



Inspiratiekalender taalbeleid

Voor leerkrachten, zorgcoördinatoren en
directies uit het gewoon en buitengewoon
kleuter- en lager onderwijs



UC Leuven
Limburg
MOVING MINDS



INLEIDING

Dankzij de steun van de provincie Limburg konden we tijdens het schooljaar 2016-2017 met 10 Limburgse basisscholen aan de slag om samen een gedragen en kwalitatief taalbeleid te maken. We merkten dat leerkrachten bijzonder gedreven zijn om doelgericht aan taal, een belangrijke hefboom in sociale gelijkheid, te werken in hun klas. Daarom zetten we een lerend netwerk op tussen deze scholen, waarin leerkrachten, paramedici, directies en zorgcoördinatoren uit het gewoon en buitengewoon onderwijs zich verenigden om hun onderwijs sterker te maken. Zo bereikten we al 4000 leerlingen! In deze kalender delen we ons proces, zodat jij er met jouw school ook gericht mee aan de slag kan.

HOE deze kalender gebruiken?

Een innovatieproces aangaan is een stevige uitdaging. We nodigen je dus graag uit eerst het geheel even door te nemen. De fasen die we hier per maand beschrijven, vormen geen lineair, maar eerder een cyclisch proces. Je kan hem dus erg dynamisch hanteren! Dit vind je er in terug:

- Er zijn **7 gouden ontwerpprincipes** nodig om een vernieuwing te doen slagen. Elke maand leggen we er eentje uit.
- Maandelijks voorzien we een **tip of methodiek** voor het kernteam of de directie.
- We beschrijven kort in **theorie** wat essentieel is aan die fase in het vernieuwingsproces.
- Je leest ook telkens een **quote en/of inspirerend voorbeeld** van één van onze projectscholen.
- Meer info vind je bij de **bronnen en bijlagen**. Of je kan een exemplaar bestellen van het boek 'Taalkracht' van Tine Bos dat verkrijgbaar is bij uitgeverij Politeia (www.politeia.be).

Bedankt aan onze straffe projectscholen!

- VBS Meulenbergh, Houthalen-Helchteren
- De Springplank, Heusden-Zolder
- De Beerring, Beringen
- Sint-Mauritius, Bilzen
- De Heppening, Leopoldsburg
- Jan Rosier, Lanaken
- Aan de Basis, Smeermaas
- 't Bieske, Gellik
- Eymardschool, Lommel
- De Zonnestraal, Tongeren

Bedankt ook taalcoaches!

- Karolien Gielen
De Sleutel, Genk
- Ingrid Heps
OCB Brussel & ELDucation
- Petra Exelmans
't Ateljeeke, Beringen

Dankjewel aan Kristof Das en onze stuurgroep TO-taal voor de ondersteuning, richting en feedback.

Goed begonnen is half gewonnen

Starten met een vernieuwingsproces en gericht aan taal werken doe je samen. In de maand augustus vind je alvast wat tips om een kernteam samen te stellen dat onderweg een voortrekkersrol kan vervullen.

We wensen je een proces waarbij het team geïnspireerd raakt, de kinderen meer van taal genieten en je samen met de ouders effectief kwaliteitsverbetering opmerkt. Niet alleen in taalactiviteiten, maar ook in welbevinden, gelijke onderwijskansen en je gehele onderwijskwaliteit.

Tine Bos en Liesbeth Alaerts, UCLL

#1

IEDEREEN AAN BOORD!

Neem iedereen mee in elke fase van het veranderingsproces. Vaak kiezen directies goedbedoeld voor een klein kernteam om een beeldvorming en werkplan op te stellen. Het hele team wordt dan pas betrokken wanneer ze iets moeten uitproberen in de klas. Het *lijkt* wel alsof het hun taakbelasting verlaagd heeft, maar deze mensen zijn nog niet mee. Daardoor moet je toch opnieuw inzetten op samen beeld maken, samen kijken en je aanpak afstemmen op wat iedereen haalbaar vindt. Dat is méér werk dan van in het begin samen starten. Je begint samen aan een vernieuwing, rust samen, viert samen en eindigt samen. Iedereen is elke fase van de vernieuwing aan boord.

TIP voor het kernteam:

Hou je sterktes en krachten bij (al dan niet op de post-it's). Maak er een prachtige, grote poster van. Hang hem op in de leraarskamer. Post er een foto van op de website of facebookpagina van de school. Vier wat er al is. Jouw sterktes visualiseren, maakt je sterker! Wat je aandacht geeft, groeit.

Daar zijn 3 goede redenen voor:

- Krachten visualiseren *waardeert* het werk dat leerkrachten al geleverd hebben.
- Krachten visualiseren geeft je de kans die krachten te *koesteren*.
- De krachten die je visualiseert, worden je *handelsmerk*. Je sterktes worden zichtbaar voor anderen en steeds meer mensen gaan jou met die kwaliteiten associëren.

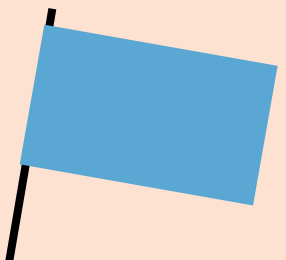
TIP voor de directie:


Het vergelijken van de post-it's met data is het uitgangspunt voor een volgende PV. Je kan dan inhaken op het AIP-model (zie oktober) en doelen vastleggen.

SEPTEMBER

Een nieuwe start.

1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					





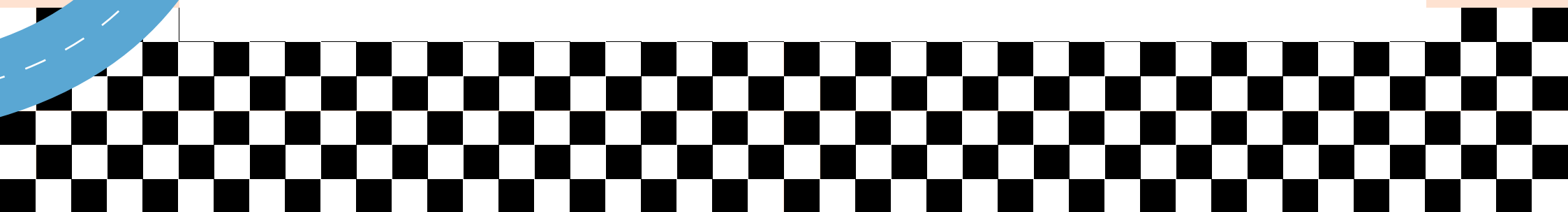
Als je wilt starten met een taalbeleid, **begin je bij het begin**. Je brengt in kaart wat er allemaal al sterk loopt in taal. Wat doen leerlingen goed en wat doen ze graag? Wat vinden leerkrachten sterk in hun aanpak en waar lopen zij warm van? Waar zijn ze trots op? Daarnaast lijst je de uitdagingen op. Waar ervaren kinderen moeilijkheden? Wat vinden leerkrachten niet zo eenvoudig?

In **VBS De Beerring in Beringen** hebben ze daar een toffe methode voor: op een PV krijgt elke leerkracht 6 **post-it's**. Op de eerste 3 post-it's noteren ze telkens 1 sterkte van zichzelf of van de leerlingen, betreffende taal. Die post-

it's worden geclusterd op een wall of fame, want dit is sterk werk. Dat mag getoond en gevierd worden! Op de volgende 3 post-it's beschrijven ze telkens 1 taalaspect dat een uitdaging vormt. Ook die worden gedeeld en geclusterd. Welke werkpunten deelt het team? Daarnaast ga je ook samen **dromen**: waar wil je als team staan over 2 of 3 jaar? Wat moet er dan zichtbaar en voelbaar zijn in taal?

De zorgcoördinator en de directie of een kernteam kunnen hierop verder werken. Ze nemen de post-it's van leerkrachten en vergelijken die met '**harde data**' en '**zachte data**'. In harde data kan je de resultaten van LVS-testen, CITO's of punten

op het rapport vergelijken. Welke lijn zie je daarin doorheen de leerjaren? Welke tendens zie je als je één leerjaar vergelijkt over de afgelopen 5 jaar? Kloppen die bevindingen met wat het team als kracht en als werkpunt op de post-it schreef? Er zijn ook 'zachte data' die je in rekening brengt. Hoe voelen leerkrachten zich bij de handleiding voor taal? Hoe competent voelen ze zich om bijvoorbeeld goed schrijfonderwijs aan te bieden? Het meten van welbevinden en betrokkenheid in je klas én bij de leerkrachten, kan ook een mooie indicator zijn om je beginsituatie compleet te maken.



SEPTEMBER

Een nieuwe start.

Together
Everyone
Achieves
More

CENTRALE FOCUS
van de school deze maand

#2

GA VOOR DE TO-TALE AANPAK

Veel scholen doen bijzonder knappe **activiteiten**, maar verzilveren ze onvoldoende omdat ze niet (genoeg) inzetten op **organisatorische ondersteuning**. Wordt er voor deze vernieuwing ook structureel overleg ingepland? Als de directie structureel tijd maakt om met deze prioriteit bezig te zijn, geeft ze de boodschap: "Dit is belangrijk". Een andere belangrijke hefboom om deze activiteiten te verankeren in de klaswerking, betreft **visie-ontwikkeling**. Visie ontwikkel je door dingen samen te doen. Het is je richtingaanwijzer onderweg. Scholen die duurzaam aan een vernieuwing werken, doen dat TO-taal: met aandacht voor visie, organisatie én activiteiten.

TIP voor de directie:

Durf **schrappen en tijd maken!** Van leerkrachten verwachten we dat ze de handleiding kritisch kunnen bekijken en durven schrappen wat niet wezenlijk is. We verwachten dat ze orde scheppen in de veelheid en de essentie goed overbrengen. Datzelfde verwachten we ook van de directie. Directies krijgen bijzonder veel op hun bord en fungeren als filter voor leerkrachten: wat van die taakbelasting moet meteen door naar de leerkrachten? Wat niet? **Kwaliteit nastreven betekent MINDER dingen doen en die dingen grondig en goed doen.** Kwaliteit nastreven, is resoluut kiezen voor kwaliteit boven kwantiteit. Want 'less is more'. Het is durven zeggen: de leerkrachten in het taalkernteam hoeven niet óók het schoolfeest te organiseren/reken-trappers te implementeren/de iPad in te voeren/te knutselen voor het grootouderfeest/ de evaluatie van muzische perfect af te stemmen/...*

***Schrappen wat niet past ☺**

OKTOBER

Focus bepalen!

