

PRAKTIJKGERICHT SAMEN LEREN

Vakspecifiek leren van taaldocenten

Investeren in het bij- en nascholen van docenten staat gelijk aan het investeren in de kwaliteit van het onderwijs zelf. Het is echter de vraag of veelvoorkomende professionaliseringsactiviteiten, zoals de traditionele studiedagen, wel zo effectief zijn. CPS onderzocht in een pilot een alternatief waarbij de ontwikkeling van het vakgebied moderne vreemde talen in de school gekoppeld werd aan het leren van individuele mvt-docenten.

MAARTJE VISSER

Een volle aula: studiedag. Een opening door de schoolleider, een inleidende lezing over het thema van de dag en vervolgens uiteen in workshoprondes. Hoewel dergelijke studiedagen inspirerend kunnen zijn, is de verstaalslag van zo'n studiedag naar (en daarmee het effect op) het dagelijks handelen in de onderwijspraktijk vaak moeizaam te maken. Andere vormen van leren – zoals in ontwikkelbijeenkomsten – sluiten beter aan bij de leer-vragen van de vakdocenten zelf. In dit artikel een verslag van ervaringen met vakspecifiek leren van taaldocenten.

Leren van docenten

Docenten zijn van wezenlijk belang voor de kwaliteit van het onderwijs. Op basis van een meta-analyse van

gegevens uit 35 landen onderscheidde Marzano (2003) elf factoren die invloed hebben op leerlingresultaten. Bij drie van die elf factoren spelen docenten direct een rol: instructiestrategieën, klassenmanagement en curriculum- en leergangontwikkeling. Om goed onderwijs mogelijk te maken zal er dus geïnvesteerd moeten worden in het leren van docenten. Onderzoek naar het leren van docenten (Van Driel, 2006) laat zien dat dit echter niet vanzelfsprekend gebeurt. Docenten leren vooral op de eigen werkplek, van anderen en door te doen. Dit leren blijft vaak impliciet en ongepland (Kwakman, 1999). Vaak zijn juist concrete praktijksituaties of -problemen aanleiding voor het zoeken naar een oplossing en de te ondernemen (leer)activiteiten moeten vrij eenvoudig te realiseren zijn. Docenten zijn bovendien minder geneigd te reflecteren over oorzaken van (praktijk)proble-

men, en wanneer ze reflecteren dan gebeurt dat niet op een cyclische manier. Ze vinden het moeilijk om leereffecten aan te geven (Kwakman, 1999). Opvallend is verder dat de meeste docenten individueel leren, hoewel ze wel vinden dat leren een sociaal proces is. Ze werken relatief weinig samen en krijgen hierdoor ook weinig feedback van collega's. Docenten maken daarmee te weinig gebruik van de mogelijkheden die er zijn om hun didactisch handelen te verbeteren (Kwakman, 1999). Ze zijn daarvoor ook weinig geschoold (Van den Berg & Vandenberghe, 1999).

De school wordt door docenten als goede leerplek ervaren: waar de waardering voor de school als leerplek stijgt, daalt die voor externe cursussen en begeleiding (Tjepkema, 2002). Externe cursussen hebben ook minder effect door vaststaande onderwerpen en door het

veelal ontbreken van follow-up. Fullan (2001) pleit dan ook voor werkpleklernen, maar constateert dat scholen nog slecht ingericht zijn om leren en onderwijzen te integreren.

Docenten vinden zichzelf betrokken en deskundig (SBL, 2006). Ze willen dan ook graag een belangrijke bijdrage leveren aan het beleid op school, maar geven aan dat het moeilijk is van elkaars kennis en ervaring gebruik te maken. Ze willen zich graag inzetten voor de vernieuwing van het onderwijs en voor hun eigen professionalisering, maar komen daar onvoldoende aan toe. Bovendien hebben ze behoefte aan leren op maat en willen ze invloed hebben op de inhoud en de vorm van hun professionalisering. Hun eigen praktijkkennis moet centraal staan en praktische aspecten van het lesgeven moeten de basis vormen.



Foto: Anda van Riet

Talentverkenning

- Welke talenten heb je (in relatie tot het mvt-onderwijs)?
- Waar liggen je interesses?
- Welke vakinhoudelijke bagage heb je in 'je rugzak'?
- Op welke terreinen heb je goede voorbeelden voor mvt ontwikkeld (vaardigheden/didactiek)?

Talenteceptie

- Pak een bordje en schrijf op de achterkant je voor- en achternaam.
- Bevestig, met een speldje, de bordjes op elkaars rug.
- Pak een pen, loop rond en schrijf bij je collega's een persoonlijk talent van hem/haar op het bordje op zijn/haar rug, schrijf je naam erbij!
- Zorg er met elkaar voor dat iedereen minimaal twee talenten op zijn/haar rug heeft.
- Als het tijd is: haal de bordjes van elkaars rug.
- Zelf lezen en afsluiting met een groepsronde.

