

# Formatief evalueren binnen het mbo Sport en Bewegen

## Ondersteunen van het leerproces in het leren les- en leidinggeven

De opleiding tot sport- en bewegingscoördinator in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) van het Koning Willem I College te 's-Hertogenbosch is een driejarige beroepsopleiding waar studenten worden voorbereid op het werken in een omgeving waarin sport- en beweegactiviteiten worden aangeboden. Het proces van leren les- en leidinggeven aan groepen begint al bij aanvang van de opleiding en stopt eigenlijk nooit. Om dit leerproces meer te kunnen ondersteunen in het onderwijs, en hiermee zelfregulatie en het eigenaarschap van het leren te activeren, is gezocht naar concrete handvatten die toepasbaar zijn binnen het onderwijs van themablok 'leiden en begeleiden'. Op basis van de vijf kernstrategieën van formatief evalueren (Black & William, 2009, Leahy et al., 2005) is middels een ontwikkelonderzoek getracht om tot deze concrete handvatten te komen.

TEKST THIJS DE JONG

### Les en leiding leren geven

Studenten van de Sportacademie leren in het eerste leerjaar de basisbeginselen van het leren lesgeven aan een groep sporters. Zoals elke trainer weet is het proces van leren training geven er een van vallen en opstaan en elke situatie net weer even anders is dan de vorige. Beginnende trainers worstelen constant met vragen als: *"hoe deed ik"*, *"vonden ze het leuk"*, *"hebben ze er iets van geleerd"*? Tijdens de praktijklessen geven docenten en studenten feedback aan de lesgever om hiermee het leerproces te ondersteunen. Echter werd feedup ('waar moet ik naartoe?') of feedforward ('Hoe nu verder?') zelden toegepast en werden succescriteria nog te weinig gedeeld met de student. Ook de kwaliteit van de feedback bleef vaak hangen op het geven van correcties of indicaties. De verkregen feedback bood de student weinig handvatten voor verbetering. Juist hier wilden we graag verbetering in aanbrengen.

### Een rubric als feedup-middel

Het leren training geven is een complexe vaardigheid. Binnen het mbo worden studenten geëxamineerd door middel van een Proeve van Bekwaamheid (PvB). Deze PvB bestaat uit verschillende werkprocessen, competenties en

onderliggende succescriteria waar de student aan moet voldoen en punten op scoort. Voorheen werden deze succescriteria niet of nauwelijks met de studenten gedeeld binnen het onderwijs. Ze werden wel gebruikt om de student te beoordelen maar kwamen niet tot nauwelijks expliciet naar voren tijdens de lessen. Om de student bewust te maken van deze succescriteria en om deze te verduidelijken zijn we gaan werken met een rubric (zie tabel 1). Deze rubric is geconstrueerd op basis van de competenties uit het

**Hierbij gaat het er voornamelijk om dat het voor de student duidelijk wordt waar hij naartoe moet en wat de minimale succescriteria zijn waar hij uiteindelijk aan moet voldoen**

kwalificatiedossier en afgestemd op de richtlijnen voor examinering. Op deze manier kan het instrument niet alleen als leermiddel dienen, maar ook als beoordelingsdocument. Hierbij gaat het er voornamelijk om dat het voor de student duidelijk wordt waar hij naartoe moet en wat de

Tabel 1: rubric voor coaching en begeleiding van SB-deelnemers bij het leren les- en leidinggeven.

