

‘Formatief Toetsen’

– René Kneyber



Handelingsbrutaal

DIDACTIEF

OPINIE EN ONDERZOEK VOOR DE SCHOOLPRAKTIJK



Waar
gebruiken
we toetsen voor?

Formatieve evaluatie
(evalueren **om** te leren)

Waar
gebruiken
we toetsen voor?

Formatieve evaluatie
(evalueren **om** te leren)

OF

Summatieve evaluatie
(beoordelen **van** het leren)

WIE LEERT ERVAN?

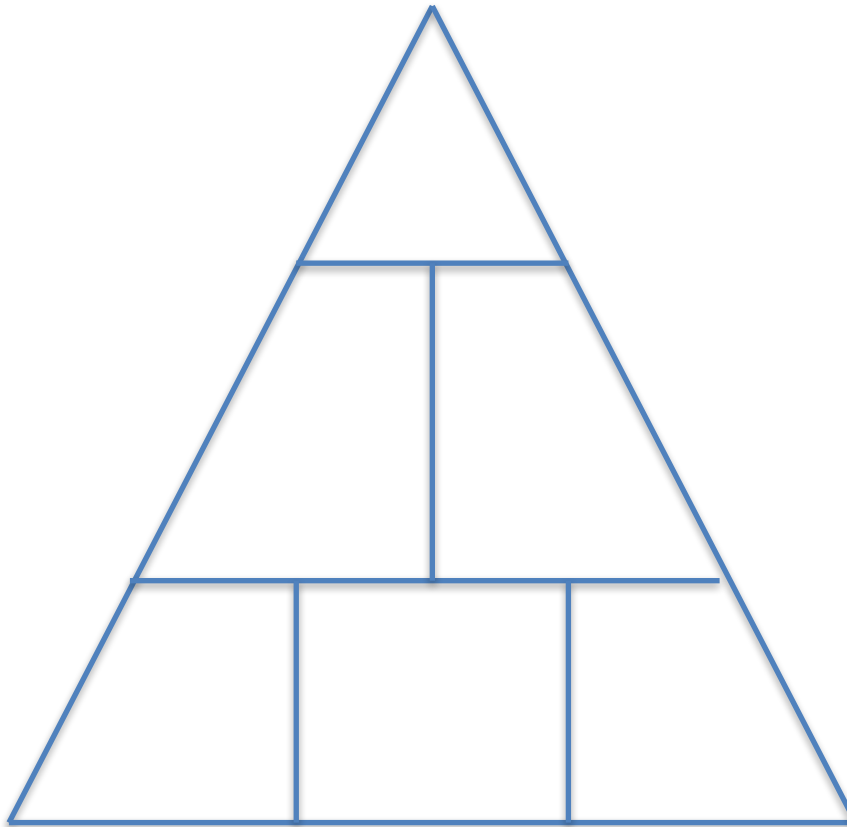
- 1. De leraar**
- 2. De leerling(en)**

GERICHT OP

1. Proces

2. Product

Voorbeeld



Een ding dat ik
al wist

Twee vragen
waar ik graag
een antwoord
op krijg

Drie dingen die
ik in deze les
heb geleerd

CIJFERS GEVEN WERKT NIET

DYLAN WILIAM



DIDACTIEF
www.didactief.nl



Dominique Sluijsmans & René Kneyber (red.)

Toetsrevolutie

Naar een feedbackcultuur
in het voortgezet onderwijs



PHRONESE

INTEGRATIE VAN 3 STRATEGIEËN

1. Het opstellen, verduidelijken en communiceren van leerdoelen
2. Informatie verkrijgen over het niveau van de leerling door het leren zichtbaar te maken
3. Feedback die leidt tot doelgerichte activiteit

Strategie 1/3

Het opstellen, verhelderen en communiceren van leerdoelen

WAAROM DOELEN?

