

# Kennisdossier Groeigerichte feedback

---





# Inhoudstafel

5	<i>Welkom</i>
6	<i>Visie en missie</i>
7	<i>Groeigerichte feedback</i>
8	<i>Wat is groeigerichte feedback?</i>
9	<i>Waarom is groeigerichte feedback belangrijk?</i>
10	<i>De acht kenmerken van groeigerichte feedback</i>
12	<i>De kracht van de verschillende soorten groeigerichte feedback</i>
13	<i>Groeigericht taalgebruik</i>
14	<i>De leerling als ontvanger, geveer en zoeker</i>
15	<i>Verwerking groeigerichte feedback</i>
17	<i>In de praktijk</i>
20	<i>Meer weten?</i>
21	<i>Referenties</i>
22	<i>Bijlages</i>



VideoKLUB



Vlaanderen  
is onderwijs & vorming

Leer  
punt

VUB

Onderzoekende  
School

# **Legende**



*Praktijkvoorbeeld*



*Praktische tips*



*Woordverklaring*

# Welkom bij VideoKLuB



“ ***In de kennisdossiers ontdekken we wat echt werkt en bouwen we vanuit evidence-informed inzichten aan krachtige leeromgevingen.*** ”

Beste VideoKLuB-coach,  
Beste VideoKLuB-school,  
Beste schoolmaker,

VideoKLuB zet zich in voor het versterken van de brede basiszorg door zes evidence-informed praktijken rechtstreeks te implementeren in de klas: hoge verwachtingen, effectief klasmanagement, groeien naar zelfstandigheid, taalgerichte klaspraktijken, groeigerichte feedback en doelgerichte differentiatie.

Binnen de verhoogde zorg ligt de klemtoon op doelgerichte differentiatie als redelijke aanpassing voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften.

De gekozen thema's zijn zorgvuldig geselecteerd op basis van wetenschappelijk onderzoek dat hun positieve impact aantoont (EEF, 2024), én in functie van de concrete noden van scholen, zoals in kaart gebracht via een bevraging van partnerscholen binnen het project Onderzoekende School (VUB).

Als sluitstuk van het VideoKLuB-project ontwikkelden we kennisdossiers rond de evidence-informed praktijken. Deze dossiers vormen een krachtig vertrekpunt voor leerkrachten: ze helpen om een gemeenschappelijke taal binnen het team te ontwikkelen, wekken enthousiasme om met het thema aan de slag te gaan en nodigen uit tot verdere verdieping. De kennisdossiers bieden ondersteuning bij het versterken van de klaspraktijk, met toegankelijke en wetenschappelijk onderbouwde theorie, inspirerende praktijkvoorbeelden en onmiddellijk inzetbare tools.

Samen bouwen we aan krachtige leeromgevingen en sterk, evidence-informed onderwijs.

Met onderzoekende groeten,  
Team VideoKLuB

# Missie en Visie

## **Onze voedingsbodem**

VideoKLuB vindt haar wortels in het Onderzoekende School?!-project van de Vrije Universiteit Brussel. Dit evenwaardige samenwerkingsverband slaat een brug tussen schoolpraktijk en lerarenopleiding. Student-leerkrachten, lerarenopleiders, leerkrachten en onderzoekers werken samen om evidence-informed oplossingen te vinden voor uitdagingen in de klas. Dit netwerk stimuleert professionalisering en innovatie, en vormt een krachtige basis voor het versterken van onderwijspraktijken en het leren van leerlingen.

---

## **VideoKLuB missie**

VideoKLuB versterkt brede basiszorg in het onderwijs om het leren van alle leerlingen te bevorderen. Via videoreflectie biedt de VideoKLuB leerkrachten een krachtige pauzeknop in de snelle realiteit van de klaspraktijk. Samen staan we stil bij keuzes, ontdekken wat écht werkt, en bouwen vanuit kleine, onderbouwde inzichten aan grote verbeteringen.

Co-creatie en gezamenlijk ontwerpen staan centraal. Met een rugzak vol praktijkwijsheid en evidence-informed inzichten creëren we een cultuur van professionele groei en samenwerking. Het doel? Gelijke kansen en optimale leeromgevingen voor elke leerling.

---

## **De rol van kennisdossiers**

De kennisdossiers vormen een startpunt voor leerkrachten om hun klaspraktijk te versterken met evidence-informed strategieën. Ze bieden onderbouwde inzichten, praktische tools en inspirerende voorbeelden die direct toepasbaar zijn in de klas. Door deze kennis te benutten, kunnen leerkrachten krachtige leeromgevingen creëren waarin alle leerlingen maximaal groeien. Zo bouwen we samen aan sterk, onderbouwd en inclusief onderwijs.

---

## **Bedanking**

De kennisdossiers zijn tot stand gekomen dankzij de waardevolle bijdrage van de deelnemende scholen aan VideoKLuB. We zijn bijzonder dankbaar voor hun engagement, openheid en bereidheid om inzichten, ervaringen en voorbeelden uit hun klaspraktijk te delen. Met bijzondere dank aan basisschool Sint-Petrus, Provinciale Middenschool Diepenbeek, Provinciale School Diepenbeek, Campus Fenix, Castor en Provinciaal Technisch Instituut West-Vlaanderen voor het mede mogelijk maken van het kennisdossier groeigerichte feedback.

# Groeigerichte feedback

Groeigerichte feedback geven is geen kwestie van 'iets zeggen over een taak of toets', maar vraagt om doordachte keuzes in **taalgebruik, timing, doelgerichtheid en interactie**. Wetenschappelijk onderzoek benadrukt dat effectieve feedback pas impact heeft wanneer ze **ontwikkelingsgericht, motiverend én bruikbaar** is. Het geven van feedback is een pedagogisch handelen dat doordrongen moet zijn van een positieve kijk op leren en ontwikkelen (Coppieters, 2019; Vanhoof & Speltinckx, 2021).

