

TAALBELEIDSEXPERT: SESSIE 6



Evaluëren en vernieuwing vasthouden

Sophie Stroobants

Taalbeleidsexpert

- Sessie 1: Implementatie voorbereiden
- Sessie 2: Krachtige taalleeromgeving
- Sessie 3: Visie ontwikkelen en communiceren
- Sessie 4: Taalbeleidsplan
- Sessie 5: Visie realiseren
- **Sessie 6: Evalueren & Vernieuwing vasthouden**

Werksessies

- **Leerkrachtenstijl kleuter + terugkomsessie**
- **Leerkrachtenstijl lager + terugkomsessie**
- **Talensensibilisering kleuter/lager + terugkomsessie**
- **Differentiatie lager + terugkomsessie**

Even terugblikken

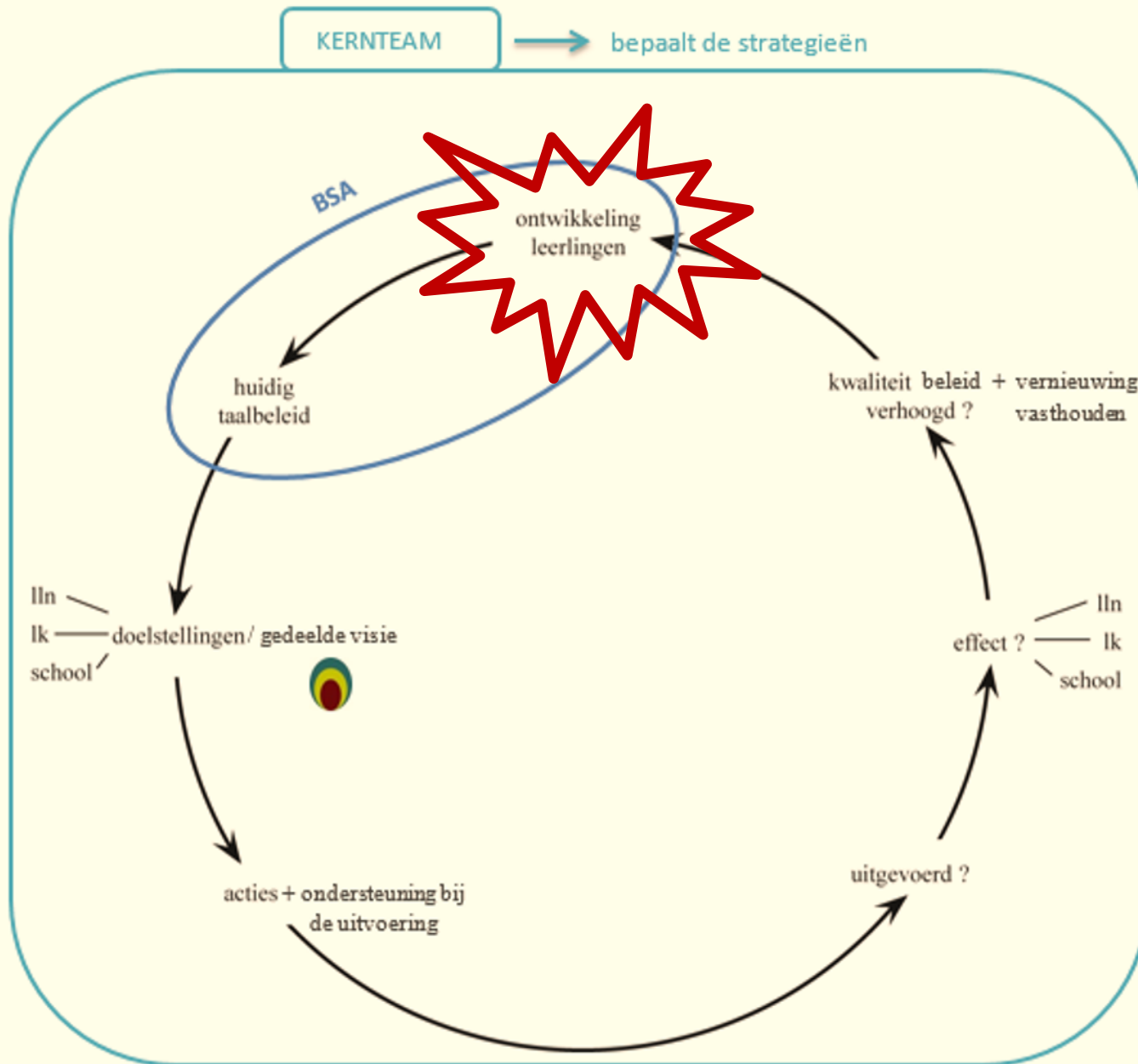


Ervaringen uit Genk



Voorbeelden van de
concrete aanpak

Taalbeleidscirkel



Nood bepalen

- Op welk vlak zijn volgens jullie de noden van de kinderen het hoogste?

Lager		Kleuter	
Spreeken		Spreeken	
Luisteren		Luisteren	
Schrijven		Schrijven	
Lezen		Lezen	