Effect op leerlingen

- Doelgerichter (zeker de zwakke leerlingen).
- Biedt zekerheid, waar ze vervolgens naar vragen.
- Worden specifiekier wanneer ze om hulp vragen.
- Ontwikkelt een leercultuur.
- Kwaliteit van het werk wordt beter.
- Gedrag verbetert.
- Houden langer vol.
- Meer eigenaarschap wanneer verantwoordelijkheid verschuift van leraar naar leerling.
- Worden zelf-evaluatiever.
- Meer enthousiasme om te leren.

Effect op leraren

- Doelgerichter
- Maakt eigen begrip van leerdoel scherper.
- Verwachtingen gaan omhoog.
- Focus op kwaliteit in plaats van hoofdstukken afwerken.
- Kritischer op activiteiten.
- Versterking van relevant vocabulaire.
- Helpt om beter te kunnen reflecteren op opbrengsten van lessen.
- Helpt beter te communiceren met ouders.

LESDOEL OP HET BORD?

Je moet van een lineaire tabel
een grafiek kunnen tekenen
wanneer alle getallen positief zijn

COMMUNICEREN

- Leerlingen gaan een boekenpitch over een gelezen boek maken (havo-3);
- Ze kijken eerst drie voorbeelden van Kluun, Cronenberg en Giphart.
- Ze schrijven zelf vier succescriteria op.
- In groepjes uitwisselen en verwerken.
- Daarna klassikale verwerking

RESULTAAT (MET GEDEELD EIGENAARSCHAP)

Categorie	Succescriteria	Weging			
Houding	Rechtop Gebaren Klas inkijken zelfverzekerd	20	20	20	20
Inhoud	Opbouw Korte samenvatting Cliffhanger Thema (theorie)	30	30	40	30
Taalgebruik	Begrijpelijke woorden Articuleren Enthousiast (niet te) Hard genoeg praten vlot praten goede argumenten	20	20	10	20
Presentatie	Aandacht voor humor en originaliteit Stemgebruik	30	30	30	30

Voorbeeld van Gerdineke van Silfhout

Strategie 2/3

Informatie verkrijgen over het niveau
van de leerling door het leren
zichtbaar te maken

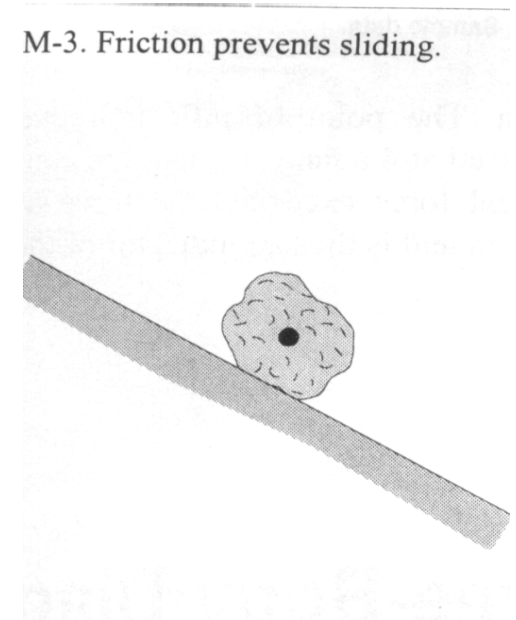
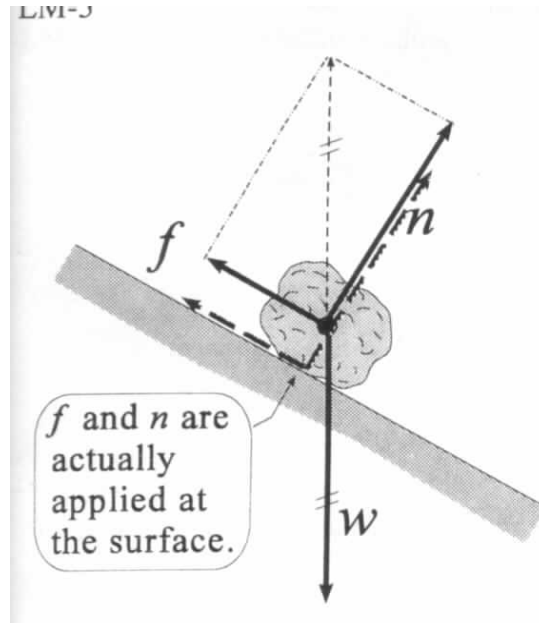
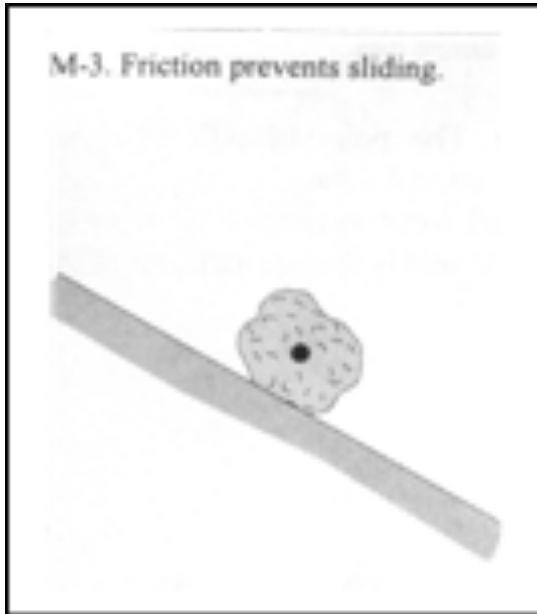
WISBORDJES