---

Elk lesmoment biedt kansen om met groeigerichte feedback aan de slag te gaan. Het is een krachtig instrument om leerlingen te ondersteunen in hun leerproces, hun motivatie te versterken en hun zelfvertrouwen te laten groeien. Maar hoewel feedback vaak wordt ingezet met de beste intenties, leidt ze niet altijd tot leerwinst. Sterker nog: sommige vormen van feedback kunnen juist averechts werken en het leerproces belemmeren.

Dit kennisdossier wil schoolmakers in het onderwijs inspireren én ondersteunen bij het geven van effectieve, groeigerichte feedback. We combineren de kracht van wetenschappelijk onderzoek met inzichten uit de praktijk.

Of je nu aan het begin van je loopbaan staat of al jarenlang lesgeeft: dit dossier helpt je om groeigerichte feedback te geven die echt het verschil maakt – voor je leerlingen én voor jezelf.



## Wat is groeigerichte feedback?

Groeigerichte feedback is feedback die expliciet gericht is op het **leerproces** van de leerling. Ze nodigt uit tot nadenken, bijsturen en verder leren. In plaats van louter te oordelen of iets 'juist' of 'fout' is, helpt groeigerichte feedback leerlingen begrijpen hoe ze leren en wat ze kunnen doen om vooruitgang te boeken (Wiliam, 2011).

Deze vorm van feedback verschuift de focus:

- van aangeboren aanleg naar inspanning en strategie,
- van uitsluitend het eindresultaat naar het leerproces en de vooruitgang onderweg,
- en van externe beoordeling naar interne motivatie en eigenaarschap.

Daarmee is groeigerichte feedback een sleutel tot continue ontwikkeling én een krachtig instrument binnen formatief handelen.



**Formatief handelen** = Een cyclisch proces waarbij leraren en leerlingen voortdurend informatie verzamelen over het leren, deze informatie interpreteren en vervolgens gebruiken om het leerproces bij te sturen (Black & Wiliam, 1998).

Feedback wordt pas echt formatief wanneer ze leidt tot aanpassingen in het leerproces die het leren versterken én zichtbaar maken – zowel voor de leerling als voor de leraar.

Een krachtige manier om groeigerichte feedback vorm te geven, is aan de hand van drie kernvragen (Hattie & Timperley, 2007):

- **Feed-Up:** Waar ga ik naartoe?

De leerling krijgt duidelijkheid over het leerdoel of het succescriterium. Wat wordt er verwacht?

- **Feed-Back:** Hoe doe ik het?

De leerling krijgt inzicht in zijn huidige prestatie. Wat gaat al goed, en wat vraagt nog aandacht?

- **Feed-Forward:** Wat is de volgende stap?

De leerling krijgt concrete handvatten om zijn werk te verbeteren. Hoe kan ik vooruitgang boeken?

Wanneer feedback op deze manier wordt ingezet, ondersteunt ze niet alleen het leerproces, maar stimuleert ze ook eigenaarschap, bevordert ze zelfregulatie en draagt ze bij aan duurzaam leren.



Na een inspectiebezoek werd vastgesteld dat op basisschool Sint-Petrus voornamelijk aan het einde van het leerproces feedback werd gegeven, bijvoorbeeld na een toets of afrondingstaak. De feedback was dus vooral summatief van aard.

Het schoolteam wil hier een kentering in brengen door sterker in te zetten op feedback tijdens het leerproces – feedback die leerlingen helpt groeien en hen de kans biedt om zich verder te ontwikkelen. Groeigerichte feedback wordt dan ook de eerstvolgende prioriteit van de school. Om dit te realiseren, zal een actieplan worden opgesteld waarin als eerste stap gefocust wordt op kennisopbouw binnen het team, onder meer door het inschakelen van externe experts op het vlak van hoge verwachtingen en groeigerichte feedback.

## Waarom is groeigerichte feedback belangrijk?

Groeigerichte feedback speelt een cruciale rol in effectief leren. Uit onderzoek blijkt dat deze vorm van feedback een krachtig effect heeft op verschillende aspecten van het leerproces.

Ten eerste draagt groeigerichte feedback bij aan het **versterken van zelfregulatie en motivatie**. Wanneer leerlingen leren hoe ze hun eigen leerproces kunnen bijsturen, neemt hun eigenaarschap toe. Dit helpt hen om gericht en zelfstandiger te werken aan hun ontwikkeling (Nicol & Macfarlane-Dick, 2006).



**Zelfregulatie** = Het vermogen van leerlingen om hun eigen gedrag en aspecten van hun leerproces te sturen (Leerpunt, z.d.).

Daarnaast verbetert groeigerichte feedback het **leerbegrip**, vooral wanneer ze tijdig, specifiek en gericht is op concrete vervolgstappen. In plaats van alleen terug te blikken, helpt deze feedback leerlingen vooruit te kijken en te begrijpen wat de volgende stap is in hun leerproces (Hattie & Timperley, 2007).

Ook stimuleert groeigerichte feedback een **groeimindset** of een growth mindset. Deze positieve mindset motiveert leerlingen om uitdagingen aan te gaan en door te zetten bij tegenslag (Dweck, 2006).



**Growth mindset** = Leerkrachten met een groeimindset geloven dat capaciteiten kunnen worden ontwikkeld door middel van toewijding en hard werken. Ze geloven dat alle leerlingen kunnen leren en groeien (Dweck, 2006).

**Fixed mindset** = Leerkrachten met een statische mindset geloven dat capaciteiten vaststaan en niet kunnen veranderen (Dweck, 2006).

Door deze positieve effecten is groeigerichte feedback een onmisbaar onderdeel van krachtig onderwijs en van formatief handelen in de klas. Het helpt niet alleen bij het verbeteren van leerresultaten, maar ook bij het versterken van de leerhouding en het zelfvertrouwen van leerlingen.

