de generieke kennisbasis (GBK). Zie ook de Opleidingswijzer PDG 3.3. voor het totaaloverzicht in de dekkingsmatrix in bijlage 1.

Leerresultaten	Nr. GI1
Bekwaamheidsdomein 1: Professioneel Handelen	
Beroepstaak 1: Je initieert, plant en verantwoordt je professionele ontwikkeling en beroepsmatig handelen op een reflectieve manier.	
Je reflecteert methodisch op je professioneel handelen en de effecten daarvan op je omgeving	1.1.
Je vraagt systematisch om feedback en gebruikt deze om je ontwikkeling richting te geven	1.3.

Generieke kennisbasis domein C: De leraar als professional	Nr. GKB
Professionalisering Reflectie Professionele geletterdheid	C3

2.2. Leerdoelen

- De deelnemer geeft binnen minimaal twee onderwijscontexten en/of beroepsproducten feedback op inhoud. De feedback bevat naast een evaluatief oordeel, ook een verbeteringsuggestie en een verklaring (theorie en/of model).
- De deelnemer evalueert de kwaliteit van de ontvangen feedback.
- De deelnemer beschrijft zijn leereffect van het geven en ontvangen van feedback op inhoud. Hij laat door middel van voorbeelden zien dat hij begrijpt wat er bedoeld wordt met een evaluatief oordeel en een verbeteringsuggestie.
- De deelnemer laat zijn ontwikkeling en acties zien die voortvloeien uit het geven en ontvangen van feedback.
- De deelnemer voert samen met zijn medestudent en trainer een gesprek over de kwaliteit van de gegeven en ontvangen feedback.
- De deelnemer neemt actief deel aan het gesprek en kan zowel op inhoud, strategie, modus en/of kwaliteiten feedback herkennen en geven.
- De deelnemer reflecteert op de gehele opdracht van Peer Feedback. Hij beschrijft daarbij zijn leereffect bij het inzetten van (Peer) Feedback en reflecteert op de kwaliteit van feedback (evaluatief oordeel, verbeteringsuggestie, verklaring en theoretisch concept) en de verschillende niveaus van feedback (inhoud, strategie, modus en kwaliteiten).
- De deelnemer laat zien hoe hij feedback heeft verwerkt om aan te sluiten op de (gedrags)indicatoren van het kwalificatieportfolio.

3. Praktijkopdracht

Deze opdracht bestaat uit drie onderdelen, die gedurende de PDG worden uitgevoerd. Tijdens de opdracht werk je intensief samen met een mededeelnemer en vormen jullie samen een 'krachtig leerduo'.

Deel 1

1.1. Feedback geven op inhoud, volgens de elementen van Peer Feedback

Geef binnen **minimaal één onderwijscontext en/of beroepsproduct** feedback **op inhoud** (Voerman & Faber, 2019). Je feedback bevat naast **een evaluatief oordeel** van het beroepsproduct ook **een verbetersuggestie** zodat duidelijk is wat de medestudent had kunnen doen. Tracht jouw oordeel en/of verbetersuggestie te **onderbouwen/verklaren** (wat maakt dat je dit zo vindt en/of deze suggestie geeft), en verwijst eventueel naar een relevante **theorie en/of model** (theoretisch concept).

Maak jouw feedback inzichtelijk; beschrijf per context waarop en hoe je feedback hebt gegeven. De wijze en vorm hiervan kan verschillen.

1.2. Feedback ontvangen

Vraag gedurende (de eerste periode van) je PDG-opleiding **feedback op inhoud** binnen **één verschillende contexten** aan een medestudent.

Is het voor jou duidelijk wat je in de toekomst moet aanpassen, verbeteren, behouden om een betere prestatie te laten zien?