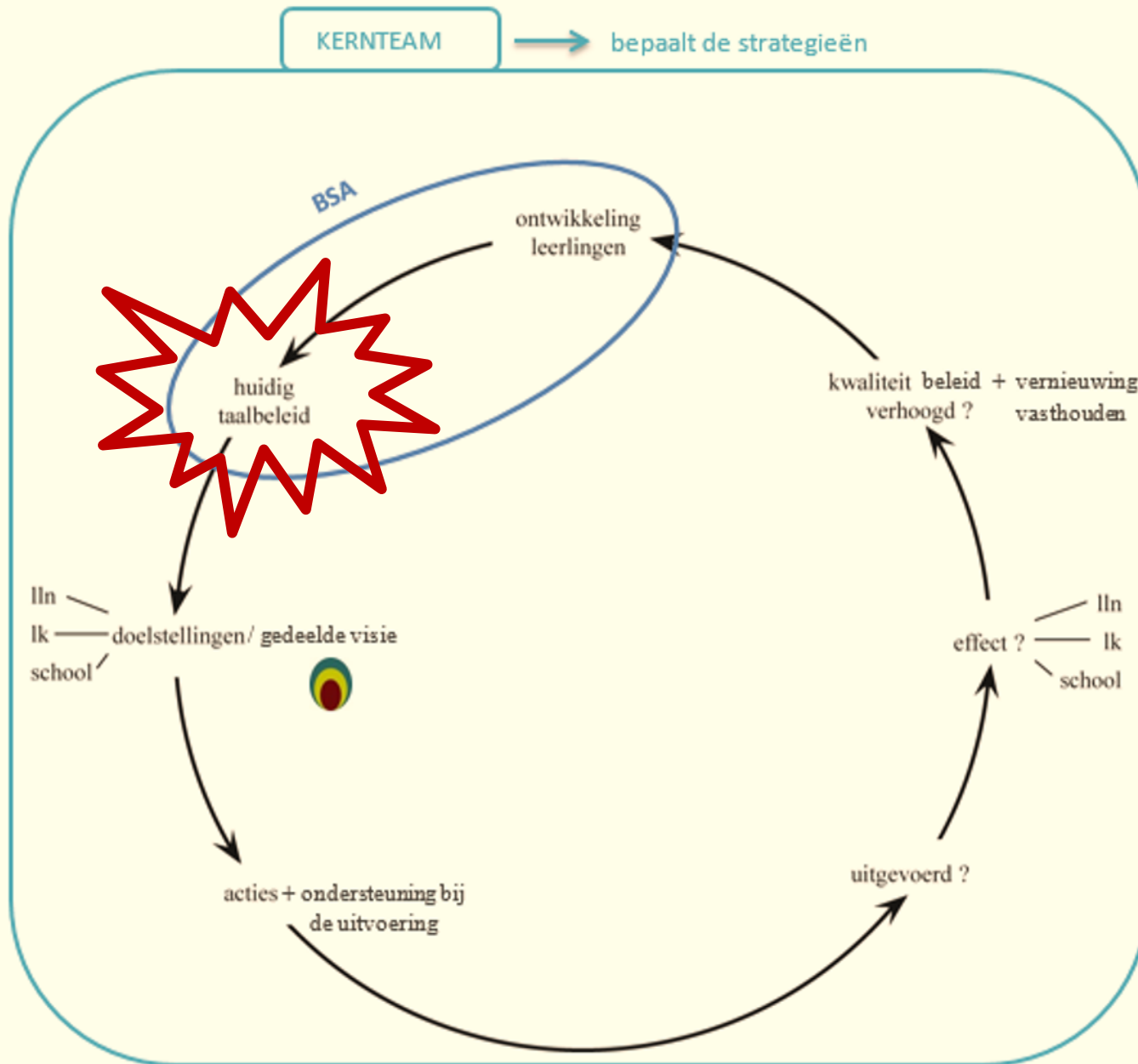
- Nood bepalen

- Vanuit de buik

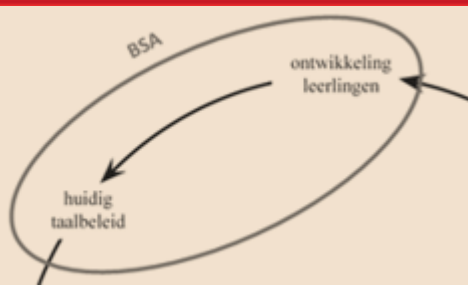


- Op basis van ET/OD
- Evaluatie-instrumenten, doorlichtingsverslag, MDO's ...

Taalbeleidscirkel



Huidig taalbeleid



Opdracht:

Duim: Waar zijn wij al goed in?

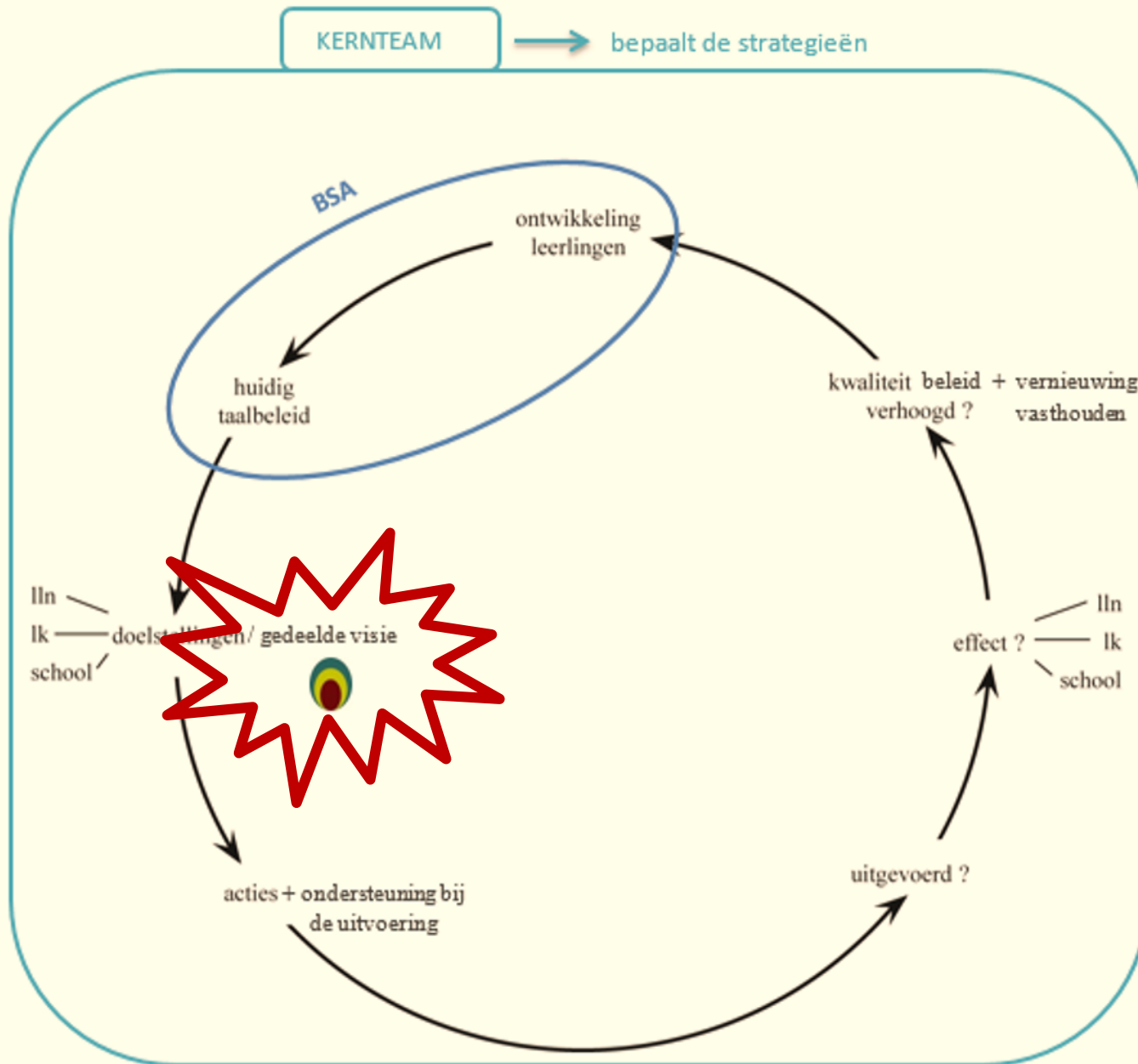
Wijsvinger: Wat plannen we nog in de toekomst?

Middenvinger: Wat willen we zeker niet? Wat zijn onze valkuilen?

Ringvinger: Waar blijven we trouw aan? Wat hebben we al gedaan en willen we zeker behouden?

Pink: Waarin willen we zeker nog groeien?

Taalbeleidscirkel



Ontwikkel visie

- 3 grote stappen in de richting van een visie:

Wie zit er in mijn klas/school?

Doelenbewustzijn

Wat moet
een leerling
kunnen met
taal?