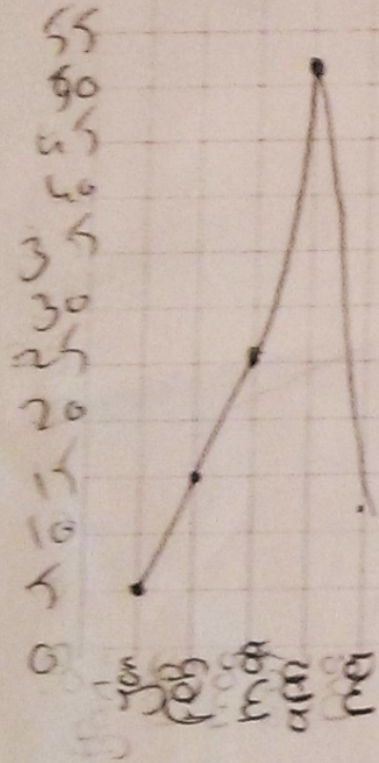
VERBINDINGSWOORDEN

Werken bij Albert Heijn is altijd gezellig en levert je heel wat op. Maar we begrijpen ook dat je tijd wilt overhouden voor vrienden, sporten en school. Daarom kun je bij ons al aan de slag in een bijbaan vanaf zes uur per week. Er is altijd wel een geschikt moment te vinden, want onze winkels en Pick up Points zijn vaak zeven dagen per week open tot acht, negen of tien uur 's avonds. En er is er altijd wel één bij jou in de buurt.

WELKE KRACHTEN WERKEN ER?