B1-K1-W3: Coacht en begeleid de SB-deelnemers				
Leerdoel:	Aan het einde van de les zijn alle deelnemers optimaal gecoacht en begeleid in een sfeer van wederzijds vertrouwen en respect en in een sociaal en fysiek veilige omgeving.			
Criterium:	Expert (4 punten)	Gevorderd (3 punten)	Beginnend (2 punten)	Score*
<b>Begeleiden 2</b>	De lesgever (ik) stemt de <b>gehele les</b> de coaching en begeleiding af op de ontwikkeling, ambitie, fysiek en sociaal welzijn en de belevingswereld van de deelnemers, zorgt <b>ten alle tijden</b> voor een veilige, prettige sfeer, <b>straalt een voorbeeldfunctie uit</b> en belooft vooral sportief en gewenst gedrag en reageert adequaat en <b>direct</b> op ongewenst gedrag indien nodig.	De lesgever (ik) heeft de coaching en begeleiding <b>optimaal afgestemd</b> op de ontwikkeling, ambitie, fysiek en sociaal welzijn en de belevingswereld van de deelnemers, <b>enthousiasmeert en motiveert deelnemers</b> , zorgt voor een sociaal veilige, prettige sfeer, <b>vervult een voorbeeldfunctie</b> , belooft sportief en gewenst gedrag, begrenst onsportief en ongewenst gedrag, anticipeert op ongewenst gedrag en grijpt <b>indien nodig</b> in.	De lesgever (ik) motiveert en enthousiasmeert <b>af en toe</b> de deelnemers. Spreekt deelnemers <b>af en toe</b> aan op sportief, gewenst of ongewenst gedrag maar <b>niet consequent</b> . Grijpt <b>te laat</b> in op ongewenst gedrag.	
<b>Aandacht en bergip tonen</b>	De lesgever (ik) toont <b>vaak</b> belangstelling, begrip en respect voor de waarden en normen van de SB-deelnemers. Is de <b>gehele les</b> bewust de deelnemers positief fysiek en psychosociaal aan het ondersteunen zodat er sprake blijft van wederzijds vertrouwen.	De lesgever (ik) <b>toont belangstelling, begrip en respect</b> voor de waarden en normen van de SB-deelnemers, <b>ondersteunt de deelnemers positief</b> (fysiek, psychosociaal), handelt zodanig dat er sprake is van <b>wederzijds vertrouwen</b> .	De lesgever (ik) toont <b>af en toe</b> belangstelling, begrip en respect voor de SB-deelnemers. Ondersteunt en toont vertrouwen, maar nog <b>niet naar alle</b> deelnemers.	
<b>Met druk en tegenslag omgaan</b>	De lesgever (ik) <b>lost zelf</b> onvoorziene situaties en tegenslag <b>adequaat</b> op om <b>het doel te kunnen behalen</b> .	De lesgever (ik) <b>blijft doelgericht</b> presteren in onvoorziene situaties en bij tegenslag	De lesgever (ik) <b>stopt</b> met handelen bij onvoorziene situaties of tegenslag, maar vraagt wel om hulp.	
<b>Vakdeskundigheid toepassen</b>	De lesgever (ik) coacht en begeleidt SB-deelnemers <b>vooral tijdens</b> de activiteiten op technisch, tactisch, motorisch, sociaal gebied en na de activiteit <b>door terug te koppelen en vragen te stellen</b> . Signaleert en interpreteert motorisch en sociaal gedrag en speelt hier indien nodig op in, stimuleert, coacht tot betere prestaties, beantwoordt vragen, <b>geeft feedback en advies</b> en informatie op <b>cognitief</b> , technisch, tactisch, motorisch, sociaal gebied.	De lesgever (ik) coacht en begeleidt deelnemers <b>voor, tijdens en na</b> de activiteiten op technisch, tactisch, motorisch, sociaal gebied, signaleert en interpreteert motorisch gedrag en <b>speelt hier op in</b> , stimuleert, coacht tot <b>betere prestaties</b> , beantwoordt vragen, <b>geeft feedback en advies</b> en informatie op technisch, tactisch, motorisch, sociaal gebied.	De lesgever (ik) coacht en begeleidt de deelnemers <b>alleen na</b> de activiteit op technisch, tactisch, motorisch, sociaal gebied. Signaleert <b>soms</b> (motorisch) gedrag maar reageert <b>hier zelden op</b> . Stimuleert en coacht maar dit draagt <b>niet bij</b> tot betere prestaties. Beantwoordt af en toe vragen, en geeft <b>een enkele keer</b> feedback of advies op technisch, tactisch, motorisch, sociaal gebied.	
* Indien niet aan de indicator bij beoordelingsniveau beginnend is voldaan wordt 1 punt gegeven. Indien het level van expert wordt overstegen wordt 5 punten gegeven.				<b>Totaal score:</b>

minimale succescriteria zijn waar hij uiteindelijk aan moet voldoen. Docenten ervaren het werken met de rubric als positief. Het werkt tijdbesparend en blijkt een krachtig instrument bij het verzorgen van feedback te zijn. Studenten ervaren het soms als 'lastig', maar vinden het wel prettig om inzicht te krijgen in wat van hen wordt verwacht en wat het gewenst niveau is. Op de hoogte zijn van het gewenst niveau is van belang, omdat de feedback die studenten gedurende het leerproces krijgen dan beter te plaatsen is.