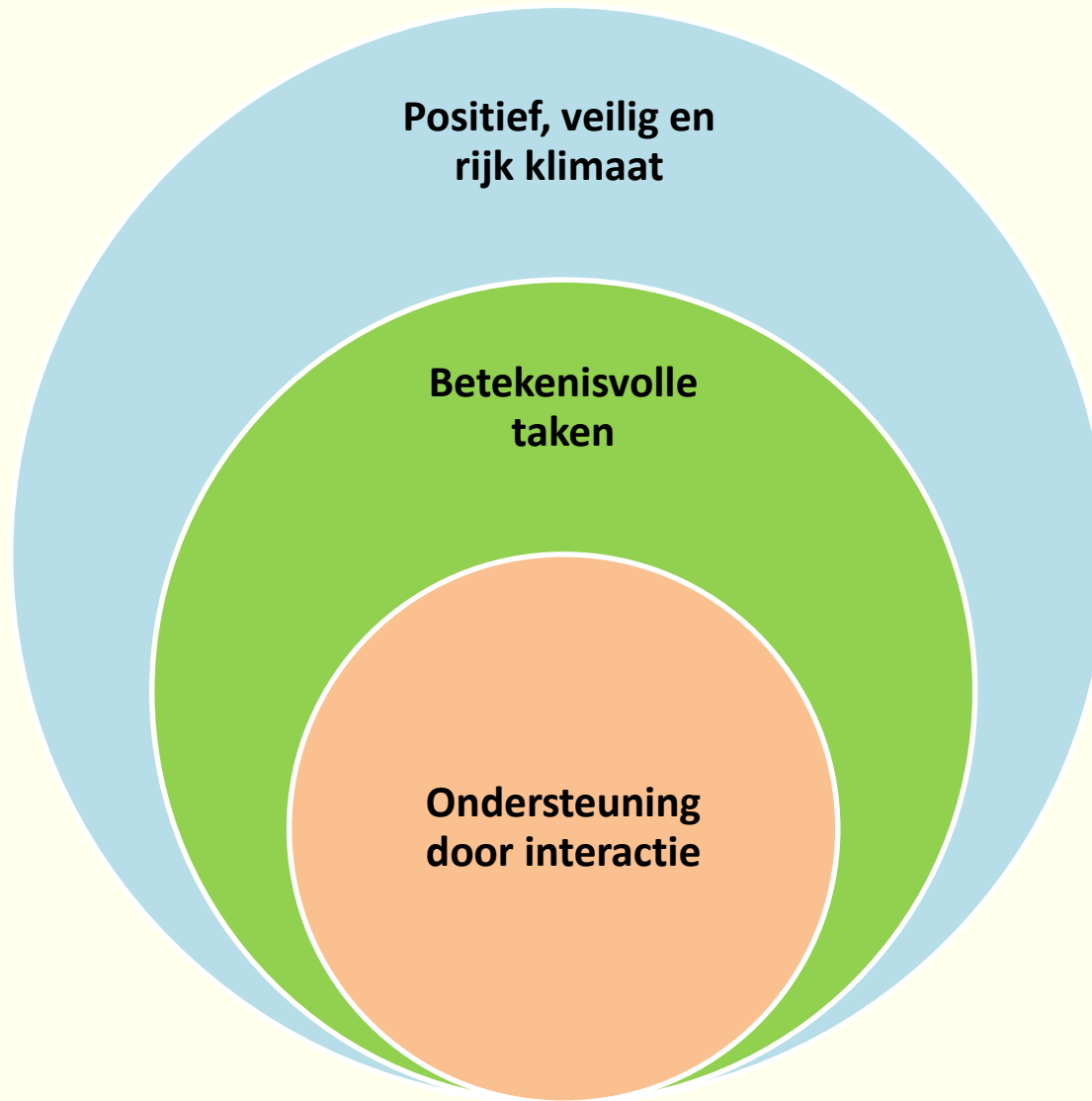
Principes taalvererving

Hoe leert
een kind
taal?

Krachtige taalleeromgeving

Hoe ziet mijn
klas/school
eruit, zodat
een kind
optimaal taal
kan leren?

Krachtige (taal)leeromgeving



Aan de slag met het team - Hoe?

■ Optie 1: **Vanuit reflectie naar actie**

- Werk je met een team dat graag reflecteert en eerst een kader opbouwt voordat het aan de slag gaat?



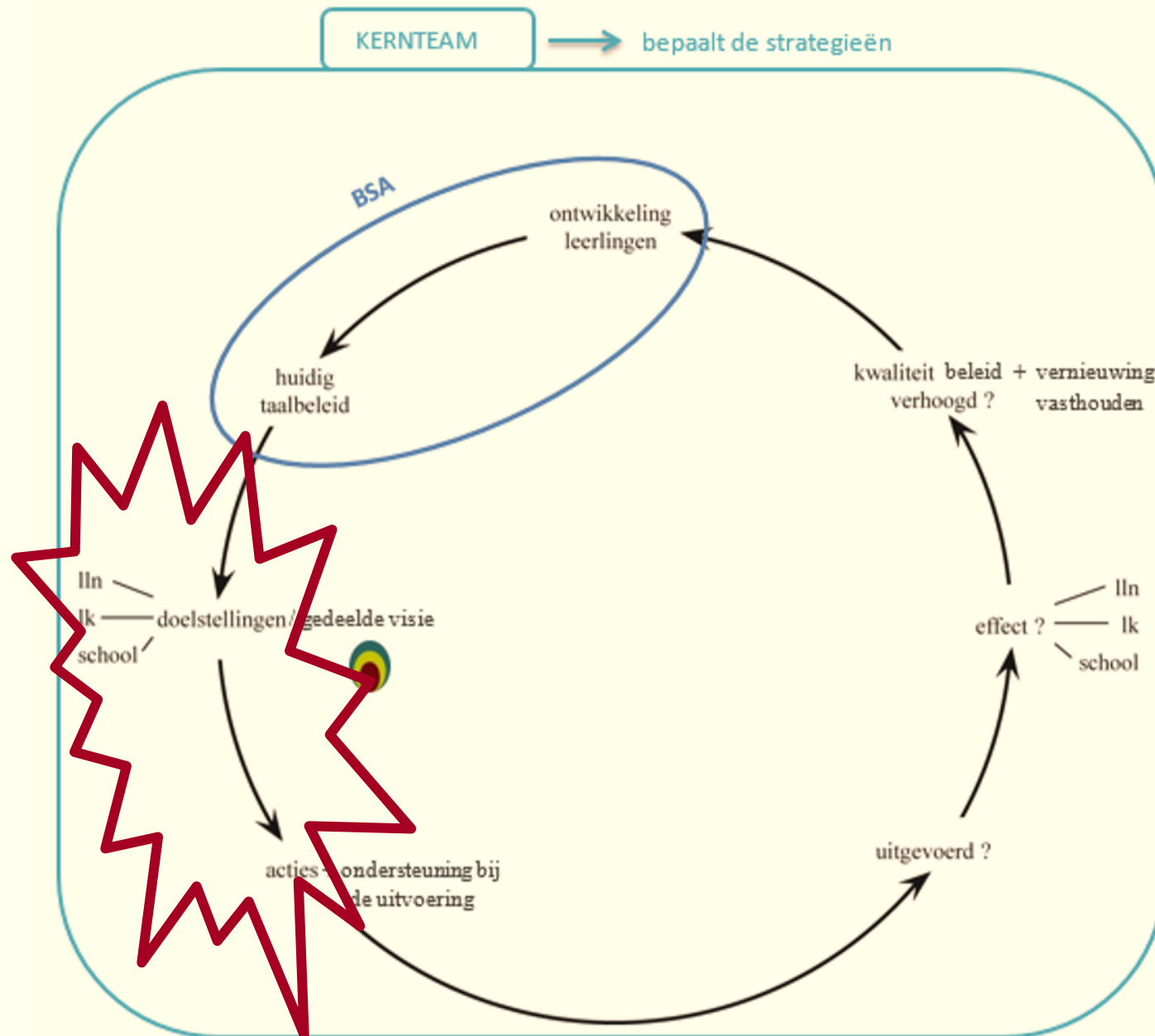
Aan de slag met het team - Hoe?

