



Handleiding Toolbox

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

politeia



UC Leuven
Limburg
MOVING MINDS



INLEIDING

Deze toolbox is ontstaan dankzij de steun van de Provincie Limburg. Van 2016 tot 2018 mochten we met 10 basisscholen op pad om samen een gedragen taalbeleid te ontwerpen, op maat van iedere school.

De toolbox bevat negen methodieken die je kan gebruiken om met je hele team aan de slag te gaan. De methodieken ondersteunen zowel de talige als de beleidsmatige insteek. We borgen graag het cyclische aspect van een taalbeleid. Elke vernieuwing doorloopt volgende fasen:

- 1. Beeldvorming:** in beeld brengen van de nood rond taal; in beeld brengen van krachten en uitdagingen van het team op het vlak van organisatie, activiteit en visie (AIP-model).
- 2. Doelgericht werkplan:** doelgerichte acties op poten zetten die door het hele team gedragen worden. De acties richten zich zowel op activiteit, organisatie als visie (AIP-model).
- 3. Opvolging:** op voorhand bepalen hoe je gaat opvolgen en meten of je tot de gewenste situatie geraakt, verhoogt het rendement. Is er effect merkbaar bij leerkrachten? Hoe kan je effecten meten bij kinderen?

Hieronder vind je een overzicht van de methodieken en de momenten waarop je ze kan gebruiken. Ook stellen we een paar 'pakketjes' voor die je kan hanteren om het cyclische proces van taalbeleid blijvend te doorlopen.

De bril die we opzetten om naar elke fase in je vernieuwingsproces te kijken, is die van het AIP-model. Dat model leggen we eveneens uit, zodat je het gericht kan hanteren in jouw team. Tot slot vind je in deze handleiding de instructies en benodigdheden voor elke methodiek.

OVER DE MAKERS VAN DE TOOLBOX

Petra Exelmans, Karolien Gielen, Joke Claesen en Tine Bos ontwikkelden deze toolbox. Joke (UCLL, Docent Nederlands in de opleiding 'bachelor lager onderwijs') en Tine (UCLL, docent in de opleiding 'banaba zorgverbreding en remediërend leren') konden dit verwezenlijken dankzij hun engagement in het TO-taalproject. Petra en Karolien versterkten het project als externe taalcoaches. Karolien is werkzaam in basisschool Mickey Mouse-De Sleutel in Genk. Petra is als zorgcoördinator aan 't Ateljeeke in Beringen verbonden. Beiden wilden zowel hun inhoudelijke expertise als hun onschatbare praktijkervaring in het project delen.

OVERZICHT METHODIEKEN

	METHODIEK EN KORTE INHOUD	TE GEBRUIKEN IN DEZE FASE	MATERIALEN IN TOOLBOX
1	Bingospel: de deelnemers krijgen een bingokaart en bevragen elkaar in functie van taalbeleid. In de toolbox zitten kopieerbladen voor zes bingo's: eentje over opvolging en meetbaarheid, ééntje over ouderbetrokkenheid, ééntje over lezen, ééntje over luisteren en spreken, ééntje over schrijven en ééntje over meertaligheid. In de toolbox vind je drie exemplaren van elke bingo, zo kan je ze handig kopiëren voor jouw teamleden.	<ul style="list-style-type: none"> • Kan in alle fasen: beeldvorming, doelgericht werkplan, opvolging • Bonus: versterkt de expertise over het thema 	<ul style="list-style-type: none"> • Fiche Bingospel • 3 keer elke BINGO
2	Post-it-methode: elke deelnemer krijgt gele en groene post-it's. Op de groene noteren ze talige sterktes van zichzelf en van kinderen. Die worden plenair gedeeld en geclusterd. De drie gele post-its bevatten moeilijkheden voor taal voor leerlingen en/of leerkrachten. Die worden plenair gedeeld en geclusterd. Er wordt een prioriteit gekozen als focus voor het taalbeleid. In de toolbox vind je gele en groene post-its voor jouw team.	<ul style="list-style-type: none"> • Beeldvorming 	<ul style="list-style-type: none"> • Fiche Post-it-methode • AIP-model • 2 pakjes groene post-its • 2 pakjes gele post-its • A3-flap voor groene post-its • A3-flap voor gele post-its
3	Muurtje bouwen: de deelnemers krijgen per duo een muur en bouwstenen met talige principes. Ze worden uitgenodigd een taalbeleid te bouwen met deze bouwstenen. Wat staat er in je fundament? In de toolbox vind je 20 omslagen met de muur en de bouwstenen. Zo kan je met 40 collega's in duo's aan de slag.	<ul style="list-style-type: none"> • Beeldvorming • Bonus: versterkt de dialoog over visie 	<ul style="list-style-type: none"> • Fiche Muurtje bouwen • 20 omslagen met telkens 1 muurtje en alle bouwstenen
4	Metafoor: de deelnemers maken in groepjes van drie een metafoor die verbeeldt hoe de school met taal omgaat. In een eerste ronde deelt men die metafoor met elkaar, in een tweede ronde zoeken de deelnemers voorbeelden en tegenvoorbeelden voor elkaars metafoor. In een derde ronde onderzoekt men hoe de metafoor strookt met het officiële verhaal van de school. In de toolbox vind je de instructies die je richting kunnen geven bij het begeleiden.	<ul style="list-style-type: none"> • Beeldvorming • Opvolging • Bonus: versterkt de dialoog over visie 	<ul style="list-style-type: none"> • Fiche Metafoor • Notitiebladen voor 40 deelnemers