### Feedback om te leren

Bij het geven van feedback is het belangrijk dat de student duidelijke handvatten en toelichting krijgt om aan te geven waar de student nu staat, en waar deze naar toe moet (Brown & Glover, 2005). Het verzorgen van feedback kan volgens Hattie en Timperley (2007) betrekking hebben op vier niveaus. Feedback op *taakniveau* betreft informatie over hoe goed de taken zijn begrepen of uitgevoerd. Bijvoorbeeld: "je houdt goed overzicht over de lessituatie". Feedback op *procesniveau* heeft betrekking op de gehanteerde aanpak van de leerling. Bijvoorbeeld: "toen het spel niet liep, paste jij de regels aan waardoor het weer leuk werd". Feedback op de *zelfregulatie* richt zich op de wijze waarop leerlingen het eigen leerproces sturen en daarmee ook de zelfevaluatie van de student. Bijvoorbeeld: "zag jij wat er gebeurde toen die deelnemer de bal niet kon vangen, en wat

deed jij en wat zou jij de volgende keer anders doen?" Feedback op *persoon niveau* geeft informatie over de houding en competenties van de student. Bijvoorbeeld: "ik vind dat je leuk lesgeeft".

Tijdens het ontwikkelonderzoek werd duidelijk dat de feedback gegeven door zowel de student als, weliswaar in mindere mate, door de docent, voornamelijk gericht was op de *taak* en de *persoon* en minder op het *proces* en de *zelfregulatie*. Terwijl met name de feed-

**Door de scores van de studenten naast die van de docent te leggen en daarover met elkaar in gesprek of discussie te gaan, worden de criteria uit de rubric 'geladen' en wordt het voor de studenten duidelijk wat het gewenste niveau is, wat ze dus al goed doen en waar nog ontwikkelmogelijkheden liggen.**

back die betrekking heeft op het niveau van het *proces* en de *zelfregulatie* het denkproces en daarmee het leerproces van de leerling

Tabel 2: Matrix for feedback for learning, vertaling naar het Nederlands (Brooks et al., 2019)