## De acht kenmerken van groeigerichte feedback

Rond feedback leven in de onderwijspraktijk nog heel wat misverstanden. Veelgehoorde uitspraken zijn bijvoorbeeld:

*"Feedback geven kost te veel tijd,"*

*"Leerlingen doen er toch niets mee,"*

*"Een score of cijfer zegt toch genoeg,"*

of *"Ik geef feedback op het einde, dat is voldoende."*

Toch wijst onderzoek uit dat feedback juist een van de krachtigste middelen is om het leren van leerlingen te versterken – op voorwaarde dat ze op de juiste manier wordt ingezet. Wanneer feedback expliciet gericht is op het leerproces en deel uitmaakt van formatief handelen, blijkt ze niet alleen effectiever, maar ook efficiënter.

In een kennisdossier van het NRO beschrijven Gulikers, Van Schilt-Mol en Baartman (2022) acht elementen die feedback zowel effectief als groeigericht maken. Elk element is stevig onderbouwd met wetenschappelijk onderzoek.

### 1. Feedback die verbonden is aan leerdoelen en succescriteria

Effectieve feedback is altijd doelgericht. Zonder heldere doelen blijft feedback vaag of vrijblijvend. Door vooraf expliciet te maken wat er geleerd moet worden en wanneer iets als goed beschouwd wordt, kunnen zowel leerkracht als leerling gericht werken (Coppieters, 2019).

Goede feedback verwijst dus altijd naar vooraf gestelde leerdoelen. Daarbij aansluitend is het essentieel dat leerlingen begrijpen waar ze naartoe werken, via duidelijk geformuleerde succescriteria. Zo weten leerlingen precies waaraan ze moeten werken. Succescriteria kunnen vorm krijgen in rubrics, checklisten of samen opgesteld kwaliteitskenmerken. Feedback wordt zo objectiever, specifiek en meer gericht op verbetering. Algemene opmerkingen als *"goed gedaan"* blijven daardoor achterwege, wat de feedback concreter en bruikbaar maakt (Kluger & DeNisi, 1996; Coppieters, 2019). Het bespreken van de leerdoelen en succescriteria is geen eenmalig moment, het moet deel uitmaken van een doorlopende dialoog in de klaspraktijk. Door tijdens het leren steeds opnieuw te verwijzen naar de doelen, krijgen leerlingen grip op hun eigen ontwikkeling.

**Leerdoel** = Een leerdoel omschrijft het beoogde eindgedrag van wat een leerling moet kunnen aan het einde van een les of lessenreeks (Hattie, 2015).



**Succescriteria** = Succescriteria geven aan wat je specifiek moet kunnen (criteria) om een leerdoel te behalen (succes). Succescriteria zijn altijd een aanvulling op een bijbehorend leerdoel.

## **2. Informatierijke feedback**

Effectieve feedback bevat inhoudelijk sterke, specifieke informatie. Ze benoemt wat al goed gaat én wat beter kan, zodat de leerling zijn of haar werk gericht kan verbeteren (Nicol & MacFarlane-Dick, 2006).

## **3. Feedback in de zone van naaste ontwikkeling**

Feedback is het meest waardevol wanneer ze net boven het huidige niveau van de leerling zit – uitdagend, maar niet ontmoedigend. Ze sluit aan bij wat een leerling bijna zelfstandig kan en stimuleert zo verdere groei (De Kleijn, 2021).

## **4. Narratieve feedback zonder cijfer**

Feedback die losstaat van een score of cijfer houdt de aandacht bij het leerproces. Verhalende, inhoudelijke feedback versterkt de motivatie en helpt leerlingen om echt te luisteren naar wat ze kunnen verbeteren (Brookhart, 2008).

## **5. Specifieke en objectief beschrijvende feedback**

Sterke feedback is feitelijk, helder en vrij van subjectieve oordelen. Ze beschrijft concreet gedrag of productkenmerken, waardoor de leerling precies weet wat wordt bedoeld en wat er nodig is (Shute, 2008).

## **6. Feedback tijdens het leren**

Tussentijdse feedback – terwijl het leerproces nog gaande is – biedt leerlingen de kans om onmiddellijk bij te sturen. Dat maakt deze feedback veel effectiever dan wanneer ze pas achteraf wordt gegeven (Hattie & Timperley, 2007).

## **7. Feedback die de leerling vergelijkt met zichzelf**

In plaats van leerlingen te vergelijken met anderen, kijkt groeigerichte feedback naar persoonlijke vooruitgang. Door prestaties te spiegelen aan eerdere momenten, wordt eigenaarschap versterkt en motivatie verhoogd (Shute, 2008).

## **8. Feedback die een dialoog uitlokt**

Tot slot wordt feedback pas echt krachtig wanneer ze uitnodigt tot reflectie en gesprek. Door vragen te stellen en ruimte te bieden voor reactie, wordt feedback onderdeel van een leerproces in dialoog. De leerkracht en leerling denken samen na over wat al lukt en wat de volgende stappen kunnen zijn (Nicol & MacFarlane-Dick, 2006; Vanhoof, & Speltinx, 2021).

Enkele mogelijke vragen om het gesprek op gang te brengen zijn:

- *“Wat vind je zelf goed gelukt in deze opdracht?”*
- *“Waar liep je tegenaan?”*
- *“Wat zou je anders doen als je dit opnieuw mocht proberen?”*

Door niet te zeggen wat er beter kan, maar samen te ontdekken wat er nodig is ontstaat een feedbackcultuur waarin leerlingen zich betrokken, gehoord en gemotiveerd voelen.

Samen vormen deze acht kenmerken de bouwstenen van feedback die niet alleen informeert, maar ook aanzet tot denken, groeien en handelen. Groeigerichte feedback is bijgevolg een essentieel instrument voor elke leraar die het leren van leerlingen centraal wil stellen.

## De kracht van de verschillende soorten groeigerichte feedback

Groeigerichte feedback is een krachtige motor voor leren en ontwikkeling. Afhankelijk van de vorm en de context waarin ze gegeven wordt, kan feedback verschillende effecten en voordelen hebben. Hieronder volgt een overzicht van de meest voorkomende soorten groeigerichte feedback, met een korte beschrijving van hun kenmerken en het potentieel dat ze kunnen ontplooiën.

