



Foto: Johan Graus

TRAINING TAALASSESSOREN 'Ik besef nu: ik deed altijd maar wat'

Alle taaldocenten van ROC Nijmegen volgden dit voorjaar een training Taalassessor, ontwikkeld door CINOP. Ook Esther Scholte, docente Engels, nam deel en reageerde verrast op haar eigen leerervaringen: 'Ik dacht altijd dat ik die mondelinge toetsen best goed voor elkaar had. Na de training besefte ik pas wat er allemaal nog meer bij komt kijken. Ik zeg het eens even eerlijk: ik deed maar wat.' DOOR MARIANNE DRIESSEN

Een taalassessor is een professional in het onderwijs die de taalvaardigheid van een leerling beoordeelt. Taaldocenten zijn dat min of meer vanzelfsprekend: zij maken de proefwerken, zij nemen de mondelinge toetsen af en beoordelen de studenten op grond daarvan. De beoordeling krijgt een waardering in de vorm van een cijfer op de schaal van nul tot tien, soms zelfs nog met een cijfer achter de komma.

Zo gaat het al jaren, maar is dat alles? Staan we wel eens stil bij het hoe en wat van beoordelen? Bijvoorbeeld: hoe betrouwbaar zijn onze beoordelingen? Dan doel ik zowel op de methode als op de subjectieve waarneming. Zou een leerling met dezelfde taak of opdracht bij een andere docent of op een andere dag of tijdstip hetzelfde cijfer hebben gekregen? En wat meten we eigenlijk, hoe valide is een beoordeling? Is bijvoorbeeld een vooraf ingestudeerde dialoog representatief voor de gespreksvaardigheid? En wat betekent het cijfer acht voor een Engelstalige brief in klas 3 van een vierjarige mbo-opleiding? Op welk niveau kom je uit als je dit vervolgens relateert aan het Europees Referentiekader (ERK)?

Esther Scholte, docente Engels aan het ROC Nijmegen en deelnemster aan de training Taalassessor: 'Ik stond er nooit bij stil, ik deed die toets gewoon. In de training heb ik pas gezien hoeveel beter het kan.'

Geen cijfers meer

Vanaf 2010 is de systematiek van het ERK leidend in de beschrijving van de behaalde niveaus voor de talen, zowel voor Nederlands als de moderne vreemde talen. Het mbo-diploma is vanaf dan ook geen cijferreeks meer. Scholen hebben de plicht goede examens af te nemen en zijn daarover verantwoording verschuldigd aan de inspectie. Een goed examen valt of staat natuurlijk bij competente beoordelaars. En dat geldt ook voor de talen.

In het mbo wordt al langer geëxperimenteerd met andere vormen van beoordelen die horen bij beroepsgerichte taalverwerving. Assessments passen daar beter bij dan proefwerken. Een assessment bestaat vaak uit een beoordeling van een (gesimuleerde) praktijksituatie, gerelateerd aan het beroep. Dat vraagt om een andere wijze van beoordelen dan een proefwerk nakijken, zeker bij een beoordeling op ERK-niveau. Scholte: 'Ik wil verder kunnen kijken dan hoeveel fouten iemand bij een proefwerk maakt. Want wat zegt dat? Voor mij is het ook belangrijk om te zien hoe ver een leerling in zijn of haar ontwikkeling is. Wat iemand al in huis heeft. Hoe je dat beoordeelt, wil ik in de vingers krijgen.'

Levend materiaal

In de training ontwikkelen de taaldocenten een aantal specifieke competenties die beschreven zijn in het competentieprofiel van de taalassessor. Ze doen dat in verschillende rollen en leren vooral ook elkaar te beoordelen. Tot dusverre ervaren deelnemende docenten dit interactieve gedeelte van de training als meest zinvol, zo ook Scholte: 'Dat oefenen met leerlingen was echt een eyeopener, hoewel ik daar toch echt al zo veel ervaring mee heb.' Op de vraag wat het heeft opgeleverd antwoordt ze: 'Ik heb mijn valkuilen ontdekt bij het beoordelen. Even slikken soms, maar erg leerzaam.'

De training tot taalassessor duurt drie hele dagen, verspreid over een aantal weken. In de tijd tussen de trainingsdagen werken de docenten aan opdrachten en lezen ze enkele achtergrondartikelen. Uitgangspunt voor het programma vormt het competentieprofiel van de taalassessor. Dit is ontwikkeld in samenspraak met een klankbordgroep uit het veld.* Belangrijke competenties zijn onder andere het kunnen beoordelen van taalprestaties met behulp van de prestatie-indicatoren uit het ERK, het geven van constructieve feedback, het rapporteren en het kunnen voeren van een gesprek in de doeltaal om het juiste niveau uit te lokken. In deze laatste rol is de taaldocent echter geen beoordelaar, maar heeft hij de rol van interviewer.

