
Ronde 2

Atty Tordoir & Bert de Vos
 APS - Utrecht
 Contact: a.tordoir@aps.nl
 b.devos@aps.nl

Taalcompetenties ontwikkelen in contextrijk onderwijs: een ontwikkeltraject met drie vmbo-scholen

Scholen met vormen van nieuw leren, zoeken naar de rol van Nederlands. Leerlingen gaan ontegenzeggelijk meer schrijven, lezen, spreken en luisteren in natuurlijke situaties. Maar ze worden er niet zomaar beter in.

De vragen waar deze scholen tegen op lopen zijn: "hoe kom je te weten wat leerlingen leren van Nederlands" en "hoe zorg je ervoor dat leerlingen beter worden in Nederlands".

Het APS heeft met een aantal scholen samen gezocht naar antwoorden op deze vragen en heeft instrumenten ontwikkeld die scholen nu succesvol gebruiken.

In de presentatie gaan we in op de achterliggende ideeën van voortgezette taalverwerving bij natuurlijk leren en hoe de praktijk er dan uit kan zien.

Ronde 3

Serge Huyghe
 Projectmanager Onderwijs, VKW, België
 Contact: serge.huyghe@vkw.be
 www.o-twee.be
 www.vkw.be

SAM: een schaal voor de meting van attitudes

I. Belang van attitudes in het bedrijfsleven

Uit een studie (maart 2006) van ICHEC-PME en het VBO (Verbond van Belgische Ondernemingen) blijkt dat 80% van de ondervraagde jongeren (1011 bevestigingen) zich goed voorbereid voelt op hun professionele toekomst. Daarentegen vindt 72% van de professionals (442 HR-managers) dat jongeren slecht tot zeer slecht voorbereid zijn. De competenties waar jongeren over beschikken, stemmen namelijk slechts gedeeltelijk overeen met deze die ze nodig hebben.

Wanneer we de enquête van dichterbij bekijken, valt het op dat de zaak voornamelijk op het vlak van attitudes fout zit. Hoewel jongeren de nodige teamspirit hebben en beschikken over een fikse dosis flexibiliteit, ontbreekt het daarentegen bijvoorbeeld duidelijk aan doorzettingsvermogen. Naast kennis vormen dus ook vaardigheden en correcte attitudes de elementen die er net voor zorgen dat het bedrijf over de juiste man of vrouw op de juiste plaats beschikt.

We merken dat inderdaad heel wat jongeren kampen met attitudeproblemen op het ogenblik dat ze de stap zetten naar het bedrijfsleven. Gezag aanvaarden ligt moeilijk, op tijd komen vormt soms een probleem... Dit is een constante in gesprekken met bedrijfsleiders en HR-managers.

Het bijbrengen van deze basisattitudes is inderdaad geen primaire basisopdracht van de school, al kan dit wel in een brede opvoedende context geplaatst worden. Vroeger gebeurde de attitudevorming voornamelijk in gezins- en familiale context. Maar door de teloorgang van ons familiaal en sociaal kapitaal en de nieuwe structuren die op dit vlak ontstaan zijn, is deze opdracht niet meer zo evident. Daarom wordt vanuit het bedrijfsleven richting onderwijs gekeken en ook de hand uitgestoken om samen te werken.

II. Uitleg bij de SAM-schaal

Met de lancering van de *Schaal voor Attitude Meting*, een kleine 10 jaar geleden, wilde VKW scholen, die steeds meer met attitudevorming te maken kregen, een hulpmiddel aanreiken. Daarom werd SAM als een gemeenschappelijk begrippenkader ontwikkeld. Een begrippenkader dat, mutatis mutandis, zowel in het onderwijs als in het bedrijfsleven hanteerbaar was.

De *Schaal voor Attitude Meting* kende sinds 1995 een aanzienlijk succes. Heel wat bedrijven, organisaties, scholen, onderwijsinstellingen gebruiken de schaal, in min of meer aangepaste vorm, als basis voor de ontwikkeling van eigen schalen of meetinstrumenten. Na een kleine tien jaar drong zich echter een actualisatie van de schaal op. Een werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers van het onderwijs en ondernemingen bogen zich samen met de initiële ontwerpers over een vernieuwde versie. Net zoals bij de eerste versie werd het nieuwe ontwerp afgetoetst bij de stakeholders en waar nodig verfijnd.