■ Optie 2: **Vanuit actie naar reflectie**

- Werk je met een team dat graag onmiddellijk de handen uit de mouwen steekt en reflecteert over genomen acties?



Taalbeleidscirkel



Taalbeleidsplan: doelstellingen lkr.

■ Voorbeeld

Doelstellingen voor de leerkrachten	Acties
Elke leerkracht zet betekenisvolle taken in door gebruik te maken van motiverende, functionele, interactieve en gecontextualiseerde taken.	Elke leerkracht beoordeelt in elk thema de kwaliteit van de spreektaken a.d.h.v. de ontwikkelde kijkwijzer. Elke leerkracht last 1x per week een groepswork in waarbij er met verdeelde informatie wordt gewerkt om zo kinderen te laten spreken over een tekst die ze eerst zelf gelezen hebben. Elke leerkracht doet 1x per maand een vertelkring in kleine groep.

Doelstellingen schoolniveau

■ Welke ondersteuning is er nodig vanuit het schoolniveau om de doelstellingen op lkr.-niveau te realiseren?

- Wat moeten we op schoolniveau doen om ervoor te zorgen dat we doelstellingen en acties op lkr. niveau kunnen realiseren?

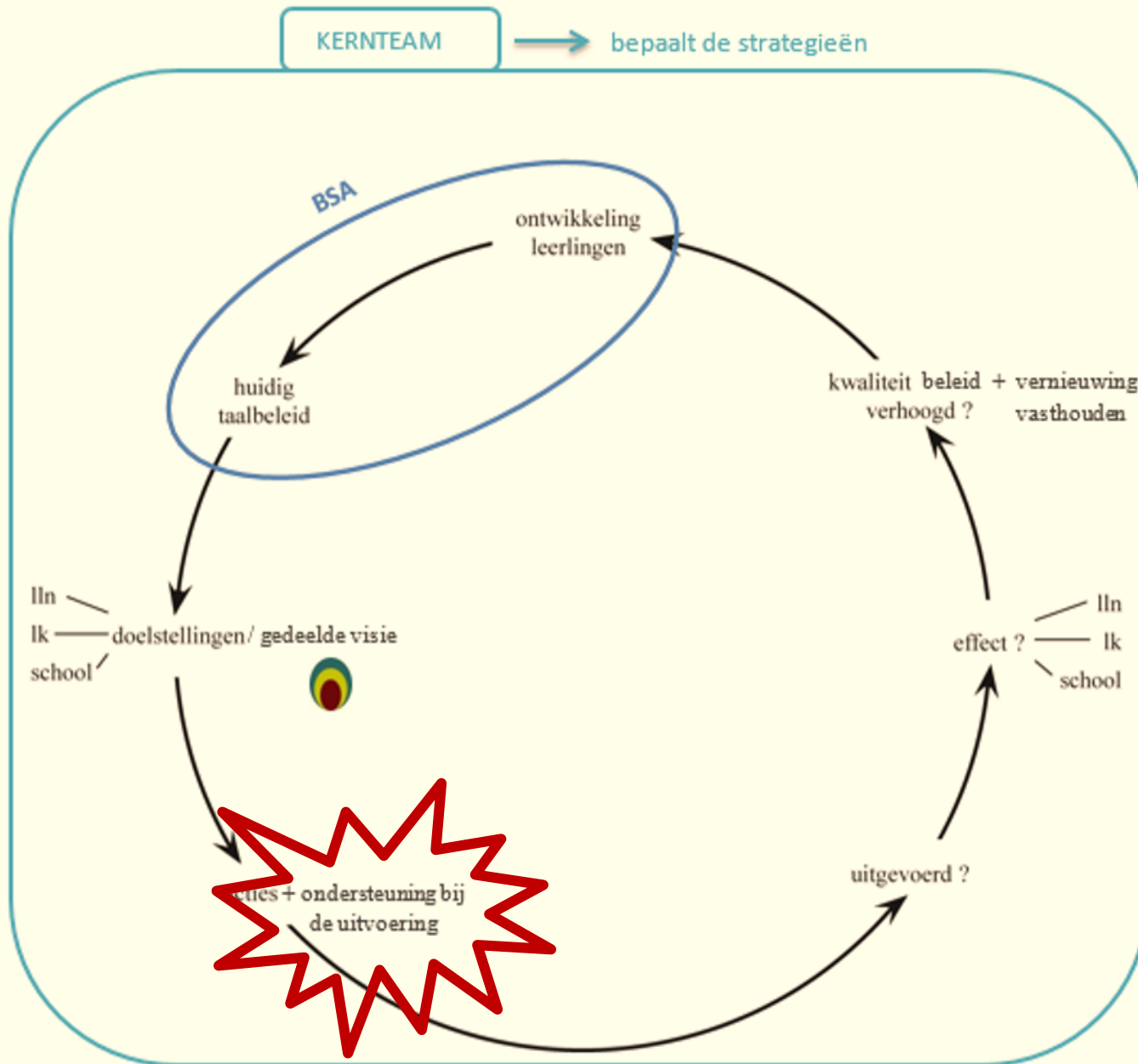
➤ **Overleg:**

- Informatiedoorstroming
- Samenwerking met collega's, externen

➤ **Professionalisering:**

- Nood aan opleiding
- Nood aan ondersteuning

Taalbeleidscirkel



Taalbeleidsplan

5 Vuistregels:

1. Blijf focussen op **ambitie**
2. Formuleer **doelstellingen**

- SMART
- Op 3 niveaus
- Samenhang
- Geen overvloed

3. Bedenk **acties**.

Concretiseer acties eventueel in een actiefiche.

- Wie - Wat – Wanneer – Hoe

4. Verduidelijk hoe je doelstelling en acties **evalueert**

- Wie - Wat – Wanneer – Hoe

5. Geef **inspraak**



Een samenhangend taalbeleid

Als de doelen op de drie niveaus naast elkaar gelegd worden, moeten ze samen één coherent geheel vormen!

Doelstellingen op II-niveau

Welke competenties moeten bij de leerlingen ontwikkeld worden?

Doelstellingen op klasniveau

Welk handelen in de klas is daarvoor vereist? Welke competenties moeten daartoe bij de leerkrachten ontwikkeld worden?

Doelstellingen op schoolniveau

Welke voorwaarden moeten in de school vervuld worden om het ontwikkelen van de vereiste competenties op leerling- en leerkrachtniveau te bevorderen?

Is iedereen mee?!

