

## Handleiding Implementatie Taalbewust Docent

### Doel

Alle vak- en taaldocenten bewust werkend aan de taalontwikkeling van de leerlingen, van het vmbo doorlopend tot en met het mbo: dat is het ideaal. De website bevat handreikingen voor het vormgeven van taalontwikkende didactiek. Daarnaast zijn er instrumenten beschikbaar voor reflectie en monitoring: de Reflectielijsten, de Peiling Taalbewust Docent en de Peiling leerlingervaring. Deze instrumenten bieden docenten en management inzicht in de praktijk in de klas. Docenten reflecteren op hun eigen handelen of dat van een collega, leerlingen vertellen wat zij ervaren. Op basis daarvan kunnen docenten hun lespraktijk verbeteren.

Behalve reflectie op docentniveau bieden de reflectie-instrumenten echter ook input voor monitoring van de implementatie. Zij kunnen ingezet worden om op teamniveau te kijken naar de implementatie van het taalontwikkende onderwijsbeleid en passende vervolgstappen te formuleren op weg naar het ideaal.

De Implementatie Taalbewust Docent kan zo worden gedaan, dat er een systematische evaluatie is van het implementatieproces, met als doel te kijken naar verbetermogelijkheden. Alle betrokkenen kunnen daarbij een rol spelen: het management, de vak- en taaldocenten zelf, hun collega's en de leerlingen. Op die manier zet het management een interne beweging in gang, waarbij het team (mede)-eigenaar wordt van het ontwikkelingsproces naar taalontwikkende didactiek op de opleiding.

In de volgende paragraaf wordt het idee achter de Implementatie Taalbewust Docent beschreven. De instrumenten zelf zijn te vinden op de betreffende productpagina's op de website, met uitzondering van het format voor de rapportage en acties. Deze staat bij het product Implementatie Taalbewust Docent.

### Werken met de Implementatie Taalbewust Docent

De Implementatie Taalbewust Docent ondersteunt het ontwikkelingsproces in een aantal stappen:

- Bewustwording van het team: waarom zouden we?
- Nulmeting: wat is de beginstand, waar staan we nu?
- Verbeteracties: wat gaan we doen?
- Monitoring en evaluatie van de verbeteracties: doen we wat we wilden en helpt het?
- Formuleren van verdere acties enz.

Deze fasen worden hieronder toegelicht.

## Bewustwordingsproces

Het is het effectiefst wanneer een veranderingsproces in gang wordt gezet vanuit een gezamenlijk besef dat die verandering nodig is. Niet alle docenten van de opleiding zullen zondermeer vinden dat zij een rol hebben in de taalontwikkeling van de leerlingen. Wanneer het management besluit dat taalontwikkende didactiek belangrijk is voor het schoolsucces van de leerlingen en hun doorstroomkansen, dan is het verstandig tijd te besteden aan draagvlak hiervoor in het docententeam. Het draagvlak moet dan zodanig zijn, dat elke docent zich committeert aan het doel: de inzet van iedere docent is essentieel. In de praktijk zal blijken dat het proces van bewustwording in fasen wordt doorlopen, waarbij de verschillende fasen niet zo strikt te scheiden zijn. Voor de ene docent is een gesprek tijdens de nulmeting een eyeopener, voor de andere docent een lesbezoek bij een collega en bij weer een andere een gesprek met een leerling. Het is van belang om gedurende het gehele implementatieproces, waar nodig, aandacht te besteden aan bewustwording bij het team.

## Nulmeting

Is er draagvlak gecreëerd, dan kan de ontwikkeling in gang gezet worden. Maar waar te beginnen? En hoe meet u straks of de acties vruchten afwerpen? Peil daarom eerst de uitgangspositie in de vorm van een nulmeting. Daarin houdt u de bestaande praktijk van docenthandelen, leerlijnen, deskundigheidsbevordering e.d. tegen het licht. U ziet dan niet alleen wat er goed gaat en wat beter kan, maar u krijgt ook informatie over waar docenten aan willen werken en welke punten moeilijk liggen. En voor welke aandachtspunten het team zelf verbeteracties kan formuleren en voor welke er wellicht externe ondersteuning moet worden gezocht.