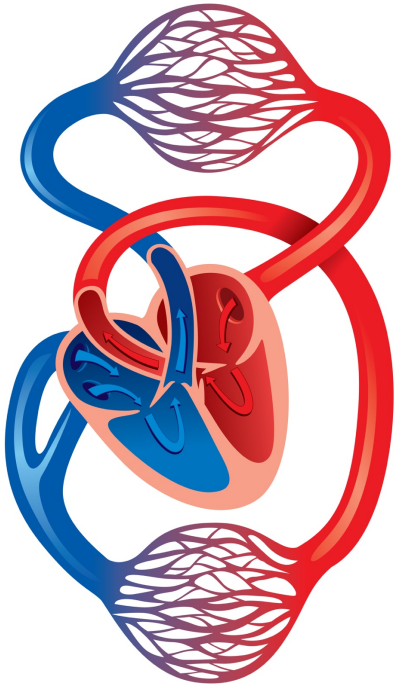


Maand	januari	Februari	maart	April	Mei
aantal	5	15	25	52	14

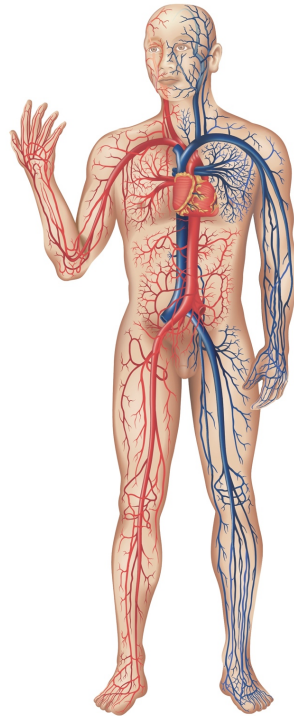
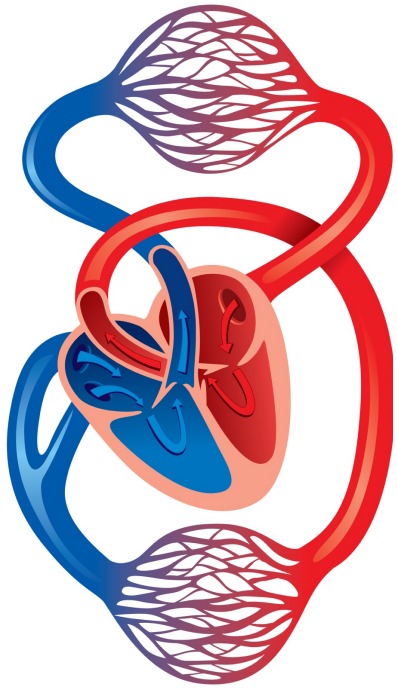


Exit ticket 'Lijndiagram'

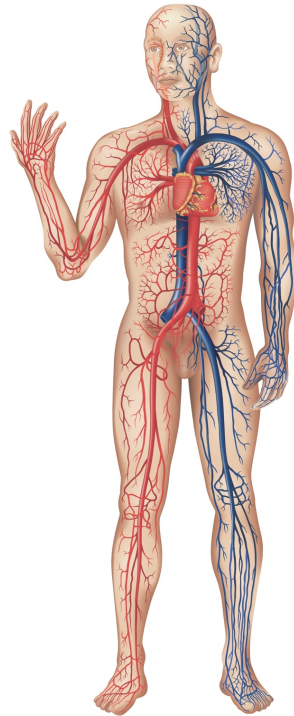
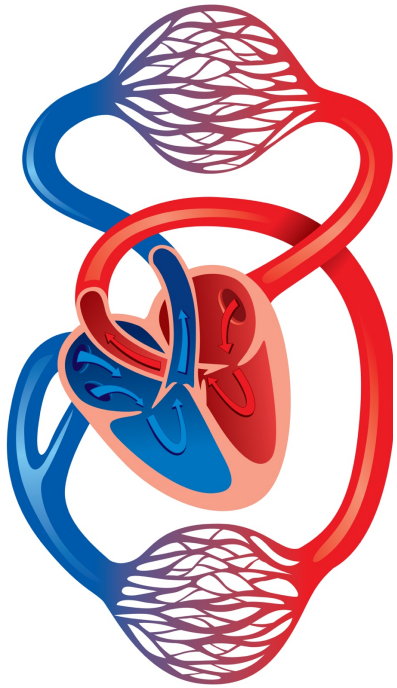
Exit ticket 'Bloedsomloop'



