

door de opzet van het traject en de sterke motivatie van de cursisten.

Nu het project ten einde loopt wordt er binnen het Baronie College hard gewerkt om trajecten volgens het model van geïntegreerde scholing een vaste plaats te geven in het opleidingsaanbod. Niet alleen voor volwassen allochtonen, maar ook voor risicojongeren. Er wordt gewerkt aan 'verrijkte assistent-opleidingen'. Opleidingsteams van docenten educatie en beroepsonderwijs ontwikkelen trajecten die bestaan uit oriëntatie, assessment, ondersteunende vakken, vaktheorie en vooral veel praktijk. Het model geïntegreerde scholing verdient verdere uitwerking, aldus de inmiddels opgestarte werkgroepen. De uitgangspunten blijven: niet te lang wachten met het starten van de beroepsopleiding, een sterke praktijkcomponent en vakken uit de educatie (NT2 en sociale vaardigheden) als ondersteuning en motor voor datgene wat cursisten motiveert: een vak leren en aan het werk gaan.

Literatuur

Verhallen, S. & H. Snoeken, *Vakonderwijs aan anderstaligen*, ITTA-publicatie, Amsterdam, 2^e gewijzigde druk 1997.

Annet Berntsen:

Training 'taal en vaktaal' voor bedrijfsopleiders

Hoe verbeteren we de vak- en praktijkinstructie voor anderstalige werknemers? Deze vraag zette de technische bedrijfsopleiders van een groot productiebedrijf aan om te gaan schaven aan hun lesopbouw, hun taalgebruik en de uitleg van vaktaal in hun eigen cursussen. Dit gebeurde naar aanleiding van lesobservaties, praktijkbezoeken en een training 'taal en vaktaal' door de docente NT2/Nederlands op de werkvloer, Annet Berntsen, werkzaam bij het ITTA¹. Er is zo een begin gemaakt met taalbeleid in het bedrijf: samenhang in activiteiten die het mogelijk moeten maken dat alle werknemers, ook degenen die tekortschieten in taalvaardigheid in het Nederlands, maximaal van de aangeboden bedrijfscursussen kunnen profiteren.

Bedrijfsopleiders

In een groot technisch productiebedrijf loopt al enige tijd een cursus Nederlands op de werkvloer. De taaltrainer kwam in de bedrijfsschool de technische opleiders regelmatig tegen. Deze bedrijfsopleiders hebben een technische achtergrond en een ruime ervaring in het praktijkgerichte lesgeven (zie het kader bedrijfscursussen op de volgende bladzijde).

Vandaag de dag staan de bedrijfsopleiders meer en meer voor meertalige groepen werknemers (zie het rechter kader op de volgende bladzijde). Hun vraag was hoe ze de instructie aan anderstalige werknemers konden verbeteren. Daarop is een training 'taal en vaktaal' voor de opleiders georganiseerd. Parallel aan de training heeft de taaldocent praktijkinstructies gevolgd en lesobservaties gedaan tijdens de cursussen van de bedrijfsopleiders.

Bedrijfs cursussen

In de industrie zijn opleidingen en trainingen aan de orde van de dag. Hoogwaardige technische bedrijven moeten vooruit blijven denken om de concurrentie de baas te blijven. Niet alleen op technisch gebied overigens. Zorg voor de kwaliteit, de logistieke organisatie, milieu en goede functioneringsgesprekken zijn minstens zo belangrijk. Op al deze terreinen worden in werktijd trainingen en cursussen voor productie-werknemers georganiseerd. De meeste bedrijfs cursussen voor de (nieuwe) productie-werknemers zijn kort en compact. Het gaat om een aantal introductiedagen en vervolgcursussen, één of twee bijeenkomsten per onderwerp. Theorie, praktijk instructie en kennismaken met het bedrijf wisselen elkaar af. De cursussen worden gegeven aan steeds wisselend samengestelde kleine groepen werknemers die werkzaam zijn op verschillende afdelingen. De technische opleidingen duren langer en zijn intensiever.

Ervaringen met allochtone werknemers

De samenwerking tussen de taaldocent op de werkvloer en de vakopleiders begon met een open uitwisseling. Wat zijn de ervaringen en de vragen van bedrijfsopleiders met allochtone werknemers die hun cursussen, trainingen en instructies volgen?

Op de eerste plaats zijn er veel vragen over de wijze van instructie en de didactische aanpak. De indruk is dat veel van de klassikale uitleg bij de vaktheorie 'over de hoofden heen gaat'. In het begin van de les is de aandacht nog vast te houden, maar op een gegeven moment zien de bedrijfsopleiders enkele deelnemers afhaken. Ze ervaren dat anderstalige deelnemers eigenlijk meer tijd nodig hebben om hun kennis onder woorden te brengen. Vragen van de opleider aan een anderstalige cursist worden niet of slecht beantwoord. 'Als je aanvoelt dat iemand het antwoord toch niet weet, stel je je vraag liever niet aan die persoon, om hem of haar niet in verlegenheid te brengen.' De noodzaak om extra tijd te besteden aan anderstaligen wordt door de opleiders goed aangevoeld. Maar de rust ervoor ontbreekt, omdat er veel kennis wordt overgedragen in weinig tijd.