### **Klassikale feedback**

Klassikale feedback wordt aan de hele groep tegelijk gegeven, vaak door de leerkracht tijdens of na een gezamenlijke activiteit of toets. Dit type feedback richt zich meestal op algemene aandachtspunten of succesfactoren die voor de hele klas relevant zijn.

Potentiële kracht:

- Collectief bewustzijn creëren: Door de hele klas tegelijk te informeren over wat goed gaat en wat beter kan, ontstaat een gemeenschappelijk beeld van de leerstand.
- Snelle bijsturing: Het maakt onmiddellijke koerscorrectie mogelijk, waardoor fouten en misverstanden snel aangepakt worden.
- Motivatie en betrokkenheid: Positieve en groeigerichte feedback kan de groepsmotivatie versterken en het gevoel van samen leren bevorderen.

### **Individuele feedback door de leerkracht**

Deze feedback wordt tijdens het leerproces op maat gegeven aan individuele leerlingen. De leerkracht richt zich specifiek op de sterke punten en aandachtspunten van de leerling, met het doel het leerproces te verbeteren.

Potentiële kracht:

- Gerichte groeikansen: Leerlingen ontvangen concrete, persoonlijke aanwijzingen die passen bij hun leerproces en ontwikkelingsniveau.
- Versterking van zelfinzicht: Door persoonlijke feedback groeit het bewustzijn van de leerling over eigen vaardigheden en leerdoelen.
- Vertrouwen en motivatie: Constructieve feedback vergroot het zelfvertrouwen en versterkt het groeimindset-principe.

### **Innerlijke feedback**

Innerlijke feedback vraagt van leerlingen dat zij hun eigen werk, gedrag of leerproces kritisch evalueren. Dit kan via reflectievragen, rubrics of zelfbeoordelingen.

Potentiële kracht:

- Zelfregulatie stimuleren: Leerlingen ontwikkelen het vermogen om hun eigen leerproces te monitoren en bij te sturen.
- Bewustwording van leerstrategieën: Ze leren welke strategieën wel en niet werken voor hun leren.
- Verantwoordelijkheid nemen: Innerlijke feedback bevordert eigenaarschap over het eigen leerproces, een essentiële vaardigheid voor levenslang leren.

### Peerfeedback (feedback door medeleerlingen)

Peerfeedback is feedback die leerlingen aan elkaar geven, bijvoorbeeld tijdens samenwerkingsopdrachten of peerreviews. Dit kan mondeling of schriftelijk plaatsvinden.

Potentiële kracht:

- Sociale leeromgeving versterken: Peerfeedback stimuleert interactie en samenwerking tussen leerlingen.
- Verschillende perspectieven: Leerlingen krijgen inzicht in alternatieve manieren van denken en aanpakken.
- Vertrouwen en wederkerigheid: Door feedback te geven en te ontvangen leren leerlingen constructief communiceren en kritisch denken.

Elke vorm van groeigerichte feedback heeft haar eigen meerwaarde en kan complementair worden ingezet. Klassikale feedback is ideaal voor snelle bijsturing en het creëren van een gedeeld referentiekader. Individuele feedback biedt maatwerk en stimuleert persoonlijk leren. Innerlijke feedback bevordert zelfregulatie, terwijl peerfeedback het leerproces sociaal en reflectief maakt. Een uitgebalanceerde mix van deze feedbackvormen ondersteunt de groei en ontwikkeling van leerlingen op meerdere niveaus.

## Groeigericht taalgebruik

De taal die we gebruiken bij het geven van groeigerichte feedback is allesbepalend. Feedback mag niet als een oordeel of eindpunt klinken, maar moet aanzetten tot denken en handelen. Dat betekent dat leerkrachten best focussen op **inspanning, aanpak en strategieën**, in plaats van op vaste eigenschappen zoals 'slim zijn' of 'goed zijn in iets'.

Zinnen als *"Je begrijpt het niet"* of *"Je bent hier niet goed in"* kunnen destructief zijn voor de motivatie. Ze sluiten de deur. Een alternatieve, groeigerichte formulering zou kunnen zijn: *"Je hebt deze aanpak nog niet helemaal onder de knie. Misschien helpt het om het eens op deze manier te proberen."* Hierdoor behoudt de leerling autonomie én perspectief op verbetering (Coppieters, 2019).

Ook Vanhoof & Speltinx (2021) pleiten voor constructieve, oplossingsgerichte taal die de leerling aanmoedigt om in actie te komen. Ze stellen dat feedback krachtig is wanneer ze het leerproces zichtbaar maakt en benoemt wat wél al lukt, bijvoorbeeld: *"Je hebt al een goede inleiding geschreven. Kan je die helderheid ook doortrekken naar het middendeel van je tekst?"*

## De leerling als ontvanger, geveer en zoeker

Goede feedback geven is niet makkelijk. Je weet nooit helemaal zeker hoe een leerling de feedback zal ontvangen of ermee aan de slag zal gaan. Het hangt niet alleen af van wát je zegt, maar ook van de situatie en de relatie tussen jou en de leerling.

Als leerkracht speel je een belangrijke rol in hoe feedback werkt (Vanhoof & Speltincx, 2021). Jij zorgt mee voor de juiste omstandigheden: tijd, ruimte en veiligheid zodat leerlingen iets met de feedback kunnen doen. Toch ligt in de praktijk vaak de nadruk op het 'geven' van feedback, terwijl het echte effect pas komt als leerlingen actief aan de slag gaan.

Feedback is een deel van het leerproces. Daarin hebben ook leerlingen een duidelijke rol. Ze kunnen op drie manieren betrokken zijn bij feedback: als **ontvanger**, **geveer** en **zoeker** (Mannens, 2023).