1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				






Vorige maand heb je de oefening gemaakt om je **krachten en uitdagingen** in beeld te brengen. Die leggen we nu naast een model om je beeldvorming te verfijnen. Het **AIP-model** (AIP staat voor Analyse van een InnovatieProces, bijlage 1) kijkt naar het TO-tale plaatje. Het belicht **activiteiten**: wat gebeurt er effectief in de klas en klasoverschrijdend voor taal? De meeste scholen doen veel goede dingen. Maar het is moeilijk om die vol te houden als je organisatie ze niet ondersteunt of wanneer je ondertussen niet over visie spreekt. Kijk daarom ook eens naar de **organisatorische factoren** die je rendement garanderen: welke afspraken zijn er binnen de klas en tussen leerkrachten over taal? Gebruikt iedereen dezelfde regels? Is er tijd voor taal op een

PV? Staat het herhaald voorlezen/connect-lezen structureel in het weekrooster zodat het effectief 4 keer kan doorgaan? Wanneer je over taal spreekt, deel je ook jouw **visie**. Breng die in kaart. Welke visie hebben leerkrachten op spelling? Is dat het belangrijkste of eerder de laatste fase van een creatief schrijfproces? Welke visie hebben leerkrachten op het spreken van een andere taal op de speelplaats, in de gang of in de klas? Voelen leerkrachten zich voldoende competent om met taal om te gaan?

Je kan met je post-it's uit de vorige oefening aan de slag. Plak elke post-it bij activiteit, organisatie of visie. Misschien merk je dat er weinig post-it's bij visie of organisatie terecht komen. Dan weet je me-

teen dat dat de **oorzaak** is dat taal nog niet perfect loopt. Die oorzaken aanpakken, zowel op niveau activiteit, organisatie én visie, brengt je tot een gedragen taalbeleid. Zo pak je de oorzaken van je probleem aan en niet het probleem zelf. Dat is effectiever.

Vanuit de krachten en uitdagingen op je post-it's en je AIP-model, kan je jouw **focus formuleren**. Maak het zo concreet mogelijk. Waarin gaat over 2 jaar zichtbaar/meetbaar/voelbaar zijn dat je met deze focus bezig was? Maak met het team haalbare tussenstapjes. Het werkplan (zie december) helpt je om die focus te concretiseren en daartoe de weg van visie, activiteit en organisatie te bewandelen.



OKTOBER

Focus bepalen!

Kijk goed naar wat er is,
ga niet dadelijk alles
overboord gooien,
maar zie ook de sterktes
en behoud deze.

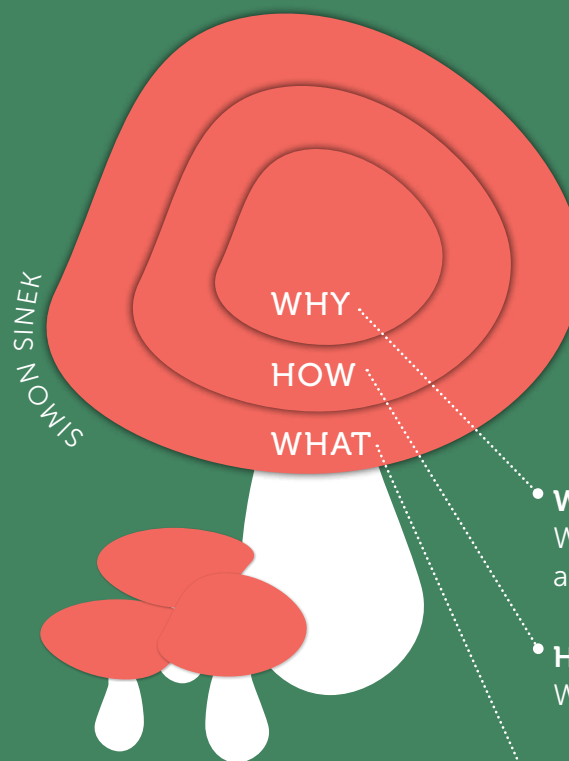
– kernteam Eymardschool

CENTRALE FOCUS
van de school deze maand

#3

SPREEK GROENE TAAL

Dr. Loek Schoenmakers nodigt uit om 'groene taal' te spreken. Die taal waardeert wat is en focust op de gewenste output. Rode taal legt het accent op wat ontbreekt en misloopt. Groene taal geeft energie. Rode taal roept falen op. Zeg niet *'We moeten ervoor zorgen dat er minder kinderen in de E-zone zitten'*. Probeer: *'Als we dit doen, gaan onze resultaten verbeteren'*. Tegen kinderen zeg je ook *'We wandelen rustig naar de klas'*. Wanneer je zegt *'Niet lopen!'*, leg je net het accent op wat je niet wilt. Het doel, het gewenste gedrag en de hulpmiddelen daartoe benoemen, geeft mensen kracht, uitzicht en goesting. Ze voelen zich deel van het doel, gezien en gewaardeerd.



- **WHY do you do what you do?**
Wat is je visie op taal? Je missie als school?
- **HOW do you do what you do?**
Welk proces doorloop je?
- **WHAT do you do?**
Welke acties voorzie je dan op klas(-overschrijdend) niveau?

NOVEMBER

Waarderend innoveren en communiceren.

1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					



“When you focus on problems, you’ll have more problems.

When you focus on possibilities, you’ll have more opportunities.”

– Z. Ziglar

Spreeken over veranderingsprocessen creëert betrokkenheid en verbinding. De manier waarop je dat doet, is van belang. Simon Sinek geeft met zijn **‘golden circle’** een handige houvast om de communicatie op school zo goed mogelijk te doen (zie tekening). Om mensen in beweging te brengen is het nodig om ‘inside out’ over het vernieuwingsproces te spreken. Spreek vanuit je visie (why): wat is voor jou en het team belangrijk in taal? Waar staan jullie voor? Verwoord daarna hoe je dat wilt doen (how): welke strategieën helpen je om die visie in de we-

reld te zetten? Welk proces ga je? Pas daarna denk je samen over concrete acties na: welke dingen kan je in de klas of met het team doen om die visie en het proces handen en voeten te geven? Welke acties maken jouw visie zichtbaar en levend?

Inside out spreken creëert een draagvlak en een vangnet. Als een actie dan niet precies loopt zoals je hoopt, vind je gemakkelijk bereidheid een nieuwe actie te bedenken die dezelfde visie uitdraagt. Wanneer je enkel over acties praat (los van de visie), en die ene actie mislukt, heb je géén draagvlak meer om een nieuwe actie te proberen. Als er geen visie of doelgerichtheid is die hen bindt, geven mensen op.

Waarderend communiceren start met waarderen wat er is. Het vertrekt niet van wat er zou moeten

zijn. Op onze startstudiedag inspireerde Loek Schoenmakers ons in die visie. Hij illustreerde ook het wij-zij-denken waar teams soms in vastlopen. ‘Zij’ slaat op degenen die ongelijk hebben, ‘wij’ altijd op degenen die van goede wil zijn. ‘Zij’ moeten maar veranderen. Het probleem wordt bij de ander gelegd. Doordat men zichzelf niet ziet als deel van het probleem, ziet men zichzelf ook niet als deel van de oplossing. Oplossingsgericht werken, betekent ook inclusief denken. Iedereen is deel van de oplossing en iedereen kan daartoe kansen opnemen. Dat besef is de springplank naar waardierend innoveren, stelt Schoenmakers. Spreken vanuit een inclusieve wij, in groene taal, creëert perspectief. Het garandeert dat iedereen aan boord is én dat iedereen aan zet is.

NOVEMBER

Waarderend innoveren en communiceren.

Spreken over het verleden,
houdt je daar. Spreken over waar
je naar toe wilt, brengt je een stap
dichterbij. En dat geeft goesting.

– kernteam VBS Meulenberg

CENTRALE FOCUS
van de school deze maand



#4

DOELGERICHT OP PAD

Je merkt het: een goed werkplan voorziet doelen (vlaggen) op kind-, klas- en schoolniveau. De wegmarkering wordt door jullie visie gevormd. Die zal je de weg wijzen. Daar kan je al je beslissingen en bijstellingen op enten. Je volgt echter ook het groene spoor: dat van inspirerende acties, op klas- of schoolniveau. Tenslotte zorgt het blauwe spoor ervoor dat er ook organisatorische ondersteuning voorzien is om die acties effectief te maken.

Samengevat: werk op de 3 sporen en integreer visie, activiteit en organisatie.

TIP voor het kernteam:

De kracht van het werkplan zit in **herkenbaarheid**.

Hou de acties die het team formuleerde bij. Maak ook hier een collage van en vul je septemberposter er mee aan.

Verduidelijk hoe je vanuit de inbreng van het team tot het voorlopige werkplan bent gekomen. Dit voorlopige werkplan leg je voor aan het gehele team om zo tot een definitieve versie te komen. Door het team voldoende inspraak te geven, zullen zij zich gehoord voelen. Bereid je voor op weerstand. Het is goed om collega's je werkplan te geven en hun individueel te vragen om 3 kolommen te maken: een groene kolom met 3 acties die ze helemaal zien zitten; een oranje kolom met 2 acties waarvoor ze hulp nodig hebben, maar toe bereid zijn. De rode kolom geeft 1 actie weer die de leerkracht helemaal niet ziet zitten. Wissel hierover uit. Implementeer jaar 1 de groene kolom, jaar 2 de oranje en bespreek wat nodig is om de acties uit de rode kolom te halen.

DECEMBER

Doelgericht op pad.

1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Je doel heb je duidelijk in beeld, je weet zowel op vlak van **activiteit, organisatie en visie** wat sterktes zijn en waar je met het team en de leerlingen graag naar toe wilt. Het AIP-model hielp je om zicht te krijgen op mogelijke oorzaken. Is er een gebrek aan overleg en afstemming? Ligt de oorzaak eerder in de activiteiten die leerkrachten doen? Zijn die onvoldoende kwalitatief of worden ze niet frequent genoeg ingezet? Of moet je de oorzaak zoeken in verschil in visie? Als dat helder is, kan je de koers gaan bepalen en dit neerschrijven in het **werkplan**. Dat wordt de leidraad waarmee iedereen (leerkracht, zoco, directie) aan de slag gaat. Het beschrijft kort en krachtig het doel op **leerlingniveau**. Wat willen we bij onze kinderen bereiken? Wat betekent deze

ambitie voor de **leerkrachten**? Welke acties verwachten we van hen? En tot slot: hoe kan het **schoolteam** onze leerkrachten ondersteunen om deze ambitie waar te maken?

De scholen van TO-taal hebben hun werkplan neergeschreven als een bergroute (zie bijlage 2), waarin visie, activiteit en organisatie samen het pad vormen. Om samen de eindbestemming te formuleren hielp de wondervraag. *“Stel dat je twee jaar verder bent. Je hebt met het hele team volop geïnvesteerd in krachtig leesonderwijs. Jullie praktijk is precies geëvolueerd zoals jullie willen. Wat zijn de meest opvallende dingen die je merkt bij de leerlingen?”* Vervolgens denkt het hele team na over tussendoelen en de nodige acties

op vlak van activiteit, organisatie en visie. Ieder teamlid formuleert drie, voor hen, zinvolle acties.

Met deze doelen en de geformuleerde acties kan het kernteam weer verder werken. Kloppen die acties/doelen met wat het team als uitdaging(en) en krachten aanhaalde? Het legt ze naast de verfijnde beeldvorming en de visie op goed taalonderwijs. Het kernteam clustert doelen en acties, bewaakt het evenwicht én durft ook schrappen. Een teveel aan doelen werkt niet! Alleen doelen en acties die een duidelijke link hebben met de oorzaak van het probleem behoud je en werk je verder uit.