Ten tweede valt het de bedrijfsopleiders op

Anderstalige werknemers in een internationaal productiebedrijf

In het beschreven productiebedrijf werkt al jarenlang een – nu gestaag groeiend – aantal andersstalige werknemers. De vraag naar personeel is momenteel groot. Nieuwe werknemers komen altijd via een uitzendcontract het bedrijf binnen. De allochtone werknemers onder hen hebben meestal kortere of langere tijd lessen Nederlands gevolgd via educatieve instellingen in de regio. Een aantal heeft als kind gewoon het middelbaar beroeps-onderwijs doorlopen of is via het centrum vakopleiding doorgestroomd. De anderstalige werknemers in het bedrijf zijn overigens niet alleen 'allochtonen'. Ook mensen uit EG-landen als Zweden, Engeland, Noorwegen werken in dit bedrijf. De internationalisering van de industrie betekent ook dat er in piektijden werknemers uit bijvoorbeeld een vestiging van de fabriek in Denemarken tijdelijk in Nederland aan het werk gaan. Het taalniveau van de anderstalige werknemers wisselt zeer sterk, van een goede 'near native' spreker (inclusief accent) tot een laag of zelfs beginners NT2-niveau. Er zijn ook grote verschillen per deelvaardigheid per persoon. Bijvoorbeeld: de luistervaardigheid is goed, het spreken prima, maar lezen en schrijven is nauwelijks geoefend. Daarnaast zijn er werknemers die weinig zeggen of die alleen met moeite te verstaan zijn, maar die over prima studie- en schrijfvaardigheden blijken te beschikken. Blijkbaar is 'een goede taalvaardigheid' een ruim gehanteerd begrip bij de selectie en niet doorslaggevend voor het verwerven en behouden van werk in dit bedrijf. Bedrijfsopleiders hebben dus te maken met een grote variatie in taalvaardigheidsniveaus, en met een breed scala van cursisten werkzaam in diverse functies, van hoog tot laag. De opleiders zijn redelijk gewend om te gaan met werknemers die een andere taal spreken. Zelf ontvangen ze regelmatig bezoekers uit het buitenland. Bovendien is veel informatie over het vak in het Engels gesteld.

hoe groot de verschillen zijn tussen allochtone werknemers. Ook binnen één persoon kunnen vaardigheidsniveaus uiteenlopen. Zo kan een persoon mondeling heel goed overkomen, maar schriftelijk helemaal niet. De vraag is wat een goede aanpak is om het grote verschil te overbruggen tussen een redelijke tot goede luistervaardigheid enerzijds, en een zeer matige lees- en schrijfvaardigheid ander-

zijds. Schrijven en lezen is niet voor alle opleiders een groot probleem. De tendens is dat de opleiders al heel tevreden zijn als de inhoud maar goed begrepen is. In dit verband valt hun op dat het zelfvertrouwen van allochtone werknemers stijgt als ze hun technische vaardigheden zichtbaar kunnen maken. Technische kennis en inzicht compenseert een minder goede taalvaardigheid. Opleiders zien ook allochtone werknemers die met weinig kennis van het Nederlands binnenkomen en een snelle taalverwerving doormaken in korte tijd. Omdat ze de werknemers met tussenpozen terugzien in hun cursus, valt die snelle taalverwerving hun extra op.

Tenslotte zijn er vragen over de verhouding tussen Nederlandse en 'buitenlandse' werknemers in de cursusgroepen. De opleiders zijn open en positief over de allochtone werknemers. Ze vinden het contact met mensen uit andere landen en culturen leuk en verrassend. Regelmatig komen ze zeer gemotiveerde en leergierige allochtone werknemers tegen die alle kansen om verder te komen aangrijpen. Aan deze mensen is het prettig lesgeven – al treden ze daarmee soms ook erg op de voorgrond, wat weer niet goed valt bij de Nederlandse collega's...

