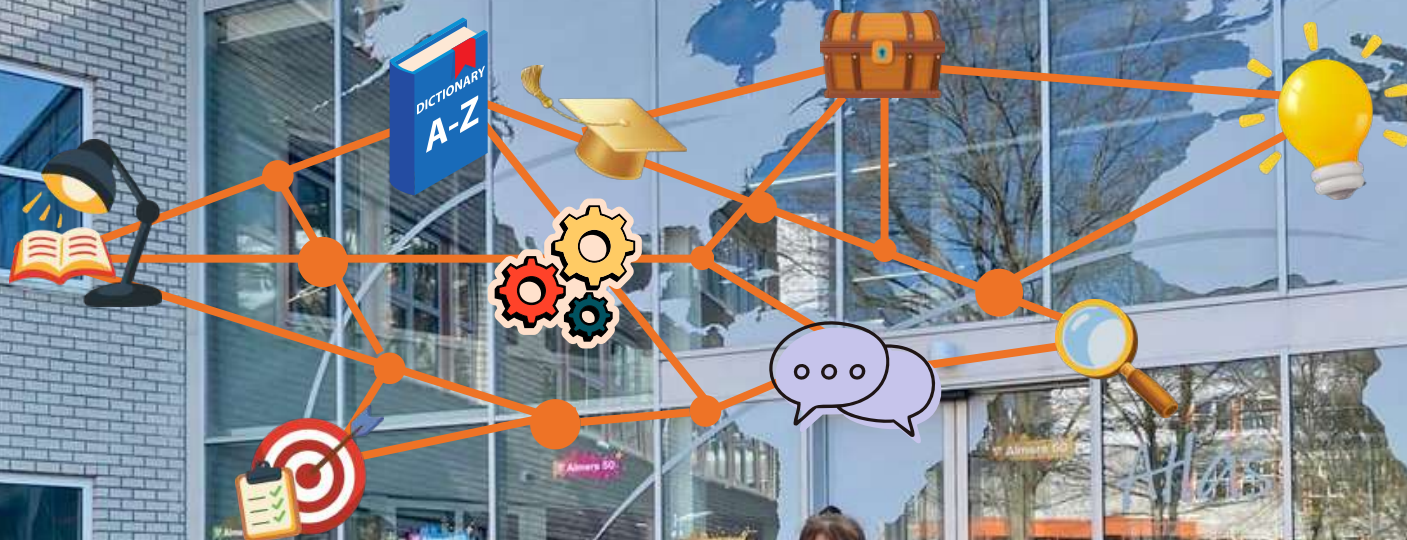


LERENDE NETWERKEN



**& PROFESSIONALISERING
WOORDENSCHATDIDACTIEK**

PAO-ONDERZOEK
TEAMNETWERKEN
LEIDEN TOT...

DE TEAMNETWERKEN
3 ONDERZOEKEN
WOORDENSCHAT

TAALBELEIDSADVIES
ELK TEAM EEN
EIGEN NETWERK

STEDELIJKE TAALANPAK ALMERE - ROC VAN FLEVOLAND

Colofon

Lerende netwerken & professionalisering woordenschatdidactiek

Hoofdauteur

Michelle Kooring

Coördinator en docent Taal- en rekencentrum MBO College Almere

Met bijdragen van PAO-leden Ingrid Jansen en Sietske Visser en vele anderen

Datum van publicatie

Mei 2026

Opleiding

Master Taalbewust Leren (2024 - 2026)

Studentnummer: 1096199

Cursuscode: MTLEVL01X

Gebruik en verspreiding

Dit magazine is gemaakt als eindopdracht binnen de master Taalbewust Leren en bedoeld voor beoordelaars, collega's en andere belangstellenden binnen en buiten het ROC van Flevoland. Overname van fragmenten is toegestaan met bronvermelding.



IN DIT NUMMER

4	Voorwoord: Samenkomen
5	Het PAO-team
6	Lerend netwerk STAA – ROCvF
9	Jaar 3: Het PAO-onderzoek
14	Teamnetwerken leiden tot...
16	Conclusie: Do's and dont's
17	De teamnetwerken
23	Veldverkenning
24	Drie ladders binnen één ladder
28	Over de eigen muren heen
29	Advies: Elk team een eigen netwerk
32	Visie
33	Portret van een teacher leader
36	Door de ogen van...
38	Feedback leerteam
40	Good practice: 'Pak je rol!'
45	Eigen verantwoordelijkheid, maatwerk en een geïntegreerd lesprogramma
48	Bronnen

Samenkomen

Soms heb je van die momenten dat alles bij elkaar komt. En soms heb je periodes dat er héél veel samenkomt. Dat is dan ook hoe ik mijn tijd binnen de master Taalbewust Leren (MTL) het beste kan omschrijven: één groot samenkomen van interesses, visies, onderzoeken, werkzaamheden en mensen.

Vanuit de overtuiging 'stilstand is achteruitgang' was het bij mij zo'n drie jaar terug alweer enige tijd aan het kriebelen. Ik wilde weer 'iets' gaan doen, maar ik kwam niet goed uit de vraag wat dat 'iets' dan was. De masters Leren Innoveren en Educational Needs voelden wel 'oké', maar net niet helemaal. En toen popte ineens de MTL in mijn Googleschermbijbel op en liep ik niet veel later Melanie Riekwel, één van de MTL-docenten, op een grote onderwijsconferentie tegen het lijf. Ik had mijn 'iets' gevonden.

In dezelfde periode was ik net benaderd voor het lerend netwerk STAA – ROCvF. Dit netwerk zou zich door middel van onderzoek drie jaar lang richten op het creëren van taalbewustzijn bij (vak)docenten en vakoverstijgende aandacht voor taal. Was hier misschien een 'één-tweetje' te maken met het participatief actieonderzoek voor de MTL?

Vanuit STAA – ROCvF heb ik Ingrid Jansen (MBO College Lelystad) en Sietske Visser (MBO College Almere – Skills) leren kennen. Er is niet alleen een goede persoonlijke (werk)relatie ontstaan, maar ook een brug tussen de (deel)colleges. Vanuit de 'tweewieler' STAA – ROCvF en MTL hebben we gezamenlijk meerdere onderzoeken gedaan.

Hiervoor hebben we met zowel studenten en docenten als management en directie binnen geheel ROCvF gesproken. We hebben ook contacten buiten de eigen organisatie gelegd. Denk hierbij aan de jaarlijkse netwerkbijeenkomst STAA en gesprekken met experts, maar ook het Taalfestival van het ROC van Amsterdam – Flevoland waar we als 'de drie musketiers' ineens voor bijna 150 collega's onze eigen ontworpen taalquiz stonden te presenteren.

In dit magazine komt het PAO-onderzoek, het taalbeleid binnen ROCvF en mijn persoonlijke ontwikkeling samen. Daarnaast is het voor mij een samenkomen van verleden, heden en toekomst. Namelijk mijn achtergrond in de journalistiek, mijn huidige werk en een verdere groei binnen het onderwijs als taalbewuste teacher leader. Ik wens je veel leesplezier en hoop dat je - net als ik - nog veel mooie en sterker makende momenten van samenkomen mag meemaken.

Hartelijke groet,
Michelle

Het PAO-team

HET KERNTTEAM: DE DRIE MUSKETIERS

Ingrid Jansen - Teamnetwerk Business

Ingrid is als docent Nederlands en coördinator van het Taal- en rekencentrum (TRC) werkzaam bij het MBO College Lelystad. Vanuit het PAO-onderzoek begeleidt zij het teamnetwerk Business van MBO College Lelystad.



Michelle Koorling - Teamnetwerk Entree

Michelle werkt als docent en coördinator binnen het TRC bij het MBO College Almere en is werk- en vakgroepvoorzitter Nederlands binnen deelcollege Vakroute. Zij is verantwoordelijk voor de procesbegeleiding van het PAO-onderzoek en begeleidt daarnaast het teamnetwerk Entree van MBO College Almere – Vakroute.



Sietske Visser - Teamnetwerk Zorg & welzijn

Sietske is als docent Nederlands, pluscoach en vakgroepvoorzitter Nederlands werkzaam bij MBO College Almere – Skills. Vanuit het PAO-onderzoek begeleidt zij het teamnetwerk Zorg & welzijn van MBO College Almere – Skills.



SPECIAAL LID

Mariza Bosch - Mariza is drie jaar geleden als extern projectmedewerker gevraagd het lerend netwerk STAA – ROCvF op te zetten. Dit studiejaar is zij als sparringpartner voor het PAO-team beschikbaar en vormt zij een directe verbinding met de Stedelijke Taalaanpak Almere (STAA).

CRITICAL FRIEND

Ilona de Smit - Ilona is een zeer ervaren NT2-docent en werkzaam binnen het TRC van het MBO College Almere. Voor feedback op onder meer de onderzoeksopzet, -instrumenten, processtukken en producten of voor het nalezen van documenten kan het PAO-team altijd bij haar terecht.



V.l.n.r.: Ingrid Jansen, Michelle Kooring en Sietske Visser vormen samen het lerend netwerk STAA - ROCvF en het PAO-team.

PAO-LID SIETSKE VISSER: “WE VOELDEN DE URGENTIE”

Lerend netwerk STAA – ROCvF

Cijfers

Eén op de drie Nederlandse 15-jarigen is nu ‘onvoldoende geletterd’ (Meelissen et al., 2023). Dit heeft grote gevolgen voor hun maatschappelijke participatie en toekomstperspectief. Ook binnen ons mbo is deze trend zichtbaar en dat is te verklaren, want in Flevoland is ruim zestien procent van alle 16-plussers laaggeletterd (ROA, 2016).

‘Er is sprake van een crisis.’ Deze woorden komen we de afgelopen jaren steeds vaker tegen in relatie tot het taalvaardigheidsniveau van Nederlandse jongeren. Binnen het ROC van Flevoland (ROCvF) is dat niet anders. “Ook binnen het ROCvF zien we dat de eindcijfers Nederlands worden opgekrikt door spreken en gesprekken, maar dat de resultaten voor lezen, luisteren en schrijven laag zijn”, vertelt PAO-lid Sietske Visser. Mede-PAO’er Ingrid Jansen voegt toe: “Collega’s geven ook aan dat het taalniveau van studenten laag is.”

Drie jaar geleden werden Visser en Jansen benaderd voor het lerend netwerk Stedelijke Taalaanpak Almere - ROCvF. “In eerste instantie wist ik helemaal niet wat de STAA was”, zegt Jansen.

Desondanks zeiden ze, samen met Michelle Koorling, 'ja' tegen deelname aan het Lerend netwerk STAA - ROCvF, de basis voor het latere PAO-team. "Want de urgentie om iets extra's aan het taalniveau van onze studenten te doen, voelden we allemaal", aldus Visser.

Vertrekpunt voor het lerend netwerk was te onderzoeken wat de kansen waren voor vakoverstijgende aandacht voor taal en het creëren van bewustzijn bij (vak)docenten dat taal belangrijk is voor de vakinhoud van de opleiding en het beroep. Een heel brede opdracht die door de netwerkleden al snel is afgebakend tot het thema woordenschat. Visser: "Een goede woordenschat vormt de basis voor een beter taalbegrip."

De hoofdvraag luidde:

'Hoe voelen studenten de urgentie van een goede woordenschatontwikkeling voor hun burgerschapskansen (school, beroep, maatschappij)? En wat kunnen docenten in ons onderwijs doen om hieraan bij te dragen?'

Met slechts 42 uur per persoon per studiejaar ging het netwerk direct met deze vraag aan de slag. Jansen vertelt: "Het eerste jaar hebben we ons op de

studenten gericht." Ruim 300 studenten van het gehele ROCvF werden geënkquêteerd. 21 van hen werden vervolgens in een klankbordbijeenkomst verder bevraagd. Het tweede jaar was het de beurt aan de docenten. "Hierbij hebben we ons gericht op hun kennis, houding en gedrag ten aanzien van woordenschat", vertelt Visser.

Beide onderzoeksjaren brachten naar voren dat zowel studenten als docenten het belang van woordenschat inzien en vinden dat hier

meer aandacht in de lessen voor zou moeten zijn. "Op basis van de conclusies en onze eigen ervaring met een lerend netwerk, kwamen we op het idee om in ons derde en laatste jaar teamnetwerken op te richten." Voor een nog stevigere onderzoeksbasis werd dit idee aan de masteropleiding van het derde PAO-lid, Michelle Koorling, gekoppeld.

Juni vorig jaar diende het lerend netwerk STAA-ROCvF een projectvoorstel bij de directie en het MT in. Vrij snel kwam er een eerste akkoord,

Stedelijke Taalaanpak Almere

De Stedelijke Taalaanpak Almere (STAA) is een project in opdracht van de gemeente Almere. In 2019 en 2020 hebben de Hogeschool Windesheim en de Universiteit Utrecht in opdracht van de gemeente een inventarisatiestudie gedaan naar aanleiding van zorgen over het taalniveau van de Almeerse jeugd tot en met 23 jaar. Kern van de studie waren de vragen hoe professionals in en rond het onderwijs de taalontwikkeling van kinderen ervaren, welke ondersteuning volgens hen werkt en hoe een gezamenlijke aanpak eruit zou kunnen zien.

Dit leidde tot zeven aanbevelingen:

- Vergroot het taalbewustzijn
- Formuleer taalambities voor de stad
- Versterk de taalprofessionaliteit
- Versterk keten en netwerken
- Denk vanuit het kind
- Ontwikkel een 'Taalpaspoort'
- Versterk de rol van de ouders

Van 2022 tot 2025 werd de STAA met gemeentelijke subsidie voortgezet en zijn er van kinderopvang tot hoger onderwijs lerende netwerken opgezet. Doel: De taalontwikkeling en het taalvaardigheidsniveau van Almeerse jongeren duurzaam verbeteren (Taal in Almere, z.d.). Voor meer informatie: taalinalmere.nl.

maar toen moesten er nog teams gevonden worden die wilden meewerken. “Dat was wel even spannend. We hebben twee presentaties bij directie en MT gegeven en wilden van elke locatie één team waarbinnen we een

netwerk konden vormen, maar dat was nog niet zo vanzelfsprekend. Managers moeten veel en hoewel zij ons idee goed vonden, moesten ze hier nog wel ruimte binnen hun teams voor vinden”, geeft Jansen aan.

Uiteindelijk kwam er in oktober een ‘go’ vanuit drie teams. Het lerend netwerk STAA - ROCvF, dat inmiddels ook als PAO-team fungeerde, werd omgedoopt tot ‘groot netwerk’ en ging aan de slag met de teamnetwerken.

OVERZICHTSPOSTER ONDERZOEKSJAAR 1 EN 2

WOORDENSCHATONDERWIJS BINNEN ROCVF



Inleiding

Het ROC van Flevoland doet sinds januari 2024 mee aan de Stedelijke Taalaanpak Almere (STAA). De STAA richt zich op het verbeteren van de taalontwikkeling en het taalvaardigheidsniveau van Almeerse kinderen en jongeren en werkt door middel van lerende netwerken. Het lerend netwerk van ROCvF richt zich op taalbewust beroepsonderwijs (tbo) en focust zich daarbij op woordenschatverwerving.

Methodologie

Het lerend netwerk ROCvF heeft zichzelf de volgende hoofdvraag gesteld:

Hoe voelen studenten de urgentie van een goede woordenschatontwikkeling voor hun burgerschapskansen (school, beroep, maatschappij)? En wat kunnen docenten in ons onderwijs doen om hieraan bij te dragen?

In onderzoeksperiode 1 (januari t/m juni 2024) hebben we ons op de student gericht. Dit hebben we gedaan door een enquête uit te zetten op alle vier de (deel)colleges en een klankbordgesprek met een afvaardiging waarbij alle (deel)colleges en opleidingsniveaus waren vertegenwoordigd.

In jaar 2 (september 2024 t/m juni 2025) lag de focus op de docenten. Aan de hand van verkennende interviews onder 21 vakdocenten uit diverse teams en alle opleidingsniveaus en locaties hebben we een eerste beeld gekregen van de voorwaarden voor geïntegreerd woordenschatonderwijs. Met behulp van een enquête hebben we de meest genoemde voorwaarde - samenwerking - verder uitgediept.

Alle onderzoeksstappen, zowel die uit jaar 1 als 2, zijn gebaseerd op literatuuronderzoek.

Doel

Taal is een middel om te voldoen aan de drievoudige kwalificatie van het mbo. Woordenschat is een belangrijk onderdeel van taalvaardigheid. “Communicatie is het overbrengen van betekenis, en woorden zijn de primaire betekenisdragers van taal” (Bossers, 2017). Door woordenschatonderwijs geïntegreerd aan te bieden (tbo), neemt de taalvaardigheid van studenten sneller toe dan wanneer dit niet gebeurt.

Conclusie

De resultaten van de verschillende onderzoeksvormen zijn eenduidig: Er is verbetering noodzakelijk in de samenwerking tussen vakdocenten en de docenten Nederlands om het woordenschatonderwijs binnen het ROCvF te verbeteren. Studenten herkennen en erkennen de hiaten in hun woordenschat en willen graag (meer) woorden leren. Daarvoor vragen zij taal in *alle* lessen. Zowel docenten Nederlands als vakdocenten (90%) vinden woordenschatonderwijs noodzakelijk. Om dit te bereiken zijn er nog wel een aantal stappen nodig volgens de docenten. Zo geven zij aan dat er nu weinig wordt samengewerkt waarbij de belangrijkste drempels het gebrek aan tijd, middelen, duidelijke afstemming en praktische ondersteuning zijn. Daarnaast hebben (vak)docenten behoefte aan scholing en zien zij een gezamenlijke visie en doelen als noodzakelijk om tot goed taalonderwijs te komen.

Aanbevelingen

- Stel per team een gezamenlijke visie en doelen m.b.t. woordenschatonderwijs/tbo vast en neem deze op in het teamjaarplan.
- Organiseer meer en structurele les- en overlegmomenten tussen docenten over woordenschat-/taalonderwijs. Denk hierbij aan lesbezoeken, intervisie, afstemming van lessen/programma's, etc.
- Identificeer knelpunten in de samenwerking en stel verbeteracties op.
- Stel tijd en middelen beschikbaar om scholing over woordenschat-/taalonderwijs binnen de teams en vakgroepen te organiseren.
- Werk aan een integrale aanpak waarbij alle docenten woordenschatontwikkeling in hun lessen meenemen. Introduceer hierbij gezamenlijke opdrachten waarbij taal- en vakdocenten samenwerken.