DECEMBER

Doelgericht op pad.

CENTRALE FOCUS
van de school deze maand

*"Toen ons doel en onze weg helder waren,
waren we al halverwege. Al mogen we af en toe ook
best wat omweg maken. Dat houdt het pad interessant."
- UBS 't Bieske*

*"Dat we met kleine, realistische, haalbare tussendoelen
ons groten doel bereiken, was een gewinstellend proces"
- Basisschool Aan de Basis*

#5

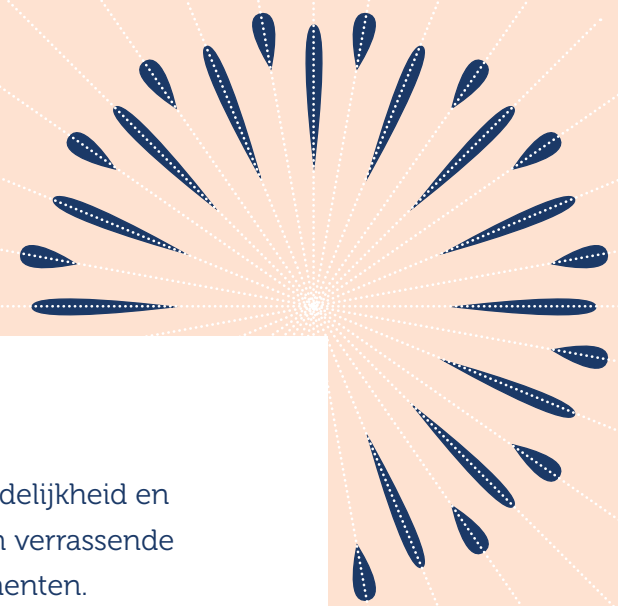
DE DIRECTIE AAN ZET

Veel innovatieprocessen halen niet het beoogde rendement, omdat de drie functies van de directies niet evenwichtig ingezet worden.

Vaak wordt er wel veel druk gelegd (leerkrachten *moeten* veel), maar te weinig richting gegeven. Leerkrachten werken dan wel hard, maar zonder gerichtheid is het een gevaarlijke bodem voor burn-out. Richting geeft rust en verleent de leerkracht autonomie om eigen stappen in die richting te zetten. Als het onduidelijk is, vraagt men zich voortdurend af 'doe ik het goed? Is dit het wel?'. Richting zorgt voor betrokkenheid en een team dat de vernieuwing draagt.

TIPS voor de directie:

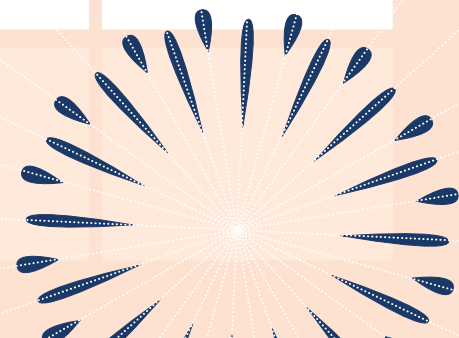
- *Durf stelling nemen.* Duidelijkheid en transparantie vormen een verrassende hefboom in transitie momenten.
- *Onderschat je team niet.* Leerkrachten kunnen vaak zeer nauwkeurig aangeven wat ze nodig hebben om de vernieuwing tot een succes te maken.
- *Overbelast je team niet.* Dat lijkt tegengesteld aan bovenstaande maar is dat niet. Prioriteren betekent kiezen voor soberheid en een gefaseerde invoering van je werkplan.
- *Ken je ondersteunend netwerk.* Zo plande het kernteam van VBS De Springplank na iedere intervisie een werksessie samen met de pedagogische begeleider. Daardoor was het rendement en de transfer naar het team nog groter.



JANUARI

De 3 functies van de directie.

1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				



Vorige maand stippelde je een werkplan uit. Om dat te laten slagen heeft de directie een belangrijke rol. Ze neemt drie belangrijke ondersteunende functies op zich. Ten eerste heeft de directie de uitdrukkelijke functie om **richting te geven**: waar werkt men naartoe? Waar staat men voor? Wat moet er zichtbaar zijn in resultaten? Visie ontwikkelen alleen is niet genoeg. Het team moet ook heel helder zien waar het naar toe werkt en welke weg men daartoe bewandelt. Het kernteam van **Bsbo-go Zonnestraal** besloot hier meteen helderheid in te scheppen. Het dook samen met een coach en de pedagogische begeleidingsdienst in het eigen pedagogisch project en legde dat naast recente onderzoeken over goed onderwijs. Zo kwamen ze tot een schooleigen visie op taal

waar ze op een PV samen mee aan de slag gingen. Die gedragen visie wordt daarna verwerkt tot een handige kijkwijzer die leerkrachten en beleid bij de opvolging kunnen gebruiken (zie februari). Dát is richting geven: uitzicht bieden in een taal die het hele team verstaat.

Ten tweede is het de taak van de directie om gerichte **ondersteuning** te voorzien bij de vernieuwing. Die ondersteuning kan zeer praktisch of technisch zijn: materiaal voorzien. Maar het kan ook inhoudelijk zijn: zorgen voor een interne of externe bijscholing. Ondersteuning kan ook het socio-emotionele domein beslaan: ruimte laten voor de onzekerheid en spanning die onlosmakelijk met een vernieuwingsproces verbonden is. Hoe beter de ondersteuning bij de reële nood

van leerkrachten past, hoe groter je rendement. Zo koos het kernteam in de **Eymardschool** er op vraag van leerkrachten voor om meer in de klas te ondersteunen, zodat hun aanpak beter aansloot bij de noden en krachten van hun leerkrachten én hun leerlingen.

Tenslotte mag de directie ook **druk** uitoefenen. Druk uitoefenen, betekent niet 'controleren'. Druk is wél opvolgen. De directie heeft de taak om na te gaan of de afspraken en acties ook effectief gebeuren. En of wat er gebeurt ook zo kwalitatief is als verwacht. Druk uitoefenen kan je bijvoorbeeld doen door af te spreken dat iedereen tijdens de komende PV kort vertelt hoe het vergaan is met het implementeren van de afgesproken acties (zie ook februari).

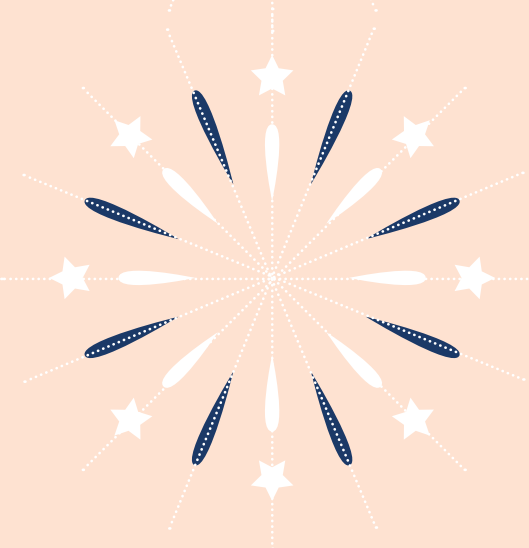
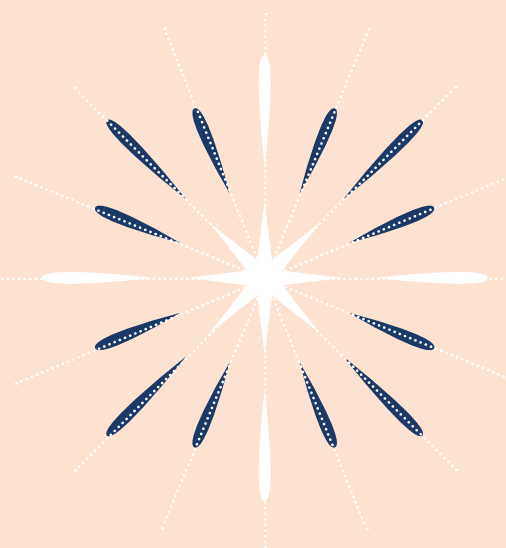
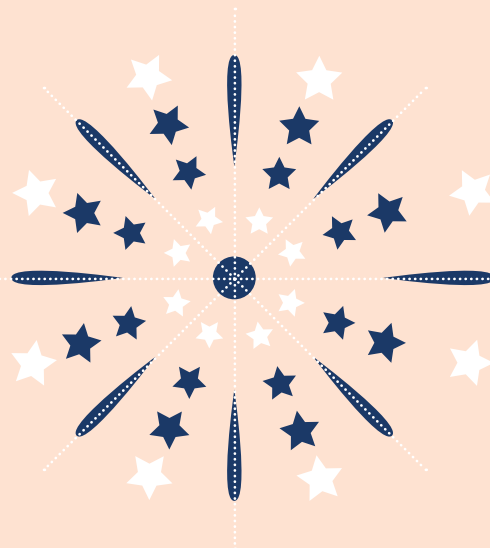
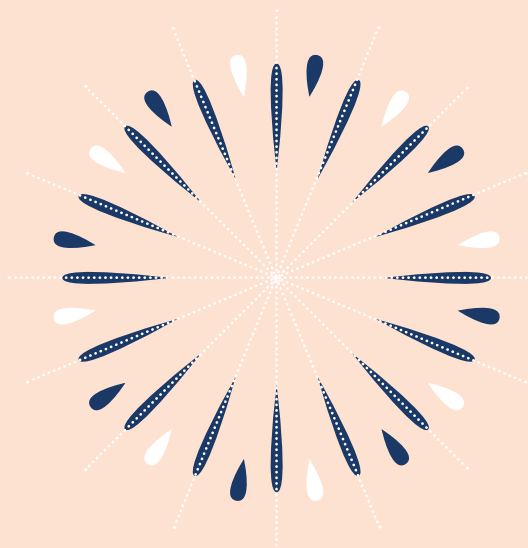
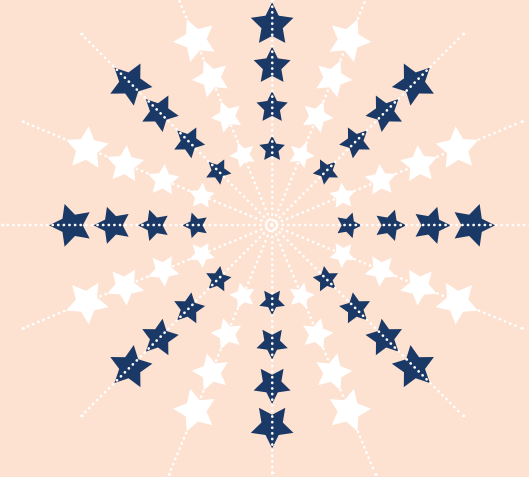
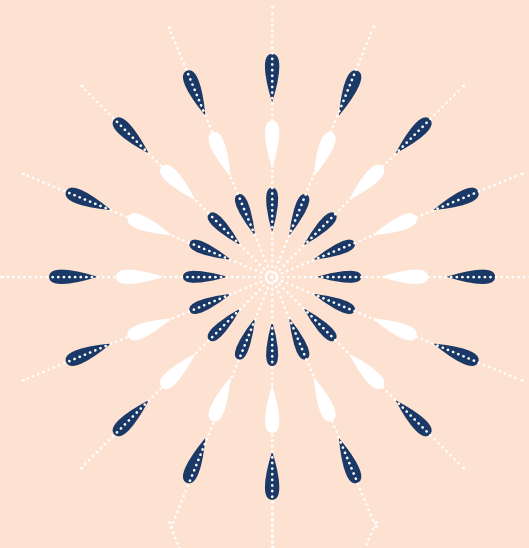
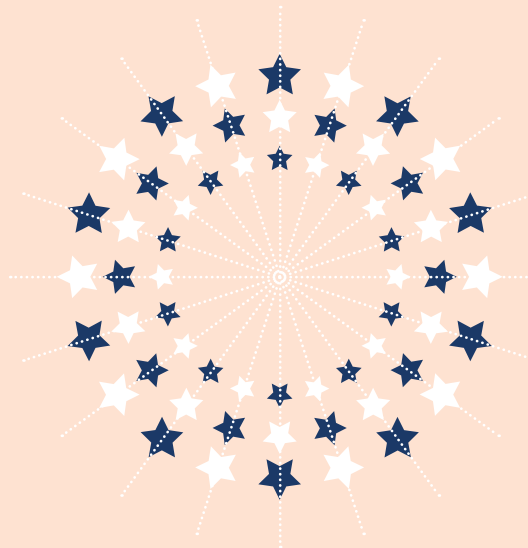
JANUARI