Status in het leerproces:	Feedback Level:	Feed-up, Waar moet de student naar toe?	Feedback, Waar staat de student op dit moment in het leerproces?	Feed forward, Waar moet de student naar toe in het leerproces?
Beginner	Taak	<b>Feed up suggesties:</b> <input type="checkbox"/> Vandaag gaan we het volgende leren... <input type="checkbox"/> Succes voor dit onderdeel ziet eruit als... <input type="checkbox"/> De belangrijkste criteria voor succes zijn...  <b>Feed up strategieën:</b> <input type="checkbox"/> Verminder de complexiteit <input type="checkbox"/> Gebruik voorbeelden en modellen <input type="checkbox"/> Identificeer onduidelijkheden <input type="checkbox"/> Gebruik diagnostisch toetsen als beginsituatie	<b>Feedback suggesties:</b> <input type="checkbox"/> Je hebt nog wel/ niet genoeg geleerd voor... <input type="checkbox"/> Je hebt nog wel/ niet de succes criteria bereikt voor... <input type="checkbox"/> De uitvoering van deze taak is nog niet wat we het zou moeten zijn, omdat...  <b>Feedback strategieën:</b> <input type="checkbox"/> Vermijd het te veel benadrukken van de fouten <input type="checkbox"/> Feedback meteen geven <input type="checkbox"/> Match de feedback met de succes criteria	<b>Feed forward suggesties:</b> <input type="checkbox"/> Om het leerdoel te bereiken kun je het volgende doen... <input type="checkbox"/> Als je de volgende succes criteria aanpakt gaat het beter... <input type="checkbox"/> Toevoegen /weghalen van ____ verbeter je, je werk mee.  <b>Feed forward strategieën:</b> <input type="checkbox"/> Gebruik de taal uit de succes criteria <input type="checkbox"/> Biedt ondersteuning <input type="checkbox"/> Feed forward moet op het juiste moment <input type="checkbox"/> Gebruik uitdagingen (challenges) <input type="checkbox"/> Verwijs naar leerdoelen
Gevorderd	Proces	<b>Feed up suggesties:</b> <input type="checkbox"/> De belangrijkste ideeën en concept bij dit onderdeel is... <input type="checkbox"/> Belangrijke vragen die je bij deze taak zou kunnen stellen zijn... <input type="checkbox"/> Vaardigheden die je voor deze taak nodig hebt zijn... <input type="checkbox"/> Strategieën die je nodig hebt voor deze taak zijn...  <b>Feed up strategieën:</b> <input type="checkbox"/> Gebruik grafische planners <input type="checkbox"/> Verminder de ondersteuning <input type="checkbox"/> Vergroot de complexiteit <input type="checkbox"/> Stel hoge leerdoelen	<b>Feedback suggesties:</b> <input type="checkbox"/> Je begripsniveau voor het idee/ concept voor deze taak is... <input type="checkbox"/> Hoe je nadenkt over deze taak is... <input type="checkbox"/> Je liet ____ vaardigheden zien op dit ____ level. <input type="checkbox"/> Je paste deze ____ strategieën toe op dit ____ level.  <b>Feedback strategieën:</b> <input type="checkbox"/> De hoeveelheid feedback mag worden verhoogd. <input type="checkbox"/> De complexiteit van de feedback mag worden verhoogd. <input type="checkbox"/> Geef suggesties	<b>Feed forward suggesties:</b> <input type="checkbox"/> Je zou je begripsniveau voor ____ kunnen verbeteren als je... <input type="checkbox"/> Als je meer nadenkt over ____ dan haal je een beter resultaat. <input type="checkbox"/> Je kan je ____ vaardigheden verbeteren door...  <b>Feed forward strategieën:</b> <input type="checkbox"/> De hoeveelheid feed forward mag verhoogd worden. <input type="checkbox"/> De complexiteit van de feed forward kan verhoogd worden. <input type="checkbox"/> Geef suggesties <input type="checkbox"/> Gebruik uitdagingen (challenges)
Expert	Zelfregulatie	<b>Feed up suggesties:</b> <input type="checkbox"/> Hoe ben je van plan hiervoor te gaan leren? <input type="checkbox"/> Hoe kun je de succes criteria het beste gebruiken? <input type="checkbox"/> Op welke manieren zou je het proces kunnen controleren?  <b>Feed up strategieën:</b> <input type="checkbox"/> Minder de nadruk op de voorbeelden <input type="checkbox"/> Stel hoge leerdoelen of prestatiedoelen	<b>Feedback suggesties:</b> <input type="checkbox"/> Ben je op schema met deze taak? <input type="checkbox"/> Hoe weet je dat zo zeker? <input type="checkbox"/> Op welk level m.b.t. de succes criteria ben je tevreden? <input type="checkbox"/> Ben je op weg om je doel te bereiken? <input type="checkbox"/> Hoe weet je dat zo zeker?  <b>Feedback strategieën:</b> <input type="checkbox"/> Stel de feedback uit <input type="checkbox"/> Gebruik alleen feedback om te controleren	<b>Feed forward suggesties:</b> <input type="checkbox"/> Hoe kun je hier dieper op in gaan? <input type="checkbox"/> Hoe zou je het kunnen verbeteren? <input type="checkbox"/> Wat is de volgende stap in het leerproces? <input type="checkbox"/> Hoe weet je dat zo zeker?  <b>Feed forward strategieën:</b> <input type="checkbox"/> Stel de feedback uit <input type="checkbox"/> Verminder de afhankelijkheid van de docent <input type="checkbox"/> Ontwikkel zelfregulerend denken