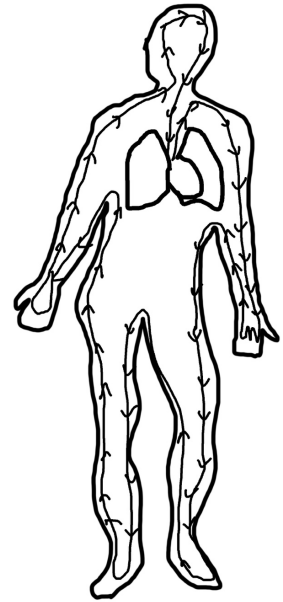
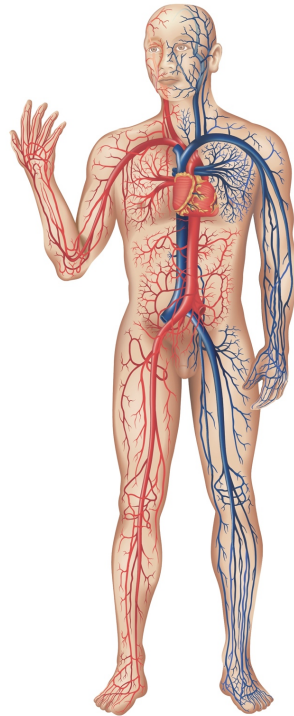
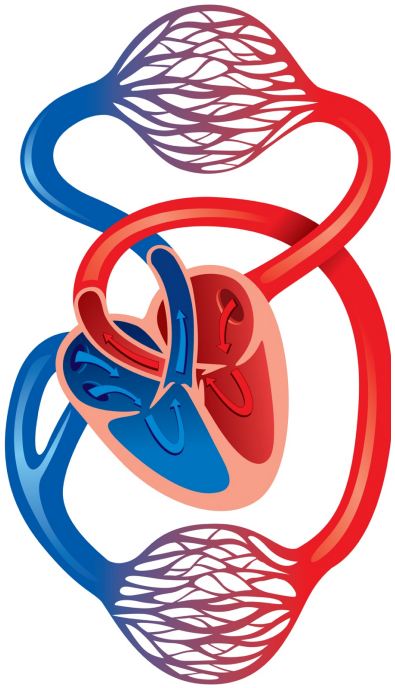
Exit ticket 'Bloedsomloop'



Exit ticket 'Bloedsomloop'



Exit ticket 'Bloedsomloop'



MEERKEUZE

Wanneer water kookt, dan zijn er grote bellen in het water. Waar bestaan die uit?

- a) Lucht
- b) Warmte
- c) Stoom
- d) Zuurstof en waterstof



ONLINE?

- Kahoot.it
- Goformative.com
- Plickers.com
- Socrative.com
- Etc.....

VEREISTEN

- Alle leerlingen tot denken bewegen;
- Snel antwoorden kunnen interpreteren (binnen 30 seconden);
- Informatie moet dezelfde les toepasbaar zijn (of de volgende les);
- Meerkeuze is de minste optie.

Strategie 3/3

Feedback die leidt tot
doelgerichte activiteit

Soorten feedback: Israel

30

- 264 *low and high ability* 10-jarigen in 12 klassen in 4 scholen; analyse van 132 leerlingen aan de top en onderkant van de klas;
- Zelfde manier van lesgeven, zelfde doelen, zelfde leraren, zelfde werk
- Drie soorten feedback: scores, opmerkingen, scores+opmerkingen

	Achievement	Attitude
Scores	geen vooruitgang	Goede IIn: growth Zwakke IIn: fixed
opmerkingen	30% vooruitgang	Goede IIn: growth Zwakke IIn: growth

Vraag

31

	Prestaties	Leerhouding
Scores	geen vooruitgang	Goede IIn : growth Zwakke IIn: fixed
Opmerkingen	30% vooruitgang	Goede IIn: growth Zwakke: growth

Wat gebeurde er als leerling en scores én opmerkingen kregen?

