

*Klopt dit wel?*



## Formatief evalueren is hetzelfde als feedback geven, en veel feedback geven is goed

### ■ Judith Gulikers

Dr. J.T.M. Gulikers is werkzaam bij Education and Learning Sciences, Wageningen Universiteit

### ■ Liesbeth Baartman

Dr. L.K.J. Baartman is werkzaam bij het Lectoraat Beroepsonderwijs, Hogeschool Utrecht

E-mail: liesbeth.baartman@hu.nl

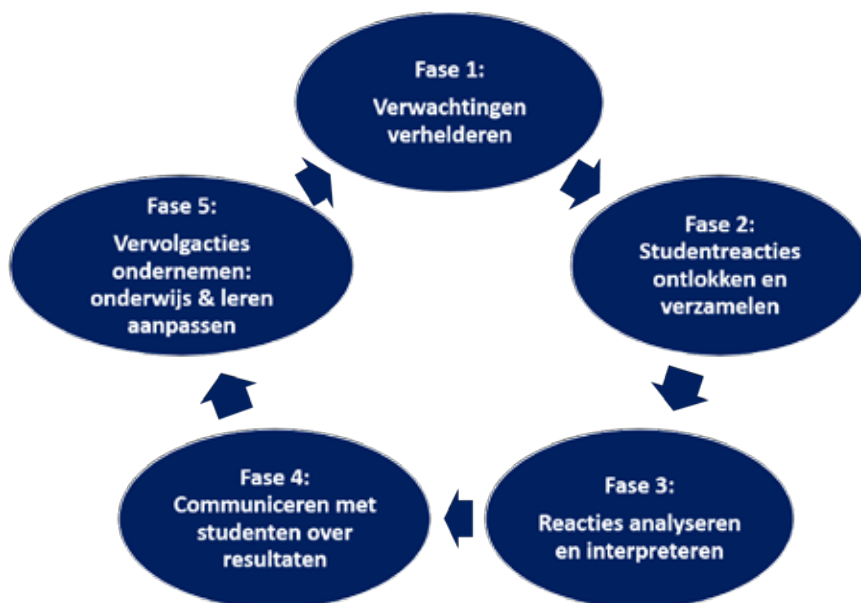
Feedback geven is onlosmakelijk verbonden met formatief evalueren en heeft bovendien de potentie om leerprestaties te verhogen (Hattie & Timperley, 2007). Maar feedback maakt een lespraktijk nog niet automatisch formatief. Feedback is niet altijd effectief en leidt niet altijd tot verbetering in leren. Bovendien vraagt een echte formatieve praktijk dat feedback landt bij de student en daadwerkelijk wordt gebruikt (Winstone & Carless, 2019). Bedenk als docent dus waar je je kostbare feedbacktijd aan besteed!

### **Formatief evalueren is een proces**

Formatief evalueren is een doelgericht cyclisch proces, en dus meer dan het inzetten van een instrument zoals een quiz of een rubric (Gul-

kers & Baartman, 2017). De cyclus Formatief evalueren (figuur 1) laat dit proces zien. In alle fasen kunnen zowel docent en als studenten acties ondernemen.

Feedback geven zit vooral in fase 4 van de cyclus van formatief evalueren. Hiermee wordt ook zichtbaar dat alleen feedback geven geen hele formatieve cyclus maakt; bijvoorbeeld wanneer feedback niet is gekoppeld aan de leerdoelen en succescriteria (fase 1), dan wordt de student wellicht de verkeerde kant opgestuurd of besteedt de docent tijd aan niet-doelgerichte feedback. Of wanneer een student feedback krijgt, maar daar geen vervolgtask op volgt (fase 5), dan is de kans groter dat de feedback geen effect heeft. Zo'n vervolgtask kan bijvoorbeeld een passende vervolgo opdracht zijn die de docent aanbiedt, waarin de student de feedback kan verwerken; of de mogelijkheid om een tussenproduct te verbeteren.