Jaar 3: Het PAO-onderzoek

CONTEXT & AANLEIDING

ROCvF bestaat uit vier (deel)college's met een gedeelde taalvisie vanuit ROC van Amsterdam - Flevoland, maar met uiteenlopende vertalingen in beleid en praktijk. De samenwerking rond taal is beperkt en versnipperd. Dat maakt dit overkoepelende PAO-onderzoek binnen drie colleges uniek.

Het onderzoek bouwt voort op de twee eerdere onderzoeksjaren van het lerend netwerk STAA - ROCvF, oftewel het huidige PAO-team. De hoofdconclusies:

- studenten (h)erkennen hun beperkte woordenschat en willen groeien;
- docenten voelen zich verantwoordelijk, maar tijd, kennis en afstemming missen;
- samenwerking tussen vak- en taaldocenten is beperkt (Jansen et al., 2024; 2025).

Het huidige onderzoeksjaar richt zich op de vertaalslag naar de werkvloer.



KERN

Door op teamniveau lerende netwerken gericht op de professionalisering rondom woordenschatonderwijs te starten, willen wij onderzoeken of deze werkwijze ook handvatten biedt voor de (verdere) implementatie van taalbewust beroepsonderwijs (tbo).

DEFINITIES

Een **lerend netwerk** is een groep (onderwijs)professionals die vanuit een gezamenlijk vraagstuk de samenwerking aangaat. De deelnemers leren en ontwikkelen van en met elkaar door onderzoek te doen en door kennis, ervaringen en praktijken uit te wisselen. Naast kennisoverdracht gaat het hierbij ook om reflectie, het gezamenlijk in kaart brengen en oplossen van praktijkproblemen en het opdoen van nieuwe inzichten. Gebaseerd op Bolam et al., 2005; Kruse et al., 1995; Mittendorf et al., 2006; Prenger et al., 2019; Stoll et al., 2006; Van de Sande et al., 2019.

Professionalisering in het onderwijs is een voortdurend proces waarin onderwijsprofessionals hun kennis, vaardigheden en professionele houding ontwikkelen om de kwaliteit van onderwijs en het leren van studenten te verbeteren (Oolbekkink-Marchand & Opstoel, 2025; Van Veen et al., 2010).

VRAAGSTELLING

Hoofdvraag:

*Hoe kunnen lerende netwerken bijdragen aan (de professionalisering rondom)
woordenschatonderwijs in de bredere context van tbo?*

Deze hoofdvraag bevat drie kerncomponenten:

- Het ontwerp en functioneren van lerende netwerken
- Professionalisering van docenten rondom woordenschatonderwijs
- Doorwerking en duurzame inbedding binnen de bredere tbo-context

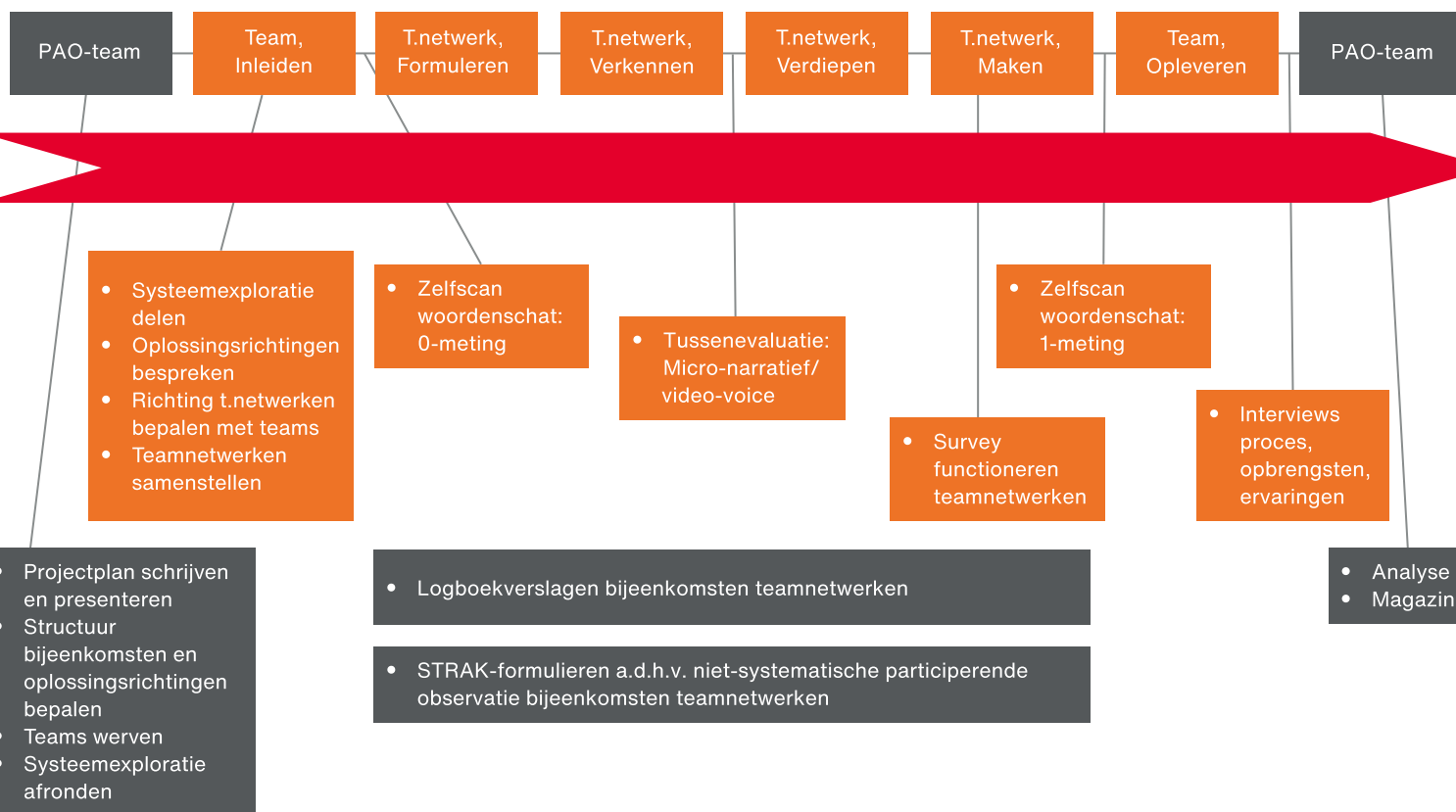
De onderliggende deelvragen zijn vormgegeven volgens de PDCA-cyclus, zie pagina's 12 en 13.

PLANNING EN ONDERZOEKSMIDDELEN

Juni - okt '25

nov '25 - maart '26

maart - mei '26

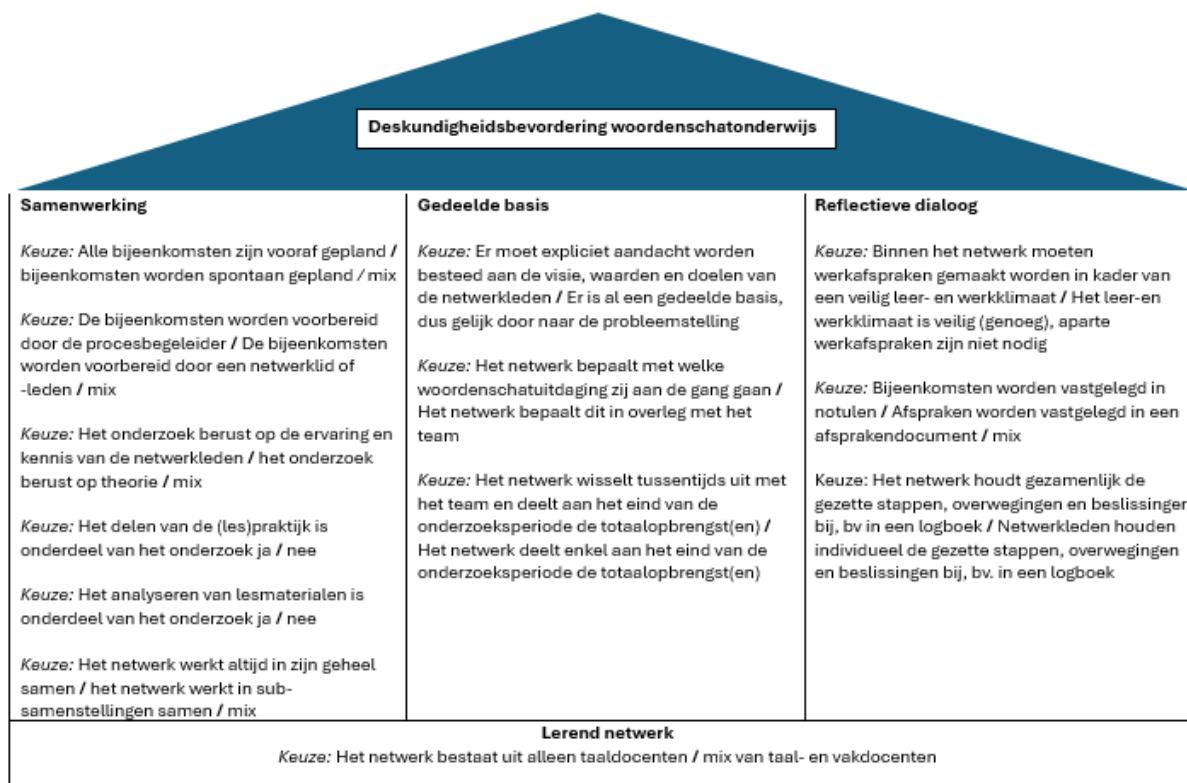


TRIANGULATIE

Onderzoek in sociale beroepscontexten is complex (Van der Donk & Van Lanen, 2022). Door het onderzoek parallel in drie teamnetwerken uit te voeren en systematisch en transparant te werken, wordt een zo zorgvuldig mogelijk resultaat nagestreefd. Methodische en onderzoekerstriangulatie versterken daarbij de validiteit van het onderzoek.

OPLOSSINGSRICHTINGEN

Samenwerking, een gedeelde basis en de reflectieve dialoog vormen de kern van een lerend netwerk (Bolam et al., 2005; Kruse et al., 1995; Mittendorf et al., 2006; Prenger et al., 2019; Stoll et al., 2006; Van de Sande et al., 2019). Vanuit de theorie worden er binnen deze componenten aandachtspunten voor het functioneren van een netwerk gesteld. Hierbinnen zijn diverse oplossingsrichtingen mogelijk. Deze hebben we binnen de deelnemende teams en de teamnetwerken besproken aan de hand van het door ons ontworpen 'keuzehuis', zie afbeelding 1.



Afbeelding 1: Het keuzehuis is voorgelegd aan de docenten van de deelnemende teams. Hun keuzes vormden de basis voor het gesprek over de oplossingsrichtingen en hebben mede de onderzoeksopzet bepaald.

ONDERZOEKSOPZET IN DE PRAKTIJK

Teamnetwerken

- Per college één teamnetwerk vanuit een onderwijsteam
- Vraagstuk komt uit de eigen onderwijspraktijk > Elk teamnetwerk een eigen vraagstuk
- Mix van taal- en vakdocenten, op basis van intrinsieke motivatie
- Deelname: 15 uur per teamnetwerklid

Werkwijze

- 6 begeleidde bijeenkomsten. De PAO-leden treden hierbij op als procesbegeleiders
- Vaste cyclus: inleiden – formuleren – verkennen – verdiepen – maken – opleveren
- Tussentijdse bijeenkomsten: optioneel en vrij door de teamnetwerken in te richten
- Verslagen & afspraken worden vastgelegd door de procesbegeleiders op een gedeelde teamssite
- Procesbegeleiders sturen aan op theoretische onderbouwing door de teamnetwerken door het delen van literatuur
- De teamnetwerken bepalen a.d.h.v. hun probleemstelling in welke mate de lespraktijk en analyse van lesmateriaal een rol in hun onderzoek spelen
- Procesbegeleiders zetten uniforme werkvormen in om zo binnen elk teamnetwerk tot gezamenlijke uitgangspunten en gedeelde probleemstelling te komen
- Procesbegeleiders zijn alert dat alle teamnetwerkliden een rol spelen in de bijeenkomsten en het onderzoek

HOE KUNNEN LERENDE NETWERKEN BIJDRAGEN AAN (DE PROFESSIONALISERING RONDOM)
WOORDENSCHATONDERWIJS IN DE BREDERE CONTEXT VAN TBO?

DEELVRAGEN

Plan – Deze fase maakt expliciet hoe het netwerk bewust is ontworpen om professionalisering te ondersteunen.

- Hoe worden de lerende netwerken samengesteld en welke overwegingen liggen daaraan ten grondslag?
- Welke structuur, werkvormen en afspraken worden ingezet om de samenwerking, gedeelde basis, reflectieve dialoog en kennisontwikkeling te stimuleren?

Do – Deze fase onderzoekt het daadwerkelijke leer- en ontwikkelproces binnen het netwerk.

- Hoe worden binnen het lerend netwerk een gedeelde visie, probleemdefinitie en gezamenlijke uitgangspunten rondom woordenschatonderwijs afgestemd?
- Hoe krijgt de samenwerking binnen het lerend netwerk concreet vorm tijdens bijeenkomsten en in de onderwijspraktijk van deelnemers?
- Welke factoren binnen het lerend netwerk dragen bij aan de verdieping van didactisch inzicht en kennisontwikkeling rondom woordenschatonderwijs?
- Welke interventies of didactische aanpassingen in het woordenschatonderwijs worden door deelnemers ontwikkeld, uitgetoetst en geëvalueerd?

Check – Hier wordt zowel professionele groei als ervaren en zichtbare opbrengst onderzocht.

- In hoeverre leidt deelname aan het lerend netwerk tot veranderingen in kennis, houding en didactisch handelen van docenten met betrekking tot woordenschatonderwijs?
- Welke zichtbare veranderingen zijn er met betrekking tot woordenschatonderwijs binnen de respectievelijke teams?
- Hoe ervaren deelnemers de deelname aan een lerend netwerk?
- Hoe ervaren deelnemers de opbrengsten van het lerend netwerk?
- Welke factoren bevorderen of belemmeren het functioneren en de effectiviteit van het lerend netwerk?

Act - Deze fase verbindt professionalisering aan structurele verankering in het ROCvF.

- In hoeverre werkt het lerend netwerk door binnen de respectievelijke teams en de bredere tbo-context?
- Welke organisatorische randvoorwaarden zijn noodzakelijk voor duurzame professionalisering via lerende netwerken in de respectievelijke teams?
- Welke factoren bevorderen of belemmeren de duurzame inbedding en borging van het lerend netwerk en de ontwikkelde werkwijzen binnen het ROCvF?

WAARNEMINGEN

- Opzet wordt nageleefd, behalve punt van intrinsieke motivatie, want: Twee organisatieprincipes: Volledig team (Business) of een afvaardiging (Entree en Zorg & welzijn).
- Management beïnvloedt samenstelling (Business en Zorg & welzijn).
- Samenstelling is niet altijd stabiel (afwezigheid, wisselingen, nieuwe manager).
- Structuur bijeenkomsten (inleiden - formuleren - verkennen - verdiepen - maken - opleveren), ingezette werkvormen en externe procesbegeleiding bieden teamnetwerken houvast en worden als positief ervaren.

- Teamnetwerken formuleren eigen, contextspecifieke onderzoeksvraag. Entree en Zorg & welzijn scherpen deze zelf aan. Bij Business gebeurt dit top-down door de procesbegeleider i.v.m. managementinterventies die leiden tot vertragingfactoren m.b.t. planning en prioritering.
- Ontwikkelde interventies: woordenlijsten (verschillend per teamnetwerk), lessen en werkvormen o.m. gebaseerd op 'de 7 stappen woordenschatdidactiek', vakoverstijgende insteek
- Binnen alle aan de teamnetwerken gekoppelde teams lopen op moment van schrijven (eerste helft mei) pilots n.a.v. de ontworpen interventies.
- Een beperkt aantal teamnetwerkleiden heeft zich in theorie verdiept. Theorie is mondeling door hen of de procesbegeleiders gedeeld.

- Kwantitatief is er een lichte stijging zichtbaar m.b.t. veranderingen in kennis, houding en didactisch handelen. Hierbij zijn grote individuele verschillen zichtbaar.
- Kwalitatief komt vanuit alle deelnemers naar voren dat er meer bewustzijn en aandacht voor woordenschat is. Dit uit zich op diverse manieren, o.m. door meer (vakoverstijgende) samenwerking.
- Er is sprake van een gedeelde aanpak. Dit uit zich in producten zoals woordenlijsten en lessenseries.
- Deelnemers ervaren de teamnetwerken als waardevol. Ze zien het als een veilige leeromgeving waarin goed wordt samengewerkt. De structuur biedt hun hierbij houvast.
- Deelnemers noemen bewustwording, samenwerking, een vakoverstijgende aanpak en concrete producten als opbrengst. Een enkeling benoemt een directe impact op studenten.
- Teams zijn tussentijds betrokken door netwerken.
- Belemmerende factoren: gebrek aan (gezamenlijke) tijd en prioritering, negatieve managementinvloed
- Bevorderende factoren: structuur en begeleiding, eigenaarschap, gedeeld probleem, vakoverstijgend werken, teaminput, facilitering

- In alle teams lopen op moment van schrijven (eerste helft mei) pilots woordenschatdidactiek.
- Deelnemende managers hebben facilitering toegezegd voor voortzetting en verdere uitwerking pilots. Bij Entree is een tijdvak aangewezen voor uitbouw van de 4-weekse lesreeks tot een volledig jaarprogramma. Bij Business is een planning voor het voortzetten van de ontworpen cyclus omtrent het lezen van vakgerichte teksten en woordenschat.
- Randvoorwaarden: (gezamenlijke) tijd en facilitering, structurele overlegmomenten, kartrekker/eigenaarschap, managementondersteuning, afstemming met teamprocessen
- Managementprioritering is van invloed op (duurzame) inbedding

EFFECTEN

- Bij Zorg & welzijn geen startbijeenkomst met het gehele team. Dit levert een potentieel risico op tot een vermindert draagvlak voor de opbrengsten van het teamnetwerk.
- Bij Business kreeg het team de keuze of het hele team of niet. Dit is een mogelijke verklaring voor de wisselende motivatie van de teamnetwerkleiden.
- Afwezigheid en wisselingen bij Business en Entree hebben geen waarneembaar effect gehad. Nieuwe manager bij Entree heeft managementbetrokkenheid vergroot wat heeft geleid tot facilitering voor doorontwikkeling na de netwerkperiode.
- Afbakening van de onderzoeksvraag en focus hierop. De onderzoeken blijven 'klein' en hierdoor binnen de tijd uitvoerbaar.

