


## Van vraag om hulp naar schooleigen taalbeleid

**Luc Wyns**

De laatste jaren stellen we vanuit de begeleiding vast dat heel wat scholen starten met het uitbouwen van een eigen taalbeleid nadat de doorlichting op bezoek is geweest. In de school waarvan we hier een begeleidingstraject beschrijven<sup>1</sup>, waren naar aanleiding van de doorlichting in het schooljaar 2005-2006, twee taalcoördinatoren aangeduid om de ontwikkeling van het taalbeleid binnen de school te trekken. Op het moment dat de pedagogische begeleiding op het einde van het schooljaar 2006-2007 werd gevraagd ondersteuning te bieden bij de ontwikkeling van een taalbeleid in de school, bestond er dus al een werking rond dit thema.



e twee taalcoördinatoren hadden in het voorgaande schooljaar al enkele bijscholingen gevolgd en enkele losse acties opgezet. Het ging daarbij over acties als: TAS-testen afnemen bij de eerstejaars, het hanteren van de OVUR-methode bij het aanpakken van taken over de vakken heen, een boekje met de 'nieuwe spelling' bezorgen aan alle collega's, taaltips formuleren voor collega's via de website, aandacht vragen voor BIN-normering bij de schriftelijke communicatie met externen, enz. Acties die op zich wel kunnen passen binnen een taalbeleid, maar die niet erg beleidsmatig werden ingezet. Om het draagvlak voor een schoolgebonden taalbeleidswerking zo groot mogelijk te maken, had men wel een werkgroep opgestart die bestond uit één vertegenwoordiger uit elke vakgroep die al een beetje gesensibiliseerd was voor het thema taalbeleid.

Op het einde van de maand mei 2007 hadden de taalcoördinatoren al een eerste keer de werking geëvalueerd. Uit een bevraging van de collega's was de suggestie gekomen werk te maken van taalzorg bij de leerlingen, bijvoorbeeld AN spreken en minder spellingfouten schrijven. De twee taalcoördinatoren hadden dan ook enkele doelstellingen en werkpunten geformuleerd voor het volgende schooljaar, namelijk een schooleigen visietekst uitschrijven, een taalweek organiseren in januari 2008, een sollicitatietraining organiseren voor zesdejaars tso, taaltips voor leerlingen verspreiden, het soms nogal storend taalgebruik van leerlingen aanpakken, de 'huisstijl' (BIN-normering) verfijnen, werken rond instructietaal en vaktaal. Uit de bevraging bleek ook dat niet iedereen op dezelfde lijn zat en dat er in een aantal vakgroepen toch nogal wat weerstanden leefden.

Naar aanleiding van de evaluatie en de keuze van nieuwe werkpunten stelden de twee

***Hoe komt men tot een gedragen visie op taalbeleid?***

taalcoördinatoren aan de pedagogische begeleiding de vraag om eens te komen kijken of ze goed bezig waren en hoe ze nu verder moesten. Op dat moment gaan wij als begeleidingsdienst natuurlijk op deze vraag in, maar niet enkel 'om te zien of men goed bezig is'. Wij zien onze rol vooral in het ondersteunen van scholen in kwaliteitsvolle processen, die effect hebben voor leerlingen in de klas, die verankerd worden in de klaspraktijk, die een zekere systematiek in zich hebben en die aandacht hebben voor de betrokkenheid van het hele schoolteam (zie bijlage).