De cultuur op de werkvloer is zodanig, dat extra aandacht voor de allochtone werknemers als groep gevoelig ligt. De opleiders willen allochtone werknemers niet 'anders' tegemoet treden dan de autochtone werknemers. Bedrijfsopleiders zijn er dus beducht voor om allochtone deelnemers aan hun cursussen apart aandacht te geven: 'Als ik teveel extra uitleg, dan wordt het saai voor de mensen die het wel meteen snappen, en krijg ik ergernis in de groep.' Ze willen er ook niet bij voorbaat van uitgaan dat een allochtone werknemer minder goed Nederlands spreekt. Vragen of iemand het begrepen heeft, staat zo betuttelend. 'Ik hoop altijd dat ze zelf iets vragen, dan kan ik er gemakkelijker op ingaan.' Een werknemer met een andere kleur in de groep is niet per definitie minder taalvaardig. Naar het oordeel van de opleiders plaatsen sommige allochtone werknemers zich erg gemakkelijk buiten de cursusgroep. Ze blijven wat achteraf staan om geen aandacht te trekken. In de vakcursussen voor de ervaren werknemers doet ook de mannencultuur

zich nog eens extra gelden: een bedrijfskursus wordt al gauw als een test ervaren waarbij iets bewezen moet worden tegenover collega's. De mannen laten zich liever niet kennen op wat ze niet weten, dus zeggen ze niet zoveel terug.

Samengevat: bedrijfsopleiders hebben veel behoefte aan kennis en adviezen hoe ze hun aanpak en didactiek kunnen verbeteren om ook voor anderstaligen goede en toegankelijke informatie te verzorgen. Deze vragen kwamen vooral aan de orde in de training 'taal en vaktal' en in de nagesprekken met elke bedrijfsopleider persoonlijk na een lesobservatie.

Een tweede belangrijk punt betreft de bedrijfscultuur, waarin het lang niet altijd gewoon – of zelfs not done – is om extra of andere aandacht te besteden aan allochtone werknemers. 'Gelijke monikken, gelijke kappen' is de houding van veel Nederlandse collega's. Goed Nederlands spreken en verstaan is – in hun ogen – de zaak en de verantwoordelijkheid van de anderstalige werknemer zelf. Belangrijk is om te constateren dat de bedrijfsopleiders dat uitgangspunt niet langer delen. Ze willen het graag anders aanpakken, zeker nu de groep laag taalvaardige anderstaligen – en niet zo taalvaardige Nederlanders – onder de werknemers niet minder wordt, maar toeneemt. Op beleidsniveau maakt de filosofie van 'iedereen is gelijk' plaats voor een modern opleidingsbeleid in het kader van *human resource management*. Bedrijf en werknemer nemen ieder een deel van de verantwoordelijkheid voor goed functioneren op zich. Zo worden werknemers in staat gesteld trainingen en cursussen te volgen die noodzakelijk zijn voor het werk of die perspectief geven voor de toekomst. Het bedrijf investeert op dit moment door cursussen Nederlands op de werkvloer aan te bieden. De anderstalige werknemer neemt op eigen initiatief aan zo'n cursus deel, en stopt daar ook eigen tijd en energie in.

Een grotere verandering kan pas vorm krijgen in een breed gedragen taal- en intercultureel beleid. Dat vraagt om managementbeslissingen, die langere tijd vergen. Zoals een bedrijfsopleider in de evaluatie van de training zei: 'Meer aandacht voor het Neder-

lands en de taal in onze vakopleidingen is misschien wel noodzaak, maar dat kan alleen als het bedrijf daar ook achter staat, dat kunnen wij niet alleen.'

Lesobservaties

Observaties van de lessen van vakdocenten is een prima manier om te ervaren wat het is om als 'nieuwe' werknemer nieuwe kennis overgedragen te krijgen. In deze situatie gebeurde dat niet in een tweede taal, maar toch is het zeer leerzaam om de vragen en de houding van de anderstalige deelnemers in de gaten te houden. Observaties vormen ook een goede basis voor persoonlijke gesprekken met de opleiders over hun didactiek en vakkennis². Er volgt een nagesprek met de bedrijfsopleider over zes aandachtspunten van NT2-didactiek:

- de opbouw van de les;
- de uitleg van nieuwe woorden;
- het spreektempo en de instructies van de vakopleider;
- de schriftelijke informatie in de les;
- de visuele en praktische informatie bij de uitleg;
- de communicatie in de groep, met name de manier waarop ze deelnemers bij hun uitleg betrekken en feedback geven op vragen uit de groep.

In het volgende komt in eerste instantie vooral het eerste punt aan bod, later ook de andere zaken.

Van algemeen naar specifiek

De meeste bedrijfsopleiders brengen een opbouw in hun les aan van het algemene naar het specifieke, van de theorie naar de praktijk. Ze beginnen met de deelnemers te vragen naar hun kennis van het onderwerp, maar focussen daarbij op de theorie, het algemene kader dat ze willen overbrengen, niet op de praktijkervaringen of de vragen van de deelnemers zelf.