*Figuur 1.* De cyclus van formatief evalueren (Gulikers & Baartman, 2017)

Kluger en DeNisi (1996) vonden in een meta-studie naar feedback dat in 38% van de studies feedback een negatief effect had op leren! Na die tijd is er veel onderzoek gedaan naar wanneer feedback effectief is, waarbij vooral werd gekeken naar de inhoud en vorm van de gegeven feedback (onder andere Schute, 2008). Hierbij spelen bijvoorbeeld factoren als timing, complexiteit of specificiteit een rol. Ook blijkt dat de meeste feedback geen feed forward in zich heeft (Brooks et al., 2019). Dat wil zeggen dat de feedback geen informatie geeft over de richting van een mogelijke vervolgstap, waardoor fase 5 van de cyclus uitblijft.

### **Feedback die niet landt en niet leidt tot actie is geen effectieve feedback**

Recentelijk komt meer aandacht voor het proces van feedback ontvangen (e.g. Molloy et al., 2019) en het vormgeven van een effectieve feedbackdialoog tussen docent en student (Ajjawi & Boud, 2018). Molloy en collega's (2019) bestudeerden feedback-geletterdheid bij studenten en vonden onder andere dat

studenten zowel het doel als de inhoud van de feedback moeten begrijpen, feedback moeten willen ontvangen, om moeten kunnen gaan met de emoties die feedback oproept, en de feedback moeten kunnen vertalen naar vervolgstappen. Voor deze feedback-geletterdheid is het van belang dat studenten "een neus voor kwaliteit" ontwikkelen (Trimbos, 2020) en de mogelijkheid hebben om in een vervolgopdracht de feedback te benutten (Winstone & Carless, 2019). Hiermee zijn we weer terug bij de cyclus van formatief evalueren: studenten moeten doorleven naar welke leerdoelen ze toewerken en op welke manier(en) ze hierin succes kunnen laten zien (fase 1) om de feedback te kunnen begrijpen en ook te kunnen bedenken waar en hoe ze kunnen verbeteren (fase 5).

### **Is meer feedback altijd beter?**

Fletcher-Wood (2017) schreef een interessante blog waarin hij een beslisboom beschrijft (zie figuur 2), op basis van wetenschappelijke studies, gericht op de vraag: wanneer geef je

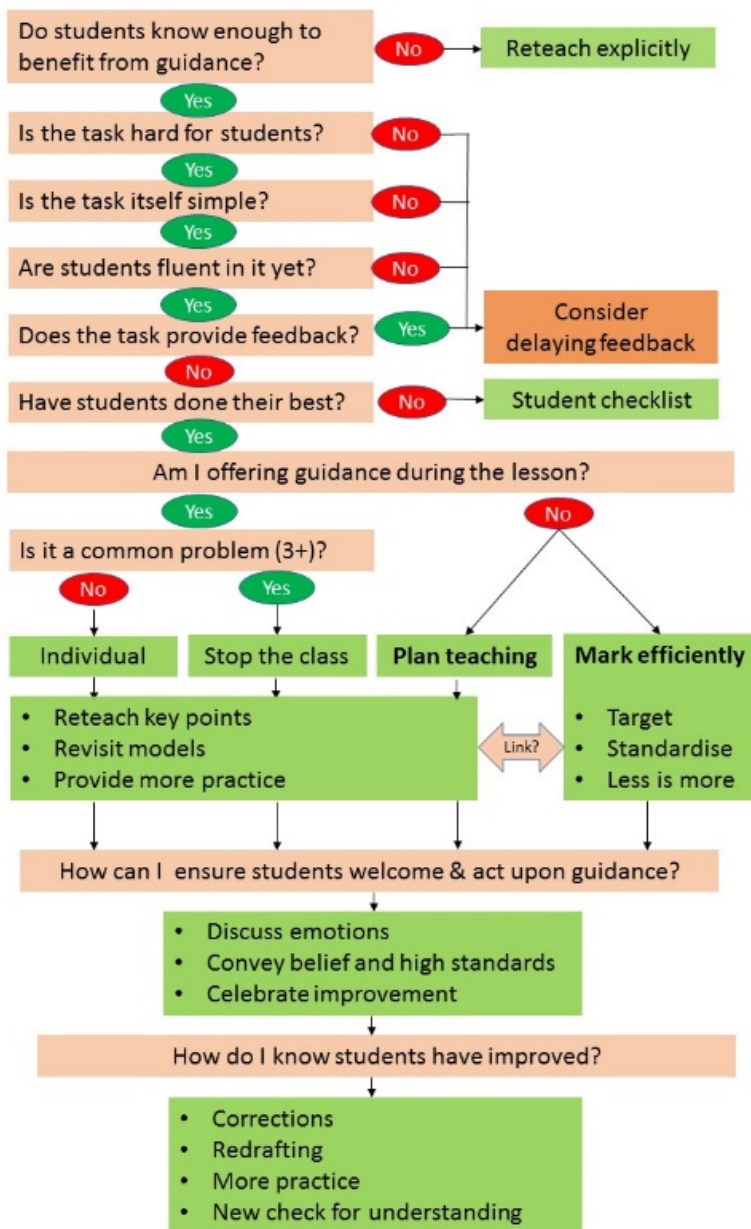
feedback, en wanneer juist niet en geef je aanvullende instructie of zet je de student aan het werk? Uit de beslisboom blijkt bijvoorbeeld dat het weinig zin heeft om feedback te geven als studenten nog weinig kennis hebben. Ze kunnen de feedback dan niet begrijpen en benutten. Ook heeft feedback weinig meerwaarde als een opdracht eenvoudig is. Dan kun je studenten beter de opdracht geven om hun eigen of elkaars fouten eruit te halen eventueel aan de hand van een checklist. Ook laat deze beslisboom zien dat je op veel momenten kunt werken met groepsfeedback en dus niet iedere individuele student feedback hoeft te geven (zie ook Devid & Sluijsmans, 2020). Deze beslisboom kun je gebruiken als je je afvraagt of feedback geven altijd een goed idee is en hoe je daarmee ook als docent je tijd kunt steken in effectieve feedback.