- Verminderd eigenaarschap bij Business in verhouding tot de andere teamnetwerken.
- Er is sprake van een duidelijke groei in bewustzijn en handelingsrepertoire.
- Er is sprake van een lichte mate van evidence-informed werken.
- Er ontstaat gemeenschappelijke taal m.b.t. woordenschatdidactiek
- Vakoverstijgende samenwerking woordenschatdidactiek.

- Er is binnen de teamnetwerken een gedeelde taal rondom woordenschatdidactiek ontstaan.
- Teams hebben bijgedragen aan het maken van woordenlijsten.
- Op dit moment is er nog weinig zicht op het effect op studenten. Effect binnen de teams: groeiend bewustzijn, kennisdeling, vakoverstijgende betrokkenheid, duidelijke en sterke intenties tot doorontwikkeling van de pilots.

- Teams zijn betrokken en participeren in de toepassing van ontworpen interventies en producten.
- In alle teams is het voornemen om de pilots voort te zetten en verder uit te werken. Managers hebben facilitering toegezegd.

Teamnetwerken leiden tot...

Lerende netwerken op teamniveau, oftewel teamnetwerken, kunnen een betekenisvolle bijdrage leveren aan de professionalisering van docenten en woordenschatonderwijs. Dat toont het PAO-onderzoek 'Lerende netwerken en professionalisering woordenschatdidactiek' aan. Binnen de drie aan dit onderzoek deelnemende teamnetwerken (Business, Entree, Zorg & welzijn) is er sprake van bewuster en meer woordenschatonderwijs, het ontstaan van een gedeelde taal rondom woordenschatdidactiek, kennisdeling en een vakoverstijgende aanpak.

Groei

Tegelijkertijd zien we dat de impact van de teamnetwerken zowel op team- als op deelnemersniveau varieert. Vooral teamnetwerk Business laat een groei in didactisch handelen zien, blijkt uit resultaten van de zelfscans, zie tabel 1.

Team	0-meting	1-meting	Vershil
Entree	63.80 %	63.10 %	0.70 %
Business	52.20 %	57.10 %	4.90 %
Zorg & welzijn	55.40 %	54.80 %	0.60 %
Totaal	57.10 %	58.30 %	1.20 %

Tabel 1: Verschil in didactisch handelen op basis van de 0 en 1-meting Woordenschat.

Dit komt op conto van twee van de vier respondenten van Business. Uit dezelfde meting komt naar voren dat het handelingsvermogen en kennis over vier van de zes bevraagde categorieën woordenschatdidactiek binnen alle teams is toegenomen, zie tabel 2.

Drie van de elf ondervraagde deelnemers geven in interviews aan niet alleen bewuster voor de klas te staan met betrekking tot woordenschatdidactiek, maar ook al

Categorie	Vershil
Selectie van schooltaalwoorden en vaktaalwoorden	0 %
Aanbieden en uitleggen van woorden	2.40 %
Actieve verwerking en gebruik	5.70 %
Differentiatie en ondersteuning	2.70 %
Interactie en taalrijke leeromgeving	1.60 %
Toetsing en monitoring	1.20 %

Tabel 2: Verschil tussen 0 en 1-meting m.b.t. bevraagde categorieën woordenschatdidactiek.

daadwerkelijke veranderingen in hun lessen te hebben doorgevoerd. Docent K noemt bijvoorbeeld het maken van woordenlijsten, powerpoints met vetgedrukte woorden en het terugvragen van (de betekenis van) woorden aan studenten als aanpassing.

Kennisdeling

De teamnetwerken hebben in alle gevallen geleid tot een dialoog waarbinnen er tot een gedeelde probleemstelling is gekomen en impliciet aanwezige kennis, expliciet is gemaakt. Deze kennis heeft grotendeels de basis gevormd voor de interventies en producten die de teamnetwerken hebben ontworpen.

Slechts enkele deelnemers hebben de aangereikte theorie over woordenschatdidactiek gelezen en/of zijn zelf actief opzoek gegaan naar literatuur. Desondanks is er sprake van een bepaalde mate van evidence informed werken. Gelezen vakliteratuur is namelijk wel (mondeling) door de 'lezers' en procesbegeleiders binnen de teamnetwerken gedeeld en vervolgens gebruikt. Dit zien we bijvoorbeeld terug bij Zorg & welzijn waar de teamnetwerkleiden op basis van theorie de poster '7 stappen woordenschatdidactiek' voor collega's hebben gemaakt. Ook bij Entree is een theoretische onderbouwing binnen de ontworpen lessenreeks terug te zien.

Doorwerking

De grootste uitdaging ligt in de doorwerking en duurzame inbedding van de opbrengsten. De teams zijn gedurende de looptijd van het project actief betrokken bij en door de teamnetwerken. Binnen Business en Entree is er sprake geweest van een teambrede introductie voordat de teamnetwerken werden samengesteld. Hier is ook direct input voor de onderzoeksvragen van de teamnetwerken opgehaald. De manager van

Business heeft hierin de voorwaarde gesteld dat of het gehele team in het netwerk plaatsnam of dat er niet zou worden meegedaan. De manager van Zorg & welzijn heeft, voorafgaand aan het project, teamnetwerkleiden aangewezen en hier is dus geen brede teamstart geweest. Tussentijds is zowel bij Entree als Zorg & welzijn input opgehaald bij en informatie uitgewisseld met de respectievelijke teams.

De door de teamnetwerken opgeleverde interventies en producten zijn tijdens en aan het eind van de netwerkperiode aan de teams teruggekoppeld en uitgetoetst. Naar aanleiding hiervan lopen op dit moment nog steeds pilots in elk team. De wens en intentie om de onderzoeksopbrengsten aansluitend verder uit te werken is groot. Uit het onderzoek komt naar voren dat prioritering en facilitering van gezamenlijke ontwikkeltijd hier voorwaarde voor is. Op dit moment hebben alle managers deze toegezegd.

Meer weten?

Voor meer resultaten en/of onderliggende analyses kan contact worden opgenomen met het PAO-team via m.koorring@rocvf.nl.

QUOTES TEAMNETWERKLEDEN

"Het heeft veel opgeleverd. We hebben nu een mooi programma dat we gaan introduceren. Eerst bij Entree en daarna hopelijk breder. Ik hoop dat dit soort samenwerking structureel blijft."

"Ik besteed daar (woordenschat, red.) nu bewust aandacht aan, omdat ik het belang echt zie."

"Ik zie mogelijkheden om vanuit onze verschillende rollen meer toenadering te zoeken en concreter samen te werken."

"Als er iemand is die structuur kan afdwingen en afspraken bewaakt, dan gaat dit werken."

"Zonder teamnetwerk geen resultaat. Ik hoop dat dit niet in de ijskast verdwijnt. Voor de studenten is het belangrijk dat we dit blijven doen."

"Ondanks de strubbelingen ervaar ik dit lerend netwerk als een klein succes. Het probleem was helder, de uitwerking lastig, maar uiteindelijk is er een gezamenlijk idee ontstaan. Dat laat zien dat deze manier van werken potentie heeft."

"Je zou zelfs kunnen overwegen dat elk team een teamnetwerk heeft en dat die bekend zijn binnen de locatie, zodat teams elkaar makkelijker weten te vinden en kunnen aansluiten."

"Ik vind het fijn om inhoudelijk samen te werken. Dat helpt mij enorm."

"Het werkt goed om concreet bezig te zijn met woorden die studenten als 'moeilijk' benoemen. Qua resultaat ervaar ik in de les positieve reacties bij de studenten"

"Ik heb uitleg gegeven in het team. Later benoemde een collega in een overleg 'Oh ja, 7 keer herhalen'."

"We gaan zeker door met ons woordenschatproject."

"Het teamnetwerk was voor mij een kans. Het is helpend, want je gaat concreet aan de slag."

Conclusie: Do's and don't's

Niet alleen de inrichting en uitvoering blijken de effectiviteit van teamnetwerken te bepalen, maar ook de context waarbinnen zij opereren. Teamnetwerken kunnen leiden tot duurzame professionalisering als voldaan wordt aan voorwaarden zoals gezamenlijke tijd en facilitering, een duidelijke organisatorische inbedding en verankering in teamprocessen, de aanwezigheid van een procesbegeleider of kartrekker en actieve en ondersteunende managementbetrokkenheid. Teamnetwerken bieden daarmee een basis voor (het tot stand brengen van) didactische veranderingen vanaf de werkvloer.

Binnen het ROCvF kunnen teamnetwerken zo een belangrijke bijdrage leveren aan (meer) taalbewust beroepsonderwijs. Denk hierbij aan het werken aan de tbo-pijlers context, interactie en taalsteun, maar ook aan de vijf vuistregels voor effectieve didactiek van Tiba Bolle en Inge van Meelis (2023). Binnen de grotere organisatiestructuur van het ROC van Amsterdam – Flevoland wordt regelmatig naar hun theorieën verwezen.

Gedurende het onderzoek zijn meerdere bevorderende en belemmerende factoren voor het functioneren en de effectiviteit van teamnetwerken naar voren gekomen. Deze factoren maken duidelijk dat succes niet alleen afhankelijk is van individuele inzet, maar vooral van structurele randvoorwaarden en beleidskeuzes. Samen geven deze factoren antwoord op de hoofdvraag van het onderzoek:

Hoe kunnen lerende netwerken bijdragen aan (de professionalisering rondom) woordenschatonderwijs in de bredere context van tbo?

Bevorderend

Samenstelling

- Een mix van diverse soorten docenten
- Vakoverstijgende benadering

Samenwerking

- Systematische aanpak van de bijeenkomsten
- Externe procesbegeleiding
- Praktische focus
- Het delen van (praktijk)kennis
- Sturing op evidence-informed/based werken

Gedeelde basis

- Eigenaarschap bij docenten
- Input vanuit en uitwisseling met het team
- Een gedeeld probleemgevoel
- Ervaren urgentie
- Afbakening van het onderzoek

Reflectieve dialoog

- Een veilige leeromgeving binnen het netwerk
- Een digitale plek voor het delen van afspraken, bevindingen en kennis

Randvoorwaarden

- Gezamenlijke tijd en facilitering
- Ondersteunende managementbetrokkenheid
- Borging via gedeelde producten, routines en teamprocessen

Belemmerend

- Gebrek aan prioritering
- Gebrek aan facilitering
- Gebrek aan borging
- Afhankelijkheid van individuele trekkers
- Het ontbreken van een structurele plek binnen de organisatie

Teamnetwerk Business

Teamnetwerk Business heeft een vaste tweewekelijkse cyclus ontwikkeld om met docenten en studenten gezamenlijk en vakoverstijgend aan woordenschat te werken. Binnen het team, verantwoordelijk voor de opleidingen Financieel-Administratieve Beroepen en Juridisch-Administratieve Beroepen (mbo niveau 4), is namelijk vastgesteld dat de woordenschat van studenten onvoldoende ontwikkeld is. Dit betreft zowel school- als vaktaalwoorden.

Uit ervaringen binnen andere teams bleek eveneens dat taalvaardigheid een

doorslaggevende rol speelt in studiesucces. Dit vormde de aanleiding om binnen Business structureel aandacht te besteden aan woordenschatdidactiek. De vraag was alleen hoe. Vanuit het teamnetwerk ontstond het idee dat structureel lezen van vakgerichte teksten in alle lessen (zowel beroepsgericht als generiek) zou kunnen bijdragen aan een betere woordenschatontwikkeling.

Onder aansturing van procesbegeleider Ingrid Jansen breidde het teamnetwerk haar kennis over woordenschatdidactiek uit en ontstond er vaste routine, zie kader Tweewekelijkse cyclus.

Onderzoeksvraag

Hoe effectief is het lezen van vakgerichte teksten in de klas voor de woordenschatontwikkeling van mbo-studenten?

Op dit moment loopt er binnen Business een pilot waarin, aan de hand van vakteksten, woordenlijsten worden gevormd en werkvormen worden uitgetoetst. Deze worden allemaal verzameld op een speciaal hiervoor ingerichte teamspagina. Ook wordt gekeken naar de haalbaarheid van de huidige aanpak en de betrokkenheid van studenten.

Het doel is een volledige implementatie van deze woordenschataanpak vanaf OP1 in schooljaar 2026-2027. Het team krijgt van de manager de ruimte om dit plan uit te voeren. – **Ingrid Jansen**

Tweewekelijkse cyclus

1. Selecteren van woorden

- Docenten kiezen samen met studenten woorden uit een vakgerichte tekst.
- Per docent worden initieel 4 à 5 woorden geselecteerd.

2. Bespreken van betekenis in context

- Woorden worden uitgelegd binnen de specifieke tekst en beroepssituatie.
- Er is aandacht voor gebruik, nuances en eventuele meerdere betekenissen.

3. Registratie van woorden

- De behandelde woorden worden vastgelegd (in een digitale woordenlijst).

4. Oefenen, herhalen en toepassen

- Woorden komen terug in meerdere lessen.
- Zowel in beroepslessen als in taallessen.
- Met activerende en praktische werkvormen.

5. Controleren van woordbegrip

- Op een laagdrempelige en ontspannen manier.
- Bijvoorbeeld door spelvormen en korte checks.
- Concrete afspraken hierover worden nog verder uitgewerkt.

OPBRENGSTEN BUSINESS

Voorbeeld van een deel van een vaktekst

Cursussen voor meer mbo'ers in de politiek, 'belangrijke ervaringskennis'

Mensen met een mbo-opleiding zijn **ondervertegenwoordigd** in de Nederlandse politiek. In gemeenteraden heeft zelfs minder dan 20 procent een mbo- of vmbo-achtergrond.

Zonde, vindt de stichting Voor Democratie: "Twee derde van de Nederlanders is mbo-opgeleid. Dus er mag wat meer **mbo-perspectief** in **het beleid** komen." De stichting **organiseert** daarom cursussen in het land om mbo'ers **wegwijs te maken** in de wereld van de politiek.

"We weten uit onderzoek dat mbo'ers meer tijd besteden aan de wijk ingaan en met mensen praten. Dat is ook heel belangrijk als **volksvertegenwoordiger**", zegt Christien van der Harst van de stichting Voor Democratie.

Een deel van de woordenlijst

- Aanscherpen
- De redenering
- De loep
- De constructie
- De campagne
- Het Recht
- De inkomsten
- Het beleid
- Wellicht
- Destijds
- Afsluiten
- Uitsluiten
- Ten onrechte
- Onaangenaam
- De impact
- Nadelig
- Schelen
- Verdiepen
- Ondervertegenwoordigd
- Het mbo-perspectief
- Het beleid
- Organiseren
- Wegwijs maken

Werkvormen

Op dit moment wordt er binnen team Business in alle lessen beroepsgericht gelezen. De nu al aanwezige woordenlijst wordt, samen met studenten, steeds verder uitgebreid.

Om de woorden te oefenen, toe te passen, te herhalen en het woordbegrip te controleren, wil het team (speelse) werkvormen inzetten. Ze hebben onder meer de volgende werkvormen als inspiratie gevonden:

Woordflitsen - Laat 10 tot 15 woorden een paar minuten op het bord zien. Bedek deze. Laat de studenten de woorden opschrijven die ze hebben onthouden. Kijk na en bespreek de woorden. Bespreek ook waarom sommige woorden wel en andere niet zijn onthouden. Besteed vooral aandacht aan deze laatste categorie.

Lijst/woordspin - Noem een woord. Geef studenten twee minuten de tijd om zoveel mogelijk woorden op te schrijven die met dit woord te maken hebben. Komen de woorden die ze hebben bedacht in de woordenlijsten/hun woordschriften voor? Nee, laat hen de woordenlijsten/woordschriften dan aanvullen.

Woordenzee - Noem een thema. Laat studenten in duo's zoveel mogelijk woorden opschrijven die met dit thema te maken hebben. Bespreek de woorden. Besteed vooral aandacht aan de verbanden tussen de woorden.

Voor jezelf opkomen	Werkhouding, beroepshouding	Omgaan met kritiek	Jezelf presenteren
1. durven 2. ergens geen zin in hebben 3. een keuze maken 4. iets bespreken 5. vragen stellen 6. de leidinggevende 7. een probleem hebben 8. iets niet prettig vinden	1. de werk- of beroepshouding 2. de vakkennis 3. flexibel 4. zelfstandig werken 5. de vaardigheden 6. de kwaliteit 7. je verantwoordelijk voelen 8. werken in teamverband	1. kritiek krijgen 2. reageren 3. de situatie 4. de overeenkomst 5. het verschil 6. veranderen 7. het gedrag 8. nadenken over	1. jezelf presenteren 2. de houding 3. het gebaar 4. het uiterlijk 5. je stemgebruik 6. jezelf laten zien 7. de eerste indruk 8. de emotie

Thema's en woorden 4-weeks lesprogramma BPV-woordenschat opgesteld door teamnetwerk Entree.

Teamnetwerk Entree

Onderzoeksvraag

Hoe kunnen docenten in hun dagelijkse lessen bewust werken aan woordenschat (met name dagelijkse taal en schooltaal), zodat studenten zich beter kunnen redden in de opleiding én de BPV binnen een doorlopende lijn van Pre-Entree - Entree - niveau 2?

Binnen de Entree-opleiding waren er dit jaar buitensporig veel studenten die vastliepen in de stage. Taal speelde daar een grote rol in. Het was dan ook vrij snel duidelijk dat het teamnetwerk zich wilde richten op de verbinding BPV - woordenschatdidactiek.

Het netwerk heeft in samenwerking met het team een lijst van algemene BPV-woorden zoals 'de eerste indruk', 'het verschil' en 'flexibel' opgesteld. Deze zijn gecategoriseerd in vier thema's. Op basis hiervan heeft het teamnetwerk een vierweekse lesprogramma ontworpen waarbij elke week acht nieuwe woorden worden geïntroduceerd. Het programma is vakoverstijgend, zodat de

woorden niet alleen in de lessen Nederlands, maar ook in de SLB-lessen en de praktijklessen terugkomen.