### De leerling als feedbackontvanger

Als leerkracht ontwerp je je les zo dat leerlingen feedback kunnen krijgen én ermee kunnen werken. Het is dus belangrijk om na te denken over hoe en wanneer je feedbackmomenten inbouwt. Geef leerlingen ook ruimte om die feedback te verwerken: door iets te verbeteren, te herschrijven of te oefenen. Zo wordt feedback meer dan een boodschap – het wordt iets waar ze echt mee leren omgaan (Carless & Winstone, 2020).

### De leerling als feedbackgeveer

Leerlingen leren veel door zelf feedback te geven aan klasgenoten. Ze moeten goed kijken naar het werk van een ander, vergelijken met de doelen of criteria, en duidelijk uitleggen wat goed gaat of beter kan. Op die manier denken ze ook na over hun eigen werk. Feedback geven helpt hen dus ook om zichzelf te verbeteren (Mannens, 2023).

### De leerling als feedbackzoeker

De meest actieve rol is die van feedbackzoeker. We willen leerlingen stimuleren om zélf op zoek te gaan naar informatie die hen helpt groeien. Ze vergelijken wat ze nu al kunnen met wat er van hen verwacht wordt. Dat noemen we ook wel 'innerlijke feedback' (Nicol, 2020).

Je kunt leerlingen helpen om die innerlijke feedback zichtbaar te maken: bijvoorbeeld door te laten reflecteren in een schriftje, door samen te praten over hun werk of door hun denkproces te tekenen of te noteren. Dat helpt hen om hun leren beter te sturen.

Feedback is dus geen eenrichtingsverkeer. Het werkt het best als leerkracht en leerling er **samen** aan werken. Door leerlingen actief te betrekken, groeit niet alleen hun inzicht, maar ook hun verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces.

## Verwerking groeigerichte feedback

Feedback heeft alleen waarde als leerlingen er iets mee kunnen doen. Het verwerken van feedback is een cruciaal, maar vaak vergeten onderdeel van het proces. Het is essentieel dat leerlingen tijd en ruimte krijgen om feedback te interpreteren, toe te passen en op te volgen (Coppieters, 2019). Dat kan bijvoorbeeld via een nieuwe poging, een reflectieopdracht of een verbeterde versie van een taak.

Na het krijgen van schriftelijke feedback, krijgen leerlingen de tijd om verbeteringen door te voeren.



Leerlingen bespreken in duo's elkaars feedback en helpen elkaar de aanbevelingen te begrijpen.



Na een boekbespreking krijgen leerlingen gerichte feedback van de leerkracht en klasgenoten. Daarna schrijven ze drie concrete verbeterpunten op.



---

Groeigerichte feedback geven betekent meer dan correcties aanbrenge. Het vraagt een visie op leren waarin fouten kansen zijn, feedback een proces is en communicatie een dialoog. Door positieve taal, heldere doelen, open gesprekken en tijd voor verwerking bouwen leerkrachten aan een klas waarin groeigerichte feedback echt tot leren leidt.

Meer nog, groeigerichte feedback versterkt het zelfvertrouwen en de motivatie van leerlingen. Ze leren zichzelf beter inschatten, voelen zich eigenaar van hun leerproces en ontwikkelen veerkracht bij tegenslagen. In zo'n klasomgeving worden leermomenten niet afgerekend, maar benut. Feedback wordt geen eindpunt, maar een begin: van reflectie, verbetering en groei.

Voor leerkrachten betekent dit ook een shift in mindset. Het vraagt bewuste keuzes: tijd maken voor opvolging, ruimte geven aan leerlingen en feedback koppelen aan betekenisvolle leerdoelen. Wanneer dit lukt, ontstaat er wederzijds vertrouwen – de basis voor duurzaam en diepgaand leren.

Groeigerichte feedback is dus geen techniek, maar een houding. Een engagement om elke leerling te zien als iemand die kan groeien, telkens opnieuw.

## Toolkit

Geef tijdig feedback: tijdens het leerproces, en dus niet pas na de taak of toets.



Hou de feedback concreet en beperkt. Focus op 1 of 2 groeikansen.



Betrek de leerling bij de feedback zowel qua inzichten als qua vervolgstap.



Bouw keuzemomenten in: "Wil je eerst mijn feedback of eerst zelf nadenken?"



Stel duidelijke leerdoelen en succescriteria op met de leerlingen.



Hanteer rubrics met groeigerichte formuleringen.



Geef leerlingen reflectievragen voor peerfeedback of zelfevaluatie.



Zet feedbackpost-its in tijdens opdrachten.



Bouw dagelijks mini-feedbackrondes in.



Maak een vaste feedbackhoek in de klas.



Zet in op coachingsgesprekken met de leerlingen.



Geef regelmatig mondelinge feedback tijdens opdrachten en lessen.



Stimuleer leerlingen om vragen te stellen over hun eigen werk.



Gebruik feedbackkaartjes bij groepswork.



Plan korte feedbackmomenten in tijdens het lesgeven, bijvoorbeeld via 'stop en reflecteer'.



## IN DE PRAKTIJK!



### Op leerwandeling

Het team van de Provinciale School Diepenbeek ontwikkelde een kijkwijzer die de focus legt op sterke didactiek. Deze kijkwijzer steunt op drie belangrijke pijlers: duidelijke leerdoelen, het gebruik van succescriteria en het geven van groeigerichte feedback.

Tijdens een leerwandeling werd dit instrument doelgericht ingezet om lessen te observeren vanuit het perspectief van leerlinggedrag. De observaties dienen als basis voor een dialoog op teamniveau, waarbij krachtige praktijkvoorbeelden én mogelijke groeikansen besproken worden. Op die manier stimuleert de kijkwijzer niet alleen gerichte observatie, maar ook een gedeelde professionele ontwikkeling binnen het team.

#### ***Wat is een leerwandeling?***

Een leerwandeling, ook wel 'learning walk' genoemd, is een waarderende manier om het onderwijs op teamniveau te versterken. Leidinggevenden, leraren en pedagogisch begeleiders bezoeken in duo's één of meerdere lessen of ateliers. Tijdens één lesuur worden meestal twee klasbezoeken afgelegd.