De eerste trainingsdag gaat in op verschillende aspecten van beoordelen en de eigen valkuilen daarbij en het leren methodisch te beoordelen. Oefenmateriaal is schriftwerk van leerlingen. Op die eerste dag wordt er vooral ook gekeken wat docenten al kunnen en wat ze willen leren. Daaruit blijkt meestal een grote behoefte om de examenpraktijk te koppelen aan het ERK en de beroepstaken. De tweede trainingsdag werken de docenten met 'levend materiaal', liefst de eigen leerlingen. Ze werken vanuit verschillende rollen (interviewer, beoordelaar, beoordelaar van de beoordelaar), waarbij de nadruk ligt op gespreksvaardigheid. Vooral de praktische kant van de training geeft veel inzicht. Scholte is daar zeer positief over. 'Ik heb met name veel gehad aan de praktische tips en de beoordelingsformulieren die gebaseerd zijn op het ERK. Die gebruik ik nu volop met mijn eigen leerlingen. Heel handig.'

In het mbo wordt al langer geëxperimenteerd met andere vormen van beoordelen die horen bij beroepsgerichte taalverwerving. Assessments passen daar beter bij dan proefwerken

Voorbeeldoefening met als doelen:

- verhelderen van de valkuilen van een assessor;
- koppeling maken met de eigen ervaringen;
- nadenken over de manier waarop valkuilen omzeild kunnen worden.

In tweetallen

Lees de bijlage waarop u diverse valkuilen ziet staan. Lees deze individueel aandachtig door.

Noem twee valkuilen die u herkent uit bepaalde situaties of waarvan u verwacht dat het valkuilen voor u kunnen zijn. Noteer deze en geef een beschrijving van de situatie waarin u werd geconfronteerd met deze valkuil. Geef uw beschrijvingen aan uw buurman/buurvrouw. Hij/zij geeft u per valkuil minstens één praktische oplossing.

Plenair bespreken we de valkuilen en de mogelijke oplossingen. De trainer deelt een formulier uit met mogelijke oplossingen.

Enkele valkuilen uit de bijlage bij deze oefening:

Contrasteffect

De beoordeling wordt bepaald door een kandidaat te vergelijken met een andere kandidaat (goed of slecht presterend).

Illusie van validiteit

Je vindt de kandidaat sympathiek, in plaats van competent, met een goede beoordeling tot gevolg.

Eerste indruk

Je hebt de neiging om te snel een mening te vormen op grond van een eerste indruk.

Rolverwarring

Je vervalt in een andere rol, bijvoorbeeld begeleider of hulpverlener.

Verbreding

Je brengt geen verdieping aan in je gesprek. Het blijft van algemene aard.

Voorbeeldoefening voor indirecte beoordeling van taalvaardigheid

In drietallen of viertallen (kandidaat, interviewer, taalassessor, observant):

De directiesecretaresse

Je hebt de film gezien van het criteriumgericht interview met de directiesecretaresse. Speel het rollenspel verder vanaf het moment dat ze verteld heeft over het organiseren van de reis naar Duitsland, waarin ze wordt bevraagd op de competentie 'organiserend vermogen'. Ga door met het gesprek en bevestig haar op de competentie 'communiceren in het Duits'. Gebruik ook hierbij het STAR-model.

Andere docenten vonden het werken met vaste protocollen en in tweetallen omslachtig en onrealistisch. Ze denken dat ze daar allemaal geen tijd en ruimte voor hebben. Ze blijven dan zitten met het gevoel wel iets waardevols te hebben geleerd, maar het niet te kunnen toepassen.

Taalportfolio

De training gaat ook in op indirecte vormen van beoordelen. Docenten maken kennis met het taalportfolio en het criteriumgerichte interview (cgi). Het cgi is een gespreksvorm die bij assessments zo betrouwbaar mogelijke gegevens oplevert over de competenties van een kandidaat die nodig zijn voor een baan of een bepaalde taak. Scholte ziet in het cgi ook mogelijkheden om te bekijken en te beoordelen wat iemand kan in een taal. 'Bij ons op school komen leerlingen met nogal verschillende achtergronden en nogal verschillende certificaten, ook voor talen. Dit zomaar opzij leggen en alles over één kam scheren, is natuurlijk geen optie. Daarmee zou je iedereen tekortdoen. Maar hoe weet je wat een leerling kan? Dan is een cgi heel handig: het geeft een betrouwbaar beeld van wat iemand kan in die taal.'