## **STAP 1: INFORMEREN**

Een eerste (intake)gesprek met de twee taalcoördinatoren, de directie en de begeleiding vond plaats half juni 2007. Het doel van het gesprek was in de eerste plaats hen te informeren over een brede visie op taalbeleid vanuit de zeven pijlers waaruit een taalbeleid kan worden opgezet (Van Braak & Schrauwen, 2001) en de geplande acties toetsen aan deze visie. Vanuit deze informatieronde bleek al vlug dat de voorgestelde werking

***We wilden de leraren mee verantwoordelijk maken voor de hele taalbeleidswerking.***

rond taalbeleid veel ruimer en omvattender was dan de enge visie vanuit taalzorg. We kwamen tot het besluit dat taalbeleid en daaraan gekoppelde acties moesten vertrekken vanuit een gedragen visie en dat men de geplande acties misschien toch eens moest herbekijken. In het vervolg van het gesprek werd ingegaan op een aantal vragen: hoe kan deze visie op taalbeleid uitgedragen worden in de hele school? Hoe komt men tot een

gedragen visie op taalbeleid? Hoe kan men tot enkele werkpunten komen waar het hele korps achterstaat en wat kan de rol van de begeleiding hierin zijn?

Vanuit de begeleiding is er aangestuurd op een proces waarbij wij op een startmoment het voortouw zouden nemen en verder in het proces de twee taalcoördinatoren en de werkgroep zouden ondersteunen in de ontwikkeling van het taalbeleid op school. Daarbij besteedden we ook aandacht aan een aantal randvoorwaarden: in het proces zouden we aandacht besteden aan de betrokkenheid van zoveel mogelijk mensen; er moest vertrokken worden van wat er al gebeurde in de school; we wilden rekening houden met de knelpunten waarmee de leraren in hun dagelijkse klaspraktijk geconfronteerd werden en men zou met het hele schoolteam zoeken naar mogelijke werkpunten. Op deze manier wilden we de leraren mee verantwoordelijk maken voor de hele taalbeleidswerking. Van de directie werd gevraagd – omdat zij taalbeleid in 2007-2008 als prioriteit naar voren wou schuiven – deze werking te ondersteunen en te faciliteren. De doelen voor het schooljaar 2007-2008 werden teruggebracht tot het bepalen van mogelijke werkpunten met een hoge betrokkenheid van de collega's en het uitschrijven van een voorlopige visie op taalbeleid.

## **STAP 2: INFORMEREN, CONSULTEREN**

Een eerste stap in het proces bestond erin de werkgroep met vertegenwoordigers uit de verschillende vakgroepen bij de werking te betrekken. Dat zou gebeuren op een vergadering met als doel hen te informeren over het ruime kader voor een taalbeleid vanuit de zeven pijlers en hen te consulteren over

hoe en wanneer de collega's best betrokken konden worden bij het zoeken naar werkpunten. In een eerste agendapunt op deze vergadering lichtte de pedagogische begeleiding het kader van de zeven pijlers uitgebreid toe aan de leden van de werkgroep waarbij er ruimte was voor verdere verduidelijking en concretisering van de pijlers.

Bij de bespreking van het hoe en het wanneer kwam de werkgroep tot het besluit dat de eerstvolgende personeelsvergadering zou gewijd zijn aan taalbeleid. Dat zou al een positief signaal zijn van de directie dat taalbeleid prioritair was. Dat leraren geen extra vergadering buiten de lesuren zouden moeten volgen om een start met taalbeleid te maken kon ook al heel wat weerstand wegnemen. Op die vergadering zouden alle collega's via enkele opdrachten gesensibiliseerd worden voor taalbeleid en geïnformeerd worden over het ruime kader van de zeven pijlers. Daarna zouden alle leraren bevestigd worden over goede praktijken, knelpunten en mogelijke werkpunten.

Ten slotte werd in de werkgroep ook de strategische keuze gemaakt om de leraren niet over alle pijlers te bevragen, maar er slechts vier te weerhouden. Hiervoor baseerden ze zich op de bevraging die al vroeger had plaatsgevonden en waaruit duidelijk al een aantal invalshoeken naar voren kwamen: inschrijvings- en onthaalbeleid, taal in de klas, taal rondom de klas en extra maatregelen. Op die manier zou het geheel ook overzichtelijker en meer werkbaar worden.