“Zonder de vorm van een teamnetwerk, was dit niet gelukt”, vertelt docent Johan Faber. “Dan was het gebleven bij ‘Team, jullie moeten iets met woordenschat doen.’ Zonder begeleiding hadden we geen probleemanalyse en onderzoeksvraag opgesteld. Dat heeft juist scherp gemaakt hoe belangrijk woordenschat is voor het leren en voor succes in de BPV.”

Collega's Mustapha Ouatiq en Annette van Andel vullen aan. “Ik vond het heel waardevol. Het ging snel, maar het heeft veel opgeleverd. Ik hoop dat

dit soort samenwerking structureel blijft”, aldus Ouatiq. “De structuur die het teamnetwerk bood - de bijeenkomsten, steeds teruggaan naar: Wat is de vraag?, Wat willen we bereiken? - hielp enorm. Het dreigt anders snel van het bordje te vallen. Hoe enthousiast je ook bent”, meent Van Andel.

Het vierweekse lesprogramma is inmiddels binnen het team geïntroduceerd en wordt binnen een aantal klassen uitgetoetst. Op basis van deze ervaring heeft het team Entree als doel de lessenreeks komende tijd tot een volledig jaarprogramma uit te werken. De manager heeft toegezegd dit te faciliteren.

OPBRENGSTEN ENTREE

Lesopzet voor de praktijkles bij thema 2 'Werkhouding/beroepshouding'

Opdracht: Samenwerken in een team

Duur:

± 30 minuten

Groepsgrootte:

3-4 studenten per groep

Je leert:

- samen te werken met anderen
- naar elkaar te luisteren
- taken te verdelen
- respectvol met elkaar om te gaan

Je oefent met de volgende woorden:

- de werk- of beroepshouding
- de vakkennis
- flexibel
- zelfstandig werken
- de vaardigheden
- de kwaliteit
- je verantwoordelijk voelen
- werken in teamverband

Opdrachtbeschrijving

Jullie vormen samen een team. Elk team krijgt de opdracht om een poster te maken over goed samenwerken. Gebruik de woorden van deze week in de opdracht.

Stap 1 – Overleg (5 minuten)

Bespreek samen:

- Wat betekent goed samenwerken volgens jullie?
- Wat vind jij belangrijk in een team?

Iedereen zegt minimaal één idee

Stap 2 – Taakverdeling (5 minuten)

Verdeel samen de taken, bijvoorbeeld:

- iemand schrijft
- iemand tekent
- iemand houdt de tijd in de gaten
- iemand presenteert straks

Stap 3 – Uitwerken (15 minuten)

Maak samen een poster met:

- Een titel
- Minimaal 3 afspraken voor goed samenwerken
- (bijvoorbeeld: luisteren, elkaar helpen, afspraken nakomen)

Stap 4 – Korte presentatie (5 minuten)

Laat jullie poster zien en vertel:

- Wie wat heeft gedaan
- Wat ging goed in de samenwerking

Iedereen zegt minimaal één zin.

Stap 5 – Reflectie (klassikaal of kort op papier)

Beantwoord samen of individueel:

- Wat ging goed in het team?
- Wat kon beter?
- Wat heb jij zelf gedaan om samen te werken?

Onderzoeksvraag

Hoe kunnen we de docenten van beroepsgerichte en generieke vakken op effectieve wijze bewust maken van de waarde van woordenschatdidactiek binnen een interdisciplinair onderwijsmodel?

Teamnetwerk Zorg & welzijn

Het teamnetwerk Zorg & welzijn ging direct voortvarend aan de slag met woordenschatonderwijs. “Ik wilde altijd al iets met woordenschat doen, zeker omdat ik veel bezig ben met ‘taal en beroep’, dus het teamnetwerk was voor mij een kans om dit samen met collega’s op te pakken”, aldus Renate Wamelink, docent pedagogiek en curriculum coördinator BBL. De gedeelde motivatie van de drie netwerkleden kwam voort uit een herkenbaar praktijkprobleem: studenten lopen vaak vast op woorden waarvan docenten aannemen dat de betekenis bekend is.

Ewald Wagenaar, docent Nederlands, benadrukt de praktische kracht van de aanpak: “Het werkt goed om concreet bezig te zijn met ‘moeilijke’ woorden en daar iets mee te doen.” Door interventies zoals het ‘Woord van de Week’, woordenlijsten, een woordengame en een Kahoot is het teamnetwerk actief bezig om woordenschat zichtbaar en tastbaar te maken.

Volgens Gena Wout, docent en coördinator BOL Pedagogisch Werk en Onderwijsassistent, bracht het gesprek over woordenschatdidactiek collega’s in beweging. Zo werd er kritischer gekeken naar moeilijke woorden in leermaterialen en leerheden; een eerste aanzet tot een breder taalbeleid. Het teamnetwerk heeft daarbij de nodige kennis gedeeld. Hóe kan je woorden aanbieden (vgl. de Viertakt en de 7 stappen van woordenschatdidactiek)? “Dit heeft de boel wel aangescherpt!”

De koppeling tussen taal en beroep maakt woordenschatonderwijs direct relevant voor de praktijk, maar gedragsverandering vraagt tijd. Het ontwikkelen van routines, het betrekken van collega’s en het borgen van interventies blijkt soms lastig binnen de beschikbare tijd.

Wat goed werkt, is dat iedereen actief op zoek gaat naar leuke werkvormen om

de woorden die worden ingebracht in een andere vorm te presenteren. Zo heeft Wamelink woordenlijsten gemaakt met vaktermen en die gedeeld voor een leuke werkvorm in de les Nederlands (vgl. de woordengame). “Het is heel effectief als de studenten beroepsgericht en generiek dezelfde woorden krijgen aangedragen. Deze wisselwerking en herhaling zal op termijn resulteren in winst.”

“Zonder teamnetwerk was er waarschijnlijk niets gebeurd met woordenschat”, aldus Wout. “Het is fijn dat we met onze procesbegeleider konden zitten om dit te bedenken, tot leer- en onderzoeksvragen te komen en van daaruit te werken. Het is wel een ‘jump start’, maar ik vind het teamnetwerk goed werken. Je kan het laten aansluiten op je doelgroep en je team. Je weet wat er leeft en je staat met je poten in de modder om van daaruit iets te bedenken. Ik vind het echt mooi! Het verspreidt zich als een olievlek!” - **Sietske Visser**

OPBRENGSTEN ZORG EN WELZIJN

Gedeelde routine

Om de collega's effectief te laten focussen op de meerwaarde van woordenschatdidactiek heeft het teamnetwerk Zorg & welzijn een vertaalslag gemaakt naar een gedeelde didactische routine op het gebied van woordenschat. Het teamnetwerk heeft hiervoor de volgende interventie bedacht:

- Elke docent zal in elke les de studenten vragen na te denken over 1 tot 3 moeilijke school- en/of vaktaalwoord(en) van de les. Deze woorden worden verzameld via een woordenformulier.
- De moeilijke school- en vaktaalwoorden van de les worden wekelijks gestopt in de 'woordenpot', die komt te staan in de teamkamer.
- De docent Nederlands zal 'de woordenpot' beoordelen en kiest het 'woord van de week'.
- Het 'woord van de week' (WvdW) wordt genoteerd op een poster, die komt te hangen in de aula en teamkamer en mogelijk ook in de verschillende generieke en beroepsgerichte lokalen.
- Het 'woord van de week' en mogelijk nog meer woorden uit de 'woordenpot' worden via speelse werkvormen behandeld in de les Nederlands (vgl. de 'woordengame').
- Alle verzamelde woorden worden verwerkt in een Kahoot! Deze quiz wordt aan het einde van elke onderwijsperiode ingezet. Hiermee leren de studenten spelenderwijs vak- en schooltaalwoorden en kunnen ze leuke prijzen winnen.



Mogelijke producten

- Hand-out '7 stappen woordenschatdidactiek'
- Woordenlijsten (school- en vaktaalwoorden)
- Wordenpot
- Wordposters (woord van de week)
- Kahoot! - quiz met school- en vaktaalwoorden
- Prijzenpot
- Werkvormen/lesopzet
- Lessen draaien (interventie!)

Gena Wout: "Met het WvdW maak je woordenschat ook visueel. Je kunt elkaar daarin ook enthousiasmeren van 'Oh, er zitten weer woorden in de pot!'. En het woordenformulier ligt ook op de lunchtafel, dus dan wordt er op een natuurlijke manier over gesproken. Heel ongedwongen en natuurlijk!"

Woordenlijst

Een belangrijke succesfactor is de samenwerking tussen docenten uit verschillende disciplines. Zo kwam de rekendocent spontaan met een lijst van moeilijke 'rekenwoorden'. In de praktijk ziet ze dat taal- en rekenvaardigheid sterk met elkaar samenhangen. Wanneer de leesvaardigheid onvoldoende ontwikkeld is, leidt dit bij rekenen vaak tot misinterpretatie van opgaven, een verkeerde aanpak of voortijdig afhaken, zelfs wanneer de rekenvaardigheid op zichzelf aanwezig is. De moeilijke rekenwoorden werden gemixt met het 'Woord van de Week' in de woordengame.

Moeilijke woorden lijst

1.	Aanzienlijk	40.	Hectare
2.	Abominabel	41.	Homoniem
3.	Accent	42.	Hyperventilatie
4.	Acclimatiseren	43.	Hypocriet
5.	Accommodatie	44.	Ideologie
6.	Adequaat	45.	Intensiteit
7.	Althans	46.	Intentie
8.	Ambivalent	47.	Implementeren
9.	Animositeit	48.	Inconsequent
10.	Assessor	49.	Insealen
11.	Badinerend	50.	Interpretatie
12.	Banaler	51.	Intrigerend
13.	Bavarois	52.	Kwantitatief
14.	Bedekkend	53.	Manifestatie
15.	Bodemverbeteraar	54.	Meteorologisch
16.	Braakliggend	55.	Munitie
17.	Collegiaal	56.	Onontkoombaarheid
18.	Compostbak	57.	Op elkaar
19.	Conformisme	58.	Oriënteren
20.	Congruentie	59.	Overgangsnorm
21.	Conservatief	60.	Paraden
		61.	Paradoxaal
		62.	Parafaseren
		63.	Paradoxaal

EXPERTISECENTRA

Consortium Tools voor Teamleren – Richt zich sinds 2014 op het versterken van de rol van masteropgeleiden en deed onderzoek naar samen onderzoekend werken en collectief leren.

Lectoraat Urban Care and Education, Hogeschool Windesheim – Werkt mee aan de Stedelijke Taalaanpak Almere, waarin lerende netwerken taalbewustzijn en taalprofessionaliteit versterken; begeleidt dit proces en onderzoekt de effecten op de professionele groei.

Onderzoeksplatform 'De Onderwijsingenieurs' – Verbonden aan het lectoraat Toekomst Leren (Fontys). Organiseert Learning Design Studio's waarin onderwijsprofessionals samenwerken aan ontwerp vragen uit hun praktijk.

Onderwijsadvies & Training (O&T), Universiteit Utrecht – Ondersteunt onderwijsprofessionals en doet praktijkgericht onderzoek. Betrokken bij de Stedelijke Taalaanpak Almere via het opleiden van procesbegeleiders voor de lerende netwerken van de STAA.

Lerende netwerken, professionalisering en woordenschat

Veldverkenning

Lerende netwerken worden binnen het onderwijs regelmatig ingezet om samenwerking, kennisdeling, onderwijsverbeteringen en professionalisering te bereiken. Met ons onderzoek wilden we kijken in hoeverre lerende netwerken bijdragen aan (de professionalisering rondom) woordenschatonderwijs in de bredere context van tbo.

Hiervoor zijn we onder meer op zoek gegaan naar deskundigen, expertisecentra en websites die zich richten op de verschillende aspecten van ons onderzoek.

DESKUNDIGEN

Annemarie Groot – Onderzoeker bij ECBO. Inhoudelijke expertise: Basisvaardigheden. Onder meer betrokken bij het onderzoek 'Inventarisatie taalinterventies in het mbo.'



Alie Kammenga – Onderwijsadviseur en trainer bij De Talengroep. Expertise: Activerende (taal)didactiek, taalgericht vakonderwijs, taalbeleid.



Jeroen Rozendaal – Lector Samen Onderzoekend Werken, Hogeschool Rotterdam. Richt zich op hoe teams samen onderwijskwaliteit verbeteren en onderzoekend vermogen ontwikkelen.



Willemijn Schot – Adviseur, trainer en onderzoeker bij de Universiteit Utrecht. Onder meer betrokken bij de Stedelijke Taalaanpak Almere.

WEBSITES

<https://www.taalinalmere.nl/> - Website van de Stedelijke Taalaanpak Almere.

Drie ladders binnen één ladder

De benaming 'participatief actieonderzoek' zegt het al. Het gaat hier om een vorm van onderzoek waarbij betrokkenheid van deelnemers – participatie – een voorwaarde is. De participatieladder gebaseerd Michgelbrink (2018) helpt bij het in kaart brengen van de betrokkenheid van deelnemers.

In ons geval is er sprake van een ladder - of eigenlijk drie ladders - binnen één overkoepelende ladder: de ladder van het PAO-team, gericht op de teamnetwerken en hun bijdrage aan professionalisering en woordenschatonderwijs, en de ladders van de drie teamnetwerken, die elk hun eigen onderzoek naar woordenschatdidactiek binnen hun team uitvoerden.

In onderstaande tijdlijn hebben we de mate van betrokkenheid binnen de twee sporen van ons onderzoek in kaart gebracht.

Participatieladder



De participatieladder volgens Ferdie Migchelbrink (2018) toont zeven opeenvolgende niveaus van participatie binnen participatief actieonderzoek. De niveaus lopen uiteen van geen participatie bij informeren tot volledige participatie bij beslissingsmacht en zelfbeheer. De ladder laat zien hoe de betrokkenheid van deelnemers toeneemt naarmate zij meer invloed krijgen op het onderzoeksproces.

TIJDLIJN PAO

Juni 2025: Schrijven projectvoorstel 'Werken aan woordenschat - Lerende netwerken op teamniveau' door het PAO-team.

Participatieniveaus: Co-creatie en meebeslissen

8 juli 2025: Presentatie projectvoorstel aan de portefeuillehouders Taal binnen het MT, oftewel het 'klein MT', en de directeur Onderwijs.

Participatieniveau: Informeren

25 september 2025: Presentatie projectvoorstel aan de voltallige directie en het MT. Hen bevrraagd over de samenwerking, professionalisering en woordenschatdidactiek van en

door docenten. Reactie en advies naar aanleiding van het projectvoorstel gevraagd. Medewerking aan - en daarmee een 'go' voor - het opzetten van teamnetwerken gevraagd. Vijf managers hebben interesse.

Participatieniveaus:

*Informeren,
bevragen/raadplegen,
adviseren, meebeslissen en
beslissingsmacht*

Oktober 2025: Enquête onder het MT.

*Participatieniveau:
bevragen/raadplegen*

7 oktober 2025: Bijeenkomst van het PAO-team met Willemijn Schot van de Universiteit Utrecht. Opzet van de methodische aanpak voor de bijeenkomsten van de teamnetwerken en de werkvorm 'Probleemwolk' ontworpen.

Participatieniveaus:

*Bevragen/raadplegen,
adviseren, partnerschap/co-creatie*

16 oktober 2025:

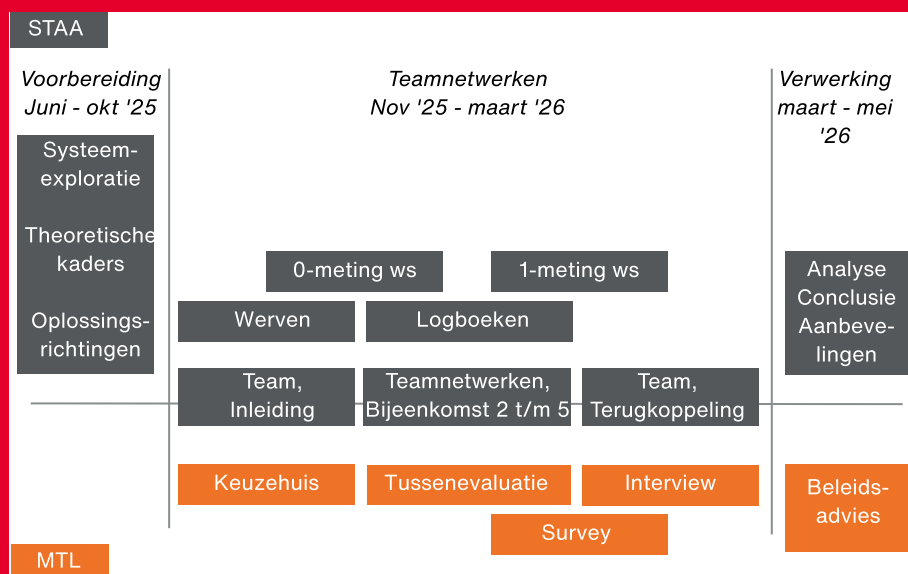
Bijeenkomst van het PAO-team. Formuleren van de hoofd- en deelvragen, het speelveld en de gaten binnen de systeemexploratie in kaart brengen. Ontwerpen van de zelfscan '0-meting Woordenschat'.

Participatieniveau:

partnerschap/co-creatie

Knip STAA – MTL

De gelaagdheid van ons onderzoek vormde een uitdaging voor ons als PAO-team; Aan de ene kant hadden we ons eigen onderzoek en aan de andere kant waren we verantwoordelijk voor de procesbegeleiding van de teamnetwerken. Dit leidde op een bepaald moment tot 'verstarring' binnen ons eigen onderzoek. Er was te weinig ruimte in tijd en denken om tot een volledig actie- en monitoringsplan (A&M-plan) te komen. Op dat moment hebben we ons onderzoek opgeknipt in een STAA en MTL-gedeelte. Dat wat voor de STAA nodig was, zou door het gehele PAO-team worden opgepakt en dat wat voor de master werd vereist, zou bij mij komen te liggen, zie figuur 1. Uiteindelijk zorgde deze knip voor dusdanige 'mentale' lucht dat we uiteindelijk alle onderdelen van het A&M-plan gezamenlijk hebben vormgegeven en uitgevoerd.



Figuur 1: Verdeling van verantwoordelijkheden STAA versus MTL in schema.