De 3 functies van de directie.

CENTRALE FOCUS
van de school deze maand

Leiderschap is de capaciteit
om visie te vertalen in realiteit.

– Warren Bennis



#6

METEN = WETEN

Wanneer je scherpstelt welke effecten je wilt bereiken, kan je die ook opvolgen. Opvolging kan door het team als controle ervaren worden. Dat bedoelen we niet. Opvolging betekent in warme betrokkenheid informeren en delen of iets enerzijds loopt zoals afgesproken (kwantiteit) en anderzijds of het ook zo kwalitatief loopt als verwacht. Zowel harde als zachte data worden verzameld (zie september) en maken bijsturing in kwantiteit mogelijk (*één keer per week connect-lezen doen, levert weinig resultaat op. De frequentie moet omhoog*). Maar garanderen ook kwaliteit als men zijn team nabij is en noden ziet (*Juf S. heeft nog nood aan ondersteuning om interactief voorlezen in kleine groep onder de knie te krijgen*).

TIP voor het kernteam:

Creëer voldoende tijd om opvolging te verzekeren. Luister tijdens de uitvoering naar leerkrachten, leerlingen en andere partners. Samen reflecteren en ervaringen uitwisselen tijdens een PV betekent zeer veel voor het team. Het helpt om een pas op de plaats te maken, te begrijpen wat je doet en wat dat veroorzaakt. Het helpt je om van 'onbewust onbekwaam' uit te groeien naar 'bewust bekwaam'.

Toch, meten is niet alles. Processen zijn niet steeds in cijfers of data te vangen. Kies dus voor een **holistische, open blik** en vermijd alles in meetbaarheid te beregelen. Dat kan de taaklast ernstig vergroten zonder dat het je team of je vernieuwing dient. Werk dus bij voorkeur met *harde data* die sowieso voorhanden zijn: LVS-testen, CITO-scores, rapportpunten en dergelijke en vul aan met *zachte data*.

FEBRUARI

Meten = weten.

1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29						





Opvolging start al van **bij het prille begin van je vernieuwingsproces**, het moment dat je start met dromen. Een goed uitgeschreven ambitie, heldere tussenstappen in de vorm van concrete acties, maken dat opvolging niet op het einde van je pad komt maar dat het mee je wandeling en je proces bepaalt. Wanneer je helder omschreven hebt welke effecten je wilt zien, kan je ze ook gemakkelijk opvolgen. Opvolgen helpt bovendien om vol te houden. Het maakt inspanningen zichtbaar en geeft aan wat werkt en wat niet.

De scholen van het TO-taal-project maakten actiefiches waarin ze duidelijk beschreven *wat* ze precies

gaan doen (1), *wie* het gaat doen (2), wanneer ze *tevreden* mogen zijn (3) en hoe ze gaan opvolgen wat (niet) loopt (4). Moeilijkheden voorspellen (5) kan daarbij handig zijn. Deze actiefiches werden gemaakt door het kernteam en op een PV doorgesproken en afgewerkt. Inspiratiekaartjes (bijlage 3) helpen om de opvolging concreet vorm te geven.

Een vernieuwing kost tijd. Rendement is vaak niet onmiddellijk zichtbaar. Focus daarom niet enkel op waarneembare leerlingresultaten. Je kan immers niet meteen een stijging in de LVS-resultaten (*harde data*) waarnemen. Wél kan je onmiddellijk betrokkenheid meten bij

leerlingen. Groeit er zelfvertrouwen? Hoe vaak hanteren ze strategieën? In de beginfase kan je **ook leerkrachtresultaten als criterium** nemen. Slagen kleuterleiders er in om 4 keer per week herhaald voor te lezen? Staat het in hun weekrooster? Lukt het de zorgcoördinator om een uur per week de kleuterklas over te nemen zodat de klasleerkracht het interactief voorlezen zelf kan doen? Staat het team met meer vertrouwen of een sterker competentiegevoel in deze vernieuwing? Door deze *zachte data* mee te nemen in je opvolging kan je kort op de bal spelen en heb je aandacht voor het **leerproces van je team**.

FEBRUARI

Meten = weten.

Not everything that can be
counted counts, and not everything
that counts can be counted

– Einstein

CENTRALE FOCUS
van de school deze maand

#7

ONTWERPPRINCIPE

STRUCTUREEL TIJD VOOR RUSTEN EN VIEREN

The more you celebrate
your life, the more there is
in life to celebrate

– Oprah Winfrey.

We moeten niet alleen
onze grote successen vieren,
maar zo veel mogelijk!

TIPS voor wie van rusten en vieren houdt

Een school in Limburg nam het principe 'rusten en vieren' jaren geleden al zeer ernstig en stelde een 'pretslet' aan. Die leerkracht is verantwoordelijk voor het vieren en het welbevinden van het team. Zij nam het ter harte om elke vrijdag waardierend te vieren en de week samen af te sluiten. We geven graag enkele voorbeeldjes van initiatieven die zij nam:

- Ze voorzag taart, dipgroentjes, tapas of een fles wijn voor het hele team
- Ze gaf iedereen een pluim met de vraag er een compliment aan vast te nieten en het aan de betreffende collega te geven
- Ze organiseerde een wandeling voor de collega's en verstopte onderweg wat leuke foto's van het team waarbij ze opdrachten moesten doen
- Ze bouwde een succesmuur: daar kon iedereen in groene post-its ophangen wat deugd deed of goed lukte. Op vrijdag las men die successen voor
- De spelletjesavond had succes (alleen 'mens-erger-je-niet' was verboden wegens te veel beoefend in het echte leven), evenals een Pinterest-avond waarbij iedereen iets maakte van zijn prikbord. Over de feelgoodkaraoke-avond wordt nog steeds geprapt
- Ze vroeg iedereen een korte brief aan zichzelf te schrijven met het recentste succes in de vernieuwing. Ze hield de brieven bij en bezorgde ze opnieuw op een moment dat het wat moeilijker ging
- Ze deelde op de Facebookpagina van de school wat haar aan knappe dingen opviel

(zelfde motto als september: wat je aandacht geeft, groeit)

MAART

Rusten & vieren.

1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

"Take a rest. A field that has rested, gives a beautiful crop." De boog kan niet altijd gespannen staan. Tijdig **rusten** is een wezenlijk onderdeel van een succesvol innovatieproces. Rusten doe je samen. Met het hele team. En rusten doe je tussendoor. Het is niet zo dat je pas mag rusten als het werk gedaan is (want wanneer ben je ooit klaar in het onderwijs?). Structurele rustmomenten inbouwen voor het team, is niet alleen fijn, het is ook nodig. In onze maatschappij, en net zo goed in het onderwijs, gaat iedereen steeds door. Het moet altijd beter, sneller, meer. Je kan echter niet groeien als je niet voldoende rust. Rust geeft mentale ruimte en creëert kansen tot herbronnen, hervonden energie,

creativiteit, goesting. Zonder mentale ruimte, voeren leerkrachten in het beste geval weinig bevoegen uit wat van hen gevraagd wordt. Dat komt niemand ten goede: leerkrachten verliezen energie, de vernieuwing wordt niet gedragen, mist effect, het geloof in zichzelf en het team droogt op... Daarom is het van belang de leerkrachten **rust, tijd én erkenning** te geven voor wat ze doen en bereiken. Ook voordat er zichtbaar resultaat is. Het lijkt ons een goed idee om elke 5 weken een rustmoment op je kalender aan te duiden. Op dat moment zijn er geen extra vergaderingen, geen PV, geen oudercontact, huidige acties blijven lopen maar we voeren geen nieuwe acties in...

Wat je in je rustweek wel doet, is **vieren**. Vieren waar je al staat. Vieren dat je een hechter team wordt. Vieren dat je als team toch maar door die moeilijke fase heen geraakt bent. Vieren dat er al zoveel goede dingen gebeuren in de klas. Tijd nemen om te vieren, betekent dat je waardeert wat er is. Dat je samen klinkt op het vertrouwen in elkaar, in de vernieuwing, in jezelf en wat je te doen staat. Wij nodigen graag elk team uit om structureel tijd te maken om te rusten én te vieren. Daar is maar één regel bij: het moet deugd doen.

MAART

Rusten & vieren.

Van gelukkige leraren
leer je de mooiste dingen

- het motto van VBS Sint-Mauritius Bilzen

CENTRALE FOCUS
van de school deze maand

#8



“Courage doesn’t always roar. Sometimes courage is the little voice at the end of the day that says I’ll try again tomorrow.”

– Mary Anne Radmacher

VOLHOUDEN

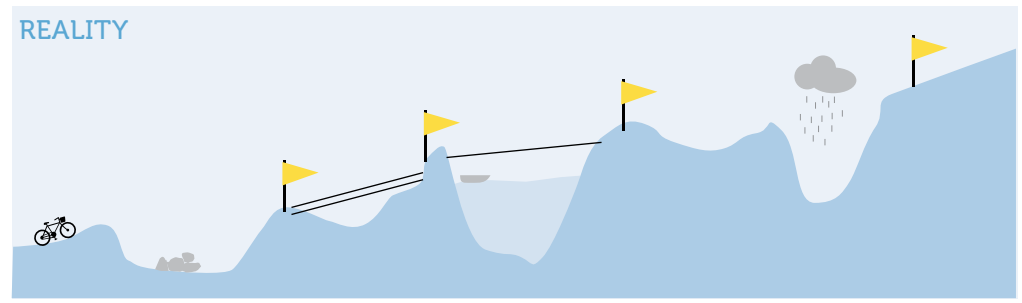
Veel goede activiteiten van leerkrachten en teams leiden niet meteen tot zichtbaar resultaat. Vaak moet je 7 tot 12 weken volhouden voordat je vruchten kan plukken. Teveel kwalitatieve vernieuwingen worden vroegtijdig bijgestuurd of afgevoerd omdat men het effect nog niet ziet. Dus hoe sterker je afgelijnd hebt waar je effect wilt zien, hoe makkelijker je kan volhouden.