### **STAP 3: INFORMEREN, CONSULTEREN EN KEUZES MAKEN**

De personeelsvergadering van 4 september 2007 had, naast enkele korte mededelingen

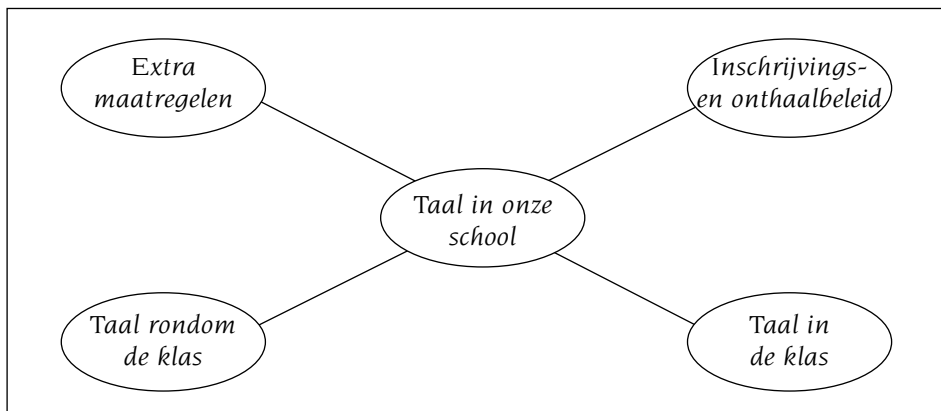
vanwege de directie, enkel taalbeleid als agendapunt. Na een aantal korte sensibiliseringsopdrachten volgde een kadering van taalbeleid vanuit de zeven pijlers. Vervolgens werd het doel van de verdere vergadering toegelicht: het inventariseren van goede praktijken en mogelijke knelpunten en het aangeven van mogelijke werkpunten. Daartoe werd het lerarenteam verdeeld in een zevental consultatiegroepen van ongeveer zeven mensen. Elke consultatiegroep werd gemodereerd door een lid van de werkgroep taalbeleid.

Elke individuele leraar kreeg bij de start een woordspin (zie afbeelding 1). De leraren kregen daarbij de opdracht in stilte spontaan woorden op te schrijven die zij associeerden met de woorden in de woordspin. Ze mochten verder associëren op hun eigen woorden of steeds opnieuw starten bij de gegeven woorden. Hiervoor kregen zij exact vijf minuten. Als begeleider is het belangrijk de strikte timing te respecteren. Op die manier dwing je de deelnemers om niet te veel tijd te verliezen en het brengt een zekere dynamiek in het hele verloop.

Vervolgens kregen de groepsleden de opdracht nog steeds in stilte samen een webschema te construeren op een grote flap waarop de woorden uit hun eigen woordspin al genoteerd stonden. Daarbij was het de bedoeling dat ze hun eigen woorden noteerden en daarnaast konden ze ook vrij associëren bij de woorden die de andere groepsleden noteerden.

Voor de volgende stap had de groep groene en rode stickers gekregen. Het was de bedoeling dat ze bij datgene waarvan zij vonden dat daaraan al op een goede manier werd gewerkt een groene sticker plaatsten. Bij datgene wat zij als een tekort of een knelpunt ervoeren, plaatsten ze een rode sticker.

AFBEELDING 1: Woordspin



Ten slotte kreeg elke groep de opdracht het resultaat met mekaar te bespreken. Daarbij lagen vragen voor als: waar is nog verduidelijking nodig? Wat zijn de eerste indrukken als je dit ziet? Wat zijn overeenkomsten? Wat ontbreekt misschien nog? Uiteindelijk moesten alle groepen komen tot drie pluspunten in de werking van de school op het vlak van taalbeleid en moesten ze drie werkpunten formuleren. Het resultaat werd verzameld door de werkgroep taalbeleid.

Op het einde van de personeelsvergadering werd aan de leraren nog toegelicht wat nu zou volgen om hen zicht te geven op het traject.