OVERZICHT METHODIEKEN

	METHODIEK EN KORTE INHOUD	TE GEBRUIKEN IN DEZE FASE	MATERIALEN IN TOOLBOX
5	<p>Coöperatief taalbeleid: dankzij bronnenkaarten worden deelnemers meer expert in een bepaald thema en ontwikkelen ze visie en acties. Deelnemers worden in groepjes van vijf verdeeld. Elke deelnemer krijgt een bronnenkaart. Ze nemen de complementaire informatie daarop door, gaan met experts samenzitten en proberen met die informatie kwesties op te lossen en op een muzische manier voor te stellen. In de toolbox vind je telkens alle bronnenkaarten voor schrijfvaardigheid, lezen en mondelinge taalvaardigheid per groep in een omslag. Desgewenst kan je ook met de bijgevoegde rollen aan de slag.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kan in alle fasen: beeldvorming, doelgericht werkplan, opvolging • Bonus: helpt om samen tot beeldvorming én actie te komen. Iedereen wordt partner. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fiches Coöperatief taalbeleid • 5 keer omslag met 5 bronnenkaarten en 1 opdrachtkaart • voor elke vaardigheid zijn er 5 omslagen voorzien voor 5 groepen van 5 deelnemers • 5 keer 5 rollen om op te spelen
6	<p>Mijn taalverhaal: deze werkvorm start met de volgende (voor)opdracht: schrijf een verhaal van ongeveer 400 woorden over een ontmoeting die jouw taalvaardigheid (spreken, lezen, schrijven of luisteren) in positieve of negatieve zin beïnvloed heeft in je eigen schoolloopbaan. Tijdens de bijeenkomst lezen de deelnemers hun verhalen voor. Vervolgens wordt d.m.v. een aantal vragen de verbinding gemaakt met hoe er op dit moment op school met deze vaardigheden wordt omgesprongen en waar men naartoe wil. In de toolbox vind je de instructies die je richting kunnen geven bij het begeleiden van deze methodiek.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kan in alle fasen: beeldvorming, doelgericht werkplan, opvolging • Bonus: elk individu in je team wordt zichtbaar in zijn verhaal 	<ul style="list-style-type: none"> • Fiche Mijn taalverhaal • Notitiebladen voor 40 deelnemers
7	<p>Placematmethode: de deelnemers worden in groepjes van vier verdeeld. Vervolgens krijgen de groepen enkele vragen rond opvolging en meetbaarheid. De deelnemers noteren eerst hun eigen antwoord in hun individuele veld. Na een tijdje worden de reacties aan elkaar voorgesteld. Hetgeen alle deelnemers delen, wordt ten slotte genoteerd in het gemeenschappelijke veld. Deze consensus stelt men voor in plenum. In de toolbox worden placemats en vragenkaartjes voorzien die je handig kan kopiëren voor jouw team.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Opvolging 	<ul style="list-style-type: none"> • Fiche Placematmethode • 8 keer een A3-placemat • 8 keer setje kaartjes