Wéten dat je in het begin van een vernieuwingsproces wat tijd moet durven verliezen om later tijd (en rendement!) te winnen, kan rust brengen in teams.

YOUR PLAN



REALITY



APRIL

Volhouden.

1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					



Niemand leert iets nieuws, zonder volhouden. Wanneer je leert fietsen, doe je dat eerst voorzichtig met zijwielen en veel supporters. Er is altijd iemand die je een duwtje in de rug geeft bij het vertrekken. En het is helemaal oké om met je voeten over de grond te slepen als je niet meer weet hoe je moet remmen. Niemand geeft een kind gelijk dat na de eerste val zegt 'dat kan ik niet, ik stop er mee'. Je zoekt dan naar hulpmiddelen, je motiveert, doet voor, loopt mee, probeert eerst alleen de korte afstand tot de brievenbus af te leggen, geeft feedback, knuffelt... Toch kan jij dat niet in de plaats van het kind doen. Het moet zelf proberen, zelf volhouden, tot het kan fietsen en het zo'n automatisme is dat het daarbij later ook op het verkeer en de andere weggebruikers kan letten.

Zo gaat het ook met vernieuwingsprocessen. Jouw taaltraject start met zijwieltjes en je weg kent hobbels en hindernissen. Dat is heel normaal. Maar als je weet waar je naartoe gaat, kan je je tijd nemen om te oefenen, te proberen en kan je volhouden. Acties hebben zichtbaar rendement bij kinderen na 7 tot 12 weken. Dat is best lang. Je ziet dus niet meteen meer spreekdurf of woordenschatuitbreiding bij interactief voorlezen. Je kan wel naar andere elementen kijken die je helpen volhouden: kijk naar de betrokkenheid van kinderen wanneer je nog geen effect ziet. Voel zelf of je sterker of energiever voor de klas staat. Kijk naar de extra tijd die je al in de vernieuwing stopte en die door die extra aandacht al betekenisvol is. Vooraf tijd investeren om de vernieuwing door te praten

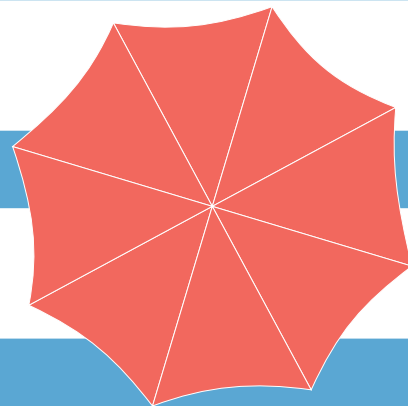
(en niet onmiddellijk in de actie te springen), dezelfde taal spreken en rusttijd inlassen, voelt mogelijk als tijdverlies maar helpt later om vol te houden. **Durf tijd verliezen om later tijd te winnen.**

Verwar volhouden niet met star bij je punt blijven. **Volhouden doe je in je visie** (why) en je strategie of proces. Je kan dus alleen maar volhouden als je duidelijk **richting** hebt (*Keep the main thing the main thing!*). Je koestert telkens de verbinding tussen de activiteiten, de organisatie én je visie (how). Wanneer je acties (what) dan niet precies opleveren wat je bedoelt, kan je ze bijsturen. Bijsturen is niet falen. Bijsturen onderstreept net dat je als team volhoudt.

If you are tired, learn to rest, not quit. – Banksy

APRIL

Volhouden.



The main thing is to keep the main thing
the main thing.

CENTRALE FOCUS
van de school deze maand



#1

IEDEREEN AAN BOORD!

Idealiter betrek je ouders al in het begin van je vernieuwingsproces. Zij hebben een heel waardevolle kijk die je beginsituatie ongetwijfeld verrijkt. Je kan er ook voor kiezen ze pas te betrekken bij de uitvoering of de successen in je vernieuwing. Hoe eerder, hoe beter.

Enkele voorbeelden om ouders te betrekken: nodig ze uit om in hun taal te komen voorlezen in jouw klas. Maak samen met ouders vertelassen die in de klas aan kleuters uitgedeeld worden. Organiseer een oudercafé of koffiekranse waarin ouders elkaar kunnen ontmoeten. Bedenk laagdrempelige initiatieven zodat iedereen zich welkom voelt.

TIP voor het kernteam:

Een **methodiek** die je kan hanteren bij de beeldvormingsfase: nodig alle ouders uit om te komen meedenken over taal. Deel de ouders in 5 groepen van 6 personen in. Elke groep zit aan een tafel waarop een stelling ligt. *Bijvoorbeeld: moeten kinderen altijd Nederlands spreken op school? Moeten ouders en leerkrachten samen zorgen voor leesplezier?* Daarover discussiëren ze. Iemand noteert alle ideeën (zonder censuur). Dan gaan ze naar de volgende tafel en vullen aan. Als elke groep over elke stelling heeft nagedacht, krijgt iedere ouder 3 groene en 3 rode stickers. Ze lezen alle flappen (dat zijn er dan 5) en plakken hun stickers waar dat past. Groen betekent: dit is belangrijk en loopt goed. Dat moeten we koesteren. Rood betekent: dit is belangrijk en is een uitdaging. Daar moeten we nog aan werken. Men maakt een top 3 van de groene en rode stickers en vraagt wie zich wil engageren om het groene te koesteren en zichtbaarder te maken en wie zich wil inzetten om het rode te verbeteren. Geëngageerde werkgroepen zijn geboren! Idealiter zitten leerkrachten en ouders samen in die werkgroep en zijn de taken gelijkwaardig verdeeld.

MEI

Ouders betrekken.

1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Ouderbetrokkenheid vormt een belangrijke hefboom naar gelijke onderwijskansen en komt het kind altijd ten goede. Ouderbetrokkenheid is ten eerste **ouderbetrokkenheid thuis**: ouders volgen het leren van het kind thuis op. Ten tweede is er **ouderbetrokkenheid op klas- en/of schoolgebied**: deze ouders spannen zich in om het welbevinden en de schoolloopbaan van hun eigen kind in de klas op te volgen, maar kunnen ook betrokken zijn op het welbevinden en leren van alle kinderen. Het is dus niet zo dat ouders die je niet vaak op school ziet, ook weinig betrokken zijn op het leren of de schoolse taken die het kind mee naar huis brengt.

Er zijn 5 fasen in ouderbetrokkenheid, die van eerder vrijblijvend naar 'samen school ma-

ken' evolueren. In de eerste fase spreekt men van '**meeweten**': de school informeert ouders over de werking, de visie, het leren van hun kind. In de tweede fase gaat het over '**meedelen**'. Ouders delen dan met de school hoe het met hun kind gaat in functie van leren maar ook welbevinden of significante veranderingen in het leven van het kind: er komt een broertje of zusje bij, hun huisdier stierf, ouders gaan scheiden... In de fase van '**meehelpen**', doen ouders actief mee aan projecten, uitstappen, opendeurdagen, de huiswerkklas of komen ze als leesouder ondersteunen in de klas. De vierde fase illustreert '**meedenken**': ouders denken mee na over onkosten, het pedagogische project, uitstappen of didactische ingrepen. Tenslotte kan

je doorgroeien naar '**meebeslissen**': ouders hebben dan effectief inspraak en doen meer dan meedenken. Hun stem weegt. Zo ontstaat er een gedeelde verantwoordelijkheid en worden taken voor dat domein verdeeld. Ouders kunnen bijvoorbeeld meebeslissen dat de thuistaal op school overal welkom is.

Het is niet zo dat we elke school willen verplichten om ouders op elk domein te laten meebeslissen. Mogen we er voor kiezen dat ouders wél meehelpen in de huiswerkklas maar ze geen medezeggenschap geven over onze nieuwe taalmethode? De school kiest zelf in welke mate participatie haalbaar voelt, maar spant zich wel in om te streven naar 'samen school maken'.

MEI

Ouders betrekken.

Alleen ga je sneller,
samen ga je verder.

Afrikaans spreekwoord

CENTRALE FOCUS
van de school deze maand

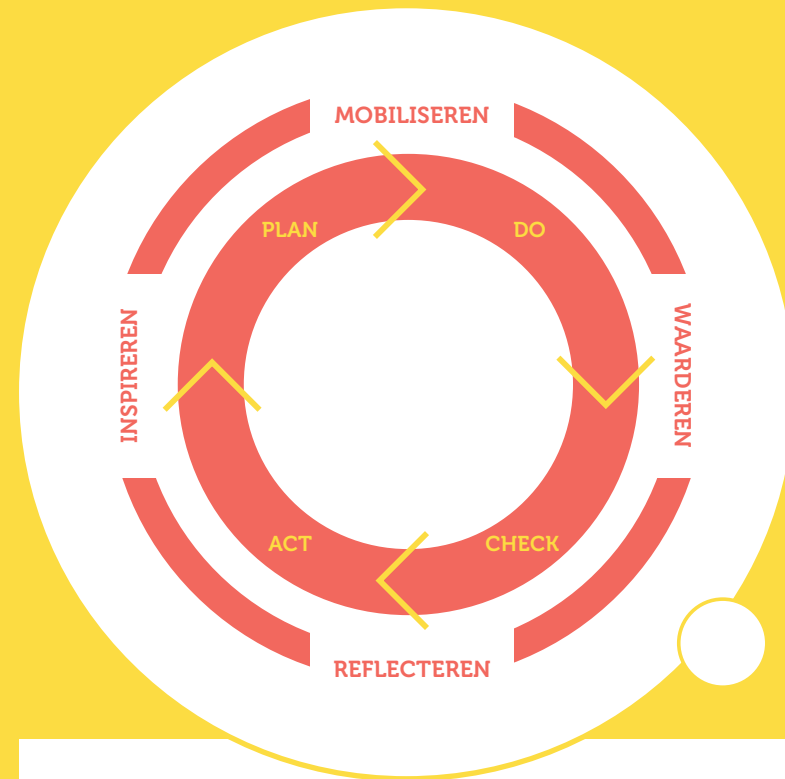


#6

METEN IS WETEN!

Gebruik dezelfde data die je opvroeg bij je beginsituatieanalyse nu om effecten in kaart te brengen. In harde data (cijfers, evolutie in AVI-niveau, ...) is er misschien nog niet veel verschil merkbaar. Belicht daarom ook de zachte data: wat zien we aan betrokkenheid? (zie februari)

Gebruik beide soorten data om succes en het nog uitblijven van succes samen te attribueren. Waar wijten we onze successen aan? Wat moeten we dan zeker blijven doen? Hoe verklaren we dat sommige effecten nog uitblijven? Waarin moeten we zeker volhouden? Waar kunnen we bijsturen?