#### STAP 4: TUSSENTIJD EVALUEREN

Omdat er op de personeelsvergadering geen tijd meer was voor een plenair gedeelte, koos de werkgroep ervoor om de bladen met de drie pluspunten en de drie werkpunten op te hangen in de leraarskamer; een manier om aan het hele team terug te geven wat zij hadden verzameld. Het kernteam bracht de gegevens van de consultatiegroepen

bijeen. Om weer zoveel mogelijk mensen bij het hele proces te betrekken, werden deze gegevens aan elke vakwerkgroep bezorgd met de vraag de plus- en knelpunten te bespreken. Uit de lijst van 16 mogelijke werkpunten moesten zij drie punten selecteren. Vanuit deze gegevens formuleerde de werkgroep drie werkpunten met een verantwoording die ze via een mededeling aan alle leraren kenbaar maakten.

Men wou in het schooljaar 2007-2008 toch nog van start gaan met twee concrete werkpunten. Binnen de pijler 'taal in de klas' zou men aandacht hebben voor vaktaal (vakgebonden) en instructietaal (vakoverschrijdend). Het was de bedoeling per vak na te denken over de vaktermen die leerlingen in een bepaald leerjaar moesten verwerven zodat men later kon nadenken over een strategie om de verwerving hiervan beter te ondersteunen. Daarnaast zou men bij de leerlingen nagaan met welke instructie- en schooltaalwoorden ze last hadden. Binnen de pijler 'extra maatregelen' wou men het lezen promoten: zin krijgen om te lezen, actualiteit volgen, rustig en geconcentreerd lezen, ... In het schooljaar 2008-2009 wou men binnen de pijler 'taal rondom de klas'

werken aan verzorgd taalgebruik: geen scheldwoorden, respectvol spreken, intonatie, AN, taal tussen leerlingen onderling, uitspraak in de klas (gepast register gebruiken) en chattaal in de klas.

## STAP 5: TUSSENTIJDSE ONDERSTEUNING

In een volgende fase is er terug een bijeenkomst van de begeleiding en de werkgroep met als doel zicht te krijgen op de volgende stappen in het proces.

Een eerste belangrijke opdracht is het concretiseren van het werkpunt bij 'taal in de klas', dat nu erg ruim en vaag is. Vanuit dit eerste ruime 100%-idee wordt er met de werkgroep gebrainstormd over mogelijke deelaspecten van dit thema, om zo te komen tot een aantal 15%-acties. Na het nodige overleg komen ze tot de consensus dat ze verder willen werken aan het screenen van taken, toetsen en examenvragen. Met deze screening willen ze talige drempels op het spoor komen. In een volgende fase is het dan de bedoeling om deze drempels weg te werken zodat taal niet langer een probleem is voor de leerlingen om te tonen wat ze werkelijk kennen en kunnen.

Een tweede opdracht is dan een strategie uitwerken en een tijdspad uitzetten. Er wordt gekozen voor een gezamenlijk startmoment waarop het lerarenteam in horizontale, heterogene groepen per graad samen zitten. Ze krijgen dan de opdracht concrete vragen te onderzoeken op taaldrempels en drempelwoorden (instructiewoorden). Het is de bedoeling om enerzijds deze drempels te clusteren en samen te brengen in een kijkwijzer en anderzijds instructiewoorden samen te brengen op posters in een eigen variant

op het posterproject. De werkgroep wil dit gezamenlijk moment voorbereiden tegen de paasvakantie. Na de paasvakantie zullen weer de vakgroepen aangesproken worden om de kijkwijzer te hanteren bij een screening van de eigen taken, toetsen en examens. Ook wil men tegen die tijd een strategie ontwikkelen om de posterwoorden te introduceren in de klassen en via allerlei opdrachten te werken aan de vastzetting bij de leerlingen. Op het einde van het schooljaar wil de werkgroep dan het hele gebeuren evalueren en eventueel bijsturen naar volgend schooljaar. Het werkpunt bij 'extra maatregelen' laat men voorlopig over aan leraren die hieraan op vrijwillige basis kunnen en willen werken.