- A. Vooruitgang: 30%; Leerhouding: iedereen growth
- B. Vooruitgang: 30%; Leerhouding : Goede IIn growth, slechte IIn fixed
- C. Vooruitgang: 0%; Leerhouding: allemaal growth
- D. Vooruitgang: 0%; Leerlinghouding: Goede IIn growth, slechte IIn fixed
- E. Iets anders

Soorten feedback: Israel (2)

32

- 200 negen- en tienjarigen
- Divergente denk opdrachten
- 4 groepen
 - experimental group 1 (EG1); opmerkingen
 - experimental group 2 (EG2); cijfers
 - experimental group 3 (EG3); complimenten
 - control group (CG); geen feedback
- Prestaties
 - $EG1 > (EG2 \approx EG3 \approx CG)$
- Opspelende ego's
 - $(EG2 \approx EG3) > (EG1 \approx CG)$

Effecten van feedback

33

- Kluger & DeNisi (1996) meta-studie 3000 studies
- weggelaten:
 - ▣ Zonder duidelijke controles
 - ▣ Slecht ontworpen
 - ▣ Minder dan 10 deelnemers
 - ▣ Waar prestaties niet werden gemeten
 - ▣ Zonder details van de effect-grootte
- Er bleven 131 studies over, 607 effectgroottes, met 12652 deelnemers
- Gemiddeld genomen verbetert feedback prestaties
 - ▣ Effectgroottes verschillen enorm
 - ▣ 38% (50 v.d. 131) van de effect groottes waren negatief

38% van gevallen pakt feedback negatief uit

Responstype	Feedback zegt iets over een prestatie	
	Doel niet gehaald	Beter dan doel
Gedragsverandering	Gaat beter zijn best doen	Doet minder zijn best
Veranderen doel	Vermindert aspiraties	Verbetert aspiraties
Doel loslaten	Doel te moeilijk vinden	Doel te makkelijk vinden
Feedback afwijzen	Negeert feedback	Negeert feedback

Altijd iets doen met de feedback

35

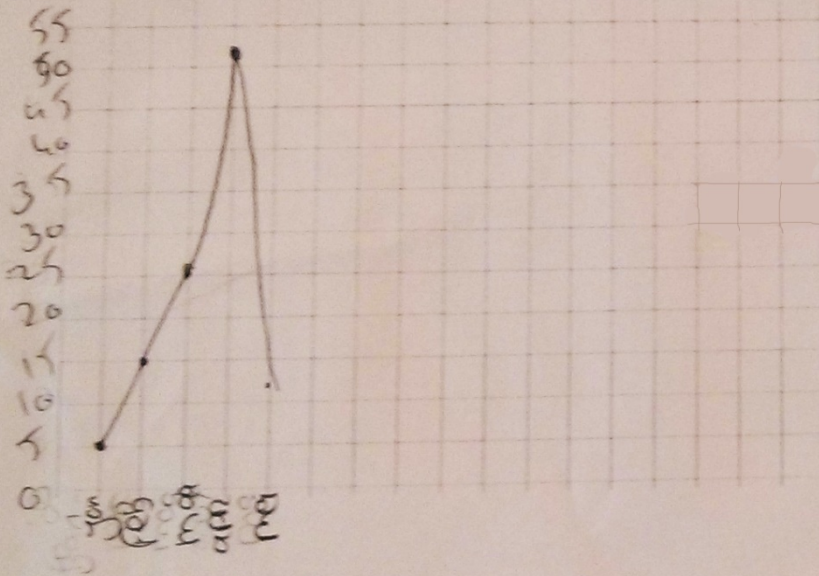
- Feedback werkt pas formatief als de informatie gebruikt wordt om de prestatie te verbeteren

Checklist Lijndiagram

Getallen of woorden bovenin tabel staan langs horizontale as	Getallen langs horizontale as staan op de lijntjes	De verdeling over de verticale as is lang genoeg	Getallen langs verticale as staan op de lijntjes	De verdeling over de verticale as is met gelijke stappen	Punten zijn allemaal goed getekend (1 mm nauwkeurig)	De lijn is met de losse hand getekend en gaat door de lijntjes	Namen bij de assen	Assen met Liniaal getekend
1	2	2	2	2	2	2	0	0

2) Verwerk de volgende neerslagmetingen in een lijndiagram.