TIP voor het kernteam:

Het is jullie taak om in de eerste fase het team in visie te inspireren, vervolgens in actie te mobiliseren en ze in de uitvoering te waarderen. Samen reflecteren is opnieuw inspirerend.

In **De Heppening** in Leopoldsburg maakten leerkrachten opnames van hun acties, bekeken ze samen tijdens een PV en gingen in dialoog. Dat is zowel inspirerend als waarderend en het brengt ook collega's in beweging.

JUNI

Evaluatie.

1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Deze maand is de ideale periode om **nog eens** (zie februari) een pas op de plaats te maken, alvorens te kunnen rusten en vieren.

We evalueren de **kwaliteiten** en **kwantiteit** van ons talig vernieuwingsproces. Hebben we onze acties uitgevoerd? Waren deze acties ook kwalitatief, onderbouwd en hadden ze effect? Hebben we onze (tussen)doelen gehaald? Hoe is het proces verlopen? Lukte het om **realistisch** met tijd om te gaan in deze vernieuwing? Realistisch plannen omvat de evenwichts-oefening tussen 'niets overhaasten' en 'het tijdspad nauwkeurig respecteren'. Het is immers erg normaal dat een vernieuwingsproces zich in **verschillende snelheden** voltrekt. Sommige leerkrachten nemen een voortrekkersrol op, andere wacht-

ten af of worstelen met weerstand. Dat mag. Het is echter van belang dat iedereen de eigen ervaring grondig onderzoekt: is deze vernieuwing nu voordelig geweest voor ons team? Voor mij als leerkracht? Voor de kinderen? Was dit proces ook behapbaar? (Hoe) kreeg ik het gebolwerkt? Wanneer leerkrachten het nut en effect van hun handelen ervaren, zullen ze die impact ook graag vergroten. Mensen die dit ervaren, sluiten zich aan bij de voortrekkers en verinnerlijken de visie, strategie én de acties die bij dat proces horen. Kleine applausjes helpen daarbij. Voorzie veel taak- of procesgerichte feedback. Zorg ervoor dat niet alleen klachten, problemen of weerstanden de communicatie domineren maar vier bewust de kleine successen.

Onderweg verandert de nood van leerkrachten: in het begin hebben ze veel **praktische vragen**: *Hoe plan ik dat in mijn weekrooster? Waar vind ik de juiste materialen?* Naarmate ze acties uitproberen, ontstaan er meer vragen over de **inhoud** van de vernieuwing: *hoe meet ik nu effect? Hoe kan ik mijn aanpak nog meer verfijnen?* Op het einde van een vernieuwingsproces rijzen vragen naar **transfer**: *Hoe kan ik er nu voor zorgen dat ik deze inzichten, niet alleen tijdens de taallessen, maar de hele dag toepas?* Je proces samen evalueren, helpt het kernteam om de ondersteuning aan te passen aan die veranderende nood onderweg.



JUNI

Evaluatie.



CENTRALE FOCUS
van de school deze maand

Tijd nemen om te bekijken wat we precies verstaan onder taal, ons doel en onze visie, zijn we steeds belangrijker gaan vinden. We spreken steeds meer dezelfde taal. Ook in andere vernieuwingen kunnen we met deze inzichten aan de slag. We borgen de kleine stappen en kleine applausjes. – Jan Rosier

#1

IEDEREEN AAN BOORD!

Het eerste ontwerpprincipe is breed en inclusief. We willen niet alleen dat alle *leerkrachten* de taalvernieuwing dragen. We zetten een stap verder en betrekken naast *ouders* ook de *Brede School*. Iederéén is aan zet als het over kwalitatief onderwijs gaat.

Inzetten op de Brede School is een proces dat meestal op school start, door nieuwe contexten aan te boren of het bestaande aanbod toegankelijker te maken en te versterken. Dit in de hoop dat het straks ook op de agenda van het lokaal beleid staat en door de hele gemeenschap gedragen wordt.

HOE begin je er aan?

Inzetten op verbinden doe je door te verkennen, samen te dromen en daarna dingen te realiseren. We delen een **methodiek** die je helpt bij het verkennen van jouw relatie met de buurt. Idealiter nodig je daarvoor mensen van het LOP, de buurt en de PBD uit en doe je dat samen. Maak samen een **moodboard** uit 3 delen. Deel 1 verbeeldt welke contacten er al zijn met de buurtactoren, hoe die verlopen, wie die contacten verzorgt. Deel 2 toont de kansen die er zijn om op verder te bouwen. Welke mogelijkheden zijn nog niet benut? Welke initiatieven vanuit de school kunnen relevant zijn voor de buurt? Welke initiatieven vanuit de buurt kunnen relevant zijn voor de school? Deel 3 toont belemmeringen en wat je al in je mars hebt om die belemmeringen aan te pakken. Deze oefening maak je eerst breed. Na de bespreking accentueer je in jouw moodboard de kansen in taal. Daaruit kies je één of meerdere pistes die je gericht gaat verbreden of versterken. Hang je moodboard op in de gang of op een centrale plaats op school, zodat het ook voor ouders zichtbaar is. Gebruik het als dynamisch bord: vul aan, prik er nieuwe initiatieven tussen. Omdat een moodboard beeldend is en met logo's van de partners in de brede school werkt, is het erg laagdrempelig en nodigt het uit om mee te denken.

JULI

Brede School.

1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				



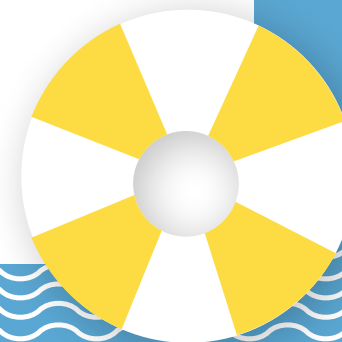
De Brede School is een samenwerkingsverband tussen verschillende sectoren met één of meerdere scholen of een scholengemeenschap. Het heeft als doel maximale ontwikkelingskansen te bieden aan alle kinderen en jongeren. Centraal in dit referentiekader Brede School staat de inhoud, namelijk het realiseren van een brede leer- en leefomgeving in de vrije tijd en op school. Een goede bredeschoolwerking heeft oog voor diversiteit, verbinding en participatie. Maar de concrete werking ervan hangt van de context en van de school af.

Wat is nu het effect van inzetten op Brede School? Ten eerste halen de meest kwetsbare kinderen betere leerprestaties en stromen ze beter door. Daar doen we het tenslotte voor. Ten tweede is de be-

trokkenheid van families groter. We spreken van familie, niet ouders, omdat ook grootouders, broers en zussen er mee van genieten. Dat resulteert vervolgens in het feit dat de school toegankelijker wordt én in aanzien stijgt. Tegelijk wordt zo ook de buurt opgewaardeerd. Tenslotte verbetert ook de relatie tussen de diensten en het gemeenschappelijk sociaal netwerk (zie ook januari).

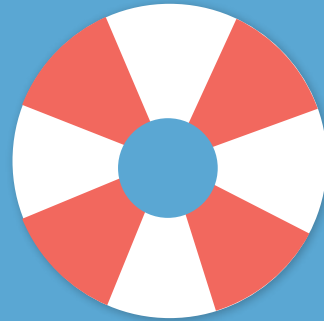
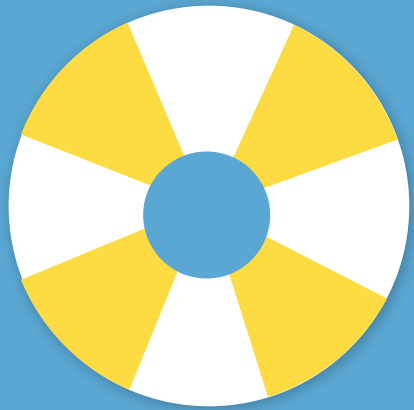
Inzetten op Brede School beslaat alle domeinen: sport, cultuur, milieu, integratie, geloof, welzijn. Je kan samenwerken met de plaatselijke voetbalclub om fair play op school te vergroten. Samenwerken met de moslimexecutieven brengt wederzijds inzicht en respect. Je kan samen met de ouders een huiswerkklas voorzien, cultuur op school

brengen door met de culturele centra of met het plaatselijk toneelgezelschap samen te werken. Onderhoud samen een volksmoes-tuin. Je kan samenwerken met je plaatselijke Oxfam-Wereldwinkel of andere partners die voor duurzame, eerlijke handel staan. Je kan in je bibliotheek een voorleesontbijt of een waar vertelfestival organiseren. En dat in elke taal die op jouw school gesproken wordt...



JULI

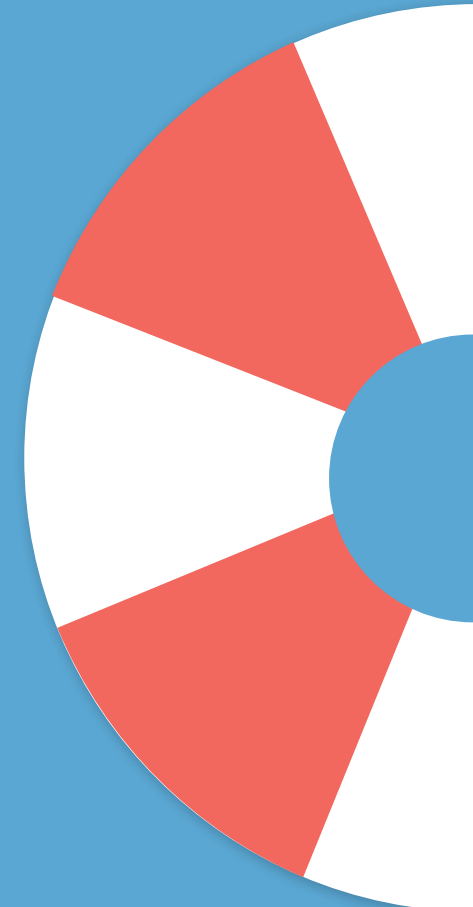
Brede School.



It takes a whole village
to raise a child.

Afrikaans spreekwoord

CENTRALE FOCUS
van de school deze maand



#2



GA VOOR DE TO-TALE AANPAK!

Het kernteam bewaakt en faciliteert de TO-taal aanpak: ze houdt iedereen aan boord, bekijkt het kind-, klas-, en schoolniveau en analyseert grondig welke sterktes uit het AIP-model (visie, activiteit of organisatie) ze als hefboom kunnen gebruiken.

Het kernteam spreekt groene taal, biedt perspectief en waardeert wat is. Het onderzoekt kansen en mogelijkheden en grijpt die aan. Het vertrekt van de huidige situatie, niet waar mensen zouden moeten zijn. Deze mensen houden vol als het moeilijk gaat en helpen anderen hetzelfde te doen.