Een ander aandachtspunt is het werkpunt bij 'taal rondom de klas'. De werkgroep zal zich dit schooljaar ook al eens goed beraden over wat ze zich als doel stellen en hoe ze aan dat doel willen werken. Knelpunt hier is of ze dit willen opnemen als een te realiseren doel, wat dan de vraag doet rijzen naar eventuele sancties voor leerlingen die geen verzorgde taal hanteren. En ook is er de vraag wat er dan kan/moet gebeuren met leraren die geen verzorgde taal hanteren. Of stellen ze dit als een na te streven doel waarbij vooral sensibilisering van leraren en leerlingen de kern van de doelen en de acties zal uitmaken? Ook hiervoor geven ze zichzelf tijd tot het einde van het schooljaar.

De rol van de begeleiding bestaat er vooral in de werkgroep te ondersteunen in het nadenken over hoe ze van ruime 100%-ideeën tot 15%-acties kunnen komen, het bewaken van de systematiek van prioriteiten stellen – doelen formuleren – acties opzetten – tus-

*De rol van de trekkersgroep bestaat erin om de gestage voortgang te bewaken en kleine successen te vieren.*

sentijds evalueren en bijsturen – evalueren en verankeren om dan naar een volgende verkenning van de beginsituatie te gaan. Een ander aspect dat de begeleiding opneemt, is het vertragen van de werking om de voortdurende terugkoppeling naar en betrokkenheid van het hele schoolteam te garanderen.

## STAP 6: INFORMEREN, CONSULTEREN, KEUZES MAKEN EN SAMEN DOEN

In het tweede trimester is de werkgroep bezig met de voorbereiding van het volgende gezamenlijk moment waarop alle leraren

*De school had zelf al voor een zeker draagvlak gezorgd en de kans op een inktvlekeffect was vrij groot.*

samen gaan doen wat ze zichzelf als werkpunten hadden opgelegd binnen een tijdpad dat voor iedere vakgroep haalbaar moet zijn. Op dat moment diende zich het prioritaire nascholingsproject van de minister van Onderwijs

rond taalbeleid aan. De directie beslist om daar als school in te stappen om op die manier aan de professionalisering van het schoolteam te werken.

## CONCLUSIE

Vanuit deze ervaring willen we enkele succesindicatoren en valkuilen op een rijtje zetten.

### SUCCESSINDICATOREN

- Van bij de start, zelfs voor de begeleiding bij het hele proces betrokken werd, had men al een werkgroep samengesteld met vertegenwoordigers uit alle

vakgroepen die al een zekere gevoeligheid voor de thematiek hadden. Op deze manier had de school zelf al voor een zeker draagvlak gezorgd en was de kans op een inktvlekeffect vrij groot.

- De aanwezigheid van de directie op alle vergaderingen was een duidelijk signaal naar de leden van de werkgroep dat zij dit heel belangrijk vond en de mensen op die manier een hart onder de riem wou steken. Het maakte ook dat er onmiddellijk feedback kwam op voorstellen, bijvoorbeeld om de eerste vergadering met het hele schoolteam te laten doorgaan op een personeelsvergadering, zodat de leraren niet nog eens een extra dag moesten nablijven.
- De bereidheid van de werkgroep om zijn eigen handelen kritisch in vraag te stellen maakte dat er openheid ontstond voor bijsturing.
- Belangrijk was ook dat er van bij de aanvang een link werd gemaakt met een werking die al bestond in de school, namelijk de aandacht voor goede vakgroepwerking.
- De directie trad faciliterend op door de taalcoördinatoren enkele uren vrij te roosteren en door de leraren niet op extra momenten bijeen te brengen in het kader van taalbeleid, maar door de personeelsvergadering anders in te vullen.

### VALKUILEN

- Bij dit soort van veranderingen moet er voortdurend over gewaakt worden dat de snelheid waarmee men wil gaan, afgestemd blijft op wat de leraren zien

zitten en niet ingevuld wordt naar de wenselijkheid van een trekkersgroep. Anders dreigt men een groot gedeelte van de leraren onderweg kwijt te spelen.