De observaties zijn doelgericht en gebaseerd op een vooraf opgestelde kijkwijzer, die in co-creatie is ontwikkeld. De focus ligt op het zichtbare gedrag van leerlingen: wat doen zij, wat zeggen zij, hoe reageren zij? Niet de leraar, maar de leerling staat centraal in de observatie. De kijkwijzer is opgebouwd rond een aantal duidelijke didactische principes, zoals het expliciet maken van leerdoelen, het gebruiken van succescriteria en het geven van groeigerichte feedback.

#### ***Werkwijze***

Na de observaties bespreekt het wandelteam samen de bevindingen. Krachtige praktijkvoorbeelden worden per didactisch principe verzameld en geclusterd. Dit leidt tot een helder overzicht van wat er op dat moment zichtbaar was in de lespraktijk.

Belangrijk is dat er geen link wordt gelegd met individuele leraren. De bedoeling is om een beeld te schetsen op teamniveau, als uitnodiging tot gezamenlijke reflectie en professionele dialoog – niet als evaluatie van persoonlijke prestaties.

#### ***Rapportage***

De rapportage bundelt enkel die praktijkvoorbeelden die het volledige wandelteam als krachtig herkent. Is er geen consensus over een voorbeeld, dan wordt het niet opgenomen. Ook wanneer een bepaald didactisch principe tijdens de observaties niet zichtbaar was, blijft het veld leeg. Dat betekent niet automatisch dat het principe ontbreekt in de praktijk. Het kan ook gaan om een momentopname of een aspect dat nog niet structureel is ingebed in het lesgeven.

Tijdens het overleg wordt verder stilgestaan bij mogelijke groeikansen: welke didactische principes verdienen extra aandacht of versterking binnen het team?

### ***Nazorg en terugkoppeling***

Vooraf worden de leraren van de bezochte lessen geïnformeerd over de aanpak en het doel van de leerwandeling. Vertrouwen en transparantie vormen hierbij het fundament.

Aan het einde van de dag koppelt het wandelteam op een waarderende en constructieve manier terug naar het volledige lerarenteam. In deze terugkoppeling wordt niet verwezen naar specifieke leraren of klassen. De nadruk ligt op gezamenlijke professionele ontwikkeling, met aandacht voor inspirerende voorbeelden én mogelijke groeikansen.

De terugkoppeling heeft meerdere doelen: ze erkent de inzet en het vakmanschap van leraren, biedt inspiratie via krachtige praktijkvoorbeelden, en fungeert als hefboom voor teamontwikkeling. Door samen stil te staan bij wat goed werkt én bij wat beter kan, ontstaat een gedeeld leerproces dat de onderwijskwaliteit versterkt.

### ***Een leerwandeling als hefboom voor groei***

Een leerwandeling is geen eindpunt, maar een startpunt voor verdere reflectie en dialoog. Het biedt een momentopname van de onderwijspraktijk en vormt een waardevol instrument om als team doelgericht te blijven bouwen aan krachtig en kwalitatief onderwijs.



## IN DE PRAKTIJK!



### Videoanalyse als hefboom voor groeigerichte feedback

Op Campus Fenix merkten VideoKLuB-coaches dat veel leerkrachten – bewust of onbewust – feedback geven, maar dat leerlingen vaak niet weten hoe ze deze feedback optimaal kunnen inzetten om hun leren te versterken. Dit leidt tot beperkte leerwinst, terwijl leerkrachten ervaren dat feedback geven en opvolgen een grote taakbelasting met zich meebrengt. Dit riep vragen op over de impact en effectiviteit van hun inspanningen.

Om hierin verandering te brengen, startten de VideoKLuB-coaches dit schooljaar een piloottraject met videoreflectie. De centrale ambitie: leerkrachten ondersteunen in het structureel inzetten van effectieve, groeigerichte feedback die leerlingen helpt om hun zelfregulerende vaardigheden te ontwikkelen. Ze testten eerst videoreflectie uit op hun eigen lessen en verdiepten zich in onderbouwde methodieken rond feedback. In het voorjaar begeleidden ze drie sessies met een kleine groep leerkrachten wiskunde en wetenschappen. Tijdens deze sessies leerden de deelnemers hoe videobeelden van hun eigen lessen kunnen dienen als spiegel voor hun feedbackpraktijk. Ze namen lesfragmenten op en analyseerden deze kritisch. Een op maat ontwikkelde kijkwijzer hielp om de observatie te structureren, het gesprek te verdiepen én een gemeenschappelijke taal te creëren over wat effectieve feedback betekent in de klaspraktijk. In de laatste sessie onderzochten ze, aan de hand van deze kijkwijzer en goede praktijkvoorbeelden, concrete hefbomen om feedback krachtiger en meer activerend te maken.

Deze pilootfase vormde een veilige leeromgeving waarin leerkrachten konden experimenteren, reflecteren en groeien. Volgend schooljaar wordt het traject verdergezet en verbreed. De ambitie: andere vakgroepen inspireren en ondersteunen om zelf met videoreflectie en effectieve feedback aan de slag te gaan.

## Meer weten?

Als je graag meer wil weten over groeigerichte feedback kan je onderstaande interessante en toegankelijke bronnen raadplegen. We delen een aantal bronnen die het afgelopen jaar binnen het VideoKLuB-project gebruikt werden. Deze selectie biedt een inspirerende eerste stap voor wie zich verder wil verdiepen in groeigerichte feedback.

**Boek 'Feedback in de klas. Verborgene leerkansen' van Stijn Vanhoof en Geert Speltinx.** In het boek word je meegenomen op een verhelderende tocht door de wereld van feedback. Geen theorie om de theorie, maar praktische inzichten en concrete voorbeelden die tonen hoe krachtige feedback het leren verdiept én leerlingen in beweging zet. Een must-read voor elke leerkracht die impact wil maken in de klas!