Enkele voorbeelden:

Voorbeeld 1: logistiek

'Wat betekent logistiek?' Deze vraag vormt de aftrap van een scholing voor nieuwe werknemers over de organisatie van de bevoorrading en het

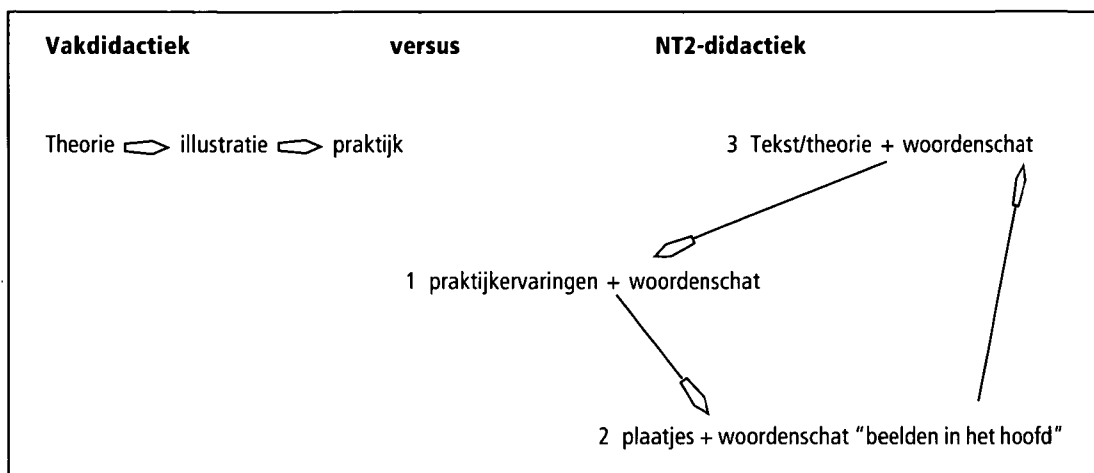
transport. Er komt een beetje moeizame, groepsgewijze inventarisatie van activiteiten en begrippen op gang. Deze worden uitsluitend mondeling toegelicht met interessante informatie van de opleider. In het tweede deel van de cursus wordt het principe van optimale bevoorrading helder geïllustreerd: een kratje bier komt op tafel en de opleider zorgt dat al zijn 'gasten' goed voorzien blijven door alvast een (overigens leeg) tweede flesje klaar te zetten voordat het eerste (ook lege!) flesje op is. Waarschijnlijk is dit een goede gewoonte op verjaarsfeestjes in de regio, maar dit terzijde. Overigens: voor mensen uit een andere cultuur zou het blijven schenken van thee of limonade meer tot de verbeelding spreken? De cursus sluit af met een rondleiding door de magazijnen van de fabriek. Daar verschijnt de herkenning op de gezichten van alle deelnemers en komen er vragen en verhalen. Vanwege het lawaai en de drukte ter plaatse kan er alleen gekeken en gewezen worden. Er is geen duidelijk verband tussen de gang van zaken op de werkvloer en de eerdere uitleg in de bedrijfsschool.

Voorbeeld 2: montagetechniek

De cursus montagetechniek start met tien ja/nee-vragen op papier. Ze gaan over de montage en vragen naar de natuurkundige principes achter trekkracht, wrijving en draagvermogen. Iedere deelnemer buigt zich over de vragen, die voor de meesten zichtbaar inspanning kosten om te beantwoorden. Dat is ook de bedoeling. De werknemers geven de vakopleider graag de indruk dat ze van dit onderwerp alles afweten, het is immers hun dagelijkse werk. Doel van de vakopleider met deze vragen is dat ze zich goed realiseren hoeveel meer kwaliteit er geboden wordt met meer kennis van zaken over het aanhaalmoment, Newton kilo's en precies die bout bij dat gewicht. Om dat uit te leggen wordt er helder maar diep ingegaan op een aantal natuurkundige formules. Deze principes worden met zeer praktische middelen en plaatjes van gereedschap geïllustreerd. Ook dit deel van de cursus eindigt in het praktijkinstructielokaal, waar de theorie direct wordt toegelicht in de praktijk. Daar verschijnt de aha-erlebnis op de gezichten van de cursisten (en ook op dat van mij...).

Voorbeeld 3: het computersysteem

Een introductie op het bedrijfscomputersysteem start met de vraag aan de deelnemers welke vragen



Afbeelding 1: Twee visies op vakdidactiek.

zij hebben over het systeem. De groep anderstalige werknemers blijkt er nog niet veel mee te werken. De bediening is in handen van leidinggevenden op de afdeling. Doel voor de toekomst is dat iedere werknemer het systeem op zijn eigen niveau gaat bedienen.