SAM-schaal:

1. PERSOONLIJKE ATTITUDES EN VAARDIGHEDEN

- 1.1 Initiatief
- 1.2 Inzet en doorzettingsvermogen
- 1.3 Discipline en stiptheid

- 1.4 Uiterlijke verzorging
- 1.5 Omgaan met stress
- 1.6 Flexibiliteit
- 1.7 Creativiteit & innoveren

2. ORGANISATORISCHE ATTITUDES EN VAARDIGHEDEN

- 2.1 Zorg voor mensen, middelen en milieu
- 2.2 Persoonlijke planning en werkorganisatie
- 2.3 Kwaliteitszorg en resultaatgerichtheid
- 2.4 Werkmethodiek

3. SOCIALE ATTITUDES EN VAARDIGHEDEN

- 3.1 Sociale houding
- 3.2 Leiderschap
- 3.3 Overtuigen - assertiviteit
- 3.4 Communiceren

4. COGNITIEVE ATTITUDES EN VAARDIGHEDEN

- 4.1 Leergierigheid en interesse
- 4.2 Analyse

De Schaal voor de meting van Attitudes en Vaardigheden is een echte graadmeter. Welke symptomen, criteria en kritische punten geven aan dat iemand onvoldoende, matig, goed of zeer goed scoort in een bepaalde attitude? Op dergelijke vragen biedt deze schaal een afdoend antwoord.

Laten we een voorbeeld nemen: INITIATIEF

We gaan van start met te zeggen wat wij als initiatief zien: *“Zelfstandig werken, het zetten van de eerste stap tot of ten behoeve van iets”*

Dan vindt de gebruiker per attitude of vaardigheid een kader terug met horizontaal de gradaties: onvoldoende, matig, goed en zeer goed.

Verticaal staan een aantal topics met betrekking tot deze attitude. Voor *initiatief* gaat het om: werk zien, opdrachten, actie ondernemen, zaken melden.

Voor alle topics wordt horizontaal uitgeschreven wat de gradatie betekent voor deze topic.

Deze opbouw komt in de volledige schaal terug.

Onvoldoende	Matig	Goed	Zeer goed
Ziet geen werk en neemt <u>geen initiatief</u> .	Ziet enkel werk als de verantwoordelijke in de buurt is en neemt dan initiatief.	Ziet werk, maar moet aangepord worden om het aan te pakken.	Ziet werk en pakt het spontaan aan.
Is alleen gericht op die zaken, opdrachten <u>die hij/zij graag doet</u> .			
Wacht af tot anderen actie ondernemen en doet zelf niets.			
Ziet geen problemen, problemen worden bijgevolg niet gemeld.			
Meldt niet wanneer een taak is afgerond.			

III. Het gebruik van de SAM-schaal

De toepassingsgebieden voor de SAM-schaal in het secundair onderwijs zijn divers: stages, vakkenoverschrijdend projectwerk, werkvormen als minionderneming, oefenfirma, leerbedrijf, de vrije ruimte, begeleid zelfstandig leren.

Het is dus zeker *niet* de bedoeling dat bij iedere leerling telkens *alle attitudes* en vaardigheden gemeten, geëvalueerd en opgevolgd worden. Belangrijk is echter de vraag: "Wat is haalbaar in de *specifieke schoolsituatie*?" Leraars beslissen zelf welke vaardigheden/attitudes van belang zijn in een specifieke context. En aan die context zijn diverse parameters verbonden: onderwijsniveau, opleidingsniveau, leeftijd, etc.

De schaal is dus een vertrekbasis en moet als een basisinstrument, een goed voorbeeld gezien worden, van waaruit vertrokken kan worden. Daarom is de schaal ook downloadbaar in een eenvoudig word-document, zodat iedereen naar believen kan knippen en plakken. En kan men, gezien de eenvoud van de graduele methodiek, zelf attitudes die niet vermeld staan, gaan oplijsten.

Bovendien is de schaal zeker *geen opsomming van eisen waaraan iedereen volledig zou moeten voldoen*. Dit zou een compleet onrealistisch beeld geven. Niemand kan hoog scoren op ALLE attitudes. Meer zelfs: zelfs in één eigenschap kan niemand voortdurend, zonder één moment van zwakte, uitstekend blijven scoren. Zeer goed is een streefdoel, geen must.