TIP voor de directie:

Iemand die in het kernteam stapt, neemt een hele verantwoordelijkheid op. Er zal veel tijd naar dit engagement gaan. Borg hun draagkracht. Zorg dat de mensen uit dit kernteam niet overal moeten inspringen of brandjes moeten blussen. Leerkrachten kunnen hun tijd maar één keer investeren. Kies daarom voor één werkgroep per leerkracht. Leerkrachten die in meerdere werkgroepen zetelen, kunnen hun werk met minder toewijding en betrokkenheid doen. Prioriteren is het grootste cadeau dat je hun kan geven.

Idealiter bestaat een werkgroep uit een leerkracht van elke graad en zetelen leerkrachten uit het kleuter- en basisonderwijs samen in dezelfde werkgroep. Zo ontstaan er meteen verbindinglijnen en kunnen initiatieven voor begrijpend lezen in het lager onderwijs naadloos voortbouwen op de acties voor begrijpend luisteren in het kleuteronderwijs.

AUGUSTUS

Taken voor het kernteam.

1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Een kernteam staat in voortdurende verbinding met het hele schoolteam, ouders en liefst ook andere partners uit de Brede School. Het kernteam ontslaat anderen niet van het werk dat moet geleverd worden, maar ondersteunt hen wel. Het kernteam geeft richting en biedt ondersteuning. Het communiceert over elke stap in het proces. De taalbeleidscoördinator is dus niet de persoon die achter de computer in zijn eentje een mooi taalbeleid bij elkaar schrijft. De taalbeleidscoördinator wordt ook niet ineens de hoofdverantwoordelijke voor alle leerlingen die talige ondersteuning nodig hebben.

Dit zijn taken die de leden van een kernteam in een talig vernieuwingsproces best op zich nemen:

- Ze verzamelen gegevens voor de beginsituatieanalyse en communiceren daar met iedereen over. Zij interpreteren die gegevens en delen hun bevindingen met het hele team. Ze bekijken die analyse op kind-, klas- en schoolniveau en onderzoeken of er evenwicht is tussen activiteiten, visie en organisatorische maatregelen om de visie gedragen te maken en de acties te ondersteunen.
- Ze stellen een vergaderkalender op waarbij er expliciet ruimte gemaakt wordt om het over taal en de vernieuwing te hebben.
- Ze zijn het eerste aanspreekpunt bij vragen, zorgen, onzekerheid, weerstand, frisse ideeën, feedback ...
- Ze stellen samen met het team haalbare concrete doelen op en maken helder welk effect zichtbaar moet zijn bij de leerlingen én in het team.
- Ze communiceren die doelen naar het team, ouders, leerlingen(raad) en andere onderwijspartners. Ze spreken hun ondersteunend netwerk aan als dat nodig is.
- Ze modelleren vernieuwingen of nemen het voortouw. Anderen kunnen bij hen komen hospiteren.
- Ze ondersteunen collega's of coachen hen in verschillende fasen van het vernieuwingstraject. Samen zoeken ze naar de gepaste ondersteuning.
- Ze evalueren samen, volgen op, sturen bij.
- Ze maken structureel tijd voor rusten en vieren.

AUGUSTUS

Taken voor het kernteam.



Wij hebben er altijd voor gekozen om ons team te inspireren, te ondersteunen en toch genoeg autonomie te verlenen om er hun eigen ding van te maken. Dat willen we als kernteam ook bewaken.

– VBS Sint-Mauritius

CENTRALE FOCUS
van de school deze maand



BIJLAGEN

1. AIP-model
2. Werkplan
3. Inspiratiekaartjes

BIJLAGE 1

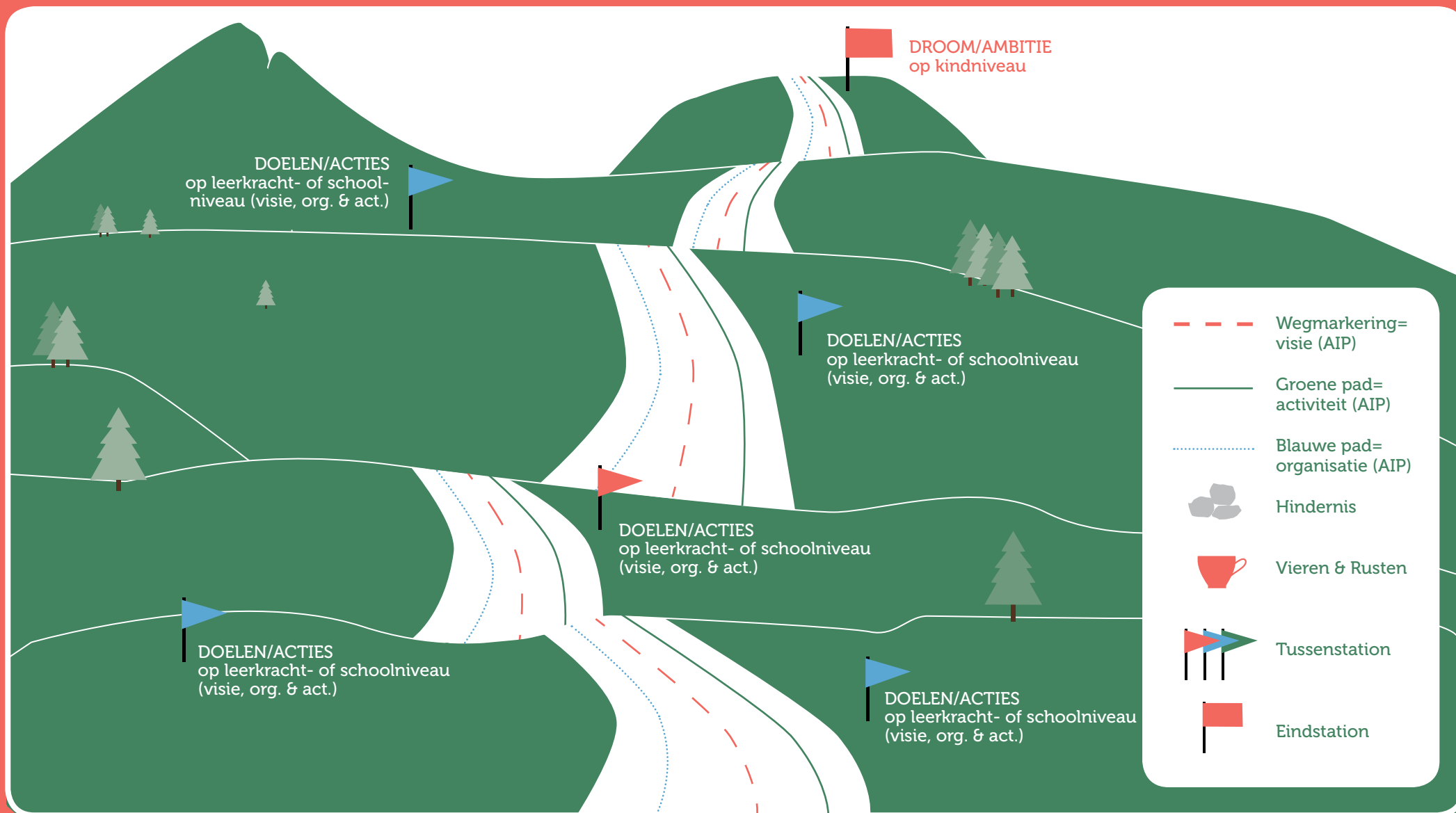
AIP-model.

(Bron: Hilde De Wever, Monique D'hertefelt & prof. Vandenberghe)

	<u>VISIE en PERCEPTIES</u> = Hoe denkt men over de zinvolheid en de inhoud van taal?	<u>ACTIVITEITEN</u> = Welke concrete handelingen worden uitgevoerd?	<u>ORGANISATIE</u> = Welke structurele maatregelen worden genomen om de focus te realiseren?
<u>LERAREN</u>	<ul style="list-style-type: none">- ONDERWIJSORIËNTATIE en EIGEN TAAKOPVATTING<ul style="list-style-type: none">o Hoe kijkt men naar onderwijs en naar zijn taak binnen onderwijs?o Wordt de focus beschouwd als een deel van de taak of niet?- INTERPRETATIE van de taalopdracht:<ul style="list-style-type: none">o Van waar komt de focus en wordt die als belangrijk ervaren?o Wordt het werken aan deze focus ervaren als een opdracht voor iedereen of maar voor enkele personen?	Hoe wordt er in de klas CONCREET GEWERKT rond taal/de focus?	Welke onderlinge AFSPRAKEN worden er gemaakt over de wijze waarop taal/de focus in de klas concreet wordt georganiseerd?
<u>SCHOOLTEAM</u>	COLLECTIEVE DOELMATIGHEIDSBELEVING: <ul style="list-style-type: none">- Gelooft het team in samenwerking op vlak van taal/de focus?- In hoeverre beschouwt het team zich competent om taal/de focus aan te pakken en tot een goed einde te brengen?	Hoe wordt er op school CONCREET GEWERKT rond taal/de focus?	Welke STRUCTUREN zijn er om te communiceren over taal/de focus? Overlegstructuren & procedures
<u>DIRECTIE/ ZORGCOR- DINATOR</u>	<ul style="list-style-type: none">- Is er een kritisch-reflectieve ingesteldheid in het team?	ONDERSTEUNENDE FUNCTIES: Hoe en door wie wordt er RICHTING gegeven? Hoe en door wie wordt er GERICHTE DRUK uitgeoefend? Is er een ONDERSTEUNEND NETWERK ?	

BIJLAGE 2

Werkplan



BIJLAGE 3

Inspiratiekaartjes

OPVOLGING OP SCHOOLNIVEAU

Het uitwisselen van succeservaringen en moeilijkheden wordt mogelijk gemaakt. Leerkrachten worden vrij geroosterd opdat overleg i.f.v. prioriteit mogelijk wordt.

Op een PV wordt structureel een half uurtje voor de talige prioriteit voorzien. Dat staat vooraf in de agenda en achteraf in het verslag.

De taakbelasting i.f.v. prioriteit van leerkrachten bij aanvang van het project inschalen, na 1 jaar dezelfde enquête afnemen, na 2 jaar dezelfde enquête afnemen.

Het competentiegevoel i.f.v. prioriteit van leerkrachten bij aanvang van het project inschalen, na 1 jaar dezelfde enquête afnemen, na 2 jaar dezelfde enquête afnemen

De effecten i.f.v. prioriteit van leerkrachten bij aanvang van het project inschalen, na 1 jaar dezelfde enquête afnemen, na 2 jaar dezelfde enquête afnemen.

Online vindt iedere leerkracht/ouder een handige verzameling taalbeleidsmateriaal. Toegankelijk voor iedereen.

De organisatie van nascholingen zijn i.f.v. de talige prioriteit. Vertalen van nascholing naar de praktijk wordt mogelijk gemaakt.

De ontwikkelde visietekst wordt voorgelegd aan leerkrachten, PBD, ouders en de brede buurt, ter feedback.