De opleider heeft een goede lijst van twintig 'kernwoorden' met uitleg gemaakt, die zeer relevant zijn voor het gebruik van het toetsenbord. Die lijst is nuttig en wordt eerst even doorgenomen, met verwijzing naar alle knoppen. Daarna volgt zijn introductie over het computersysteem, volgens het didactisch stramen van algemeen naar specifiek. Hoe ziet het totale systeem eruit, wat zijn de onderdelen? Vervolgens: met welk onderdeel hebben jullie te maken en hoe werkt dat? Om tenslotte uit te komen bij de meest gestelde vragen van de deelnemers over het gebruik.

Voorbeeld 4: productkennis

De cursus productkennis voor nieuwe werknemers is een goede afwisseling van uitleg, veel foto's en het uitvoerig bekijken van het product zelf: de vrachtwagen.

De cursusstof leent zich voor een praktische presentatie. De vragen aan de deelnemers geven iedereen de gelegenheid om hun eigen voorkennis en vakkenis te laten zien, maar de sfeer is voorzichtig, dit zijn namelijk de eerste werkdagen in een nieuw bedrijf. Voor de opleider is het een klus om de voorkennis van de deelnemers goed in te schatten. Zijn uitleg vooronderstelt dat men auto kan rijden en de belangrijkste onderdelen en werking van de motorvoer-

tuigentechniek kent. Het product laat zich kennen via het lange typenummer. Wat opvalt bij de uitleg van de verschillende onderdelen van dit nummer is dat alleen de cijfers en afkortingen opgeschreven worden. De woorden – bij wijze van spreken de titels boven de afkortingen die voor het grote verband kunnen zorgen – worden wel uitgelegd maar niet opgeschreven. Als toehoorder ervaar je een verzamelen in details. Waar ging het ook weer over, en wat moet ik wel en niet onthouden? De kleurrijke schriftelijke informatie wordt na de cursus uitgedeeld, om alles nog eens na te lezen, in nog meer detail.

Nagesprekken

'Praatje – plaatje – daadje' zo vat een van de opleiders zijn didactische aanpak samen in het gesprek na de lesobservatie met de taaltrainer. Van algemeen naar specifiek. Zo hebben de meesten het geleerd, en het geeft houvast. Eerst het praatje, de theorie, het kader. Als echte vakmensen praten ze graag over hun kennis, in de breedte. Daarna pas geven ze cursisten een plaatje: twee-dimensionale tekeningen, de getekende machine, een foto of de werkinstructie op basis waarvan de nieuwe vakwoorden nog eens samengevat worden. Pas aan het einde of halverwege de uitleg gaan ze iets doen: de praktijk in, om de theorie nog eens toe te lichten.

Ze storten erg veel nieuwe woorden, vaktaal en specifieke kennis uit over de deelnemers, en ze zijn zich daar nauwelijks van bewust. Het spreektempo van de meesten ligt

erg hoog. Echt nieuwe vaktermen worden goed uitgelegd, er wordt altijd gezocht naar praktische voorbeelden, maar dan nog is de woordenstroom enorm. Zoveel mogelijk vertellen in korte tijd. De cultuur in het bedrijf speelt ook hier een rol: er wordt veel verwacht van de opleider, als 'theoreticus' op de bedrijfsschool heb je wat waar te maken. Je moet laten zien dat je weet waar je het over hebt. Daarom mag het van de opleiders ook best ingewikkeld zijn.

De korte cursusduur vormt een valkuil voor de uitgebreide vakkennis: 'Ik heb zoveel te vertellen in zo weinig tijd, dus dan doe ik het maar wat sneller'. Opvallend is verder dat bij de kortere algemene cursussen het doel van de cursus ook voor de opleider niet zo duidelijk is. Op de vraag 'Wat wil je dat werknemers na deze cursus onthouden of meenemen?' heeft niet iedereen meteen een antwoord. Wat zijn de vragen van de deelnemers? 'Dat blijkt wel als zij iets vragen tijdens mijn uitleg.' De pauzes geven de gelegenheid om een anderstalige werknemer even apart te nemen en te vragen of hij (of zij) het kan volgen.

Van specifiek naar algemeen

In de training 'taal en vaktaal' is de volgorde van de aanpak 'Praatje-plaatje-daadje' – in de woorden van een van de bedrijfsopleiders – ter discussie gesteld. Het bespreken van de opbouw van een cursus of les biedt een handvat om de didactiek van vakopleidingen en tweede-taaldidactiek met elkaar te vergelijken. Deze uitwisseling vormde de opzet en het doel van de training 'taal – en vaktaal' voor de bedrijfsopleiders.