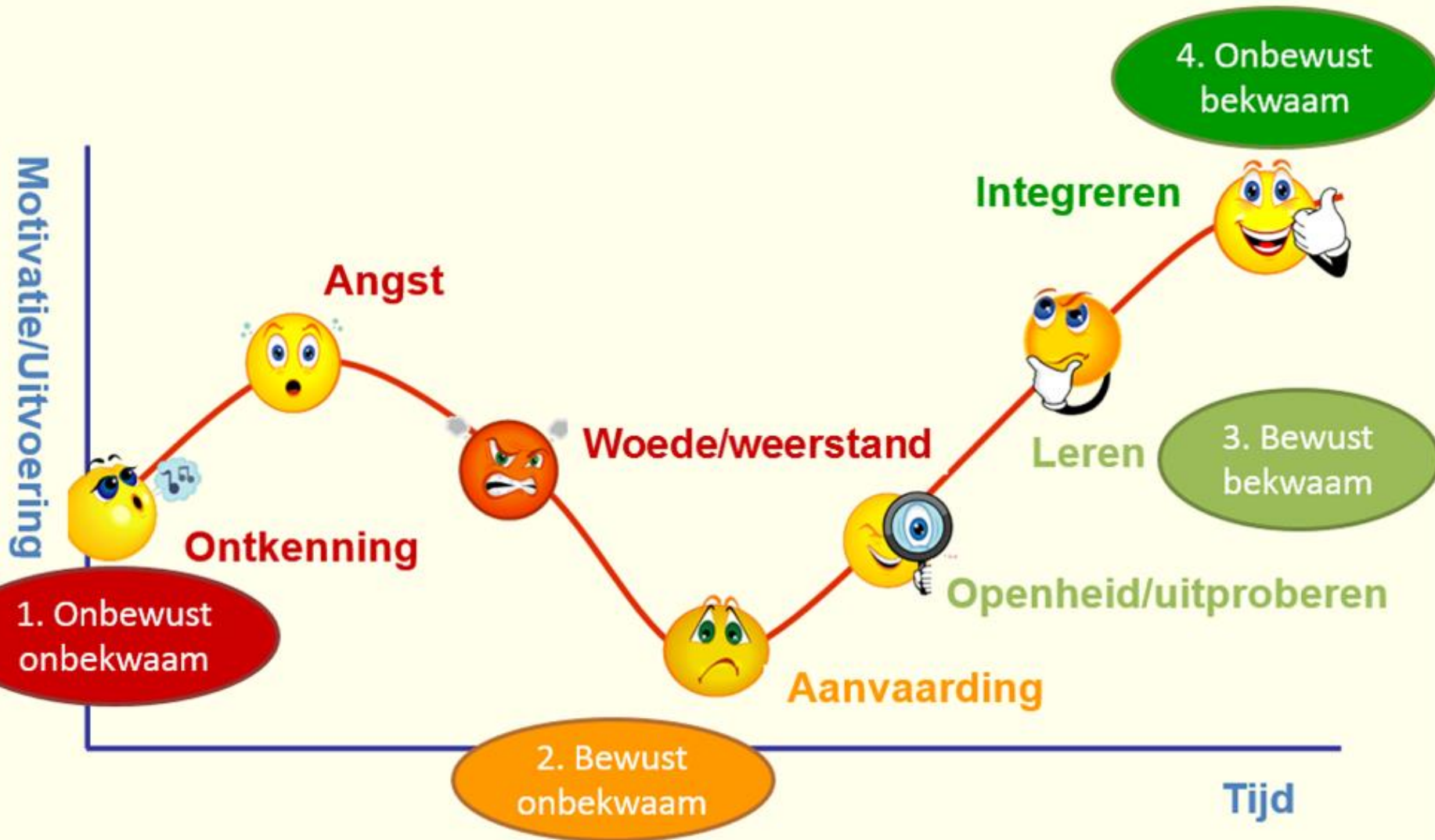


Ervaringen uit Genk

Welke raad zou
je geven?

Iedereen mee?!

■ Veranderings-/leercurve (Kübler-Ross)



Weerstand!?

■ De regel van drie:

- Er zijn geen geboren weerstanders.
- Mensen reageren in reactie op iets.
- Vraag je af: wat zijn de oorzaken van deze weerstand?



Oorzaken van weerstand

Ik begrijp het niet	Ik wil dit niet	Ik vertrouw je niet
Te weinig informatie (feiten, data, het idee)	Fysiologische en emotionele reactie op de verandering	Gebrek aan vertrouwen in de leider van de verandering
Gebrek aan informatie	Verlies van macht, controle, status	door de gemeenschappelijke voorgeschiedenis
Oneens over de interpretatie van gegevens	Gezichtsverlies	door wat de leider symboliseert of vertegenwoordigt
Het (achterliggende) idee werd niet meegedeeld	Het idee lijkt ongeschikt of absurd	door belangrijke verschillen in waarden
	Angst om verlaten te worden of alleen achter te blijven	
	Gevoel dat dit er niet meer bij kan	

Preventie van weerstand

Hoe weerstand voorkomen?

- Ga aan de slag in groepjes van 4 à 5 personen.
- Bespreek de cases.
- Hoe had de school deze vormen van weerstand kunnen voorkomen?

Casus 1

Het kernteam van een school leidt af uit de resultaten van de leerlingen dat de spreekvaardigheid erop achteruitgaat. Ze laten aan de leerkrachten weten dat ze minimum tweemaal per maand een **interactieve werkvorm** moeten inzetten **tijdens de WO-les**. De leerkrachten weten niet welke werkvormen er bestaan. Ze hebben wel een bundel met werkvormen gekregen, maar ze weten niet goed hoe die in elkaar zit en hebben geen tijd om ermee aan de slag te gaan. Bovendien zien ze niet in hoe ze in de WO-les interactiever aan de slag zouden kunnen gaan. De leerlingen kunnen toch alleen maar leren als ze individueel werken. Het uitvoeren van de actie loopt moeizaam en de leerkrachten staan meteen op hun achterste poten als het woord 'taalbeleid' valt.

Casus 2

Op aanraden van de inspectie begint een school aan een taalbeleid. Op verschillende PV's worden er **allerhande onderwerpen** besproken: krachtige taken, evalueren van taalvaardigheid, woordenschatverwerving, keuze van een methode Nederlands, talenten van leerlingen inzetten, tutorlezen etc. De leerkrachten geraken gefrustreerd: wat wordt er van hen verwacht? Waarom wordt al die informatie op hen afgestuurd? Hoe kunnen ze hier effectief mee aan de slag op de klasvloer?

Casus 3

De leerkrachten van een school komen tot de conclusie dat het belangrijk is om zich regelmatig een beeld te vormen van de spreekvaardigheid van de leerlingen in de klas. Enerzijds willen ze de leerlingen een keer per maand laten **reflecteren** over hun eigen spreken, zodat de leerlingen zichzelf ook bewust worden van hun leerproces, en anderzijds willen ze eenmaal per trimester een **observatieschema** invullen voor elke leerling van de klas om op basis daarvan leerlingen gericht te ondersteunen. Elke leerkracht gaat aan de slag in zijn eigen klas. Het observeren lijkt echter moeilijker dan gedacht. Na een paar mislukte pogingen, geven de meeste leerkrachten het op. Ook zelfevaluaties laten invullen door leerlingen schiet er aan in. Voor elke taak een zelfevaluatie maken is te veel werk.