Kader 1. Talentverkenning en talenteceptie

Docenten Talent

Om goed aan te kunnen sluiten bij individuele leervragen en leerwegen is zicht op eigen kunnen én zicht op kwaliteiten van collega's van belang. Al in 2003 is het zogenaamde docententaalportfolio ontwikkeld, toegankelijk via <www.europeestaalportfolio.nl>. Dit instrument bevat een eerdere versie van de beroepsstandaarden die Levende Talen als vakvereniging heeft ontwikkeld voor de eigen leden in het BiT-project. Toch wordt dit instrument maar weinig gebruikt, blijkt uit onderzoek (De Graaff & Gierman, 2006). Een van de belangrijkste redenen is dat het docententaalportfolio niet ingebed is in het personeelsbeleid van de school.

CPS voerde in 2010 een pilot uit op het Jac. P. Thijsse College, CSG Liudger en een verkenning op het Hondsrug College in Emmen. Doel daarvan was om de ontwikkeling van het vakgebied moderne vreemde talen in de school te koppelen aan het leren van individuele mvt-docenten. In dit traject hebben we eerst situatie in het mvt-onderwijs vastgesteld en vervolgens gekeken naar de visie op mvt-onderwijs: 'Wat vinden we belangrijk voor het mvt-onderwijs, wat leert de vakliteratuur ons, welke onderwijsvisie heeft onze school en hoe past onze mvt-visie daarbinnen?' Vervolgens hebben we gekeken welke talenten en interesses in het docententeam aanwezig waren. Hierbij hebben we gebruikgemaakt van de werkvormen Talentverkenning en Talenteceptie (zie kader 1). Vaak was dit een eyeopener omdat docenten meestal te weinig samenwerken om hier zicht op te hebben. Daarna hebben

Delen van leerervaringen / lesmateriaal / didactiek (expertopdracht)

Bereid een presentatie voor van 5-7 minuten over een materiaal/werkvorm voor een taalvaardigheid waar je goede ervaringen mee hebt.

1. Wat is het (les)materiaal (verwijs naar het materiaal op een gezamenlijke netwerkschijf/neem kopieën mee)?
2. Voor welke (taal)vaardigheid?
3. Wanneer is het (les)materiaal toepasbaar?
4. Welke voorkennis/randvoorwaarden zijn noodzakelijk?
5. Welke (ERK-)leerdoelen komen aan bod?
6. Welke ervaringen in de klas leverde het lesmateriaal op?
7. Tips voor toepassing door collega's.

Kader 2. Delen van leerervaringen / lesmateriaal / didactiek

docenten met de beroepsstandaarden in het docententaalportfolio ingeschat over welke kwaliteiten ze al beschikten en welke ze verder wilden ontwikkelen. Deze hebben we vertaald in leerzame activiteiten die beschreven zijn in een format leerzame activiteiten (zie publicatie *Docenten Talent*: Visser & Wagenaar, 2010). De leerzame activiteiten zijn vervolgens in ontwikkelbijeenkomsten (en daarbuiten) uitgewerkt. De ontwikkelde materialen én de ervaringen in de klas zijn daarop weer gepresenteerd aan mvt-collega's, zodat zij ook gebruik kunnen maken van de materialen. Zo werd een cyclisch leerproces op gang gebracht (zie ook kader 2 en 3).

Leerervaringen voor andere scholen

De ervaringen op het Jac. P. Thijsse College en op CSG Liudger geven aan dat een koppeling tussen vakinhoudelijk leren, mvt-brede ontwikkeling en schoolontwikkeling werkt én gewaardeerd wordt. Deze manier van werken sluit beter aan bij hoe docenten graag leren. Bovendien wordt door de planmatige aanpak beter inzichtelijk welke randvoorwaarden nodig zijn voor vakinhoudelijk leren en ontwikkelen. Daarbij zijn de volgende punten van belang:

- Breng alle mvt-docenten (en zo mogelijk ook docenten Nederlands) bijeen op ontwikkelmiddagen: plan hiervoor een aantal middagen per jaar. Een middag is efficiënter dan één of twee uur praten zoals vaak gebeurt. Docenten van de onderzochte scholen geven aan dat twee tot vier keer per jaar een dagdeel of een hele dag *good practice* met theorie en daarna praktijkuitwerking goed zou passen.
- Bepleit bij de schoolleiding facilitering voor deze

Adopteer een werkvorm (leren van elkaar)

1. Kies een (taal)vaardigheid.
2. Kies een (in teamoverleg) gepresenteerde werkvorm/aanpak.
3. Wanneer ga je die inzetten?
4. Welke klas?
5. Welke voorbereiding is nodig?
6. Wanneer (op welk teamoverleg) ga je je ervaringen delen?

Kader 3. Adopteer een werkvorm

middagen (en zorg voor tijdige opname in de jaaragenda).