Een NT2-visie op taalgericht vakonderwijs (zie afbeelding 1) houdt in: vakkennis overdragen aan een anderstalige, start met iets doen. Begin bij praktijkervaringen, iets doen, waardoor kennis die al aanwezig is getoond kan worden, of nieuwe kennis over het onderwerp geboden wordt zonder dat er een al te zwaar beroep gedaan wordt op nieuwe woorden en abstracte kennis. Deze stap biedt de basis voor de tweede: zorg voor een plaatje in het hoofd van de leerder, waar je bij het lezen en uitleggen van tekst en theorie op

terug kunt vallen. Deze context en de voorkennis van de deelnemer is noodzakelijk om enerzijds nieuwe kennis te kunnen verwerven, en op basis van dat eigen refrentiekader nieuwe woordenschat te verwerven. Maak wat je wilt overdragen zo concreet en praktisch mogelijk. Daarnaast: sta in elke fase expliciet stil bij nieuwe woorden en begrippen en let wat betreft het eigen taalgebruik op de uitleg van de vaktermen. Hoe gemakkelijk worden niet andere onbekende woorden gebruikt om een vakterm goed uit te leggen. Verwijs daarom naar iets praktisch. Tenslotte: bied de theorie, het kader pas aan na een introductie met praktische voorbeelden, na mondelinge uitleg en zorg voor aansluiting van die theorie op de praktische ervaring en kennis van de deelnemers (Verhallen & Snoeken 1996). Een voorbeeld: verwijs bij de uitleg van elk onderdeel van het typenummer naar de foto's van de vier typen fietsen die zichtbaar van elkaar verschillen. Dit in plaats van uitleg van verschillen in abstracto tussen vier typen vrachtwagens, die zichtbaar helemaal niet van elkaar verschillen!

Training 'taal en vaktaal'

De vergelijking van NT2-didactische uitgangspunten met de eigen vakdidactiek vormde de rode draad in de drie trainingsbijeenkomsten met de bedrijfsopleiders. Ze bekeken de opbouw van hun eigen cursussen door de ogen van een anderstalige deelnemer. Hoe ervaren zijzelf een vakinstructie in een andere taal?

De eerste bijeenkomst is een *confrontatie*. De eerste opdracht bestaat uit het lezen – zonder inleiding – van een handleiding in het Duits. Het gaat over een onbekend apparaat. Alleen het lezen van die handleiding geeft voldoende aanleiding om een aantal problemen van het leren van een vak in een tweede taal zelf te ervaren. De opleiders hebben na lezing slechts een vaag idee wat voor soort apparaat het betrof. Sommige woorden zijn te begrijpen omdat ze op Nederlandse woorden lijken, die geven enig aanknopingspunt. Het neemt erg veel tijd om de relatief korte tekst te lezen. De betekenis van veel woorden is

volkomen onbekend en onzekerheid over de eigen kennis van de Duitse taal belemmert zichtbaar het praten over de tekst. Pas na het uitdelen van een tekening van het apparaat, met daarop de namen van de onderdelen, wordt de handleiding een stuk begrijpelijker. Woorden die bij het plaatje afgebeeld staan, worden hardop uitgesproken om de betekenis beter te laten doordringen. Tenslotte komt het het apparaat op tafel. De onderdelen gaan van hand tot hand. Even kijken en voelen wat het nu is, waar het voor dient en samen de diverse onderdelen in het Duits benoemen. Nu pas wordt alles duidelijk.

Vervolgens wordt er om feedback gevraagd op deze didactische aanpak: van tekst en theorie naar een plaatje, en dan pas het apparaat. Hoe had nieuwe kennis over een nieuw apparaat beter overgedragen kunnen worden? De reactie ligt voor de hand: 'Eerst het apparaat laten zien, natuurlijk. Eerst mondeling uitleggen, illustreren en een paar belangrijke woorden uitleggen aan de hand van de praktijk, dan pas de tekst laten lezen.'

In de tweede trainingsbijeenkomst gaat het om *woordenschat (en woordenschatuitbreiding)* als middelpunt van de vakinstructie. In het totaal van alle nieuwe woorden die een anderstalige in een bedrijfs situatie tegenkomt is een driedeling te maken: Nederlandse woorden die bekend verondersteld mogen worden omdat ze heel vaak voorkomen, de echte vak- en bedrijfstermen (deze zijn ook nieuw voor Nederlandse werknemers) en een derde categorie: algemene beroepstaalwoorden. Het onderscheid tussen de laatste twee – vaktaal en algemene beroepstaal – wordt verkend aan de hand van een opdracht. Een video toont een praktijkinstructie. De bedrijfsopleiders letten op de uitleg van de instructeur en de woorden op het scherm. Met welke woorden zou een anderstalige problemen kunnen hebben? De vaktermen worden zonder problemen uit de vakinstructie opgepikt. Bij dit voorbeeld gaat het om woorden als *tappen, afbramen en verzinken* en *haaks aan de maat*. Woorden in de uitleg als *uitzetten, slingeren, terughalen* en *ergens recht boven staan* waren de opleiders niet opgevallen als moeilijk. Het zijn die woorden die om de vaktermen heen hun betekenis krijgen – de algemene beroeps-

taalwoorden – die voor anderstaligen het lastigste zullen zijn (zie Verhallen & De Vries 1996).