3^e week oktober 2025:

Managers van de teams Business (Lelystad), Entree (Vakroute) en Zorg & welzijn (Skills) zeggen definitief hun medewerking aan het projectvoorstel toe. De andere twee geïnteresseerde managers geven aan graag in een later stadium mee te willen doen.

Participatieniveau:

Meebeslissen

30 oktober 2025:

Bijeenkomst van het PAO-team. Bespreken van het theoretisch kader en de diverse oplossingsrichtingen waaruit we kunnen kiezen bij het inrichten van de teamnetwerken.

Participatieniveaus:

Informeren, meebeslissen

13 november 2025:

Bijeenkomst van het PAO-

team. Aanscherpen van de onderzoeksvragen en eerste oriëntatie op onderzoeksmethoden.

Participatieniveau:
Meebeslissen

27 november 2025:

Bijeenkomst van het PAO-team. Stand van zaken teamnetwerken bespreken. Teamstegel voor de teamnetwerken maken en vullen. Onderzoeksmethoden bepalen. *Participatieniveaus:* Informeren, partnerschap/co-creatie, meebeslissen

11 december 2025:

Bijeenkomst van het PAO-team. Stand van zaken teamnetwerken bespreken. Format logboekverslagen opstellen. Verwerking resultaten 0-meting. *Participatieniveaus:* Informeren, partnerschap/co-creatie

8 januari 2026: Bijeenkomst van het PAO-team. Stand van zaken teamnetwerken bespreken. Bespreken verdere invulling Actie- en monitoringsplan. *Participatieniveaus:* Informeren, meebeslissen

22 januari 2026: Bijeenkomst van het PAO-team, inclusief speciaal PAO-lid Mariza Bosch. Knip STAA – PAO, zie kader pagina 25. Beslissing tot inschakelen Mariza richting Business. Dit

teamnetwerk loopt (onder meer) vast door gebrek aan facilitering en het PAO-team krijgt geen contact met de verantwoordelijk manager. Mariza gaat kijken of zij wel in contact kan komen.

Participatieniveau:
Meebeslissen

19 februari 2026:

Bijeenkomst van het PAO-team. Stand van zaken teamnetwerken bespreken. Analyses 0-metingen en eerste logboekverslagen. Beslissing tot aanpassing van tussenevaluatie.

Participatieniveaus:
Informeren, partnerschap/co-creatie, meebeslissen

12 maart 2026: Bijeenkomst van het PAO-team. Stand van zaken teamnetwerken bespreken. Ontwerpen survey. *Participatieniveaus:* Informeren, partnerschap/co-

creatie

2 april 2026: Bijeenkomst van het PAO-team. Stand van zaken teamnetwerken bespreken. Bespreken van de analyses van de tussenevaluatie, overige logboekverslagen, 1-meting en survey. Ontwerpen interviewopzet.

Participatieniveaus:
Informeren, partnerschap/co-creatie

23 april 2026: Bijeenkomst van het PAO-team. Stand van zaken teamnetwerken bespreken. Analyse interviews. *Participatieniveaus:* Informeren, partnerschap/co-creatie

13 mei 2026: Bijeenkomst van PAO-team. Afstemmen conclusies en aanbevelingen. *Participatieniveau:* Meebeslissen



De PAO-leden werken op verschillende locaties, dus het merendeel van de overleggen was online.

TIJDLIJN TEAMNETWERKEN

Elk teamnetwerk heeft een onderzoek naar woordenschatdidactiek binnen de eigen onderwijspraktijk gedaan. Hierbij heeft elk PAO-lid een teamnetwerk onder haar hoede genomen en gezorgd voor de procesbegeleiding. De procesbegeleiding was vormgegeven volgens een vaste structuur, zie figuur 1.

November 2025:

Focusgroepbijeenkomsten deelnemende teams (3X). Het projectplan en de opzet voor de teamnetwerken is toegelicht. Er is input opgehaald over de inrichting en werkwijze van de teamnetwerken. Eerdere onderzoeksresultaten zijn gedeeld en bediscussieerd. Er heeft een eerste verkenning van de woordenschatvraagstukken in de deelnemende teams plaatsgevonden. Dit laatste diende als startpunt



Bijeenkomst 1 'Inleiding' met team Entree. Het bespreken van eerdere onderzoeksresultaten, oplossingsrichtingen en een eerste probleemverkenning.



Figuur 1: Systematische aanpak bijeenkomsten teamnetwerken

voor de teamnetwerken.

Teamnetwerken zijn gevormd.

Participatieniveaus:

*Informereren,
bevragen/raadplegen,
adviseren en
partnerschap/co-creatie*

November 2025 t/m maart 2026:

Onder procesbegeleiding van de PAO-leden voeren de teamnetwerken hun eigen onderzoeken woordenschatdidactiek uit (3X). Ondertussen doet het PAO-team onderzoek naar de impact van lerende netwerken op de professionalisering van docenten en het woordenschatonderwijs in de bredere context van tbo. Dit gebeurt aan de hand van diverse onderzoeksmethoden zoals een 0 en 1-meting Woordenschat, een tussenevaluatie, een survey en interviews onder de teamnetwerkliden.

Participatieniveaus binnen de

*teamnetwerken: Adviseren,
partnerschap/co-creatie,
meebeslissen en
beslissingsmacht.*

Participatieniveaus binnen het PAO-team:

*Bevragen/raadplegen,
partnerschap/co-creatie,
meebeslissen,
beslissingsmacht*

Maart en april 2026:

Teambijeenkomsten (3X) waarin de teamnetwerken hun onderzoeksopzet, -resultaten en -opbrengst terugkoppelen aan hun teams.

Participatieniveaus binnen de teamnetwerken: Informeren, adviseren, meebeslissen, beslissingsmacht

April t/m juli 2026:

Doorwerking teams in de vorm van uitvoer van de onderzoeksopbrengsten en de doorontwikkeling hiervan (3X). *Participatieniveaus binnen de teamnetwerken: Zelfbeheer*



V.l.n.r.: Loes van Wessum van Hogeschool Windesheim interviewt PAO-leden Michelle Kooring en Ingrid Jansen voor een podcast over de lerende netwerken van de Stedelijke Taalaanpak Almere (STAA).

Over de eigen muren heen

De resultaten en aanbevelingen vanuit het PAO-onderzoek reiken verder dan alleen het ROCvF. Eind januari is er op uitnodiging van Hogeschool Windesheim een podcast opgenomen. Hierin hebben Ingrid Jansen en Michelle Kooring enthousiast verteld over de opbrengsten van de eerste twee onderzoeksjaren van het lerend netwerk STAA - ROCvF. Daarnaast hebben zij de opzet en eerste resultaten van het derde jaar, het PAO-onderzoek, gedeeld. Op dit moment wordt de podcast-reeks nog gemonteerd, maar de resultaten van jaar 1 en 2

zijn wel alvast te lezen op taalinalmere.nl, de website van de STAA. Deze wordt binnenkort aangevuld met de opbrengsten van het PAO-onderzoek.

Het delen blijft niet alleen beperkt tot het mbo in Flevoland en de gemeente Almere. In maart is de projectgroep Taalbewust onderwijs binnen het grotere verband ROC van Amsterdam – Flevoland gestart. Deze groep is aan het onderzoeken hoe zij tbo (meer) op de kaart kunnen zetten en succesvol kunnen implementeren binnen het ROCvAF.

Kooring maakt niet alleen onderdeel van deze groep uit, maar zal daar eind juni ook de resultaten van het PAO-onderzoek delen en aangeven welke kansen het PAO-team ziet voor teamnetwerken in relatie tot tbo binnen de gehele organisatie. Tijdens de veldverkenning die de projectgroep momenteel uitvoert, zijn in gesprekken met onder meer ECBO, Yonder, Roc Mondriaan, MBO Amersfoort en Landstede het onderzoek en de teamnetwerken ook al kort benoemd. Meerdere partijen hebben aangegeven hier graag meer over te horen.

Elk team een eigen netwerk

Vorm in alle teams van het ROCvF lerende netwerken, zogenoemde teamnetwerken. Stel daarnaast per (deel)college een coördinator aan als procesbegeleider van de netwerken om zo ROCvF-breed toe te werken naar (meer) taalbewust beroepsonderwijs (tbo). Dit is het advies van het PAO-team naar aanleiding van hun onderzoek naar teamnetwerken, professionalisering en woordenschatdidactiek in de bredere context van tbo.

Urgentie

Er is sprake van een taalcrisis onder Nederlandse jongeren. Eén op de drie Nederlandse 15-jarigen is nu 'onvoldoende geletterd' (Meelissen et al., 2023). Binnen Flevoland is ruim 16% van alle 16-plussers laaggeletterd (ROA, 2016). Ook binnen het ROCvF is deze trend zichtbaar (A. Weijs, persoonlijke communicatie, 15 januari 2024).

Al enige tijd klinkt de roep om elke onderwijsprofessional te betrekken bij de taalontwikkeling van studenten. Inmiddels wordt deze roep luider en komt deze vanuit steeds meer kanalen. In de kamerbrief van oud-minister Bruins wordt gerefereerd aan de samenwerking tussen vak- en taaldocenten. In taalbewuste opleidingen wordt taalontwikkeling geïntegreerd in de beroepsgerichte vakken

en hiervoor is (verdere) professionalisering nodig (Kamerstukken II 2024/2025, 27923, nr. 497).

Ook de expertgroep 'Nieuwe taaleisen in het MBO' wijst erop dat "iedere onderwijsprofessional een taak heeft in het stimuleren van de basisvaardigheden van mbo-studenten" en dat "dit vraagt om professionalisering van alle docenten en instructeurs" (2025). Landelijk wordt er dus een beroep gedaan op onze gedeelde verantwoordelijkheid binnen het onderwijs ten aanzien van taalontwikkeling bij studenten.

Ook binnen het ROCvF wordt geroepen om meer taalbewust onderwijs, zowel onder studenten als docenten. Docenten geven aan dat zij daarvoor wel (meer) samenwerking, gedeelde

verantwoordelijkheid in de vorm van een teambrede visie en aanpak, handvatten en training/scholing nodig hebben. Dit blijkt uit onderzoek van het lerend netwerk STAA-ROCvF, de voorloper van het PAO-team (Jansen et al., 2024, 2025).

Visie ROCvAF

Het streven naar taalbewust(er) beroeps-onderwijs sluit aan bij de visie op taalvaardigheid van het ROC van Amsterdam – Flevoland (ROCvAF): "Taal is overal. ... Daarom staat taal binnen ROCvAF hoog op de agenda, binnen alle aspecten van het onderwijs en in alle lagen van de organisatie. ... We streven ernaar dat alle studenten hun talenten maximaal ontwikkelen en daarin niet belemmerd worden door hun taalvaardigheid. ... We bieden taal aan

binnen de context van de opleiding en de samenleving en maken de transfer naar de omgeving waarin het geleerde wordt toegepast. In alle onderdelen van de opleiding wordt het belang van ‘geletterdheid uitgedragen’ (Regiegroep taal, 2023).

Om dit te bereiken wordt in hetzelfde visiestuk aangegeven dat er een gevarieerd scholings- en professionaliseringsaanbod voor docenten wordt geregeld. Daarnaast worden samenwerking, kennisdeling en onderzoek binnen de organisatie gestimuleerd en gefaciliteerd om studenten en medewerkers taalvaardiger te maken.

Huidige situatie

Binnen het ROCvF, met name binnen deelcollege Vakroute, zijn er de afgelopen jaren meerdere initiatieven geweest om tbo op de kaart te zetten. Zo zijn er koppels van taal- en vakdocenten gemaakt, zijn er workshops binnen teams gegeven en worden er tbo-gerelateerde studiemiddagen voor docenten Nederlands georganiseerd. Het lukt echter nog onvoldoende om tbo op de dagelijkse werkvloer door te laten dringen. Dit blijkt onder meer uit vakgroepevaluaties en onderzoek van het lerend

netwerk STAA – ROCvF (Jansen et al., 2025).

Initiatieven lopen vast op een gebrek aan (gezamenlijke) tijd voor docenten. Presentaties en studiemiddagen hebben een te weinig gestructureerd karakter en ‘verdwijnen’ in de waan van de dag. En veel initiatieven zijn kwetsbaar, omdat ze afhankelijk zijn van individuele trekkers.

Onderbouwing

Het ROCvF-breed oprichten van teamnetwerken ‘tbo’ sluit aan bij de taalvisie vanuit het ROCvAF. Daarnaast speelt het in op de roep van docenten om meer samenwerking, gedeelde verantwoordelijkheid en professionalisering. Tegelijkertijd ondervangt het - mits goed ingericht en georganiseerd - de problemen waar de werkvloer nu tegenaan loopt.

Aanbevelingen op docent- en teamniveau

Laat per team, bij voorkeur op basis van intrinsieke motivatie, een mix van taal- en vakdocenten in een teamnetwerk van drie tot vijf personen plaatsnemen. Faciliteer de deelnemers voor 15 uur per persoon voor een projectperiode van twintig weken. In deze tijd kunnen zij hun onderzoek naar een

Facilitering

Per 20 weken (2 OP's)

Gehele onderwijsteam: 2 x 1 uur

Teamnetwerkliden: 15 uur p.p.
(incl. teambijeenkomsten)

Coördinator tbo:

- 9 uur per netwerk x aantal teams
- 20 uur coördinatorenoverleg
- 2 uur voor de organisatie van dit overleg (1 persoon)

teamgedragen tbo-vraagstuk doen en praktisch gerichte interventies ontwerpen, met het team delen en uitproberen. Op deze wijze worden er concrete stappen naar (meer) taalbewust onderwijs gezet die aansluiten bij lopende teamprocessen. Zo worden niet alleen de netwerkliden geprofessionaliseerd, maar profiteert het gehele team en wordt de kans op doorwerking en borging vergroot.

Aanbevelingen collegeniveau

Uit het PAO-onderzoek is gebleken dat een goede organisatiestructuur en externe procesbegeleiding bevorderend werken. Aanbeveling is dan ook om per (deel)college één persoon aan te wijzen die alle teamnetwerken begeleidt en

de bijeenkomsten organiseert volgens de in het PAO-onderzoek gehanteerde structuur: inleiden – formuleren – verkennen – verdiepen – maken – opleveren. De eerste en laatste bijeenkomst is met het gehele team om zo voldoende draagvlak en doorwerking te bewerkstelligen.

Door de procesbegeleiding (deel)collegebreed bij één persoon - coördinator tbo - te beleggen, ontstaat expertise en zijn de lijnen tussen de teamnetwerken kort waardoor deze elkaar potentieel ook weer kunnen versterken. Uitgaande van zes bijeenkomsten van een uur en een half uur voorbereiding en nazorg komt dit neer op een benodigde facilitering van 9 uur per te begeleiden teamnetwerkonderzoek.

Aanbevelingen ROCvF

Faciliteer de coördinatoren tbo voor 20 uur per

20 weken om bij elkaar te komen. In deze tijd kunnen zij gezamenlijk de procesbegeleiding van de teamnetwerken uitwerken en/of hierover sparren. Daarnaast kunnen zij tbo-thema's uitdiepen. De opgedane kennis kan weer met de netwerken worden gedeeld. Hoe de 20 uur over de periode verdeeld wordt, hangt af van de logistieke mogelijkheden en vraagt nadere afstemming op management- en/of directieniveau. Aanbeveling is in elk geval om één van de coördinatoren 2 uur extra te faciliteren voor de planning en organisatie van de bijeenkomsten.

De organisatie van een 'teamnetwerkmiddag' is ook iets dat door de coördinatoren gezamenlijk kan worden opgepakt. Teamnetwerkleiden kunnen op zo'n middag hun kennis en ontworpen interventies of producten delen en ideeën met elkaar

opdoen. Tegelijkertijd zorgt dit samenkomen voor een bredere doorwerking en borging van de opbrengsten. Tevens neemt het effect van teamnetwerken toe wanneer er niet alleen binnen teams, maar ook tussen teams en colleges wordt samengewerkt (Prenger et al., 2019; Trust et al., 2016).

Lange termijn

In bovenstaande aanbevelingen wordt gesproken over een teamnetwerkperiode van 20 weken. Dit betreft de tijd die een teamnetwerk nodig heeft om stappen te zetten met betrekking tot één vraagstuk. Tbo is echter een breed begrip met meerdere onderliggende thema's. De afgelopen jaren hebben we gezien dat de implementatie lastig is. Het verdient dan ook de aanbeveling om de cycli die de teamnetwerken doorlopen meerdere keren te herhalen.

Koppeling STAA – ROCvF

Dit taalbeleidsadvies sluit niet alleen aan bij de resultaten en conclusies van het PAO-onderzoek. Ook komen we hiermee tot een antwoord op de overkoepelende projectvraag van het lerend netwerk STAA – ROCvF.

Hoe voelen studenten de urgentie van een goede woordenschatontwikkeling voor hun burgerschapskansen (school, beroep, maatschappij)? En wat kunnen docenten in ons onderwijs doen om hieraan bij te dragen?

Op basis van de eerste twee onderzoeksjaren weten we dat studenten hun hiaten in hun woordenschat (h)erkennen en meer woorden willen leren. Daarvoor vragen zij taal in **alle** lessen. Docenten geven aan dat zij meer samenwerking en scholing nodig hebben om aan die vraag te voldoen. Jaar 3 – het PAO-onderzoek – heeft aangetoond dat teamnetwerken hiertoe leiden. Met het oprichten van teamnetwerken creëren we niet alleen (meer) bewustzijn bij (vak)docenten dat taal belangrijk is voor de vakinhoud van de opleiding en het beroep, ook kunnen we op die manier zorgen voor meer vakoverstijgend en taalbewust(er) beroepsonderwijs, oftewel de vertrekpunten van de STAA.

Visie

Michelle Koorling

DNA

Wist je dat zelfs planten 'praten'? Door het afscheiden van chemicaliën waarschuwen ze elkaar bijvoorbeeld voor gevaren zoals ongedierte. Taal is een essentieel onderdeel van het 'zijn' van levende wezens en dus ook van ons mensen. Het zit in ons DNA gebakken.



Studenten moeten sterker weggaan dan dat ze binnenkomen. Bij voorkeur met een diploma, maar eventueel ook zonder, als we hen maar iets meegeven dat bijdraagt aan hun persoonlijke ontwikkeling en zelfredzaamheid in de maatschappij. Wat dat 'iets' precies is, verschilt van student tot student, maar dat taal daar een belangrijke rol in speelt, is voor mij een feit. En nee, dat zijn geen d'tjes en t'jes, dat is taal als middel, als onderdeel van ons 'zijn'.