blijkt te stimuleren en te leiden tot hogere leeropbrengsten (Hattie & Timperley, 2007). Feedback op *taakniveau* blijkt enkel effectief te zijn wanneer de leerling ook begrijpt waarom de taak goed of juist niet goed is uitgevoerd. Daarom is het beter om de feedback “*Jij houdt goed overzicht over de les*” aan te vullen met: “*Omdat je daarmee zag dat verschillende deelnemers niet actief meededen en jij ze daarop aansprak*”. Het geven van constructieve feedback is moeilijk en kost tijd. En juist te weinig tijd en druk op het onderwijsprogramma zorgt er regelmatig voor dat er door docenten alleen indicaties en correcties worden gegeven. Als er wel voldoende tijd is worden er actief vragen gesteld en geeft de docent meer handvatten en toelichtingen om hiermee het leerproces te activeren. Training in het geven van feedback

kan bijdragen aan een hogere kwaliteit van feedback voor de student. Om de zelfregulatie te stimuleren is het van belang dat docenten bewust en bekwaam worden in het geven van feedback, maar ook van feedup en feedforward (Nicol & Macfarlane-Dick, 2006).

### Een matrix voor feedback en leren

Een handig hulpmiddel is het werken met de matrix voor feedback en leren (Brooks et al, 2019) (Tabel 2). Deze matrix geeft verschillende suggesties en strategieën op verschillende feedback levels weer (taak, proces, zelfregulatie) die gekoppeld zijn aan de fase van leren, waarin de student zich bevindt (beginner, gevorderd, expert). Deze Matrix kan (na aanpassing in taalgebruik) ook de peer-feedback ondersteunen om daarmee het leerproces van elkaar te activeren.

Tabel 3: voorbeeld van een single-point rubric voor de criteria ‘presenteren’ en ‘aandacht en begrip tonen’ t.b.v. peerfeedback en zelf-assessment.

‘Presenteren’	Expert (Beschrijf hier waar de student het gevorderd niveau overstijgt)	Gevorderd	Beginnend (Beschrijf hier wat de student nog moet doen om het gevorderd niveau te bereiken)
		De lesgever (ik) verwelkomt de deelnemers gastvrij, straalt deskundigheid en vertrouwen uit, geeft heldere instructies aansluitend op het niveau en de behoefte van de doelgroep, enthousiasmeert en motiveert deelnemers.	
‘Aandacht en begrip tonen’		De lesgever (ik) toont belangstelling, begrip en respect voor de waarden en normen van de SB-deelnemers, ondersteunt de deelnemers positief (fysiek, psychosociaal), handelt zodanig dat er sprake is van wederzijds vertrouwen.	

## Activeren van het leerproces

Het gebruik van peer-feedback is niet nieuw binnen het Sport en Beweging-onderwijs en wordt al langer gezien als een belangrijk hulpmiddel om het leerproces van elkaar te activeren. Toch blijkt dat de kwaliteit van deze feedback vaak zeer laag is. De oorzaak hiervan kan gezocht worden in de grootte van de groepen en het gebrek aan kennis ten aanzien van het geven van constructieve feedback. Een mogelijke oplossing is om aan het begin van het jaar met feedbackpartners te gaan werken. Een constructie waarbij de studenten zich aan elkaar kunnen gaan op trekken en een vertrouwensband kunnen gaan opbouwen. De studenten die bij de start van het schooljaar aan elkaar worden gekoppeld gaan elkaar als partners op verschillende momenten in het onderwijs feedback geven en elkaar scoren aan de hand van de eerdergenoemde rubric. Door de scores van de studenten naast die van de docent te leggen en daarover met elkaar in gesprek of discussie te gaan, worden de criteria uit de rubric 'geladen' en wordt het voor de studenten duidelijk wat het gewenste niveau is, wat ze dus al goed doen en waar nog ontwikkelmogelijkheden liggen.

Ten aanzien van de rubric is een handig hulpmiddel het werken met een single-point rubric (tabel 3). Hierbij vult de student zelf (zelf-assessment) of de feedbackpartner (peerfeedback) in waar hij nog denkt te kort te komen, of juist waar hij denkt het gewenste niveau al te overstijgen. Hiermee ontwikkelt de student zijn zelf-evaluerende vaardigheden die positief bijdragen aan het leerproces. Deze werkvorm is ook toepasbaar voor andere themablokken of vakken en kan elke keer opnieuw worden

**Belangrijk is wel om, indien mogelijk, partners van gelijk (kennis)niveau te maken. Studenten die meer moeite hebben met leren, lijken meer te leren van klasgenoten van ongeveer hetzelfde niveau**

gebruikt. Belangrijk is wel om, indien mogelijk, partners van gelijk (kennis) niveau te maken. Studenten die meer moeite hebben met leren, lijken meer te leren van klasgenoten van ongeveer hetzelfde niveau.