Ieder krijgt vervolgens de opdracht een vakterm of een algemeen beroepstaalwoord helder uit te leggen. Er moeten meerdere pogingen gedaan worden voordat de uitleg helder en begrijpelijk is. Als technisch opgeleide mensen zijn bedrijfsopleiders erg bezig met de inhoud. Dat blijkt ook uit de uitleg: opnieuw worden veel nieuwe vaktermen in de uitleg gebruikt. Iets eenvoudig uitleggen blijkt ook om een andere reden lastig: ze ervaren zelf een praktische omschrijving of een verwijzing naar een voorbeeld als 'te simpel'. Dat zou geen recht kunnen doen aan de complexiteit van het begrip of de handeling. Maar dat de anderstalige cursist zo beter en sneller begrijpt wat er bedoeld wordt, overtuigt wel.

Voor de derde bijeenkomst hebben de bedrijfsopleiders zelf lijsten gemaakt van zo'n twintig sleutelwoorden bij een door hen vaak uitgevoerde cursus. Die lijsten zijn nog eens met elkaar bekeken en vergeleken. De bedrijfsopleiders blijken vooral de echte technische vaktermen te selecteren: *stuurkolom, pitmanarm, droparm*. De instructietaal en de werkwoorden die in vaste samenstelling bij de vaktermen horen – de algemene beroepstaal – staan niet of nauwelijks op hun lijsten. Bij het oefenen met de omschrijving van de twintig kernwoorden blijft de valkuil dat er teveel moeilijke nieuwe woorden opduiken. Het proces van met elkaar die uitleg bespreken is leerzaam en past in het kader: dat de praktijk de beste basis vormt voor de theorie. Ook bij de uitleg van vaktaal werkt een praktisch voorbeeld het beste.

Als afsluiting is er een 'voorbeeld-instructie' tweede taal-didactiek. Er volgt een 'didactisch NT2-verantwoorde uitleg' in het Engels over marketing en merk-management. Eerst verdelen de opleiders een verzameling meegebrachte producten in merk- en niet merk-producten. Er volgt een lijstje van kernwoorden met uitleg, alles in het Engels. De essentie uit de tekst wordt overgebracht aan de hand van tekeningen en schema's op het bord. De volgende oefening is om samen voorbeelden van merkproducten te noemen.

Dan pas lezen ze de Engelse tekst. Ze worden er erg stil van... de vragen worden moeizaam beantwoord, maar de boodschap is duidelijk. Ze komen verder: niet zozeer dankzij de tekst, maar veeleer dankzij de praktische introductie waardoor nieuwe informatie en nieuwe woorden een referentiekader hebben gekregen.

Uit de tevreden evaluaties van de training bleek dat de bedrijfsopleiders verder aan de slag zijn gegaan. Ze zijn zich op de eerste plaats beter bewust geworden dat het leren van een vak in een andere taal een proces inhoudt dat voor anderstalige werknemers anders verloopt als voor goed geschoolde en taalvaardige Nederlandstalige werknemers. In hun eigen cursussen en instructies veranderen enkelen op kleine schaal de volgorde van instructie: van praktijk naar theorie ofwel: eerst de voorbeelden, dan de uitleg. En met succes, naar eigen zeggen, ook voor de taalzwakke autochtone werknemers. De lijst met sleutelwoorden voor het computergebruik heeft zijn weg gevonden bij de computerinstructie. Intervisie – met collega's meekijken in de eigen cursussen – was spannend en leerzaam en zou meer kunnen gebeuren. De praktijkopleiders zijn uitgenodigd in de lessen Nederlands op de werkvloer. Stap voor stap gebeurt er wat, een proces als dit heeft ook in bedrijven veel tijd nodig en kleine successen.

Taalleren en vakleren in één?

De taaltrainer krijgt een rondleiding over het inwerkstation. Het inwerkstation is een nieuw ingerichte werkplaats, onderdeel van de bedrijfsschool. Het doel is om nieuwe werknemers – waaronder veel allochtonen – te laten kennismaken met de belangrijkste montage technieken en kwaliteitscontroles tijdens de productie. Er liggen werkinstructies, met foto's en korte teksten gedocumenteerd. Verder is er weinig taal en tekst te zien. Diezelfde rondgang wordt nog eens gemaakt met een groep anderstalige deelnemers. Bij de uitleg van de vakinstructrice valt op dat ze houvast zoeken bij de paar woorden die boven de werkbanken hangen.

