

Welke toets- of beoordelingsvorm past het best?

Opbrengsten in kaart brengen bij Nederlands op de Werkvloer

Hoe meet je de opbrengsten van je taaltraining voor arbeidsmigranten? Welke vorm van toetsing en beoordeling past daarbij? Met andere woorden: hoe breng je de vorderingen van de deelnemers aan een functiegerichte taaltraining in kaart? In de workshop op de conferentie van de BVNt2 kregen deelnemers een handreiking om het niveau te bepalen en om vorderingen en opbrengsten zichtbaar te maken voor zowel opdrachtgever, werkvloer als deelnemer.¹

Motieven van werkgevers

De eerste vraag die je moet stellen als taaltrainer is: wat is de aanleiding voor het inkopen van een training? Werkgevers hebben verschillende motieven om een taal cursus aan te bieden aan hun werknemers. Een bedrijf heeft altijd een belang bij een cursus. Soms is dit belang gericht op het eigen financiële gewin, bijvoorbeeld als een betere communicatie leidt tot een efficiëntere productie of grotere veiligheid, of als er gebruik gemaakt kan worden van subsidies. Soms geeft een werkgever een meer altruïstisch doel aan. Dan zegt hij bijvoorbeeld iets terug te willen doen voor de harde werkers, of goed personeel aan zich te willen binden.

Doorslaggevend voor het succes van de Nederlands op de Werkvloertraining is of de training aansluit bij de behoeften van het bedrijf. Is het doel dat medewerkers veilig kunnen werken? Of is het voldoende als de onderlinge verstandhouding op de werkvloer verbetert? In een eerder artikel (www.tijdschriften.nl/inhoud_les/artikel/20/Nederlands-op-de-Werkvloer-cursussen) is beschreven hoe werkgevers denken en krijgt u een inzicht in de wereld van werkgevers.

Waar begin je?

De eerste stap bij het opzetten van een training is te onderzoeken wat het bedrijf wil, en wat de cursisten willen. Gaat het om verhoging van het taalniveau of taalgedrag in een bepaalde situatie? Wie heeft er belang bij dat de taalvaardigheid vooruitgaat?

Bij een taal cursus in een bedrijf zijn allerlei mensen direct of indirect betrokken: de opdrachtgever in het bedrijf, de direct-leidinggevende, de collega's, het kantinepersoneel, de docent, de opdrachtgever van het taalinstituut, de cursisten zelf. Iedereen heeft zo zijn eigen verwachtingen van een cursus. Afhankelijk van het doel moet je de opbrengsten voor verschillende mensen zichtbaar maken.

Vervolgens bepaal je als taaltrainer wat je gaat aanbieden: het aantal uren, de hoeveelheid en vorm van zelfstudie, de verhouding tussen algemeen Nt2 en werkvloergericht Nt2, de vaardigheden die je gaat oefenen en het lesmateriaal. Het doel en het trainingsaanbod moeten op elkaar afgestemd zijn, maar de vorm van toetsing en beoordeling ook!

Zichtbaar maken van opbrengsten

Bij Nederlands op de werkvloer werk je vaak niet met lange uitgebreide trajecten die gericht zijn op algemene niveauverhoging. Een gestandaardiseerde niveautoets zal in die gevallen vaak teleurstellende resultaten opleveren. Het is echter heel goed mogelijk om kleinere niveaustappen en opbrengsten voor de werkvloer zichtbaar te maken. Een werknemer zal op het werk vaak heel goed in vertrouwde situaties op A2 kunnen communiceren, terwijl hij het volledige niveau op een gestandaardiseerde toets toch niet blijkt te beheersen. De vraag is dan hoe erg dat is als het bedrijf vooral geïnteresseerd is in de communicatie op de werkvloer.



In de workshop op de conferentie kregen de deelnemers een stappenplan voor het zichtbaar maken van opbrengsten.

De eerste stap is bepalen of je de doelen formuleert in **opbrengsten voor de werksituatie** of in **opbrengsten in taalniveau**. Koppel je doelen aan wat je wilt bereiken met je cursus. Denk daarbij niet alleen aan taal, maar ook aan kennis en houdingsopbrengsten.