1.3. Reflectie ter voorbereiding van het begeleidingsgesprek

Reflecteer op de ontvangen feedback en laat je acties en ontwikkeling zien die voortvloeien uit de ontvangen feedback. Beschrijf **tevens het leereffect van het geven van feedback op inhoud**. Reflecteer op **de kwaliteit van jouw gegeven feedback (evaluatief oordeel, verbetersuggestie, verklaring en theoretisch concept)** van jouw gegeven feedback. Welke vervolgacties liggen er voor jou? Maak hier ook een persoonlijk leerdoel van (koppeling POP).

Deel 2

2.1. Begeleidingsgesprek met trainer en medestudent

Zodra jij en je medestudent deel 1 volledig hebben uitgevoerd, kan je dit inleveren bij jouw trainer. De trainer zal dit lezen ter voorbereiding van het begeleidingsgesprek. Tijdens dit gesprek staat het geven en ontvangen van feedback op verschillende niveaus (inhoud, strategie, modus en/of kwaliteiten) centraal (Voerman & Faber, 2019). Ook wordt er nadrukkelijk stilgestaan bij het verdere leerproces van de deelnemer.

Deel 3

3.1. Feedback geven op inhoud, volgens de elementen van Peer Feedback

Geef binnen **minimaal één onderwijscontext en/of beroepsproduct** (een ander product dan in genoemd punt 1.1.) feedback **op inhoud** (Voerman & Faber, 2019). Je feedback bevat naast **een evaluatief oordeel** van het beroepsproduct ook **een verbetersuggestie** zodat duidelijk is wat de

medestudent had kunnen doen. Tracht jouw oordeel en/of verbeteringsuggestie te **onderbouwen/verklaren** (wat maakt dat je dit zo vindt en/of deze suggestie geeft), en verwijst eventueel naar een relevante **theorie en/of model** (theoretisch concept).

Maak jouw feedback inzichtelijk; beschrijf per context waarop en hoe je feedback hebt gegeven. De wijze en vorm hiervan kan verschillen.

3.2. Feedback ontvangen

Vraag gedurende (de eerste periode van) je PDG-opleiding **feedback op inhoud** binnen **één onderwijscontext** aan een medestudent.

Is het voor jou duidelijk wat je in de toekomst moet aanpassen, verbeteren, behouden om een betere prestatie te laten zien?

3.3. Reflectie met conclusie

Reflecteer op de gehele opdracht en maak daarbij gebruik van onderstaande vragen;

- Wat is jouw leereffect bij het **inzetten van peerfeedback**? Reflecteer op **de kwaliteit van jouw gegeven en/of ontvangen feedback (evaluatief oordeel, verbeteringsuggestie, verklaring en theoretisch concept)**.
- Wat is jouw leereffect **van het geven en ontvangen van feedback op inhoud, strategie, modus en kwaliteiten**?
- Hoe verwerk jij de feedback in jouw kwalificatieportfolio? En op welke manier relateer jij deze opdracht aan de gedragsindicatoren van het kwalificatieportfolio? Toon dit aan met behulp van minimaal twee voorbeelden.

4. Literatuur

KU Leuven. Onderwijs (2020). *Peerfeedback*. Gedownload op 24 augustus 2020, via https://www.kuleuven.be/onderwijs/evalueren/feedback/peer_fb

Van Popta, E. (2020). *De kracht van online peer feedback: Interview met Esther van Popta*. Platform leren van toetsen. Gedownload op 24 augustus 2020, via <https://lerenvantoetsen.nl/de-kracht-van-online-peer-feedback-interview-met-esther-van-popta/>

Van Popta, E., Kral, M., Camp, G., Martens R.L. & Simons, P. R. (2017). *Exploring the value of peer feedback in online learning for the provider*. Educational Research Review 20, 24 – 37.

Tubbing, R. (2020). *Succesfactoren van feedback en peerfeedback binnen het projectonderwijs in het hoger onderwijs. Participatief actieonderdeel deel 2*. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam.

Voerman, L. & Faber, F. (2019). *Didactisch coachen. Hoge verwachtingen concreet maken met behulp van feedback, vragen en aanwijzingen*. Baarn: de Weijer Uitgeverij.