Samen met de praktijkinstructeur zijn er ter

plekke talloze mogelijkheden bedacht om deze praktijkinstructie in de toekomst aan te vullen met taal-instructie:

- Het (laten) plaatsen van bordjes met namen van gereedschap, materialen en onderdelen op en aan de instructieborden, als aparte woordenschat-oefening;
- Het plaatsen van meer white-boards om te tekenen, kernwoorden te noteren;
- Het verduidelijken van formulieren door te markeren: wat is van belang voor de werknemer? Welk deel van het formulier is voor hem of haar bedoeld? Wat moet hij/zij invullen en wat zijn dan de keuze-mogelijkheden?;
- Het maken van een lijstje met standaardwoorden voor het noteren van storingen en defecte onderdelen (gebroken, afgebroken, gescheurd, niet volledig, etcetera);
- Het ontwikkelen van een vak- en bedrijfsstaalboekje voor nieuwe werknemers.

Idealiter wordt het maken van deze taal- en vakinstructiehulpmiddelen de taak van de bedrijfsopleider-van-de toekomst! Iemand die alle kwaliteiten in zich verenigt: technische vakkennis, een goede communicator, een goede NT2-didacticus en iemand die oog, oor en tijd heeft voor de behoeften van anderstaligen en laag-taalvaardigen.

Praktisch gezien blijven er veel redenen om voorlopig verder te werken aan een wederkerig proces van taal- en vakleren in de bedrijfsschool. NT2-docent en bedrijfsopleider hebben elkaar nodig en vullen elkaar uitstekend aan. De bedrijfsopleider heeft zijn vakkennis beter leren overdragen, en kan waar mogelijk van de vakleer- ook een taallessituatie te maken. Samenwerking met vakopleiders is goed voor de bedrijfs- en vakkennis van de taalopleider en de daaruit voortkomende taalactiviteiten in het bedrijf. Taaltraining in de werksituatie is tenslotte bedoeld om van iedere werknemer een betere vakman c.q. vakvrouw te maken.

Noten en literatuur

- I ITTA is het Instituut voor Taalonderzoek en Taalonderwijs Anderstaligen van de Universiteit van Amsterdam. Het ITTA ontwikkelt en geeft bedrijfscursussen Nederlands op de werkvloer, vakgerichte NT2- les-

materialen, trainingen voor docenten en adviezen aan onderwijs- en arbeidsorganisaties. ITTA, Herengracht 514, 1017 CC Amsterdam, tel. 020: 525 38 44, itta@hum.uva.nl

- 2 Uiteraard werden de opleiders ook uitgenodigd lessen de cursus Nederlands op de werkvloer bij te wonen in het bedrijf. Omdat deze niet parallel liepen aan de training taal en vaktaal, zal de uitwisseling over de bedrijfsgerichte taallessen in de tweede helft van 2000 plaatsvinden.

Verhallen, S. & H. Snoeken, *Vakonderwijs aan anderstaligen* ITTA, 1996.

Verhallen, S. & L. de Vries, *Docentenhandleiding en Leerderswoordenboeken* (kantoorpraktijk, metaaltechniek, horeca, electrotechniek, bouw, installatietechniek en verzorging), Meppel, Uitgeverij Edu-actief, 1996 e.v.

Anne-Mieke Janssen- van Dieten:

Ontdek je plekje¹ *Werkstages en taalondersteuning*

Anne-Mieke Janssen-van Dieten toog naar het oosten van het land om daar met drie begeleiders te spreken van het Leerwerkplaatsenproject Hardenberg. De sleutelwoorden voor het succes van dit project (dat in 1997 werd genomineerd voor de Les-trofee²) zijn: korte lijnen tussen en flexibiliteit bij alle partijen die zich om een volwassen anderstalige werkzoekende hebben verzameld. Over het werk van pioniers dat inmiddels landelijke navolging heeft gekregen.

In 1997 was het *Leerwerkplaatsenproject Hardenberg* één van de genomineerden voor de 'Les-trofee'. Het prijzenswaardige van dit werkstageproject voor volwassen anderstaligen zijn de korte lijnen tussen *Arbeidsvoorziening*³, *Bureau Nieuwkomers*, educatieve instellingen en bedrijven. Stageopdrachten vormen een basis voor communicatie op en over de werksituatie. Kortom: een waardevol (taal)-leerproces met gunstige toekomstperspectieven.

Redenen genoeg om in het kader van deze *Moer* over integratie van taalonderwijs en vakonderwijs eens te gaan praten met onze collega's in het oosten van het land. Riet Wolffenbuttel, projectcoördinator en stagebegeleidster (Drenthe College), Joke Veen, NT2-docent (Dunamis) en Mien Kroezen projectcoördinator (Volwasseneneducatie Dunamis) waren zo vriendelijk zich een ochtend vrij te maken om enthousiast over hun project te vertellen. Dit artikel doet verslag van hun ervaringen. Uit het gesprek met deze mensen komen een groot aantal belangrijke punten naar voren⁴. We verwijzen in dit