Taal is veel meer dan een verzameling woorden en regels: Het is een middel. Het is een middel om onze emoties te uiten, onze nieuwsgierigheid te voeden, nieuwe kennis op te doen en de wereld te ontdekken. Ik vind ook dat we vanuit het onderwijs zo naar taal moeten kijken: Taal is geen doel op zich, maar een middel om te kunnen leren, je beroep uit te oefenen en je sociaal en maatschappelijk te bewegen. En daar draagt iedereen – ouder, kind, vriend, collega, docent, etc. – aan bij.

Hieraan gekoppeld denk ik dat taal binnen het onderwijs prikkelend en uitdagend moet zijn. Op die manier kun je als docent creativiteit aanboren en kritisch denken stimuleren. Vaardigheden die jongeren nodig hebben om hun persoonlijkheid verder te ontwikkelen en hun plek in de wereld te vinden. Dit is veel belangrijker dan dat alle d'tjes en t'jes kloppen. Laten we dan alsjeblieft ook een beetje 'spelen' met taal.

Is dit dan nu een pleidooi om alle spellings- en grammaticaregels los te laten? Nee, mensen hebben namelijk een basisniveau aan taal nodig. Als docent moet je erachter zien te komen of studenten dit niveau hebben bereikt. Veelal doen we dit door toetsing en examinering en daar stemmen we ons onderwijs dan ook weer op af. Maar laten we ons nu niet blindstaren op al die toets- en examenresultaten. Laten we taal nu alsjeblieft ook zien als dat wat het is: een onderdeel van ons 'zijn'. En dat 'zijn' kunnen – moeten – we met z'n allen voeden.

Niet alleen de taaldocent, maar elke docent heeft hierin zijn of haar rol en verantwoordelijkheid te pakken. Hoe je dat doet? Heel simpel, door aandacht te hebben voor taal in al je lessen: breng context aan, zorg voor interactie, help daar waar nodig met nieuwe en/of moeilijke woorden, lastige formuleringen of uitdagende teksten. Spreek, lees en schrijf met je studenten. Wees niet bang om óók talig met hen bezig te zijn. Taal als middel zit ten slotte in jouw – en hun - DNA gebakken.

Portret van een teacher leader

Het begrip teacher leader is de laatste jaren steeds populairder geworden binnen het onderwijs. Maar wat is een teacher leader nu precies en hoe vul je die rol in? We spraken Michelle Kooring en vroegen een aantal mensen om haar heen hoe zij haar teacher leadership pakt.



Wat is voor jou een teacher leader?

Om te beginnen was de term 'teacher leader' voor mij helemaal nieuw toen ik twee jaar terug aan de master Taalbewust Leren (MTL) begon. Persoonlijk vind ik de term nog altijd wat hoogdravend, maar voor mij is een teacher leader iemand die vanuit een persoonlijke visie en gedrevenheid anderen meeneemt in dat wat hij of zij belangrijk vindt. Iemand die daar ook echt voor staat en zijn of haar vakkennis en overtuigingen onderbouwd inzet om bepaalde verbeteringen binnen het onderwijs op gang te brengen en voor elkaar te krijgen.

“Teacher leadership is het proces waarbij leraren op basis van expertise en affiniteit invloed uitoefenen op collega's, schoolleiders en andere actoren binnen en buiten de school. Deze invloed overstijgt het eigen klaslokaal” (Snoek et al., 2019).

Dat klinkt heel groot, maar kan naar mijn idee al heel klein beginnen. Bijvoorbeeld bij een docent die een bepaalde didactische werkvorm of pedagogische aanpak in zijn/haar lessen inzet en deze met collega's deelt om hier gezamenlijk mee aan de slag te gaan en zo het team meeneemt.

Hoe vul jij jouw rol als teacher leader in?

Dat doe ik op verschillende manieren, zowel formeel als informeel. Vanuit mijn functie als coördinator Taal- en rekencentrum en mijn rol als werk-/vakgroepvoorzitter Nederlands binnen de Vakroute probeer ik vooral de verbinding tussen

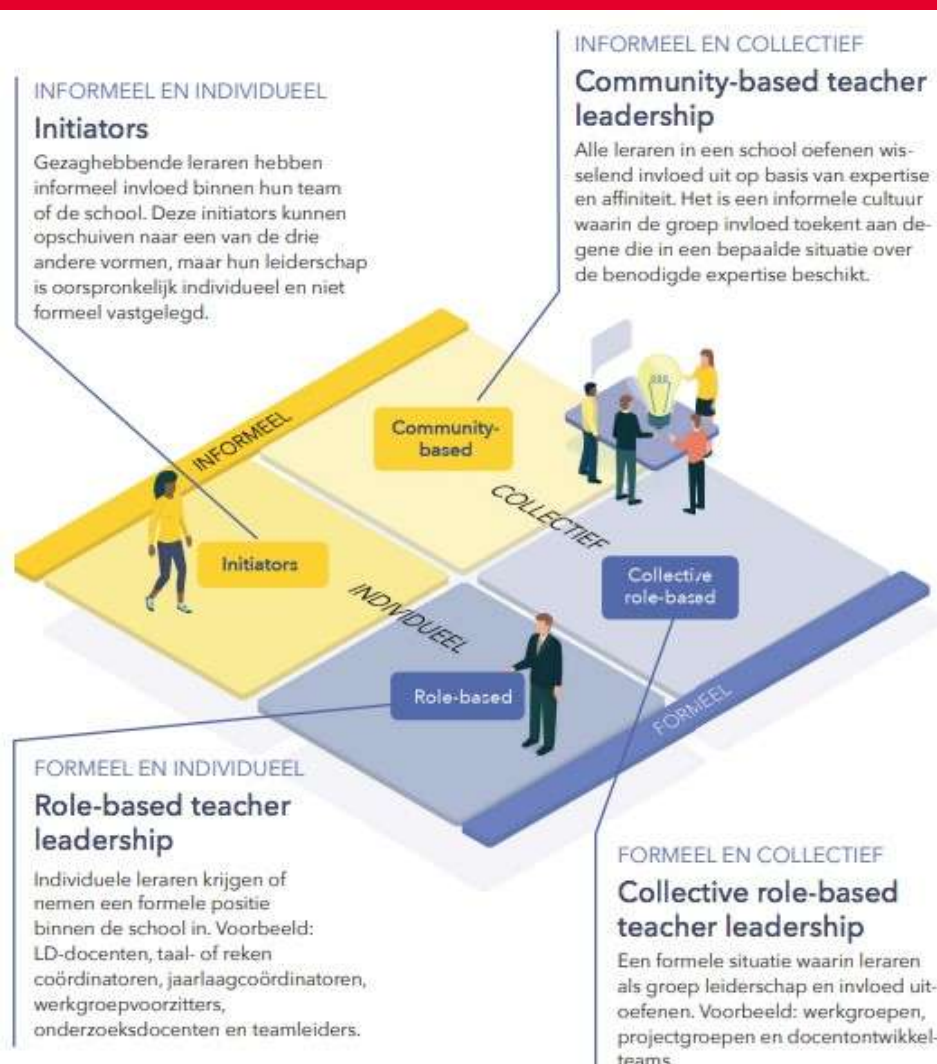
collega's, teams en de verschillende colleges te leggen en te onderhouden.

*Michelle is een kei in het gevraagd en ongevraagd leggen van contacten.
Ilona de Smit*

Daarnaast geven deze rollen mij een basis om niet alleen een stevig pleidooi voor taalbewust beroepsonderwijs (tbo) te houden, maar ook bij te dragen aan de professionalisering en kennisdeling omtrent tbo. Zo heb ik in meerdere teams tbo-workshops gegeven en organiseren we met de

werkgroep studiemiddagen aansluitend bij dit thema. Informeel zie je mijn teacher leadership vooral terug in de vele initiatieven waar ik bij betrokken ben, maar die eigenlijk nergens vast liggen. Ze zijn belangrijk, betrokkenheid is waardevol, maar ze zijn niemand officieel toebedeeld, totdat iemand ze oppakt. Denk hierbij bijvoorbeeld aan werkgroepen of netwerken voor het gehele ROC van Amsterdam - Flevoland of deelname aan de netwerkbijeenkomsten vanuit het Taalcentrum Almere (ISK).

Ik ben ook heel erg blij met én dankbaar voor de ruimte die ik voor deze informele invulling krijg. Al zou het soms best fijn zijn om ook hierin een meer geformaliseerde basis te hebben. Nu gaat het vaak zo dat ik ergens iets hoor of een gat zie en ik op onderzoek uit ga. Wat is het precies? Is hier al iemand mee bezig? Wat is de meerwaarde voor de Vakroute en/of het ROCvF? Of kunnen wij juist iets bijdragen? Kan ik hier vanuit mijn expertise een rol in spelen? Vaak spring ik hier dan in.



Teacher leadership

Snoek et al. (2019) onderscheiden vier vormen van teacher leadership: van informeel naar formeel en van individueel naar collectief. Ongeacht waar in het vierkant je als teacher leader staat, zijn er zeven kwaliteiten die teacher leaders kenmerken:

1. Een visie en moreel bewustzijn
2. Een perspectief dat de directe werkomgeving overstijgt
3. Lef, initiatief en ondernemerschap
4. Geloof in eigen kunnen
5. Netwerken
6. Gunnen en gerichtheid op consensus
7. Verantwoordelijkheid

Voor meer informatie:
<https://research.hva.nl/en/publications/de-teacher-leader/>

Altijd 'aan' om op het thema taalbewust leren te lopen. Alderic Weijs

Het is heel fijn om de autonomie en het vertrouwen te krijgen om op deze wijze te werken. Ik zeg weleens grappend dat ik mijn eigen speeltuin mag creëren. En dat spelen vind ik heerlijk. Wanneer ik strikt in het hokje van mijn functie zou moeten blijven, zou ik diepongelukkig in mijn werk zijn. Niet omdat ik mijn functie niet leuk vind, maar omdat er nog zoveel te doen is om als organisatie en als docenten beter te worden in het helpen van studenten, zodat deze sterker weggaan dan dat ze bij ons binnenkomen. En als dit aan taal raakt, dan denk ik dat ik daar, vanuit mijn expertise, een bijdrage aan kan leveren.

Waarom dan toch die wens voor een meer geformaliseerde basis?

Omdat ik nu soms merk dat ik heel veel dingen doe, maar dat er weinig ruimte is voor de monitoring en opvolging van acties. Het is prachtig als je met een team bijvoorbeeld het kwalificatiedossier op taaldoelen kunt nakijken en hier gezamenlijk lesdoelen aan kan verbinden tijdens een studiemiddag. Het is nog mooier als collega's en leidinggevendenden hier enthousiast over zijn en

Taalbewust beroepsonderwijs

Taalbewust beroepsonderwijs (tbo) is een didactische aanpak waarmee je als docent goede voorwaarden voor zowel kennis- als taalverwerving schept en bewust werkt aan school- en vaktaalontwikkeling. Vergelijkbare termen: Taalgericht vakonderwijs (tvo), taalontwikkeldend lesgeven (tol).

“Bij taalgericht vakonderwijs worden naast leerdoelen voor het vak ook de benodigde taalvaardigheden expliciet benoemd. Die vak- en taaldoelen worden simultaan ontwikkeld, via onderwijs dat **contextrijk** is, veel gelegenheid tot **interactie** over de leerstof biedt en waarbinnen **taalsteun** geboden wordt” (Hajer & Meestringa, 2022).

hiermee ook echt verder aan de slag willen.

Je weet collega's mee te nemen doordat je aansluit bij hun praktijk en hun taal. Judith Veltman

Maar het is zo zonde als dit soort initiatieven in de waan van de dag vervagen, omdat er geen tijd is voor de verdere monitoring en opvolging. Ik denk dat een bepaalde formalisering hier verandering in kan brengen en we tbo zo op een hoger plan kunnen tillen binnen onze organisatie. Dat gun ik mijn collega's, maar vooral onze studenten.

Welke invloed heeft de MTL op jouw teacher leadership?

Vertragen! Dat is het eerste dat bij mij opkomt. Ik wil veel en ik vraag veel. Van mezelf, maar daarmee ook onbedoeld van anderen. Juist doordat veel van mijn

werkzaamheden op het randje van formeel – informeel zijn, heb ik een hoop ballen hoog te houden en leg ik soms verbanden, die voor anderen niet altijd even vanzelfsprekend zijn. Combineer dit met een qua werk doelgerichte persoonlijkheid en zie hier mijn valkuil: Ik vergeet soms de mens achter het werk al gaat dit wel steeds beter.

In de werkgroep geeft Michelle mij het gevoel dat ik gezien en gehoord word en dat mijn ideeën ertoe doen. Femma Wessels

De MTL heeft mij geleerd hoe belangrijk het is om mensen niet alleen enthousiast te krijgen voor een doel maar om hen ook tijd en ruimte te geven om te ontdekken wat en hoe zij aan dit doel willen en kunnen bijdragen. Dit vraagt tijd, maar juist daardoor ontstaat beweging.

Door de ogen van...

Judith Veltman, directeur Onderwijs Flevoland - Michelle laat op meerdere manieren zien wat teacher leadership in de praktijk betekent. Vanuit een enorme intrinsieke motivatie en inhoudelijke expertise heeft ze zichtbaar beweging gebracht in het thema algemene vaardigheden voor onze colleges. Ze heeft daarbij niet alleen het belang van taalontwikkeling geagendeerd, maar dit ook verbonden aan taalbewust beroepsonderwijs.

Wat haar kenmerkt is haar enorme visie. Ze is er echt van overtuigd dat taal een sleutel is voor kansengelijkheid en succes van studenten en vertaalt dit naar concrete acties en interventies. Ze weet collega's mee te nemen doordat ze aansluit bij hun praktijk en hun taal. Daarnaast verbindt ze onderwijsinhoud en kwaliteitsontwikkeling met elkaar, bijvoorbeeld als linking pin tijdens het inspectiebezoek waarin ze inhoud, praktijk en verantwoording met elkaar verbond. Ze neemt verantwoordelijkheid en heeft een enorme inzet voor taal, studenten en ons onderwijs. Zo heeft ze het Taal- en rekencentrum gestart. Ze geloofde in het concept, bracht het van idee naar uitwerking en wist anderen hierin mee te nemen. Dat collega's nu aangeven met dit concept aan de slag te willen, laat zien dat het herkenbaar en belangrijk is. Ze maakt daardoor impact!

Ze beschikt over veel inhoudelijke kennis en zet die altijd in dienst van het gezamenlijke doel. Ze werkt vanuit vertrouwen, zoekt actief de samenwerking op en bouwt aan netwerken binnen en buiten de organisatie. Collega's voelen zich door haar serieus genomen en gemotiveerd om zelf stappen te zetten.

Samenvattend vervult ze voor mij de rol van teacher leader op een natuurlijke en krachtige manier.



Femma Wessels, docent Nederlands en lid Werkgroep Nederlands - Ik ken Michelle als iemand die zeer betrokken is bij het ontwikkelen van het taalonderwijs binnen de Vakroute van het ROC van Flevoland. Ze heeft een duidelijke visie op waar goed taalonderwijs aan moet voldoen en ze neemt de docenten Nederlands regelmatig mee in deze visie.

Ze laat ons kennismaken met nieuwe onderwijsideeën en -mogelijkheden en moedigt ons aan om deze uit te proberen. Als teacher leader werkt Michelle samen met zowel docenten als het managementteam om het onderwijs te verbeteren.

Haar leiderschap wordt gekenmerkt door samenwerking en openstaan voor input van anderen. In de werkgroep geeft zij mij het gevoel dat ik gezien en gehoord word en dat mijn ideeën ertoe doen.



Ilona de Smit, docent NT2 en critical friend PAO -

Michelle heeft de Vakgroep Nederlands enkele jaren geleden nieuw leven ingeblazen. Dit heeft geleid tot duidelijke speerpunten zoals taalbewust beroeps- onderwijs, leesbevordering en kalibreersessies in het kader van de kwaliteitsborging van de examens.

Daarnaast heeft zij een cruciale rol gespeeld bij de totstandkoming van het Taal- en rekencentrum. Samen met haar collega's is zij altijd op zoek naar de beste ondersteuning voor studenten en maakt zij, met haar team, werk van de expertrol van het TRC door in te spelen op hulpvragen vanuit de teams.

Ook buiten de muren van de Vakroute is Michelle actief. Ze is een kei in het gevraagd en ongevraagd leggen van contacten om de cohesie en de kwaliteit van ons onderwijs te borgen en verder te brengen. Zij is een verbinder die uitblinkt in haar tomeloze inzet om het taalonderwijs binnen onze colleges zo goed mogelijk vorm te geven. Met haar activiteiten zet ze het belang van de student centraal!

Ingrid Jansen, TRC- coördinator Lelystad en PAO-lid -

Michelle beschikt over veel kennis over woordenschatdidactiek en zet deze deskundigheid doelgericht in binnen ons onderzoek. Ze neemt hierin duidelijk het voortouw en geeft het team richting. Haar aanpak zorgt voor structuur, efficiëntie en focus binnen het team. Daarnaast staat ze open voor suggesties en samenwerking, waardoor zij een verbindende en betrouwbare collega is.

Rogier Muijs, manager en portefeuillehouder taal, namens het MT - We ervaren Michelle als een collega die enorm gedreven en gemotiveerd is om het onderwijs binnen De Vakroute kwalitatief een stap verder te brengen. Daarbij neemt ze een voorbeeldrol binnen de Vakroute, als coördinator van het Taal- en rekencentrum (TRC), maar zeker ook als voorzitter van de vakgroep Nederlands. Ze is iemand die vaak het voortouw neemt en daarmee zet zij ons college 'op de kaart'.

Alderic Weijs, instellingscoördinator en beleidsadviseur Taal en Rekenen - Michelle staat altijd 'aan' om op het thema taalbewust leren te lopen. Ze ademt het en betreft hierbij studenten en docenten. Ze acteert op verzoeken binnen en buiten haar eigen college en draagt zo college-overstijgend bij aan tbo en taal in het algemeen.