Maand	januari	Februari	maart	April	Mei
aantal	5	15	25	52	14

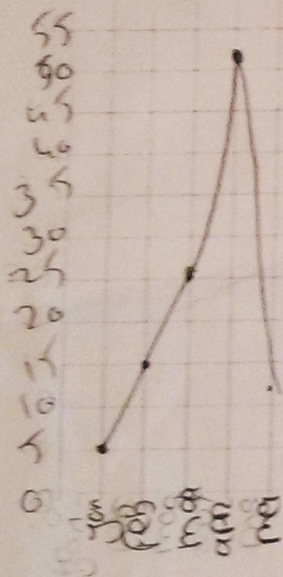


Checklist Lijndiagram

Getallen of woorden bovenin tabel staan langs horizontale as	Getallen langs horizontale as staan op de lijntjes	De verdeling over de verticale as is lang genoeg	Getallen langs verticale as staan op de lijntjes	De verdeling over de verticale as is met gelijke stappen	Punten zijn allemaal goed getekend (1 mm nauwkeurig)	De lijn is met de losse hand getekend en gaat door de lijntjes	Nan bij c asse
1	2	2	2	2	2	2	0

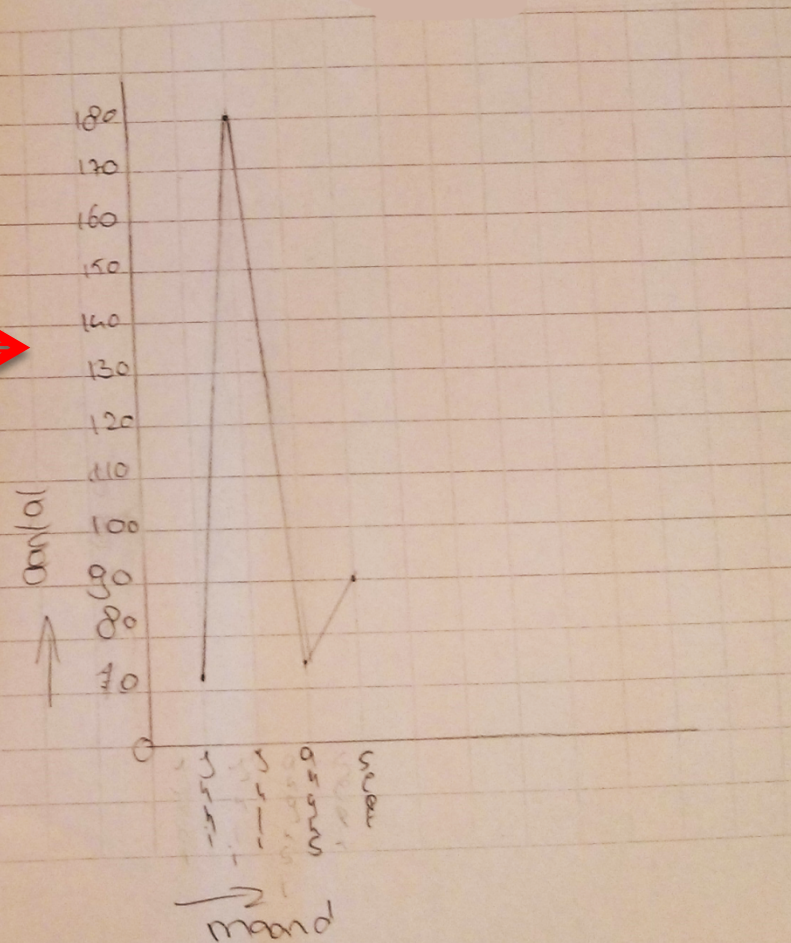
2) Verwerk de volgende neerslagmetingen in een lijndiagram.

Maand	januari	Februari	maart	April	Mei
aantal	5	15	25	52	14



lijndiagram

MAAND	jun	juli	augustus	september
aantal	72	180	74	90



Gouden tips voor het geven van feedback

38

- Feedback moet:
 - ▣ Denken veroorzaken
 - ▣ Richting geven aan hoe te verbeteren
 - ▣ De leerling meer tijd kosten dan de leraar
 - ▣ iets mee gedaan worden door de leerling!
 - ▣ Verwijzen naar succescriteria/rubrics