Werken met het beoordelen van een taalportfolio gaat nog een stap verder en is voor veel mbo-docenten vaak ook nog een stap te ver. Simpelweg omdat het nog geen breed gebruikte vorm van beoordelen is bij het kwalificerende examen. Scholte zet het taalportfolio wel in. 'Je moet wel de kwaliteit van de bewijzen kunnen checken. Alleen inleveren is onvoldoende – ik koppel er

Aan de training is een ISO-erkende persoonscertificering door Certiforce gekoppeld. Dit betekent dat de taalassessoren zelf een examen afleggen en worden beoordeeld op hun competenties als taalassessor. De opdrachten die hiervoor moeten worden uitgevoerd kunnen ze doen met eigen leerlingen en samen met een collega-docent. De docenten beoordelen elkaar en doen daar verslag van. Een van de bewijzen die in het portfolio moet komen, is een dvd-opname van een assessment. Daarbij gaat het om een praktijksituatie waarbij de docent de taalvaardigheid van een leerling (meestal is dit gespreksvaardigheid) beoordeelt volgens de standaarden van het ERK. Het is de bedoeling dat collega-docenten elkaar filmen. Aan het portfolio is ook een examen gekoppeld in de vorm van een gesprek met een examinator.

Het persoonscertificaat is vijf jaar geldig en docenten kunnen opgaan voor één of twee talen in één examen. Als docenten kunnen aantonen dat ze hun competenties als taalassessor hebben onderhouden krijgen ze een verlenging van de geldigheid van het persoonscertificaat. Met deze en andere persoonsgebonden certificeringen wordt beoogd de deskundigheid van docenten te verhogen en in beeld te brengen.

Docenten zijn niet verplicht zich te laten certificeren als taalassessor. Scholen (roc's) zijn echter wel verplicht om aan te tonen dat de beoordelaars bij examinering deskundig zijn. Dit is een manier om die deskundigheid te bewijzen.

nu altijd een gesprek aan voor een kwalificerende beoordeling. En waar ik ook veel van heb geleerd: samen met andere docenten over beoordelen discussiëren.'

In de training ontstond veel discussie over het hele concept van 'indirect beoordelen'. Dat kun je wel doen in een sollicitatiegesprek, maar kun je dat ook doen op een examen? En kan het eigenlijk wel voor taal? Door te oefenen bleek dat het tot op zeker hoogte wel degelijk kan, maar dat je ook graag een direct bewijs wilt zien en horen.

In de keuken kijken

De taaldocenten van ROC Nijmegen krijgen van hun school extra tijd om hun portfolio te vullen met bewijzen van hun bekwaamheid als taalassessor. Dit in het kader

van het examen dat leidt tot het erkende certificaat Taalassessor. Veel docenten zien op tegen de certificering. Soms omdat in de voorbereidende opdrachten het de bedoeling is om met collega-docenten samen te werken. Sommigen geven toe dat het gek voelt om zichzelf te laten beoordelen door een andere docent. Het behoort misschien wel tot een ongeschreven etiquette dat docenten elk op hun eigen manier werken en dat je als collega-docenten onderling daar geen vragen over stelt. Zoals een kok ook het liefst in eigen keuken kookt, zonder pottenkijkers.

Het is begrijpelijk dat het een hele omslag vergt om de keukendeur wagenwijd open te zetten en te zeggen: kom maar kijken, film me maar en zeg maar op welke punten ik mezelf nog kan verbeteren. Scholte heeft hier weinig last van en is vastbesloten het certificaat te behalen. Ze heeft er zelfs zin in. 'Ik heb in de afgelopen maanden al van alles verzameld. Voor de dvd-opnames ga ik samenwerken met mijn collega Duits. We gaan elkaar filmen en beoordelen, en ik kijk ernaar uit! Ik weet nu wat het me kan opleveren.'

Erkennen

De training bij ROC Nijmegen was de eerste. Daarna is de training op een aantal punten bijgesteld en inmiddels al bij meerdere roc's uitgevoerd. Ook in het hbo en op de lerarenopleidingen zou deze training waardevol kunnen zijn. Scholte: 'Ik heb op mijn lerarenopleiding wel een module gehad over toetsing en examinering, maar zonder dat het woord ERK viel, laat staan het beoordelen van praktijkassessments of portfolio. Voor mij is er dus veel nieuws hoewel ik pas een jaar geleden ben afgestudeerd. Ik ben me vooral veel bewuster geworden van mijn rol als beoordelaar.'

Uit de evaluatie bleek dit de grootste waarde van de training: de bewustwording van je rol als beoordelaar en de valkuilen die daarbij horen. Daarnaast gaven alle docenten aan dat ze het als bijzonder prettig hebben ervaren om gezamenlijk een training te volgen, wat veel mogelijkheden tot uitwisseling en leren van elkaar biedt. En vooral om in een veilige omgeving te erkennen: 'Ik deed eigenlijk maar wat.' Als taalassessor weten taaldocenten wat ze beoordelen, hoe ze dat moeten doen, met welk doel en op grond waarvan. ■

* Dit competentieprofiel is afgeleid van het competentieprofiel Assessor en is gekoppeld aan het competentieprofiel van de taaldocent van het BiT-project.

Marianne Driessen is senior consultant bij CINOP op het gebied van talen en examinering in het beroepsonderwijs en was medeontwikkelaar van de training Taalassessor.