Bedenk vervolgens of je **leerstofafhankelijk** of **leerstofonafhankelijk** wilt toetsen en wat voor type uitslag je wilt kunnen geven. Wil je een harde uitslag in termen van onvoldoende of voldoende, wil je een ontwikkeling zichtbaar maken, wil je meten wat de omgeving of de deelnemers zelf merken of wil je een uitspraak kunnen doen over het taalniveau?

Daarna bepaal je welke **toets-** of **beoordelingsvorm** het best past. Er zijn allerlei mogelijkheden: een gestandaardiseerde toets, een zelfgemaakte toets, een direct of een indirect assessment, een best-practice-portfolio, 360-graden feedbackmethode, een meting tevredenheid. Daarbij moet je ook bepalen wie gaat beoordelen. Als je wilt weten of de medewerker daadwerkelijk op het werk bepaald taalgedrag vertoont, dan zul je ook de werkomgeving bij de beoordeling moeten betrekken. Nog een laatste tip: zorg dat je in de toetsing en beoordeling ook ruimte laat voor on-

verwachte opbrengsten. Een laaggeschoolde heftruckchauffeur gaf eens aan dat hij nu een briefje voor zijn kinderen op de koelkast kon achterlaten. Dat soort opbrengsten wil je natuurlijk ook zichtbaar maken!

In de workshop op de conferentie bekeken de deelnemers casussen en dachten zij na over de gewenste opbrengsten en geschikte toetsvormen voor die casussen. In de korte opleiding docent Nederlands op de werkvloer wordt hier nog dieper op ingegaan en reflecteren de deelnemers ook op hun eigen casussen.

Bregje Kaars Sijpesteijn
De auteur is onder meer opleider voor docenten Nederlands op de werkvloer bij het ITTA in Amsterdam.

Correspondentie:
bregje.kaarssijpesteijn@itta.uva.nl

Noot

1. De workshop is gebaseerd op de het onderdeel over toetsing en evaluatie uit de korte opleiding docent Nederlands op de Werkvloer van het ITTA.

Vanaf 3 oktober 2014 vindt de volgende ronde van de opleiding Docent Nederlands op de Werkvloer plaats, zie www.itta.uva.nl/trainingen.

VERSCHILLENDE MANIEREN OM GEWENSTE OPBRENGSTEN TE FORMULEREN

OPBRENGSTEN VOOR WERKSITUATIES

- De medewerker begrijpt veel voorkomende instructies.
- De medewerker kan een regelmatig terugkerende storing doorgeven aan de direct-leidinggevende.
- De medewerker kan overleggen met de technische dienst over oorzaken en oplossingen van storingen.
- De medewerker handelt in situatie x op de gewenste manier.
- De medewerker zegt vaker iets in het Nederlands, bijvoorbeeld ...
- De medewerker heeft meer contact met Nederlandse collega's.

OPBRENGSTEN GERELATEERD AAN RAAMWERK NT2

Gesprekken voeren A1

- Kan mensen om dingen vragen en mensen dingen geven.
- Kan omgaan met cijfers, hoeveelheden, kosten en tijd.

Voorbeelden:

- Kan reageren op vragen en verzoeken van de leidinggevende.
- Kan collega om hulp vragen bij een storing.
- Kan in de kantine een bestelling doen (bijv. een broodje kaas vragen).

Gesprekken voeren A2

- Kan eenvoudige aanwijzingen en instructies geven en opvolgen.
- Kan communiceren binnen eenvoudige en dagelijkse taken met eenvoudige en directe uitwisseling van informatie.

Voorbeelden:

- Kan aangeven dat hij/zij de instructie volgt of niet.
- Kan begrijpen wat er gedaan moet worden.
- Kan aan een uitzendkracht een eenvoudige instructie geven.
- Kan verduidelijk vragen bij een schriftelijke werkinstructie.

De eerste stap is bepalen of je de doelen formuleert in opbrengsten voor de werksituatie of in opbrengsten in taalniveau