- Een sterke trekkersgroep dreigt nogal eens de voortdurende betrokkenheid van alle leraren uit het oog verliezen. In hun goed bedoelde haast willen zij nogal eens zelf de beslissingen nemen en het lerarenteam nadien enkel informeren over deze beslissingen, wat zich dan op het laagste niveau van betrokkenheid afspeelt.

- Men moet de ijlheid en vaagheid van doelen en acties vermijden. Het formuleren van concrete doelen en kleine stappen maakt het tussentijds evalueren en het realiseren van tussentijdse doelen veel makkelijker. Daardoor krijgt het lerarenteam ook het gevoel dat wat ze doen, succes kan hebben en dat er dus zinvol werk wordt geleverd.

***Het formuleren van concrete doelen en kleine stappen maakt het tussentijds evalueren veel makkelijker.***

Luc Wyns  
Diocesane Pedagogische Begeleiding Antwerpen  
luc.wyns@vsko.be

## Noten

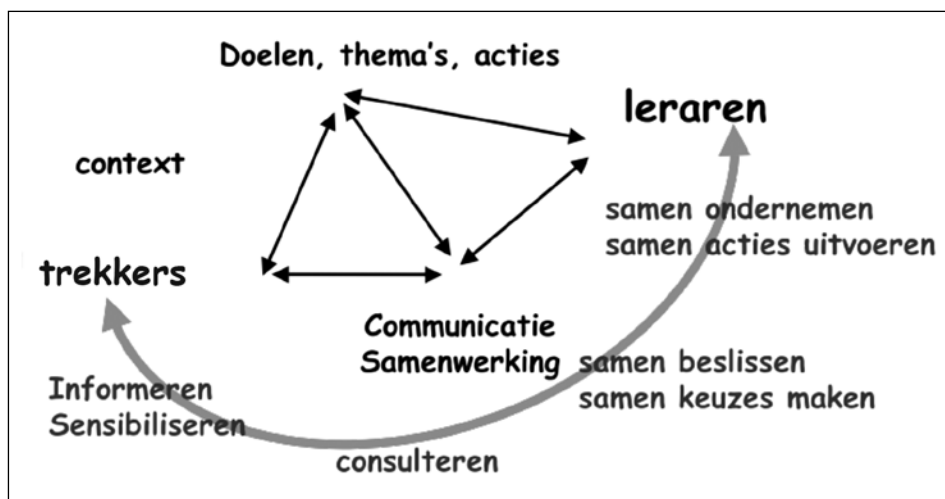
- 1 Dit is een licht aangepaste versie van een artikel dat verschenen is in: De Hert, W. (red.) (2008). Taalbeleid in de praktijk. Een uitdaging voor elke secundaire school. Mechelen: Plantyn.

## Literatuur

Van Braak, J. & Schrauwen, W. (2001). Stappen op weg naar een taalbeleid op school. *VONK*, 31/2, p. 19-32.

## BIJLAGE: Begeleiding van schoolteams

Wanneer we als begeleiders gevraagd worden de implementatie van een bepaald thema, hier taalbeleid, te ondersteunen in een school, proberen we een aantal basisprincipes te hanteren, bijvoorbeeld een groot draagvlak creëren, de betrokkenheid van het hele schoolteam nastreven, de communicatie verzorgen, de draagkracht en de draaglast bewaken, ... Deze principes kunnen we samenbrengen in een participatiemodel dat tegelijkertijd de verschillende fasen in zo'n participatieproces beschrijft en de vier niveaus van betrokkenheid aangeeft. Een verandering of vernieuwing wordt binnen een school meestal opgenomen door een eerder kleine groep van trekkers. Zij hebben een bepaald thema, bijvoorbeeld taalbeleid, bepaalde doelen en acties voor ogen bij de vernieuwing, altijd rekening houdend met de context van de school. Zij willen zoveel mogelijk leraren bij het verhaal betrekken omdat een vernieuwing pas geslaagd is wanneer ze haar plaats krijgt in de dagelijkse klaspraktijk. En het is via een goed verzorgde communicatie dat informatie en aanzetten tot verandering worden doorgegeven in groepen met een kans op hoge betrokkenheid van de mensen.