Ze denkt mee over ideeën en initiatieven ten behoeve van de gehele organisatie. Hierbij deelt ze vanuit lef en een hoop flexibiliteit haar expertise, ziet ze kansen en stapt makkelijk in. Ze is een expert en draagt dat uit. Ze weet waar acties lukken en waar het stroef loopt en extra aandacht nodig is. Hierdoor kan ze adviseren op basis van ervaring. Ze is in staat samen te werken, leiding te erkennen en een stapje terug te doen indien nodig. Op andere momenten weet ze juist weer de leiding te pakken als de situatie daar om vraagt.



Een deel van het leerteam.

Feedback leerteam

Met een lach en een traan elkaar er doorheen slepen. En o ja, ook nog iets van en met elkaar leren. Zo heb ik het leerteam uiteindelijk ervaren. Het opbouwen van vertrouwen vond ik in eerste instantie lastig, want 'we weten allemaal net zo weinig', maar uiteindelijk wisten we samen heel veel.

Paul Krijger - Michelle is voor mij iemand die rust en structuur brengt in het leerteam. Zij luistert aandachtig, stelt doordachte



Leerteamleden Paul Krijger en Sarah Fisiz.

vragen en neemt de tijd om echt te begrijpen wat iemand bedoelt. Wat ik in haar waardeer is haar eerlijkheid en doorzettingsvermogen. Tegelijkertijd durft Michelle ook kritisch te zijn. Zij benoemt dingen op een eerlijke, maar respectvolle manier. Dat maakt dat haar feedback binnenkomt zonder dat het ongemakkelijk wordt. Wat ik ook sterk vind, is dat Michelle sociaal sterk aangelegd is en altijd bereid is om te helpen. Of het nu gaat om meedenken, feedback

geven of even sparren, zij staat ervoor open en maakt daar tijd voor. Heel knap vind ik de keuze voor een pittig PAO-thema en hoe Michelle bij tegenslag heeft gereflecteerd en met een bijgesteld plan succes heeft behaald. Ik zie Michelle als een betrouwbare en reflectieve leerteamgenoot die bijdraagt aan een veilige sfeer en inhoudelijke verdieping. Ze heeft humor en is voor mij iemand die motiveert en echt van waarde is.

Anouk Verhaaff - Je bent voor mij een bijzondere aanwezigheid in de klas van de Master Taalbewust Leren. Dat je elke week vanuit Flevoland naar Rotterdam reed en daarna weer terug, heb ik altijd bewonderd. Die inspanning typeert jou: betrokken, gemotiveerd en vastbesloten om alles uit de opleiding te halen. In de tijd dat je bij mij in de klas zat, heb ik je zien

groeien op meerdere niveaus. Je durfde steeds meer je eigen stem te laten horen, je dacht kritischer na over taal en onderwijs en wist je inzichten helder en genuanceerd te verwoorden. Je reflecties waren oprecht en soms ook kwetsbaar, wat zorgde voor verdieping, niet alleen voor jezelf, maar voor het hele leerteam (vermoed ik). Wat ik persoonlijk heel

waardevol vond, is dat je mij ook veel hebt geleerd. Door je vragen, je ervaringen en je manier van kijken werd ik regelmatig aan het denken gezet. Dat wederzijdse leren maakte de samenwerking bijzonder en betekenisvol. Je laat zien hoe krachtig leren kan zijn wanneer nieuwsgierigheid, doorzettingsvermogen en openheid samenkomen.

Sarah Fisz - Michelle was voor mij echt een maatje. Vanaf de start trokken we naar elkaar toe. Misschien ook omdat we allebei in het mbo werken en veel herkenning vonden in elkaars praktijk, uitdagingen en ideeën over onderwijs. Dat maakte onze gesprekken niet alleen inhoudelijk sterk, maar ook heel vertrouwd.

Ik heb veel bewondering voor de manier waarop Michelle

elke week vanuit Almere naar Rotterdam reed. Dat laat haar doorzettingsvermogen en betrokkenheid zien. In het leerteam was zij voor mij iemand bij wie ik altijd terechtkon om te sparren, feedback te vragen of gewoon mijn gedachten te delen.

Wat ik daarnaast erg waardeer aan Michelle, is haar kritische blik en de

vragen die zij stelde. Ze nam niet zomaar dingen aan, maar wist met haar vragen echt verdieping aan te brengen in gesprekken. Dat zorgde ervoor dat ik anders naar mijn eigen praktijk en onderzoek ging kijken. Haar feedback was eerlijk en kritisch, maar altijd respectvol en opbouwend. Juist daardoor voelde het veilig om ideeën te delen en verder te ontwikkelen.



Het leerteam speelt het Kwaliteitspel.

Naast alles wat we van en met elkaar leerden, was er ook ruimte voor persoonlijke steun. Juist die combinatie van inhoudelijke verdieping, eerlijkheid en oprechte betrokkenheid maakte Michelle voor mij van grote waarde tijdens deze masteropleiding. Ik kijk met veel warmte terug op onze samenwerking en ben dankbaar dat we deze reis samen hebben doorlopen.

Good practice: 'Pak je rol!'

Je zou het bijna vergeten na het zien en lezen van alle informatie over teamnetwerken binnen het ROC van Flevoland (ROCvF), maar binnen ROCvF gebeurt er nog meer op het gebied van samenwerking en taal. Eén van die samenwerkingsverbanden 'taal' is de Werkgroep Nederlands van deelcollege Vakroute. En laat nou net deze werkgroep zich dit jaar gericht hebben op de (invulling van) de verschillende taalrollen binnen het college.

De werkgroep heeft dit studiejaar een rolbeschrijving voor alle 'taalbetrokkenen' gemaakt. Deze beschrijving kwam tot stand naar aanleiding van een advies van de Werkgroep Nederlands aan het managementteam in juni vorig jaar.

"De vakgroepbijeenkomsten werden niet goed genoeg bezocht, het management was onzichtbaar, de vakdocenten wilden niks met taal en als ze er wel iets mee wilden, was er geen tijd of

geen gezamenlijke tijd om iets af te stemmen, we hadden zelf onvoldoende tijd. Kortom er was een hoop frustratie", blikt werkgroepvoorzitter Michelle Kooring terug op de jaarevaluatie van het taalbeleidsplan met de Werkgroep Nederlands in juni 2025. Tbo en geïntegreerde vaardigheden golden op dat moment al een paar jaar als speerpunten binnen de Vakroute, maar de werkgroepleden zagen hier in de dagelijkse praktijk (te) weinig van terug.

"Op dat moment hebben we een advies voor het MT opgesteld en aangegeven dat het wat ons betrof noodzakelijk was dat er een document kwam waarin de diverse rollen met betrekking tot taal – van werkgroep lid tot manager en van docentcoach tot taal- en vakdocent – werden beschreven, zodat het voor iedereen duidelijk zou zijn wat ieders verwachtingen en verantwoordelijkheden zijn en waar we elkaar op aan mogen én moeten spreken." Binnen twee weken lag daar

Tijdslijn

1. Juni 2025
Advies werkgroep: Maak duidelijk welke rollen er op taalgebied zijn en welke verantwoordelijkheden hierbij horen.

2. Juli 2025
MT geeft opdracht tot het maken van rolbeschrijvingen.

3. Sep-okt 2025
Werkgroep stelt rolbeschrijvingen op.

4. Jan 2026:
MT vraagt werkgroep om scenario's.

5. Maart 2026:
Werkgroep ontwerpt scenario's.

6. Maart 2026:
MT gaat deels akkoord.

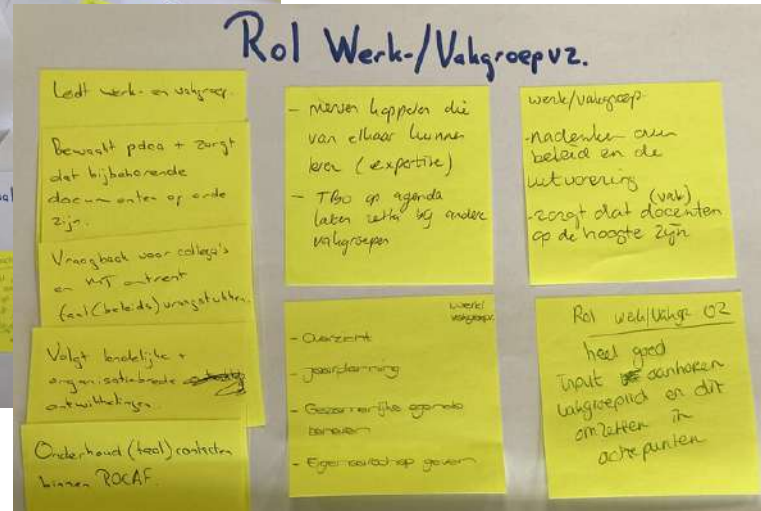
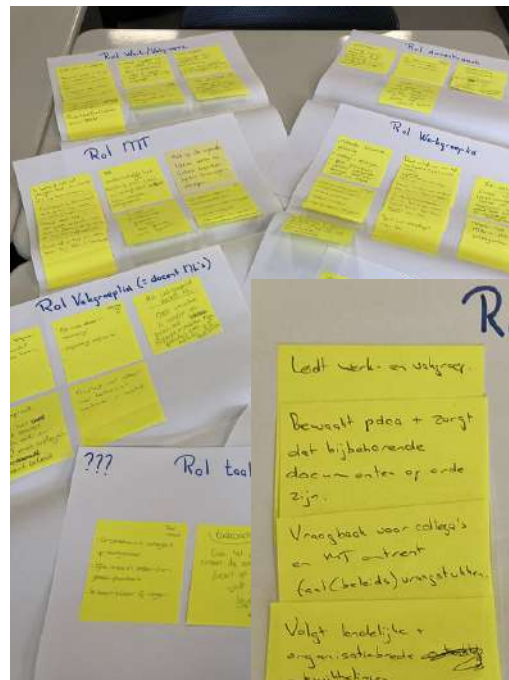
7. Mei-juni 2026
Verkenning nieuwe rol taal-/tbo-coach en uitrol a rollen.

de opdracht van het MT: Stel een rolbeschrijving op.

De weg ernaartoe

In september 2025 was de Werkgroep Nederlands (8 personen) voor meer dan de helft vernieuwd. Daarnaast waren de nieuwe leden overwegend nieuw binnen het mbo, de Vakroute of überhaupt relatief onervaren binnen het onderwijs. “En daar lag dus wel die opdracht vanuit het MT”, aldus Kooring. “De eerste twee bijeenkomsten heb ik deze volledig links laten liggen. Ik ben eerst gaan bouwen aan de werkgroep zelf: ‘Wie is iedereen?’, ‘Wat verwachten we van elkaar?’ en ‘Wat willen en moeten we samen gaan doen?’. Pas in de derde of vierde bijeenkomst heb ik de opdracht geïntroduceerd en zijn we hiermee aan de slag gegaan.”

De eerste stap was bepalen welke rollen er allemaal waren binnen de Vakroute. Toen dit eenmaal duidelijk was, moest bepaald worden welke taken, wensen en verantwoordelijkheden er dan bij die rollen hoorden. “We zijn met voor elke rol een flap en een grote stapel post-its gaan zitten en in eerste instantie heeft iedereen individueel haar ideeën opgeschreven. Dit hebben we geordend en als groep besproken. In een vervolgbijeenkomst hebben we dit in duo's herhaald en zo



Met behulp van flappen en post-it's heeft de Werkgroep Nederlands de rolbeschrijvingen tot stand gebracht.

de rollen aangevuld, met elkaar bediscussieerd en daar waar nodig aangepast of aangescherpt.”

Nu was er weliswaar een overzicht van taken per rol, maar het was nog onduidelijk welke investering de uitvoer zou vragen en hoe deze uitvoer zichtbaar en/of meetbaar werd. “Ook nu weer hebben we met flappen gewerkt. Per rol was er een flap met taken. We hebben duo's gevormd en elk duo kreeg tien minuten de tijd om hier zowel de (tijds)investering als indicatoren bij te schrijven en eventueel nog taken toe te voegen. Op deze manier hebben we vier rondes gehouden en vervolgens hebben we de

opbrengsten weer als groep besproken. Op deze manier hadden we binnen een uur tijd een duidelijk overzicht in handen.”

Reactie MT

Kooring heeft alle geleverde input tot één document verwerkt. Na een laatste goedkeuring door de werkgroepleden is dit naar het MT gestuurd. “Tijdens de toelichting van dit document aan de verantwoordelijk manager vroeg zij om scenario's. Deze vraag verbaasde mij, want volgens mij hadden we al duidelijk neergezet wat er in onze ogen per taak nodig was, hadden we al geschetst wat de voorwaarden waren om taken goed uit te kunnen voeren en

was het logisch dat bepaalde zaken niet zouden kunnen wanneer de gevraagde investering niet gefaciliteerd zou gaan worden.”

Desondanks ging de werkgroep terug naar de tekentafel. Er waren twee zaken waar de werkgroep vol op in wilde zetten: een organisatiestructuur waarbij de werkgroepleden, vakgroepleden en vakdocenten tijd en ruimte zouden krijgen om binnen het eigen team actief samen te werken om tbo een plek te geven en te werken aan vakintegratie én de rol van een taalcoach/-coördinator gericht op tbo. “Nadat we onze speerpunten hadden bepaald, heb ik deze in scenario's uitgewerkt. Dit leverde voor de wens tot samenwerking drie varianten op en voor de coachrol twee.”

Daarnaast had Kooring in haar gesprek met de manager gemerkt dat het waarom van deze opdracht enigszins naar de achtergrond was verdwenen en dat de termen tbo en geïntegreerde vaardigheden door elkaar in plaats van naast elkaar werden gebruikt. “Om het waarom van deze rolbeschrijving en de scenario's duidelijk te maken en het belang van tbo en de

aansluiting bij het Vakroutebeleid weer even goed onder de aandacht te brengen, heb ik de scenario's in een breder document opgenomen om zo onze 'lobby' te versterken. In dit document zijn onder meer definities, de doelen, een tijdlijn van tbo binnen zowel de teams als de gehele Vakroute en verwijzingen naar haakjes binnen de teams, het Vakroutebeleid en de theorie opgenomen.”

Dit document is eerst aan de

werkgroepleden voorgelegd.

Nadat die goedkeuring gegeven hadden, is het samen met de rolbeschrijvingen naar het MT gestuurd. Hun reactie: “De aparte facilitering voor samenwerking komt er niet, maar door iets te schuiven in de uren van de werkgroepleden zou hier toch enige ruimte voor moeten ontstaan, de nog niet-bestaande rol van taal-/tbo-coach vinden we interessant en we gaan dit bij de directie agenderen.” “Als werkgroep willen we nog wel graag

Voorzitter Werkgroep/Vakgroep:
Als voorzitter:

	Investering	Dat zien we aan:
Leid je de Werk- en Vakgroepbijeenkomsten.	Vz-uren 3 1/2	Vergeet de afwezigheid
Bewaak je de PDCA-cyclus en zorgt dat bijbehorende documenten op orde zijn.	Vz-uren	Verplichting, verplichting
Ben je vraagbaak voor collega's en MT omtrent taal/beleidsvragen	Vz-uren	Verplichting
Weet je mensen aan elkaar te koppelen als het om kennisdeling/tbo-ontwikkeling gaat.	Vz-uren	?
Volg je organisatiebrede en landelijke ontwikkelingen. Je hebt contacten in het veld en/of weet waar deze te leggen.	Vz-uren + ...	Begeleiden, initiatief en uitvoering
Onderhoud je contacten met de andere (generieke) werk-/vakgroepen met als doel de integratie van de algemene basisvaardigheden in het curriculum.	Vz-uren	?
Zet je Werkgroepleden in hun kracht bij hun tbo-activiteiten binnen hun team. Indien nodig tijd je hierbij ondersteuning.	Vz-uren	?
Haal je input mbt taalbeleid bij Werk- en Vakgroepleden op en zet deze samen met de Werkgroep om in acties.	Vz-uren	Overleg en valgroepen
Heb je overzicht van de taalbeleidsacties binnen de Vakroute.	Vz-uren	?
Monitor je taalbeleidsacties binnen de Vakroute.	Vz-uren + ...	updates; overleg
Onderhoud je het contact met het MT namens de Werk- en Vakgroep.	Vz-uren	20% hierboven
Bied je tbo-coaching en training op individueel niveau. Denk hierbij aan lesbezoeken waarbij je gericht feedback op tbo geeft en/of het meekijken naar lesvoorbereidingen en lessenseries.	Vraagafhankelijk	?
Bied je tbo-coaching en training op teamniveau. Denk hierbij aan bewustwording, het bekijken van het KD, stellen van taaldoelen, woordenschat etc.	Vraagafhankelijk	?
Adviseer je docenten teams bij het tbo-proof kiezen/maken van methodes en toetsing.	Vraagafhankelijk	?
Monitor je de doorwerking van bovengenoemde coaching/training en zorg je voor de evt verdere begeleiding.	Vraagafhankelijk	!

Handwritten notes on the table:

- Left margin: Status - Quo, taalbeleid, niet extra gestructureerd
- Right margin: Coördinator die acties uitvoert, kennisdeling, integratie, overleg met MT, overleg met MT
- Bottom right: Het profiel

Handwritten note below the table:

↳ niet alleen een taak voor de voorzitter, dit hoort bij de teams o.b.v. input en hulp van de vakgroepleden die hiervoor tijd en ruimte krijgen. → Sparen t.o.v.

Door middel van meerdere feedbackrondes werden de indicatoren en de gevraagde tijdsinvestering van de verschillende rollen zichtbaar.

Van doel- naar persoonsgericht

Sinds 2021 ben ik voorzitter van de Werk- en Vakgroep Nederlands.

We hebben in die vijf jaar veel bereikt. Zo zijn we van een niet bestaande werk- en vakgroep gegaan naar groepen met structureel overleg, hebben we het lezen door middel van de komst van een boekenkar een (eerste) impuls gegeven, is het Taal- en rekencentrum opgericht en zijn geïntegreerde basisvaardigheden en taalbewust beroepsonderwijs opgenomen als pijlers van de Vakroute. Genoeg dus om trots op te zijn. Desondanks merkte ik vorig studiejaar dat er onder sommige werkgroepleden steeds meer frustratie heerste en liep ik er tegenaan dat individuele werkgroepleden iets anders deden - of zelfs niet deden - dan dat we als werkgroep hadden afgesproken en dat (te)veel van het doen bij mij terecht kwam. In diezelfde periode ontstond door de masteropleiding bij mij het besef dat dit mede te maken had met mijn wijze van aansturing: Recht op het doel af en daarbij de individuen vergetend.