## Feedbakjes

Een ander hulpmiddel dat studenten kan ondersteunen in het geven van feedback is

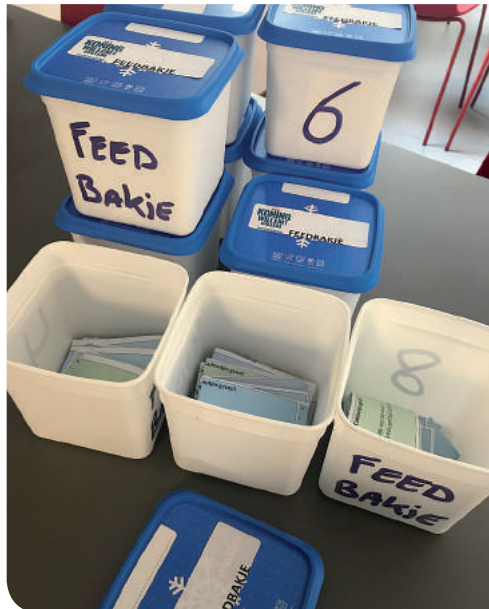


Foto 1: Feedbakjes

het werken met zogenaamde 'feedbakjes' (zie foto 1). Deze bakjes zijn al succesvol gehanteerd in het onderwijsprogramma van de sportacademie. Deze bakjes bevatten vooraf opgeknipte delen van de rubric, waarbij at random criteria worden besproken binnen de groep of met elkaar. Het principe werkt als een 'kletsput', het gekozen briefje wordt besproken met de lesgever, en de studenten geven aan op welk niveau de lesgever voor dat criteria heeft gescoord en waarom. Het voordeel is dat studenten meer betrokken raken bij het evalueren (Black & William, 2009), tegelijkertijd (onbewust) de criteria beter leren begrijpen en toepassen, en leren om elkaar concrete tips te geven waarmee het leerproces wordt geactiveerd. De feedbakjes kunnen ook klassikaal gebruikt worden om a.d.h.v. een voorbeeld op video de studenten te trainen in het geven van feedback en of het delen van de criteria voor succes.

## Tot slot

Het toepassen van een rubrics, peer-feedback en zelf-assessment in de onderwijspraktijk is aan te raden, mits deze middelen niet direct leiden tot een summatieve beoordeling maar gebruikt worden vanuit een formatieve functie om het gat tussen het gewenste en het huidige niveau van de student te dichten. Daarnaast is het aan te raden om al vroeg in de opleiding te starten met feedbacktraining voor zowel docenten als studenten. Met name feedforward wordt in veel gevallen nog weinig gebruikt, terwijl dit een vitaal onderdeel van het feedback proces is (Quinton & Smallbone, 2010).

*Thijs is opleidingsdocent aan het Koning Willem I College, 's-Hertogenbosch en alumnus van de Master Sport- en Bewegingsonderwijs, Fontys Eindhoven.*

## Referenties

- Black, P.J., Wiliam, D. (2009). Developing the theory of formative assessment. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 21(1), 5–31.
- Brooks, C., Carroll, A., Gilles, R.M., Hattie, J. (2019). A Matrix of feedback for learning. *Australian Journal of Teacher Education*, 44-4, 14-32.
- Brown, E., & Glover, C. (2005). Refocusing written feedback. 13th Improving Student Learning Symposium.
- Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of Educational Research*, 77(1), 81-112.
- Leahy, S., Lyon, C., Thompson, M., & Wiliam, D. (2005). Classroom Assessment: Minute by Minute, Day by Day. *Educational Leadership*, 63(3), 19-24.
- 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. Quinton, S., & Smallbone, T. (2010). Feeding forward: Using feedback to promote student reflection and learning - a teaching model. *Innovations in Education and Teaching International*, 47(1), 125-135.
- Contact**  
th.dejong85@gmail.com
- Kernwoorden**  
evalueren, formatief, beoordelen, ontwikkeling.