**Boek 'Effectieve feedback in het onderwijs' van Jan Coppieters.** Effectieve feedback in het onderwijs van Jan Coppieters biedt een helder en praktisch kader voor wie feedback wil inzetten als hefboom voor leren. Met onderbouwde inzichten en toepasbare strategieën toont het boek hoe feedback concreet, doelgericht en motiverend kan zijn. Coppieters slaagt erin om theorie naadloos te vertalen naar de klaspraktijk, en helpt leerkrachten woorden te vinden die écht het verschil maken.

**Podcast 'Buiten de krijtlijnen' van Rinke Vanhoeck - aflevering 95.** Buiten de krijtlijnen is een podcast over onderwijs die leerkrachten wil professionaliseren en inspireren. Al snel groeide de podcast uit tot de grootste onderwijspodcast van Vlaanderen. In aflevering 95 komen Stijn Vanhoof en Geert Speltinx aan het woord over feedback. Aan de hand van talloze praktijkvoorbeelden proberen ze richting te geven aan wat nu goede feedback is en hoe je er mee aan de slag kan gaan in je klaslokaal.

# Referenties

Black, P., & Wiliam, D. (1998). Assessment and classroom learning. *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*, 5(1), 7–74. <https://doi.org/10.1080/0969595980050102>

Brookhart, S. M. (2008). *How to give effective feedback to your students*. ASCD.

Carless, D., & Winstone, N. (2020). Teacher feedback literacy and its interplay with student feedback literacy. *Teaching in Higher Education*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1080/13562517.2020.1782372>

Coppieters, P. (2019). *Effectieve feedback in het onderwijs*. Acco.

De Kleijn, R. A. M. (2021). *Feedback in de zone van naaste ontwikkeling* [Onderzoekspaper].

Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.

Gulikers, J., Van Schilt-Mol, T., & Baartman, L. (2022). *Effectieve feedback in de klas*. Onderwijskennis.nl (NRO). <https://www.onderwijskennis.nl/node/2020>

Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of Educational Research*, 77(1), 81–112. <https://doi.org/10.3102/003465430298487>

Kluger, A. N., & DeNisi, A. (1996). The effects of feedback interventions on performance: A historical review, a meta-analysis, and a preliminary feedback intervention theory. *Psychological Bulletin*, 119(2), 254–284. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.119.2.254>

Leerpunt. (z.d.). *Leerpunt*. <https://leerpunt.be/>

Mannens, S. (2023). *Leren Centraal. De kunst van leergericht werken en organiseren*. Pelckmans.

Nicol, D. (2020). The power of internal feedback: exploiting natural comparison processes. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 43, 1315-1325. <https://doi.org/10.1080/02602938.2018.1463354>

Nicol, D. J., & Macfarlane-Dick, D. (2006). Formative assessment and self-regulated learning: A model and seven principles of good feedback practice. *Studies in Higher Education*, 31(2), 199–218. <https://doi.org/10.1080/03075070600572090>

Shute, V. J. (2008). Focus on formative feedback. *Review of Educational Research*, 78(1), 153–189. <https://doi.org/10.3102/0034654307313795>

Vanhoof, S., & Speltincx, G. (2021). *Feedback in de klas: verborgen leerkansen*. LannooCampus.

William, D. (2011). *Embedded formative assessment*. Solution Tree Press.

## Kijkwijzer Provinciale School Diepenbeek

Didactisch principe

**De leraar bespreekt leerdoelen en succescriteria met de leerlingen.**

Zichtbaar leerlingengedrag:

- Leerlingen kunnen zeggen wat ze aan het leren zijn.
- Leerlingen kunnen het waarom van een opdracht uitleggen.
- Leerlingen kunnen zeggen wat van hen verwacht wordt.
- Leerlingen krijgen goede en/of slechte voorbeelden van opdrachten te zien (vorig schooljaar, anoniem/huidige groep) en verklaren wat goed en/of fout is.
- Leerlingen krijgen een demo van een leraar/medeleerling/ervaringsdeskundige.
- Leerlingen kunnen de stappen om tot een voldoende resultaat te komen opnoemen.
- Leerlingen kunnen aan de hand van de succescriteria aangeven wanneer een oefening voldoende/goed is.

Didactisch principe

**Met effectieve feedback bevorder je vooruitgang.**

Zichtbaar leerlingengedrag:

- Een leerling geeft (een) medeleerling(en) feedback om (tussentijdse) opdracht beter te maken (peerfeedback).
- Leerlingen geven (klassikaal) feedback op een (tussentijdse, anonieme) opdracht (peerfeedback).
- Leerlingen rangschikken (anonieme) werken op kwaliteit en verwoorden waarom.
- Leerlingen gaan op zoek naar feedback bij (extern) iemand (ln. als feedbackzoekers).
- Leerlingen geven aan wat ze al dan niet kennen/kunnen (zelfevaluatie o.b.v. doelen).
- Leerlingen reflecteren op hun tussentijdse opdrachten via portfolio met oefeningen op maat en verbeterleutels.
- Leerlingen verwoorden met welke feedback ze aan de slag gaan en waarom (niet).
- Leerlingen gaan aan de slag met de feedback die ze krijgen tijdens de opdracht.
- Er is een veilig klimaat om elkaar feedback te geven.

## Kijkwijzer Campus Fenix

# KIJKWIJZER: FEEDBACK DIE ZELFREGULATIE VAN LEERLINGEN STIMULEERT

Geef je als leerkracht feedback die leerlingen ondersteunt in het zelfsturen van hun leerproces?

Dat is de focus van deze kijkwijzer.

Gebruik deze kijkwijzer om stil te staan bij je eigen feedbackpraktijk aan de hand van een lesopname. Vink per observatiepunt aan of dit al dan niet aanwezig is (✓ of X) en noteer bijhorende fragmenten of voorbeelden uit je opname. Je hoeft niet altijd de volledige kijkwijzer te gebruiken: als je slechts een fragment uit een les bekijkt, kan je gericht focussen op één of meerdere onderdelen.