Hoewel ik Manon Ruijters en haar collega's gedurende de master meerdere malen heb vervloekt, heeft het (gedwongen) kijken naar mijn professionele identiteit zoals zij deze beschrijven in hun boek *Mijn Binnenste Buiten* (2022) geleid tot een verandering bij mij. Ik ben gaan beseffen dat ik om gezamenlijke doelen te bereiken niet alleen commitment aan het doel nodig heb, maar ook aan de weg daarnaartoe. En daarbij speelt niet alleen het professionele zelf van mij en collega's mee, maar ook het persoonlijke zelf heeft een doorwerking op professionele en institutionele frames.

Ik zal nooit een liefhebber worden van 'hoe voel je je'-dagopeningen en -afsluitingen en ook energizers zitten niet in mijn comfortzone, maar ik ben wel gaan beseffen dat collega's deze of andere persoonsgerichte vormen nodig kunnen hebben om als individu hun plaats binnen een groep in te nemen en om eigenaarschap te voelen voor een gezamenlijk gedragen doel en de weg daarnaartoe. Door te zoeken naar een mix van doel- en persoonsgericht die voor mij nog comfortabel voelt of net een klein beetje schuurt, bouw ik tegenwoordig eerst aan de persoonlijke relatie en het proces, voordat ik me op het doel stort. En ja, dat kost in eerste instantie meestal meer tijd, maar het levert wel op dat iedereen aan boord stapt en blijft.

verder met het MT in gesprek over hoe zij tegen het thema 'samenwerking' aankijken. Wij merken namelijk dat het geeneens altijd in de tijd zelf zit, maar in de 'afgestemde tijd'. Wanneer de ene collega op maandagmiddag om 15.00 uur mogelijkheid heeft, maar de ander alleen op woensdagochtend 11.00 uur kan, ga je niet bij elkaar komen. Met de reactie op de rol van taalcoach/-coördinator zijn we uiteraard heel erg blij."

Verdere uitrol

Binnenkort wordt de rolbeschrijving uitgerold binnen de Vakroute. Het MT heeft aangegeven dat deze omschrijvingen wat hun betreft niet alleen betrekking op de taalrollen hebben. "Deze werkwijze zien wij ook als passend voor andere werk- en vakgroepen. Alle collega's die lesgeven in Nederlands, rekenen of burgerschap moeten de visie op geïntegreerde algemene vaardigheden uitdragen. Zij kunnen bijvoorbeeld aangeven hoe de koppeling met beroepsvakken gelegd kan worden en vanuit hun eigen vakgebied meedenken bij vraagstukken. Ook op teamdagen kunnen zij hun rol pakken wanneer er onderwijs wordt ontwikkeld", aldus het MT.

De rollen

Werkgroeplid: Je denkt mee over het taalbeleid en de bijbehorende acties. Je voert deze uit en draagt zowel beleid als acties actief uit. Je bent de taal- en tbo-ambassadeur binnen je eigen team.

Vakgroeplid: Het maakt niet uit of je nu 1 uur of 30 uur Nederlands geeft, zodra je als docent Nederlands voor de klas staat, ben je lid van de Vakgroep. Je past zelf de tbo-principes toe.

Voorzitter werk-/vakgroep: Je leidt de werk- en vakgroep en bent een sturende kracht m.b.t. het taalbeleid. Je zet acties uit en monitort dit. Tevens ben je een vraagbaak over taal(beleids)vragen.

Vakdocent: Je eigen vakgebied is je core-business. Mogelijk ben je ook SLB'er, BPV-begeleider of heb je nog een andere rol. Belangrijk is dat je bij al het (student)contact taal als middel gebruikt.

Manager: Je hebt aandacht voor 'taal als middel' binnen je team. Je stelt werk- en vakgroepleden in staat deel te nemen aan overleggen en faciliteert tbo-samenwerking met andere collega's.

Docentcoach: Je begeleidt docenten bij de start van hun mbo-loopbaan op pedagogisch en didactisch gebied. Vaak is dit gekoppeld aan het behalen van een PDG. In je begeleiding heb je ook aandacht voor tbo.

TRC-docent: Je geeft studenten een extra steuntje in de rug op taalgebied. Daarnaast ben je sparringpartner voor collega's met taalgerichte begeleidingsvragen.

Taalcoach/-coördinator: Collega's en teams kunnen bij jou als 'taalcoach/-coördinator' aankloppen wanneer zij meer kennis willen opdoen over tbo.

Uitwerking: Vakdocent (niet-taaldocent)

	Investering	Dat zien we aan:
Je bent in grote lijnen op de hoogte van het taalbeleid en de bijbehorende acties.	Regulier, door middel van teamvergaderingen	Deelname teamvergaderingen
Je bent je bewust van het feit dat taal een middel is en dat jij hier een aandeel in hebt.	Voorlichting, training, teamgesprekken, Goede gesprekken	De vakdocent kan in gesprekken duiden welke plaats taal in zijn/haar lesprogramma en het toekomstig beroep van de studenten inneemt. Deelname aan voorlichting/training. De vakdocent stelt naast vak- ook taaldoelen in zijn/haar lessen.
Je staat open voor tbo en je bent bereid hier (al dan niet begeleid) in je lessen mee te experimenteren.	Regulier + 1 uur p/w	De vakdocent overlegt bewust met (taal)collega's over de talige aspecten van het beroep waarvoor hij/zij opleidt. Hij/zij spart met collega's over het taalbewust aanbieden van lesstof in zijn/haar lessen en die van anderen. Dit leidt tot het (meer en meer bewust) toepassen van tbo-pijlers in de lessen. Elke les bevat naast vakdoelen ook minimaal één taaldoel. Dit zie je terug in lesvoorbereidingsformulieren, lesbrieven en/of lesmaterialen. Studenten merken (meer) samenhang in het lesaanbod; Het geleerde bij Nederlands kan worden toegepast in (een) andere les(sen) en vice versa.



Studiereis Finland

Finland staat bekend om zijn sterke verbinding tussen onderwijs, motivatie en praktijkgericht leren en behaalt structureel hoge scores op internationale onderzoeken zoals PISA. De taalvaardigheid van Nederlandse jongeren staat daarentegen al langere tijd onder druk. Dit zien we terug in de PISA-scores, maar is ook een veelgehoord commentaar van collega's.

Van 6 tot met 10 april 2026 mocht ik aansluiten bij een studiereis van het Albeda College. Tijdens deze studiereis hoopten we inzicht te krijgen in de Finse succesformule. In drie dagen tijd hebben we vijf verschillende onderwijslocaties bezocht.

Foto 1: Na een eerste dag reizen was het op dag 2 tijd voor een bezoek aan het Tredu - Tampere Vocational College, de eerste Finse onderwijsinstelling die we bezochten.

Foto 2: Het Varala Sports Institute is prachtig gelegen aan één van de vele Finse meren.

Eigen verantwoordelijkheid, maatwerk en een geïntegreerd lesprogramma

“Tien procent van het leren gebeurt in het leslokaal, twintig procent leer je van anderen en zeventig procent leer je door zelf te doen en door aan jezelf te werken”, legt Ene Harkönen, coördinator internationalisering van Tredu – Tampere Vocational College (het Finse mbo) de eerste dag van onze studiereis naar

Finland uit. Samen met zes collega's van het Albeda College mocht ik van 6 tot en met 10 april 2026 diverse colleges van Tredu en het Varala Sports Institute in het Finse Tampere bezoeken.

Wat opvalt is dat Finse studenten veel stagelopen, alles maatwerk is en dat ze geen taal- of rekenles kennen,

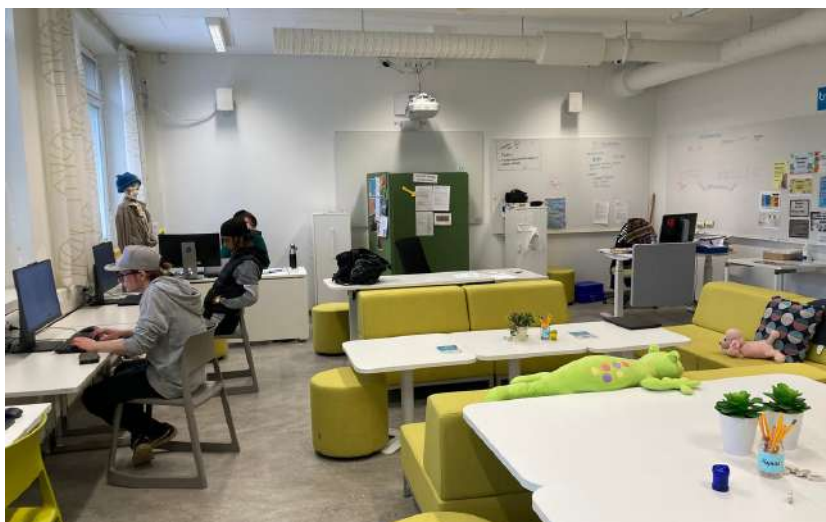
zoals wij dat hebben. “Taal en rekenen zijn volledig geïntegreerd. We hebben ook geen taalexamens. Hun taalvaardigheid tonen ze aan in praktijksituaties”, vertelt Harkönen. De Finnen hoeven ook niet te voldoen aan een verplicht eindniveau qua taal. “Ze moeten de taalcompetenties aantonen die binnen hun werkveld



De mediatheek van het Tredu – Tampere Vocational College.



Schoenen uit bij de ict-opleiding van Saski.



Finse leslokalen zien er net even iets anders uit dan dat we hier gewend zijn. Huiselijkheid speelt een belangrijke rol bij de inrichting van lokalen.

nodig zijn. Voor een schoonmaker is dit anders dan voor bijvoorbeeld iemand binnen de richting Business.”

“Het Finse systeem is heel flexibel voor studenten, maar daarmee wel weer intensief voor docenten”, aldus Harkönen. Elke student volgt zijn of haar eigen maatwerktraject dat op basis van een intakegesprek en mentorgesprekken wordt vormgegeven. De twee volgende dagen zien we hoe dit er in de praktijk uit ziet.

We nemen een kijkje op het Saski IT-college waar honderd IT-nerds, zoals zowel de docenten als studenten zichzelf noemen, op hun sokken les krijgen. Op verzoek van de studenten is dit namelijk een ‘schoenvrij’-gebouw. “Er zitten hier relatief veel studenten met een diagnose en velen hebben een pestverleden. We zijn dan ook erg blij met ons eigen gebouw en vinden het belangrijk dat studenten zich prettig voelen”, vertelt één van de docenten.

Bij een ander college waar onder meer de Business-opleidingen zijn ondergebracht mogen we meekijken bij twee docenten Engels. Op dit college zijn ze dit jaar gestart met een pilot. Waar studenten voorheen een klassikaal lesrooster hadden,

mogen ze dit jaar zelf inschrijven op workshops. “We hebben drie themagerichte workshoprondes per dag en tijdens zo’n ronde zijn de vakken geïntegreerd. Dit betekent dat we van elke student moeten weten waar die is en dat we altijd overal op voorbereid moeten zijn.”

Dit zien we ook terug tijdens de les die wij bijwonen. Een aantal studenten Business is gezamenlijk met een burgerschapsopdracht bezig, één student vanuit de kunstopleiding werkt aan een tekenopdracht en weer een ander is bezig met een examenopdracht waarbij zij een brief moet schrijven binnen haar werkcontext. Ondanks deze diversiteit is het rustig in het lokaal. Zoals de docenten het zelf omschrijven: “We don’t teach, we’re guiding.”

Deze coachende mentaliteit zien we ook de laatste dag terug als we het Varala Sports Institute bezoeken. Het grote verschil met Nederland, volgens Samuli Liinpää (docent en coördinator internationalisering), is dat de Finnen de verantwoordelijkheid bij de studenten zelf laten. “De docent coacht en helpt, maar de student moet zelf het werk doen en ze leren door vallen en opstaan.”

Learning contract

Questions

1. Where have I been?
2. Where am I now?
3. Where am I going?
4. How will I reach my destination?
5. How will I know I have arrived?

Principles

1. Positive starting point
2. Possible and realistic
3. Achievable through one’s own actions
4. Results visible in behaviour
5. Takes you where you truly want to go

Het leercontract dat binnen het Varala Sports Institute gebruikt wordt bij de coaching van studenten.



Een sportles bij het Varala Sports Institute. Studenten hebben allemaal hun werkboek bij zich en kunnen tijdens deze praktijkles direct aantekeningen maken.

Opbrengsten

Ik vond het mooi en inspirerend om te zien hoe het Finse taalonderwijs vrijwel volledig is geïntegreerd in de vaklessen en de stages. Nog mooier vond ik het om te merken dat dit in Finland helemaal geen ‘big deal’ is. Taal hoort er daar ‘gewoon’ bij en is een gedeelde verantwoordelijkheid. Niet alleen van de docenten, maar óók van de studenten.

Als docent begeleid je, stuur je bij en geef je vertrouwen. Naast het aansluiten bij de leefwereld en het niveau van studenten, het verbinden van taal aan de praktijk en het bieden van rust, veiligheid en vertrouwen, is het net zo belangrijk om studenten zelf verantwoordelijk te laten zijn voor hun eigen leerproces. Studenten worden weliswaar geholpen, maar ze zullen zelf moeten (leren) lopen. Juist dit coachende aspect neem ik mee en sluit aan bij mijn werk in het Taal- en rekencentrum.

Bronnen

Bolam, R., McMahon, A., Stoll, L., Thomas, S., & Wallace, M (2005). *Creating and Sustaining Effective Professional Learning Communities*. University of Bristol.

Bolle, T., & Van Meelis, I. (2023). *Taalbewust beroepsonderwijs: Vijf vuistregels voor effectieve didactiek* (2^e herziene druk). Coutinho.

Bossers, B., Kuiken, F., & Vermeer, A. (2017). *Handboek Nederlands als tweede taal in het volwassenenonderwijs* (2^e herziene druk). Coutinho.

Expertgroep Nieuwe taaleisen in het mbo. (2025). *Adviesrapport Nieuwe taaleisen in het mbo*. Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Hajer, M., & Meestringa, T. (2022). *Handboek taalgericht vakonderwijs* (4^e herziene druk). Coutinho.

Jansen, I., Kooring, M., & Visser, S. (2024). *Studenten willen woorden leren*. ROC van Flevoland.

Jansen, I., Kooring, M., & Visser, S. (2025). *Onderzoek: Samen werken aan woordenschat*. ROC van Flevoland.

Kruse, S.D., Louis, K.S., & Bryk, A.S. (1995). *An emerging framework for analyzing school-based professional community*. In K.S. Louis & S.D. Kruse (Eds.), *Professionalism and community: Perspectives on reforming urban schools* (pp. 23-44). CorwinPress.

Meelissen, M., Maassen, N., Gubbels, J., van Langen, A., Valk, J., Dood, C., Derks, I., In 't Zandt, M., & Wolbers, M. (2023). *Resultaten PISA-2022 in vogelvlucht*. Universiteit van Twente.
<https://doi.org/10.3990/1.9789036559461>

Migchelbrink, F. (2018). *De kern van participatief actieonderzoek* (2^e druk). SWP.

Mittendorf, K., Geijsel, F., Hoeve, A., De Laat, M. & Nieuwenhuis, L. (2006). *Communities of practice as stimulating forces for collective learning*. Geraadpleegd op 27 september 2025, van [83748 298..312](https://doi.org/10.1016/j.educol.2006.03.002)

Oolbekkink-Marchand, H., & Opstoel, K. (2025). *Professionalisering van leraren in de onderwijspraktijk (1e update)*. Onderwijskennis.nl (NRO). Geraadpleegd op 4 september 2025, van www.onderwijskennis.nl/node/2476

Prenger, R., Poortman, C. L., & Handelzalts, A. (2019). The Effects of Networked Professional Learning Communities. *Journal of Teacher Education*, 70(5), 441-452.
<https://doi.org/10.1177/0022487117753574>.

Regiegroep taal (2023). *Visie op taalvaardigheid van het ROC van Amsterdam-Flevoland*. ROC van Amsterdam-Flevoland.

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt/ROA (2016). *Regionale spreiding van geletterdheid in Nederland*. Stichting Lezen & Schrijven. Geraadpleegd op 6 december 2024, van [Regionale spreiding van geletterdheid in NL.pdf](#).

Ruijters, C., Van Luin, G., & Wortelboer, F. (2019). *Mijn binnenste buiten: Werken aan je professionele identiteit*. Boom.

Snoek, M., Hulsbos, F., & Andersen, I. (2019). *Teacher Leadership: Hoe kan het leiderschap van leraren in scholen versterkt worden?* Hogeschool van Amsterdam.

Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Thomas, S., Wallace, M., Greenwood, A., & Hawkey, K. (2006). *What is a professional learning community? A summary*. Geraadpleegd op 27 september 2025, van [NCSL PLC Summary AW](#).

Taal in Almere. (z.d.). *Stedelijke taalaanpak Almere*. Geraadpleegd op 1 mei 2026, van <https://www.taalinalmere.nl/stedelijke-taalaanpak-almere/>.

Trust, T., Krutka, D. G., & Carpenter J.P. (2016). "Together we are better": Professional learning networks for teachers. Elsevier. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2016.06.007>.

Tweede Kamer der Staten-Generaal. (2025). *2e voortgangsbrief aanpak basisvaardigheden mbo*. (Kamerstukken II 2024/25, 27 923, nr. 497). <https://www.tweedekamer.nl>.

Van de Sande, R., Maurits, W., & Slaats M. (2019). *Professioneel leren met impact: Learning Design Studio's als platforms voor effectieve professionele gesprekken*. De Onderwijsingenieurs.

Van der Donk, C., & Van Lanen, B. (2022). *Praktijkonderzoek in de school*. Coutinho.

Van Veen, K., Zwart, R., Meirink, J., & Verloop, N. (2010). *Professionele ontwikkeling van leraren: Een reviewstudie naar effectieve kenmerken van professionaliseringsinterventies van leraren*. ICLON/Expertisecentrum Leren van Docenten.



maakt
werk van
je talent

AANTAL MBO-COLLEGES

3

AANTAL MBO-OPLEIDINGEN

130

AANTAL MBO-STUDENTEN

5509

AANTAL MEDEWERKERS
IN FTE

469