Casus 4

In de kleuterafdeling van een school is er sinds vorig jaar een **nieuwe directie**. De directeur komt uit het lagereschoolteam en de band met het kleuterteam is niet zo schitterend. De directeur is iemand die heel **sturend** is, heel eisend, heel direct ook in haar verwoordingen. Ze heeft hoge verwachtingen wat ook wel terecht is, want de school heeft jaren geen ondersteuning gehad. De vorige directie lieten iedereen een beetje zijn gang gaan, het was eigenlijk een 'slabakken'. Het effect van de directie op het kleuterteam is er echter één van een enorme weerstand tegenover haar. Ze moet nog maar een woord zeggen en dat wordt al als verkeerd geïnterpreteerd. Het team ervaart een opmerking van de directie meer als druk. Ze hebben zoiets van 'wij hebben hier veel werk en dat wordt hier te zwaar'.

Casus 5

Op een PV heeft het team visie ontwikkeld over **talensensibilisering** en het belang van het toelaten van thuistalen voor het **welbevinden** van de leerlingen. Omdat ze het welbevinden van de leerlingen willen verhogen, beslissen alle leerkrachten van een school dat ze de thuistaal van de leerlingen meer zullen waarderen in de klas. Het team is enthousiast. Enkele maanden na de PV zijn er echter nog **geen concrete acties** op touw gezet. De leerkrachten verwachten verdere begeleiding en concrete acties; het kernteam gaat er vanuit dat de leerkrachten aan de slag gegaan zijn met de tips uit de PV. Als de leerkrachten er worden op aangesproken, reageren ze boos.

Casus 6

Een team heeft besloten om dit schooljaar sterk in te zetten op het gebruik van **interactieve werkvormen** om op die manier de spreekvaardigheid van de leerlingen te verhogen. Het team heeft al verschillende dingen gedaan: ze hebben een inventaris gemaakt van verschillende werkvormen die ze zouden willen gebruiken, ze hebben die werkvormen in een teamvergadering uitgeprobeerd en iedere leerkracht heeft ook als opdracht om minstens 1 keer per dag een (nieuwe) interactieve werkvorm toe te passen. Nu wil het team de volgende stap zetten: **bij elkaar gaan observeren en feedback geven**. De leerkracht van het vierde leerjaar ziet het echter absoluut niet zitten dat er iemand komt kijken in haar klas. 't Is niet dat ze haar praktijken niet wil delen, maar ze wordt ontzettend zenuwachtig van de gedachte dat er iemand op haar vingers komt kijken.

Casus 7

Iemand van het schoolbeleid leest in de krant dat veel **anderstalige leerlingen** het moeilijk hebben met het onderwijs in het Nederlands. Op een PV presenteert het kernteam het krantenartikel en een resem resultaten uit nationaal en internationaal onderzoek. Nadien mogen alle leerkrachten individueel opschrijven wat zij denken dat de school kan doen om anderstalige leerlingen **meer kansen** te **geven**. Het kernteam bekijkt na de PV alle voorstellen van de leerkrachten. Omdat het kernteam zelf echter al meer opzoekingswerk gedaan heeft over krachtig onderwijs aan anderstalige leerlingen en een duidelijke visie heeft, bedenken de kernteamleden zelf enkele krachtige acties in plaats van aan de slag te gaan met de voorstellen van het team. Op de volgende PV worden hun eigen acties gecommuniceerd als enkele acties 'die het team bedacht heeft'. De bedoeling is dat de leerkrachten ze uitvoeren in de klas. Er is echter geen enkele leerkracht die zich herkent in de acties, laat staat dat ze de acties in de praktijk willen brengen. Ze zien ook niet in hoe ze met die acties de taalvaardigheid van de leerlingen gaan verbeteren.

Casus 8

Nadat enkele teamleden enthousiast terugkwamen van een nascholing over **interactief vertellen**, wordt er een PV ingericht waarin alle parallelleerkrachten samen een activiteit rond een boek uitwerken. Na de PV proberen bijna alle leerkrachten de activiteit uit. Op de volgende PV wordt per graad opnieuw een boek uitgewerkt. Er wordt weer verwacht dat de leerkrachten met de taak aan de slag gaan in de klas. De meeste leerkrachten doen dat ook effectief. Op de laatste PV van het schooljaar staat er grotendeels iets anders op de agenda, maar in het laatste punt worden nog wat tips gegeven om interactief te werken met boeken. De leerkrachten gaan gefrustreerd buiten: ze zijn al het hele schooljaar **boekenactiviteiten** aan het uitvoeren, maar ze hebben geen idee of ze het goed doen. En van de tips die ze kregen, hebben ze het gevoel dat ze die al uitvoeren.