Een eerste fase in het betrekken van het schoolteam is de fase van het *informer* over en sensibiliseren voor de vernieuwing. Dit is het laagste niveau van betrokkenheid waarbij de leraren geïnformeerd worden over wat de vernieuwing inhoudt en wat er van hen verwacht wordt als uitvoerders van die vernieuwing. We weten allemaal dat dit heel veel weerstanden oproept en weinig betrokkenheid met zich meebrengt. In deze fase is het wel van belang dat het trekkersteam al enkele strategische keuzes heeft gemaakt. Zo kunnen er al keuzes gemaakt zijn over welke informatie al wel en welke nog niet wordt doorgegeven, aan wie de informatie in de eerste



fase gericht moet zijn (alle leraren, de vakhoofden, bepaalde lerarengroepen, ...), op welk moment de informatieoverdracht zal plaatsvinden, hoe deze informatie zal doorgegeven worden, wat de langetermijndoelen zijn, wat een ideaal tijdpad zou kunnen zijn, enz.

De tweede fase is de fase van de *consultatie*. In deze fase worden leraren bevroegd over hun beeld van de vernieuwing, wat er al gebeurt in de school, wat er al goed loopt – want dat moet zeker verankerd worden – en waar er nog knelpunten zijn, wat zij als last ervaren en wat hun draagkracht is. Dit tweede niveau van betrokkenheid geeft aan de leraren al de kans om zelf mee richting en betekenis te geven aan de vernieuwing, waardoor er al meer kans is op betrokkenheid. Belangrijk voor de trekkersgroep is dat zij ook iets met deze informatie moet doen. Het heeft weinig zin om leraren te consulteren wanneer er achteraf met de informatie geen bijsturing van het thema, de langetermijndoelen, het vooropgestelde tijdpad, ... gebeurt. Op basis van wat de leraren hier aangeven, kunnen bepaalde prioriteiten gesteld worden. De bijsturingen moeten dan ook steeds terug gecommuniceerd worden naar het hele schoolteam zodat zij merken dat zij mee vorm kunnen geven aan de vernieuwing en dat het niet iets is dat hen van boven af opgelegd wordt.

In een derde fase kunnen leraren dan *mee keuzes maken* over welke aspecten van de vernieuwing al wel en welke nog niet kunnen opgenomen worden, welke doelen zij daarbij willen realiseren, welke acties voor hen wel of niet haalbaar zijn, rekening houdend met hun draagkracht, welk tijdpad realistisch is, enz. Op dit niveau van betrokkenheid groeit ook het besef van invloed: leraren ervaren dat zij mee vormgeven aan de vernieuwing en dat zij aangeven wat zij wel of niet kunnen/willen opnemen. Om te voorkomen dat in deze fase doelen en acties heel vaag, open of vrijblijvend geformuleerd worden – wat later problemen oplevert om efficiënt tussentijds te kunnen evalueren en bijsturen – is het verstandig om het principe ‘100% idee – 15% actie’ te hanteren en doelen SMART te formuleren.

In de vierde fase gaan leraren samen *uitvoeren* wat ze vooropgesteld hebben. Dat is het hoogst mogelijke niveau van betrokkenheid. Een belangrijk principe is ook dat fase drie een ankermoment is in het proces. Eens de leraren mee keuzes hebben gemaakt, worden de vorige fasen niet meer in vraag gesteld. Nu is er de fase van het samen doen: het samen uitvoeren van de voorgestelde acties om de vooropgestelde doelen binnen het vooropgestelde tijdpad te bereiken. De rol van de trekkersgroep bestaat erin om de gestage voortgang te bewaken en kleine successen te vieren.