



Het belang van feedback voor de professionele ontwikkeling van leraren

Melissa Tuytens



Opbouw workshop

- Korte theoretische achtergrond
- Reflectie-oefening
- Voorstellen resultaten onderzoek binnen scholen





Belang van feedback

Eerder onderzoek wees uit:

- Leerkrachten zijn vragende partij
- Bruikbare feedback stimuleert het ondernemen van professionele leeractiviteiten
- Rijke feedbackomgeving door leidinggevende zorgt voor organisatorische betrokkenheid bij leerkrachten

Feedback kan formeel (bvb. tijdens functioneringsgesprek) en informeel (dagdagelijks).



Informele feedback

Gezien als vorm van sociale ondersteuning:

- Emotionele ondersteuning (empathie, zorg)
- Instrumentele ondersteuning (hulp en diensten)
- Informationele ondersteuning (advies, suggesties, informatie)
- 'Beoordelings'ondersteuning (hulp bij zelfevaluatie)

In praktijk zijn deze vormen uiteraard niet steeds van elkaar te onderscheiden.

Leerkrachten vragen/zoeken informele feedback wanneer echt nodig => efficiënt!





Vershil in feedbackzoekend gedrag

Twee vormen:

- Monitoring (passief) of zelf vragen (actief)
- Uitkomsten (vb. jobtevredenheid; prestatie) verschillend naargelang vorm?

Beïnvloedende individuele kenmerken:

- Meer ervaring, minder feedback zoeken
- Hogere doelmatigheidsbeleving, meer feedback zoeken
- Meer openheid ten aanzien van feedback, meer feedback zoeken



Belang van feedbackrijke omgeving

- Feedback van verschillende bronnen
- Belang van volgende kenmerken van die bronnen en hun feedback:
 - Geloofwaardigheid
 - Beschikbaarheid
 - Het feedback zoeken aanmoedigen
 - De manier van feedback communiceren
 - Kwaliteit van geleverde feedback (bruikbaar en consistent)
 - Frequentie van accurate negatieve en positieve feedback





Is uw organisatie een feedbackrijke omgeving?

- Bij wie kunnen werknemers in uw organisatie terecht voor feedback?
- Is er een onderscheid naargelang de feedbackinhoud?
- Is er een onderscheid in frequentie?
- Hoe weten werknemers bij wie ze terecht kunnen?

Van binnen naar buiten: dagelijks; wekelijks; maandelijks
welke inhoud: vakinhoudelijke feedback;
 feedback over lesgeven;
 feedback over omgaan met leerlingen;
 andere feedback



Informele feedback door leidinggevend team

- Onderzoek in 14 Vlaamse secundaire scholen
- 436 leerkrachten
- Sociale netwerkanalyse
- Leidinggevend team: directeurs, adjunct-directeurs en middenkader
- Gemiddelde grootte leidinggevend team: 8
- Aan wie vragen leerkrachten informele feedback?
- Welke leiderschapskenmerken beïnvloeden hun keuze?
- Welke uitkomsten beïnvloedt het informele feedback vragen?





Welke leiderschapskenmerken beïnvloeden hun keuze?

- Transformationeel leiderschap (gem. = 3,42) versus onderwijskundig leiderschap (gem. = 2,5)
- Voor alle drie de leiderschapscategorieën: transformationeel leiderschap belangrijk bij deze keuze
- Enkel voor de directeurs: daarnaast ook onderwijskundig leiderschap



Welke uitkomsten beïnvloedt het informele feedback vragen?

- Academische capaciteit van de school (gem. = 3,78) en organisatorische betrokkenheid van de leerkrachten (gem. = 3,98)
- Beiden worden significant beïnvloed door feedback vragen aan leidinggevend team in het algemeen
- Opgeplitst voor drie categorieën leidinggevendenden:
Academische capaciteit enkel door middenkader
Organisatorische betrokkenheid door alle drie





Vragen/opmerkingen welkom!

Melissa.Tuytens@UGent.be

www.bellon.ugent.be