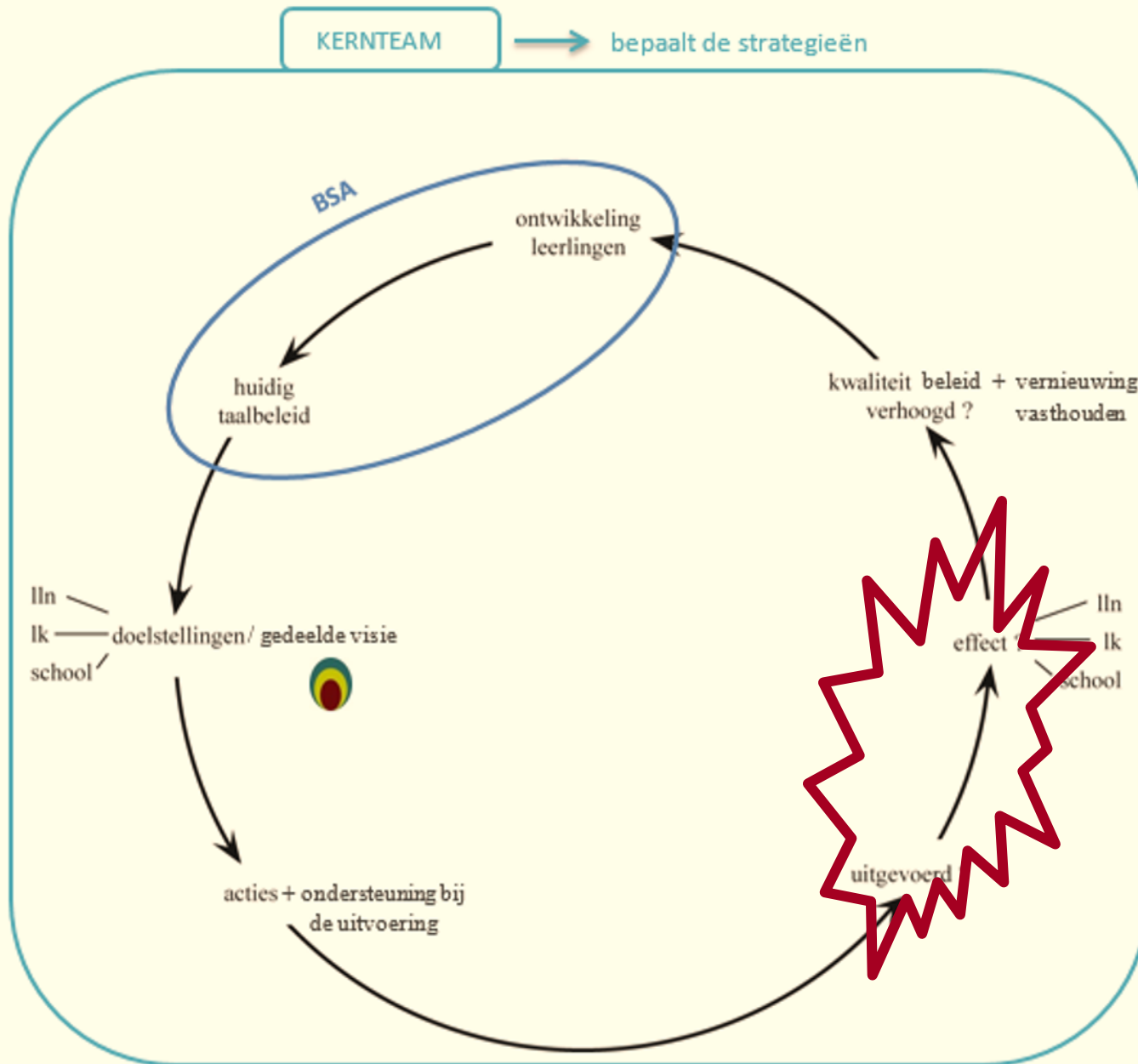
Casus 9

De **kleuterleerkrachten** van een school komen samen op een **overleg**. De bedoeling van het overleg is dat de leerkrachten hun **activiteiten** samen **screenen**. Passen ze binnen de krachtige leeromgeving? Zijn ze betekenisvol en functioneel? De leerkrachten zelf zijn echter niet op de hoogte van het onderwerp van het overleg. Ze hebben ook geen uitgeschreven activiteiten bij. Al van bij de start van het overleg wordt er gezocht. De leerkrachten hebben er na een lange werkdag geen zin in en bovendien kunnen ze niet concreet aan de slag.

Evalueren



Taalbeleidscirkel



Taalbeleidsplan evalueren

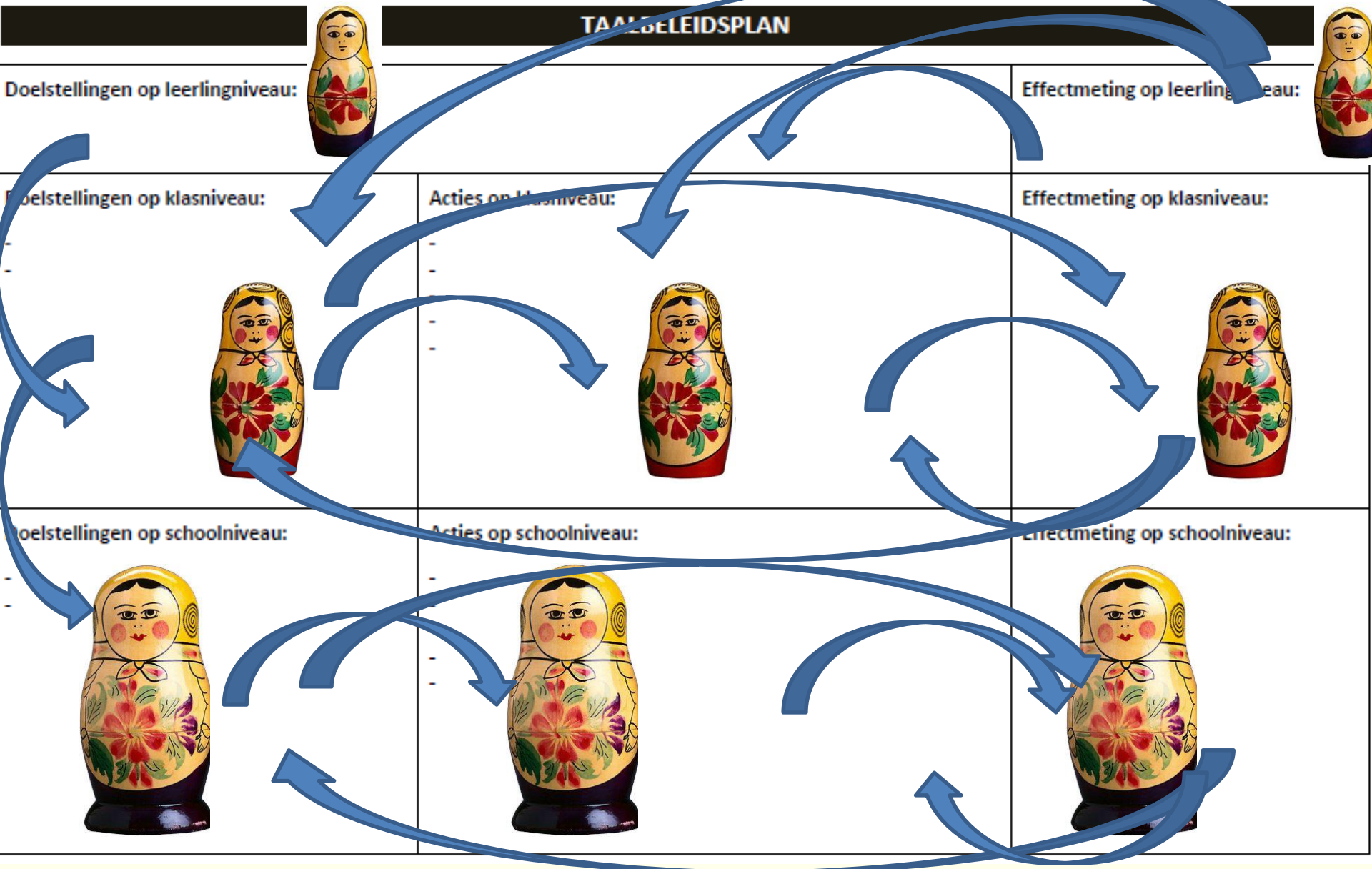
■ Waarom?

- Stuur je acties bij op basis van de verworven informatie
- Acties die succesvol doorgevoerd zijn kunnen afgevinkt worden
- Doelstellingen die bereikt zijn kunnen afgevinkt worden
- Kan leiden tot het opnemen van nieuwe doelstellingen en acties

Taalbeleidsplan evalueren

TAALBELEIDSPLAN		
Doelstellingen op leerlingniveau:		Effectmeting op leerlingniveau:
Doelstellingen op klasniveau: - -	Acties op klasniveau: - - - -	Effectmeting op klasniveau:
Doelstellingen op schoolniveau: - -	Acties op schoolniveau: - - - -	Effectmeting op schoolniveau:

Taalbeleidsplan evalueren



Taalbeleidsplan evalueren

■ Waarom effectmeting op leerkrachtniveau?

Evaluëren of ...

- acties op leerkrachtniveau zijn uitgevoerd
- doelen op leerkrachtniveau zijn bereikt (= effecten van de acties in kaart brengen)

■ Waarom effectmeting op schoolniveau?

Evaluëren of ...

- acties op schoolniveau zijn uitgevoerd
- doelen op schoolniveau zijn bereikt (= effecten van de acties in kaart brengen)

Taalbeleidsplan evalueren

■ Hoe de doelstellingen en acties evalueren?

- Bewaak dat de evaluatie zoals opgenomen in het plan ook effectief gebeurt
- Evalueer op verschillende manieren (breed) en op regelmatige tijdstippen (permanent)
 - Toetsresultaten
 - Reflecties van leraren, leerlingen, ...
 - Observatiegegevens
 - Verslaggeving van overleg
 - ...