- Maak samen met de collega's een mvt-visie en een activiteitenplan. Verdeel activiteiten naar talenten, interesse en leerwensen van mvt-docenten. Beschrijf de activiteiten en de te verwachten opbrengst (zie bijvoorbeeld de publicatie *Docenten Talent* voor een format leerzame activiteiten).
- Leg een koppeling tussen mvt-ontwikkelactiviteiten en de teamplannen van de teams waar mvt-collega's lid van zijn. Zo wordt duidelijk wat mvt bijdraagt aan het brugklasteam etc.
- Ontwikkel gezamenlijk: dat motiveert en stimuleert leren van elkaar.
- Presenteer de ervaringen met ontwikkelde materialen aan collega's in mvt-overleg: maak een 'leeragenda' met onderwerpen.
- Zorg dat de ontwikkelingen op individueel én mvt-niveau afgestemd worden met de betrokken teamleiders en schoolleider in voortgangsgesprekken (zie voorbeeld kader 4).
- Gebruik – afhankelijk van de eigen wens – het docententaalportfolio om leerwensen te formuleren en het resultaat van ontwikkelinspanningen op te slaan. Dit kan voor persoonlijk gebruik ingezet worden, om te delen met collega's en – wanneer de docent het zelf wil – als onderbouwing voor een beoordeling (bijvoorbeeld voor een hogere functie in de functiemix).

Gezamenlijk leren

Een gezamenlijke, gefaciliteerde, planmatige mvt-ontwikkeling ingebed in het personeelsbeleid van de school kan een meerwaarde betekenen. Als docent kom je meer toe aan gezamenlijk, praktijkgericht leren, als sectie stem je beter af en als team wordt meer gewerkt aan een bijdrage aan doorlopende leerlijnen. Docenten creëren er een persoonlijker leerweg mee

Vragen vakinhoudelijke ontwikkeling teamleider–docent

1. Op welk vakinhoudelijk(e) gebied(en) zou je je willen ontwikkelen (zie <http://tiny.cc/lm-bit>)?
2. Hoe wil je dat aanpakken?
3. Wat is daarvan het resultaat?
 - Wat levert het voor jou op?
 - Hoe merkt de vakgroep dat / hoe ga je je kennis/ervaringen/aanpakken delen?
 - Wat gebeurt er (straks) anders in de klas?
4. Hoe kan ik je daarbij ondersteunen (tijd, middelen, personeel)?
5. Extra check: hoe verhouden de inspanningen zich tot het mvt-plan?

Kader 4. Vragen vakinhoudelijke ontwikkeling teamleider–docent

met meer werkplezier dan via schoolbrede studiedagen en voor de school levert het eenheid, afstemming en vakinhoudelijke ontwikkeling van doorlopende leerlijnen op. ■

Maartje Visser is senior consultant bij CPS Onderwijsontwikkeling. Voor meer informatie over het project *Docententaalportfolio* kunt u contact met haar opnemen (<m.visser@cps.nl> / (06) 558 98 687) of de projectwebsite raadplegen (<www.cps.nl/talencentrum>, 'Informatie voor docenten'). Voor het opvragen van de (gratis) publicatie *Docenten Talent* – zolang de voorraad strekt – kunt u een mail sturen naar <R&D@cps.nl> onder vermelding van verzoek gratis publicatie *Docenten Talent* en uw naam, school en adresgegevens. De inhoud van de map is ook in twee delen te downloaden via <www.cps.nl> (zoek op publicatie *Docenten Talent*) en via <www.onderwijsontwikkeling.nl>.

LITERATUUR

- Berg, R. van den, & Vandenbergh, R. (1999). *Succesvol leiding geven aan onderwijsinnovaties*. Alphen aan den Rijn: Samsom.
- Driel, L. van. (2006). *Professionalisering in school: Een studie naar verbetering van het pedagogisch didactisch handelen* (Dissertatie). Universiteit van Utrecht.
- Fullan, M. (2001). *Leading in a culture of change*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Graaff, R. de, & Gierman, I. (2006). *Evaluatie Docententaalportfolio in de praktijk*. Utrecht: IVLOS.
- Kwakman, K. (1999). *Leren van docenten tijdens de beroepsloopbaan: Studies naar professionaliteit op de werkplek in het voortgezet onderwijs* (Dissertatie). Katholieke Universiteit Nijmegen.
- Marzano, R. (2003). *What works in schools: Translating research into action*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Stichting Beroepskwaliteit Leraren. (2006). *Onderwijs aan het woord*. Utrecht: Auteurs.
- Tjepkema, S. (2002). *Bouwen aan een lerende organisatie: Leerblokkades opsporen*. Alphen aan den Rijn: Samsom.
- Verbiest, C. (2008). *Literatuuronderzoek naar de professionalisering van docenten*. Geraadpleegd via <http://www.personeelsbeleidopschool.nl/themas/professionalisering>
- Visser, M., & Wagenaar, L. (2010). *Docenten Talent: Portfolio voor mvt-docenten*. Amersfoort: CPS.