Samenvattend: Feedback is niet hetzelfde als formatief evalueren; het is een cruciaal onderdeel van het hele formatieve proces. Daarnaast is het bij voor effectieve feedback noodzakelijk dat de student ermee aan de slag gaat en ook vooruitgang kan laten zien in een volgende taak. En daarvoor hoef je niet altijd veel of individuele feedback te geven; soms is geen feedback geven zelfs beter. Hiervoor kan de beslisboom uit figuur 2 goed helpen. ■

## Referenties

- Ajjawi, R., & Boud, D. (2018). Examining the nature and effects of feedback dialogue. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 43(7), 1106-1119. doi:10.1080/02602938.2018.1434128
- Brooks, C., Carroll, A., Gillies, R. M., & Hattie, J. (2019). A Matrix of Feedback for Learning. *Australian Journal of Teacher Education*, 44(4). <http://dx.doi.org/10.14221/ajte.2018v44n4.2>
- Devid, V. & Sluijsmans, D. (2002, 3 mei). 10 concrete handvatten om feedback in de praktijk toe te passen. <https://www.vernieuwendewijs.nl/10-concrete-handreikingen-om-feedback-in-de-praktijk-toe-te-passen/>
- Fletcher-Wood, H. (2017, oktober 22). The evidence on feedback: A decision tree. Geraadpleegd van: geraadpleegd van: <https://improvingteaching.co.uk/2017/10/22/the-evidence-on-feedback-a-decision-tree/>
- Gulikers, J. & Baartman, L. (2017). *Doelgericht professionaliseren. Formatief toetsen met effect ! Wat DOET de docent in de klas ?* Eindrapport NRO-PPO overzichtsstudie dossiernummer 405-15-722. <https://www.nro.nl/kb/405-15-722-doelgericht-professionaliseren-formatieve-toetscompetenties-met-effect/>
- Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The Power of Feedback. *Review of Educational Research*, 77(1), 81-112. doi: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.
- Molloy, E., Boud, D., & Henderson, M. (2019). Developing a learning-centred framework for feedback literacy. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 1-14. doi:10.1080/02602938.2019.1667955
- Shute, V. J. (2008). Focus on formative feedback. *Review of Educational Research*, 78(1), 153-189.
- Trimbos, B. (2020). *Feedback is meer dan het overbrengen van informatie*. Amersfoort: SLO
- Winstone, N., & Carless, D. (2019). *Designing effective feedback processes in higher education: A learning-focused approach*. Routledge.

## Guiding improvement – a decision tree



Figuur 2. Beslisboom voor feedback geven