De opbrengst van de nulmeting is de basis voor een concreet actieplan. Betrek het team bij de opstelling van het actieplan. Gebruik de wensen van de docenten zoals die uit de nulmeting blijken, en geef docenten de gelegenheid te reageren op het concept van het actieplan.

De Implementatie Taalbewust Docent bevat voor de nulmeting en de inzet van verbeteracties de volgende instrumenten:

- Voor de taal en vakdocent:
  - Reflectielijsten voor de taal- en vakdocent.
  - Een formulier voor werkervaring en opleiding.
  - Een handleiding bij de reflectielijsten.
- Voor het management:
  - En leidraad voor het peilingsgesprek met de docent.
  - Een leidraad voor een gesprek met leerlingen over hun ervaring.
  - Rapportage en Actieplan Implementatie Taalbewust Docent.

## Verbeteracties, monitoring en evaluatie

Tijdens het uitvoeren van de gekozen verbeteracties en na afloop ervan kunt u monitoren of de acties worden uitgevoerd en of ze het gewenste effect hebben. U peilt dan tussentijds de stand van zaken. Hiervoor kunt u, al naar gelang de aard van de

verbeteracties, dezelfde instrumenten gebruiken die ook in de nulmeting dienst doen. U kunt dan de nulmeting vergelijken met de tussentijdse of eindmeting.

Maak het team deelgenoot van de vorderingen op de aandachtspunten. Wanneer de verbeteracties naar tevredenheid zijn geïmplementeerd, kan een actieplan worden gemaakt voor de volgende aandachtspunten. Ook hier weer kan het team een rol spelen, zowel in het bepalen of 'we' tevreden zijn als in de selectie en aanpak van de volgende aandachtspunten.

### **Evaluatie taalontwikkeling leerlingen**

Het doel van taalontwikkende didactiek en doorlopende leerlijnen, is uiteindelijk de taalontwikkeling van de leerling. Behalve de monitoring en evaluatie van de inspanningen van de docenten, is het ook belangrijk de vorderingen van de leerlingen te meten. U kunt hiervoor Diataal gebruiken. Als u de taalvaardigheid van de leerlingen meet in de nulmeting en na bijvoorbeeld een jaar weer, en u doet dat met alle groepen en elk jaar opnieuw, dan kunt u de resultaten over verschillende jaren met elkaar vergelijken. U krijgt dan inzicht in het effect van de toegenomen vaardigheid van de docenten in taalontwikkende didactiek op het taalniveau van de leerlingen.

### **Goede raad...**

Drie constatering met daaruit voortvloeiende raad willen we u niet onthouden:

1. Onderwijsverbetering is een kwestie van lange adem. Loop daarom niet in zeven sloten tegelijk en stel realistische doelen.
2. Onderwijsverbetering hangt vaak op personen. Vertrekken zij of krijgen zij een andere functie, dan zakt de verkregen verbetering weer in elkaar. Sta dus als management vol overtuiging achter taalontwikkende didactiek en de nodige acties daarvoor. En stel vervolgens, als vooruitgeschoven post van het management, een coördinator Taalbewust Docent aan. Deze is voor het team het enthousiasmerende, doortastende en ondersteunende gezicht van het gezamenlijke doel. Laat de coördinator regelmatig rapporteren aan het management en faciliteer hem of haar volledig.
3. Docenten leren heel veel van reflectie, uitproberen en meekijken bij een collega als het gaat om didactisch handelen. Dit is zelfs een stuk effectiever dan een training waarin zij te horen krijgen 'hoe het moet'. Vermijd daarom het type deskundigheidsbevordering waarin de sleutelrol is weggelegd voor trainingen. Trainingen moeten ondersteunend zijn aan het eigen leerproces en de bijbehorende, onderzoekende handelingen van de docent - en niet andersom. Faciliteer de docenten hierin.