De directie toetst in functioneringsgesprekken af in hoeverre leerkrachten met de taalprioriteit aan de slag gaan.

Iemand is verantwoordelijk voor het aanvullen van het taalbeleidsplan en de opvolging van de actiefiches.

De directie vervult haar 3 functies en geeft op een heldere en transparante manier richting aan het team. Iedereen weet waar men naar toe werkt en kan die info raadplegen.

De directie vervult haar 3 functies en geeft op een heldere en transparante manier ondersteuning aan het team. Men toetst op voorhand af welk soort ondersteuning het meest nodig/gewenst/veilig is.

De directie vervult haar 3 functies en geeft op een heldere en transparante manier druk aan het team. Iedereen weet wat wanneer verwacht wordt. Deadlines, maar ook de verwachte kwaliteit, zijn helder.

De directie vraagt minstens 1 maal per jaar aan de leerkrachten in welke mate zij tevreden zijn over de aansturing, opvolging en ondersteuning van de directie voor de talige prioriteit. Met die feedback wordt bijgestuurd.

Er is op een structurele manier tijd voor uitwisseling en leren van elkaar: hospiteren, overleggen, reflecteren ...

Een kernteam of werkgroep is aanspreekbaar i.f.v. de talige prioriteit en doet aan procesbegeleiding.

BIJLAGE 3

Inspiratiekaartjes

OPVOLGING OP KLASNIVEAU

De talige prioriteit is steeds ingeroosterd in het weekrooster of terug te vinden in de agenda.

Leerkrachten worden geholpen in tijd maken en schrappen, zodat er meer tijd naar de prioriteit kan gaan.

Er is een soort kijkwijzer of observatie-instrument ontwikkeld waarmee de leerkracht zelf zijn evolutie of die van de kinderen in beeld kan brengen.

De kinderen worden door de zoco of directie beluisterd i.f.v. talige prioriteit.

Er worden flits- of coachingsbezoeken ingelast door de zoco of directie a.d.h.v. kijkwijzer waarbij de leerkracht positieve feedback krijgt en een aandachtspunt.

Binnen eenzelfde graad wordt tijd gemaakt om successen en materialen uit te wisselen. Er is aandacht voor een kritische blik op de handleiding i.f.v. prioriteit.

Leerkrachten worden bevraagd in hun voldoening en het rendement i.f.v. de vernieuwing.

In de gang/aan de schoolpoort/ leraarskamer hangt een poster met succeservaringen i.f.v. de vernieuwing. De zoco houdt bij en vult aan. Zo worden successen zichtbaar en gedeeld.

Je kan meten of de effectieve spreek-, lees-, luister-, schrijftijd van kinderen effectief toegenomen is i.f.v. de prioriteit.

Leerkrachten worden begeleid en opgevolgd in de manier waarop ze strategieën inzetten, modelleren en met kinderen reflecteren.

Na bijscholing worden leerkrachten geholpen om de praktische transfer naar de klas te maken. Externe vormingen worden intern gedeeld.

Men meet effecten via klasscreening: stijgt het welbevinden? Betrokkenheid? De kwaliteit in de talige prioriteit?

Voor men acties uitvoert, kiest men 5 kinderen (1 sterk in taal, 2 gewone, 2 kinderen met problemen in taal). Die 5 kinderen worden elke week gescreend voor betrokkenheid en de prioriteit. Hun evolutie wordt nauwkeurig opgevolgd.

Ouders wordt gevraagd om 2 keer per semester hun kind in beeld te brengen voor de talige prioriteit: welke evolutie zien zij (niet)?

Gemiddelde cijfers voor taal van voor de prioriteit worden vergeleken met huidige cijfers. Dit 3 jaar achter elkaar. De zoco en klasleerkracht interpreteren die evolutie.

Gemiddelde cijfers voor taal van voor de prioriteit worden vergeleken met huidige cijfers. Dit 3 jaar achter elkaar. De zoco en directie interpreteren die evolutie voor de hele school...

De kwaliteit van de toetsen (in vraagstelling, opbouw ...) is afgestemd op de talige prioriteit.

Lessen uit de handleiding worden verfijnd of geschrapt in functie van de talige prioriteit.

De leerkracht zelf ervaart dat de talige prioriteit stilaan een gewoonte of tweede natuur wordt.

De leerkracht maakt in de dag- en weekplanning bewust ruimte voor de talige prioriteit.

De leerkracht zelf reflecteert alleen of met anderen over het effect en het nut van zijn aanpak.

De leerkracht ervaart gerichte ondersteuning, richting en druk. Dit in een evenwicht dat groei stimuleert en stress vermindert.

OPVOLGING OP KINDNIVEAU

De gemiddelde cijfers voor taal van elk kind verbeteren stelselmatig.

De betrokkenheid en het welbevinden bij lessen taal van elk kind verbeteren stelselmatig.

Kinderen krijgen taakgerichte feedback in de klas, na toetsen en bij het rapport in functie van de talige prioriteit.

Kinderen worden ingelicht over de bedoeling en verhoopte effecten van de talige prioriteit. Verwachtingen naar kinderen toe worden expliciet uitgesproken.

Kinderen en ouders worden helder ingelicht over de talige prioriteit. Daarbij is het helder welke inspanning men verwacht van het kind, de ouder, de leerkracht en de directie.

De leerlingenraad is partner in de talige prioriteit. Ook zij mogen hun stem laten horen in wat ze belangrijk en nodig vinden. Ze mogen mee evalueren wat (niet) goed gaat.

De mate waarin kinderen binnen of buiten de klas spontaan met de prioriteit bezig zijn, wordt in beeld gebracht.

De mate waarin kinderen zichzelf kunnen sturen in deze prioriteit en vertrouwen voelen, wordt in rekening gebracht.

MEER?



NAVORMING: TAALKRACHT IN UCLL DIEPENBEEK

Wil je jouw taalbeleid eens met een paar collega's onder de loep nemen en verfijnen? Leer je graag hoe je tot een gedragen taalbeleid komt? Heb je net een erg specifieke vraag en zou je graag een leerlijn ontwerpen voor begrijpend luisteren in de kleuterschool die nauw aansluit bij begrijpend lezen in de lagere school? Dan ben je in het vak 'taalkracht' helemaal op je plaats! In 5 avondsessies dompelen we je onder in kritische factoren, goede voorbeelden en bekijk je zelf wat nuttig is voor jouw klas en jouw school. Inschrijven kan via onderstaande link. Hartelijk welkom!

[UCLL.BE/NAVORMINGVOORLERAREN](https://ucll.be/navormingvoorleraren)



BANABA ZORGVERBREDING EN REMEDIËREND LEREN

Wil je sterker worden in je rol als leerkracht, in differentiatie en omgaan met (on)gewenst gedrag? Wil je jouw team beter ondersteunen? Wil je leren en ervaren hoe je een gedragen vernieuwingsproces in jouw school succesvol op poten kan zetten? Dan kan je in deze banaba je hart ophalen. We bieden een apart aanbod op maat van kleuter-, lager en secundair onderwijs. Je leert collega's coachen en wordt zowel professioneel als persoonlijk sterker. Via deze website kan je meer info vinden. Welkom!

[UCLL.BE/BANABAS](https://ucll.be/banabas)



BANABA BUITENGEWOON ONDERWIJS

Wil je sterker worden in je rol als leerkracht in het (buiten) gewoon onderwijs? Of neem je graag een functie als begeleider of ondersteuner op? Ben je gebeten door inclusief onderwijs? En wil je kinderen met specifieke noden meer kansen geven? Dan kan je in de banaba buitengewoon onderwijs sterker worden als klasleerkracht of op teamniveau. Je wordt zowel professioneel als persoonlijk sterker. Je kan inschrijven als voltijdse of deeltijdse student. Surf naar de website en wees welkom!

[UCLL.BE/BANABAS](https://ucll.be/banabas)

Auteurs

Tine Bos: tine.bos@ucll.be
Liesbeth Alaerts: liesbeth.alaerts@ucll.be
Kristof Das: Kristof.das@ucll.be

Ontwerp

Stephanie Jacobs

ISBN 978-2-509-03058-0
D/2017/8132/114

© Uitgeverij Politeia nv
Keizerslaan 34 | 1000 Brussel
Tel. (02) 289 26 10 | Fax (02) 289 26 19
info@politeia.be | www.politeia.be

BRONNEN

Alaerts, L. (2016). *Taalbeleid in de klas.* Niet-gepubliceerde cursus in Bachelor Kleuteronderwijs. UCLL Lerarenopleiding.

Bos, T. (2016). *Taalkracht: op weg naar een gedragen taalbeleid.* Niet-gepubliceerde cursus in banaba Zorgverbreding en Remediërend Leren. UCLL Lerarenopleiding.

Delrue, K. & Joos, A. (2000). *Puur uit de buurt. Een werkboek voor brede school.* Gent: Steunpunt Intercultureel Onderwijs.

Exelmans F. (2016). *Werken aan eigen professionalisering.* Niet-gepubliceerde cursus in banaba Zorgverbreding en Remediërend Leren. UCLL Lerarenopleiding.

Exelmans F., Dierick, S. ea (2016). *Sjabloon voor Schoolwerkplan: handvatten bij het uitwerken van een gedragen beleid op schoolniveau.* Niet-gepubliceerd document in banaba Zorgverbreding en Remediërend Leren. UCLL Lerarenopleiding.

Fullan, M. (2009). *De zes geheimen van verandering.* Middelburg: Bazalt.

Ghesquiere, P. & Schellekens, L. (2003). *Scholen met zorg. Goede praktijkvoorbeelden in de zorg voor leerlingen met leerproblemen.* (kader AIP-model). Leuven: Acco

Hattie, J. (2014). *De impact van leren zichtbaar maken.* Rotterdam: Bazalt

Prenen, R. & Wysmans; M. (2014). *Hoofdstuk 9: van 'Problem Solving' naar 'Outcome Designing'.* In Praten met ouders. Basisgids voor elke leerkracht, zorgcoördinator, opvoeder en leerlingbegeleider. Tielt: Uitgeverij Lannoo

Prins, S. (2013). *Teamleiderschap als ambacht. Gids voor het samenwerken met verschillen.* Antwerpen: Garant.

Sinek, S. (2012). *Begin met het waarom. De gouden cirkel van ondernemen.* Amsterdam: Business contact.

Senge, P. (2001). *Lerende scholen. Het Vijfde Discipline Handboek voor onderwijzers, ouders en iedereen die betrokken is bij scholing.* Schoonhoven: Academic Service.

Schoenmakers, L. (2016, oktober). *De kracht van waarderende, verbindende taal.* In opstart TO-taal, UCLL en Provincie Limburg, Hasselt.

Van den Branden, K. (2012). *Handboek taalbeleid basisonderwijs.* Leuven: Acco.

Vandoren, G., Keunen, E. ea. (2011). *iOuder. Ouderbetrokkenheid, diversiteit, gelijke onderwijskansen en taalbeleid in het secundair onderwijs.* Niet gepubliceerde uitgave, NOVELLE