De kijkwijzer ondersteunt zowel zelfreflectie als de gezamenlijke bespreking van lesfragmenten in kleine groepjes, onder begeleiding van een coach.

<b>Datum en lesuur</b>		<b>Naam leerkracht</b>		<b>Vak en lesonderwerp</b>		<b>Bekeken fragment</b>	
------------------------	--	------------------------	--	----------------------------	--	-------------------------	--

## 1. Ik maak het leerdoel en de verwachtingen helder

Concrete gedrag	Observatie		Voorbeeld uit de lesopname	Voorbeeld	Reflectievraag
	✓	X			
Ik benoem het leerdoel expliciet en helder voor de leerlingen.				“Vandaag leren we hoe je vergelijkingen met haakjes oplost.”	Was het voor de leerlingen duidelijk <i>wat ze gingen leren</i> ?
Ik bespreek met mijn leerlingen wat kwaliteit inhoudt (succescriteria of voorbeeld; correcte notatie, logische stappen).				“Een goede oplossing toont alle stappen en de juiste tekens bij het oplossen van de breuk.”	Is het voor leerlingen duidelijk wanneer hun werk 'goed' is?

## 2. Ik geef procesgerichte feedback

Concrete gedrag	Observatie		Voorbeeld uit de lesopname	Voorbeeld	Reflectievraag
	✓	X			
Ik geef feedback over hoe de leerling het heeft aangepakt, niet enkel het juiste antwoord.				“Je hebt eerst de haakjes weggerekend, goed dat je die volgorde respecteerde.”	Weten leerlingen <i>waarom</i> iets goed of fout is?
Ik geef aanwijzingen wat de leerling kan verbeteren of bijsturen.				“Bekijk je teken bij het vermenigvuldigen met een negatief getal. Daar liep het mis.”	Help ik hen om te verbeteren, niet enkel om fouten te zien?
Ik laat de leerling verwoorden waarom die iets op een bepaalde manier deed.				“Waarom heb je gekozen om eerst de breuken gelijknamig te maken?”	Daag ik de leerlingen uit om hun redenering te verwoorden?

## 3. Ik stimuleer zelfreflectie en zelfevaluatie

Concrete gedrag	Observatie		Voorbeeld uit de lesopname	Voorbeeld	Reflectievraag
	✓	X			
Ik stel vragen die leerlingen laten nadenken over hun aanpak of resultaat.				“Wat zou je een volgende keer anders aanpakken bij het tekenen van een grafiek?”	Laat ik leerlingen bewust reflecteren op hun werk?
Ik laat leerlingen zichzelf beoordelen aan de hand van een stappenplan of voorbeeldoplossing.				“Kijk naar het voorbeeld op het bord. Welke stap heb jij nog niet gedaan?”	Gebruik ik hulpmiddelen om zelfevaluatie mogelijk te maken?

Ik stimuleer leerlingen om hun behoeften en volgende stappen te verwoorden.				“Wat zou voor jou helpen om de verbanden tussen lineaire en kwadratische functies beter te begrijpen?”	Laat ik ruimte voor leerlingen om <i>zelf te benoemen</i> waar ze nog nood aan hebben of wat ze willen leren?
Ik geef ruimte om fouten te herstellen of oplossingen te herwerken.				“Bekijk nog eens je berekening van de oppervlakte. Kan je zelf ontdekken waar het fout liep?”	Geef ik voldoende tijd en ruimte om met feedback aan de slag te gaan?
Ik laat leerlingen zelf beslissingen nemen in hun leerproces.				“Wil je deze herhaling zelfstandig maken of liever samen met een klasgenoot? Jij kiest.”	Bied ik bewust keuzes aan én vertrouwen ik erop dat leerlingen weten wat voor hen werkt?

#### 4. Ik geef concrete en richtinggevende ‘feed forward’

Concrete gedrag	Observatie		Voorbeeld uit de lesopname	Voorbeeld	Reflectievraag
	✓	X			
Ik formuleer duidelijk wat een volgende leerstap is voor de leerling.				“Probeer in de volgende oefening eerst de termen met onbekenden naar één kant te brengen.”	Weten leerlingen wat ze kunnen proberen om te verbeteren?
Ik bied keuzemogelijkheden in hoe leerlingen hun aanpak kunnen verbeteren.				“Je kan een tabel maken of een grafiek tekenen om dit probleem op te lossen – kies wat voor jou duidelijker is.”	Bied ik de leerlingen opties en stappen om de prestaties te verbeteren?

## 5. Ik zorg voor een veilige en motiverende feedbackcultuur

Concrete gedrag	Observatie		Voorbeeld uit de lesopname	Voorbeeld	Reflectievraag
	✓	X			
Ik spreek over fouten als kansen om te leren.				“Ik ben blij dat je dit liet zien. Dit is een veelgemaakte fout waar we samen uit kunnen leren.”	Voelen leerlingen zich veilig om fouten te tonen?
Ik geef feedback op een coachende, ondersteunende manier, gericht op groei en ontwikkeling.				“Je hebt een goede start gemaakt. Laten we eens samen kijken naar de volgende stap.”	Is mijn toon ondersteunend en motiverend?
Ik moedig leerlingen aan om feedback te vragen of peerfeedback te gebruiken.				“Vergelijk je oplossing met die van je buur. Wat doen jullie hetzelfde of anders?”	Stimuleer ik interactie en samenwerking rond feedback?

### Slotreflectie

1. Welke feedbackhandelingen deed ik tijdens deze les **bewust** om zelfregulatie te versterken?
2. Hoe ging ik na of bewaakte ik dat mijn feedback **effectief** opgevolgd wordt?
3. Wat werkte **goed** m.b.t. feedback en zelfregulatie?
4. Waarin zie ik **groeikansen** voor mezelf?
5. Wat wil ik **blijven doen** in mijn volgende lessen?
6. Wat wil ik de volgende keer **bewuster toepassen, versterken of uittesten**?