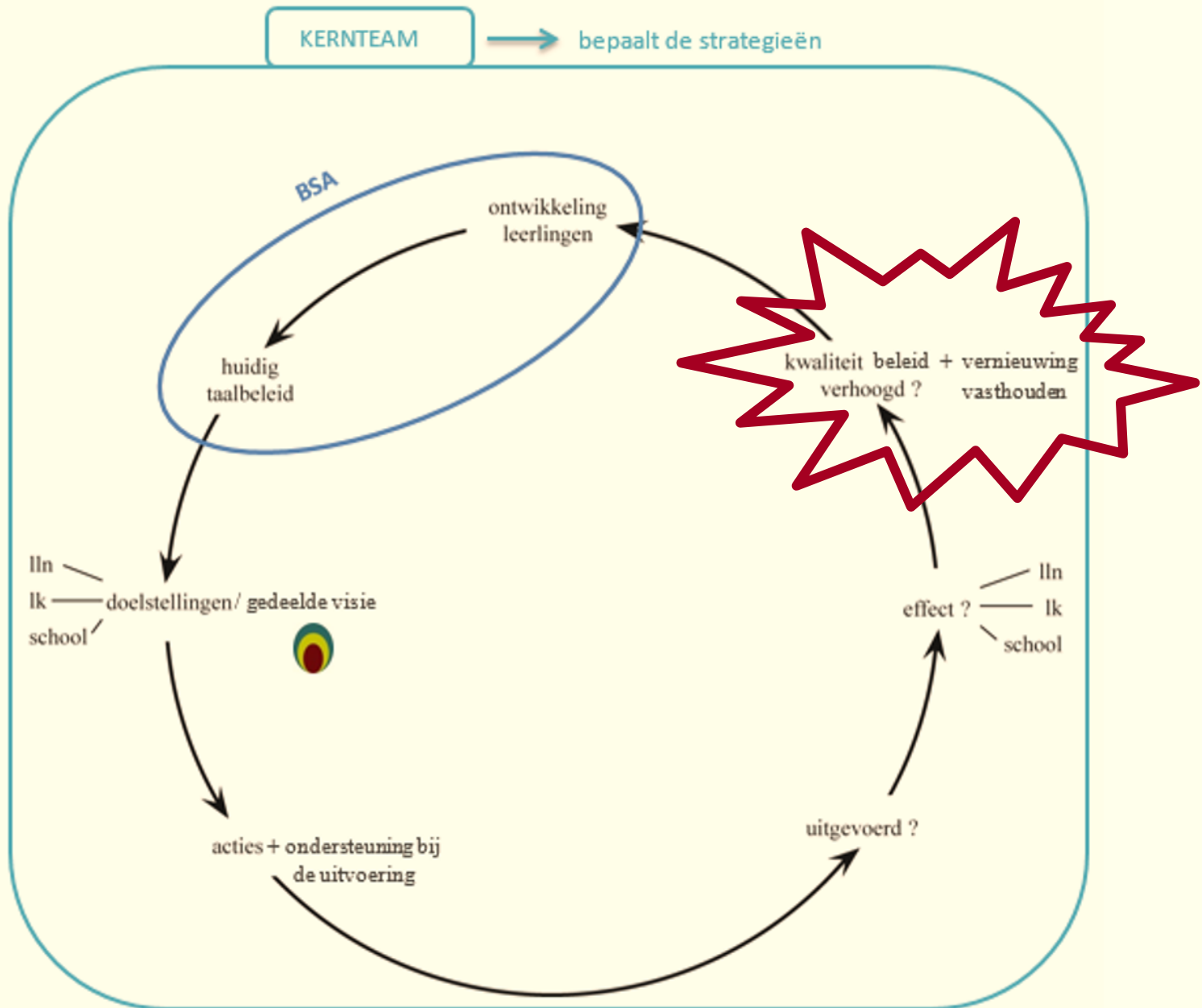
Taalbeleidsplan evalueren

- Bekijk de doelen en acties uit het taalbeleidsplan.
 - Hoe kan je de acties in dit plan evalueren?
 - Wat zijn geschikte effectmetingen voor de gekozen acties?
 - Ter inspiratie: envelop met verschillende effectmetingen op leerkracht- en schoolniveau

Vernieuwing vasthouden



Taalbeleidscirkel



Vernieuwing vasthouden

■ Wat?

- Zorg dat alle inzichten en kennis die het team verworven heeft, behouden blijven.

■ Waarom?

- Door bewust na te denken over hoe je de vernieuwing kan vasthouden, bed je het taalbeleid in de cultuur en de structuur van je organisatie.

■ Hoe?

1. Kennismanagement
2. Personeelsbeleid
3. Analyseer het effect van taalbeleid op het beleidsvoerend vermogen van je school

1. Kennismanagement

1. Veranker kennis
2. Gebruik en deel kennis
3. Bed de kennis in in de job van de leerkracht
4. Zorg dat het team nieuwe kennis opdoet

2. Personeelsbeleid

- Zorg dat het personeelsbeleid een ondersteunend beleidsdomein is voor het voeren van het taalbeleid. Integreer taalbeleid in:
 - Aanwervingsgesprekken
 - Functionerings- en evaluatiegesprekken
 - Beloningen die voorzien worden
 - Opleidingsmogelijkheden die aangeboden worden

3. Beleidsvoerend vermogen

- Vanhoof, J., Deneire, A. en Van Petegem, P. Waar zit beleidsvoerend vermogen in verscholen? (2001) Mechelen: Plantyn.
- De school communiceert doeltreffend.
- De school streeft naar ondersteunende relaties en samenwerking.
- De school streeft door middel van gedeeld leiderschap naar betrokkenheid.
- De school streeft naar gezamenlijke doelgerichtheid.
- De school is responsief ten aanzien van interne en externe verwachtingen.
- De school durft afstand te nemen van het traditionele en creëert openingen voor vernieuwing.
- De school integreert de verschillende beleidsinitiatieven die ze neemt.
- De school is bereid om systematisch te reflecteren.



Besluit

Hoog-
taalvaardige
leerlingen

Leerkrachten die een
krachtige
taalontwikkende
leeromgeving creëren

Beleidsteams met inzicht en
vaardigheden in veranderingen
(Kotter, 1996)

Sterke schoolculturen gericht op
samenwerking (Fullan, 2007; Deneire, Vanhoof en
Van Petegem, 2011)

Ervaringen uit Genk

Veranderingen
op de
klasvloer?

Veranderingen in
het team?

Veranderingen op
beleidsniveau?

Terugkomsessie

- **Wanneer?** 22 april'16
- **Om hoe laat?** Van 9u30 tot 12u30
- **Waar?** Scheppersinstituut
- **Waarover?**
 - Traject schooljaar 2016-2017
 - Kennismaking ondersteuning
 - Planning implementatie eigen school

Dropbox

Alle documenten vind je terug op Dropbox.



Login: taaltrajectmechelen@hotmail.com

Wachtwoord: Schooljaar20152017

Contactgegevens

www.cteno.be

Sophie Stroobants

Centrum voor Taal en Onderwijs

Blijde Inkomststraat 7 bus 3319

3000 Leuven

016/37.35.75

sophie.stroobants@kuleuven.be