De schaal stelt *persoonlijke groei* centraal: de schaal is een instrument om mensen *permanent te volgen* en te *begeleiden* in hun groeiproces. Ze is bedoeld om herhaaldelijk afgenomen te worden.

Maar het is niet de bedoeling om 'punten te geven' en er verder niets meer mee te doen. De actie mag niet beperkt blijven tot het in kaart brengen van... Enkel mededelen of een bepaalde attitude of vaardigheid al dan niet in sterke of zwakke mate aanwezig is, volstaat niet. Ze moeten blijvend in kaart worden gebracht en op regelmatige tijdstippen geëvalueerd.

Er is met andere woorden een belangrijke mate van sturing nodig waarbij ook werken verbeteringspunten centraal staan.

IV. Attitudes en evaluatie

De reactie vanuit het onderwijsveld op de SAM-schaal is enorm groot. We zijn dus uitermate verheugd dat onderwijs en bedrijfsleven elkaar op dit vlak vinden. Ook in het hoger onderwijs worden stappen in die richting gezet. Hogescholen formuleren begintermen voor eerstejaarsstudenten waarbij leergierigheid, kritische ingesteldheid, creativiteit, nauwgezetheid, zin voor detail, regelmatige werkgewoonten, samenwerkingsbereidheid en ethisch besef een prominente plaats innemen.

Maar we zien dat het gebruik van de SAM-schaal en het belang dat aan attitudes in het secundair onderwijs wordt gegeven veel te vaak beperkt blijft tot TSO- en BSO-opleidingen. Bovendien is het ook zo dat we in het onderwijs stilaan moeten evolueren van de evaluatie van louter kennis, naar de evaluatie van kennis, attitudes en vaardigheden. De globale leerlingevaluatie moet opgebouwd zijn uit cognitieve elementen, vaardigheden en attitudes.

Daarom is het noodzakelijk dat leerkrachten deze attitudes en vaardigheden integreren in hun pedagogische aanpak en in de evaluatie van de leerlingen. Dit is echter geen evidente stap. Het vraagt namelijk de evolutie van een testcultuur naar een evaluatiecultuur. En dat is zowel voor directie, leraars, ouders en leerlingen een grote aanpassing. Het is ook een stap die in de eerste plaats door de directie ondersteund moet worden en door het team leraars uitgewerkt. Want het kan enkel slagen als alle leerkrachten op dezelfde manier en met dezelfde methodiek dezelfde attitudes en vaardigheden

in kaart brengen, opvolgen, bijsturen en evalueren.

En daarbij staat communicatie centraal. Zowel ouders als leerlingen moeten van bij de start van het schooljaar geïnformeerd worden dat naast kennis ook attitudes deel uitmaken van de evaluatie. Dat wordt het best ook in het schoolreglement opgenomen. Aan de betrokkenen moet heel duidelijk gemaakt worden:

- Voor wie dit soort evaluatie bedoeld is.
- Hoe de evaluatie gebeurt.
- Welke aspecten bij de evaluatie belangrijk zijn.
- Waarom deze methode gehanteerd wordt. wat er verwacht wordt, hoe gewerkt wordt, wat de attitudes zijn...
- Wanneer geëvalueerd wordt?
-

Ronde 7

Lutgart Claessen
pedagogisch begeleider VVKSO
Contact: lutgart.claessen@scarlet.be

Competentiegericht leren in het Vlaamse (vrije) secundaire onderwijs

In Vlaanderen spreekt de overheid over (basis)competenties. Is dit dé grote vernieuwing om het TSO en BSO onderwijs te herwaarderen?

Maar wat betekent eigenlijk competentiegericht onderwijs? Wat er vagelijk mee bedoeld wordt is dat het onderwijs zich richt naar het bedrijfsleven. Het onderwijs wil de beroepsgerichte vorming beter laten aansluiten op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

In de literatuur vinden we geen eenduidige definitie van het woord 'competentie'. Alle auteurs schrijven dat het bij competenties gaat om een samenspel van kennis, vaardigheden, attitudes en persoonskenmerken in een bepaalde context. Wat die context is, kan variëren. Maar wat wel bij elke auteur voorkomt is het samenspel van de verschillende onderdelen, weliswaar in verschillende verhoudingen.

De meeste auteurs linken competentie aan een beroepscontext. Verwonderlijk? Absoluut niet, want het begrip heeft zijn opgang gemaakt in het bedrijfsleven. Het is via die weg in het onderwijs binnengekomen.