OVERZICHT METHODIEKEN

	METHODIEK EN KORTE INHOUD	TE GEBRUIKEN IN DEZE FASE	MATERIALEN IN TOOLBOX
8	<p>Hoekendebat: de deelnemers krijgen een actie voorgeschoteld die ze beoordelen door een bepaalde hoek te kiezen. Hoek A stelt dat de actie haalbaar en zinvol is, hoek B zegt dat ze zinvol is maar dat men ondersteuning nodig heeft, in hoek C wijst men de haalbaarheid helemaal af. In de hoeken praat men (in duo's) over deze keuze en zoekt men naar argumenten daarvoor. Daarna wordt het debat tussen de verschillende hoeken geopend. In de toolbox vind je notitiebladen ter ondersteuning terug.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Doelgericht werkplan • Bonus: er is ruimte voor feitelijke argumenten en voor gevoelsargumenten 	<ul style="list-style-type: none"> • Fiche Hoekendebat • 5 keer hoek a • 5 keer hoek b • 5 keer hoek c • Notitiebladen voor 40 deelnemers • Groene, oranje, rode stickers
9	<p>Samen groene acties kiezen: het kernteam stelt vijftien acties voor die men kan doen in functie van taalbeleid. Elke actie staat op een sticker. Leerkrachten krijgen een stickerblad met de vijftien acties en een tabel met een groene, oranje en rode kolom. In de groene kolom plakken ze acties die voor hen betekenisvol en haalbaar zijn, in de oranje acties die voor hen belangrijk zijn maar waar ondersteuning voor nodig is. In de rode kolom plakken ze ten slotte één sticker die voor hen te ver van hun bed is. Het beleid gaat enkel met de elementen in de groene en oranje kolom verder. De toolbox voorziet 40 exemplaren van deze kolommen en evenveel stickervellen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Doelgericht werkplan 	<ul style="list-style-type: none"> • Fiche Samen groene acties kiezen • 40 lege stickervellen • 40 plakkolommen • 3 keer een turfblad voor directie

JE KAN OOK VOOR DEZE PAKKETJES KIEZEN EN ZE TIJDENS JE GEHELE PROCES INZETTEN:

PAKKET 1

- Start met de post-it-methode in je **beeldvormingsfase**.
- Zet de werkvorm coöperatief taalbeleid in om je **werkplan** vorm te geven.
- Speel vervolgens de bingo om samen te definiëren wat er in **opvolging** kan gebeuren.

Voordeel: ieder wordt in zijn kracht en noden gehoord, je biedt professionalisering aan via de bronnenkaarten en stemt af over welke opvolging gepast en ondersteunend voelt in je team.

PAKKET 2

- Start met het hoekendebat in je **beeldvormingsfase**.
- Kies daarna samen groene, oranje en rode acties om je **werkplan** vorm te geven.
- Definieer samen wat er in **opvolging** kan gebeuren met behulp van de placemat.

Voordeel: er ontstaat dialoog over visie en dit pakket ondersteunt het daadkrachtig tot actie overgaan. Zo zijn visie en actie mooi in evenwicht met elkaar.

PAKKET 3

- Start met het muurtje in je **beeldvormingsfase**.
- Bepaald concrete acties om je **werkplan** vorm te geven met behulp van het hoekendebat.
- Definieer samen wat er in **opvolging** kan gebeuren met de metaforenmethodiek.

Voordeel: je start vanuit visie. Het is je visie die later je acties bepaalt. De openheid die de metafoor over opvolging vereist, maakt dat ieder teamlid zich verantwoordelijk voelt voor het resultaat en het proces.

ACHTERGROND BIJ AIP-MODEL

HET SCHOOLNIVEAU IN BEELD: HET AIP-MODEL

Op schoolniveau bestaat er een handig model om het functioneren van jouw school op een holistische maar accurate manier in beeld te brengen: het AIP-model. Dit model werd door Vandenberghe, De Wever en D'hertefelt (1994)¹ ontworpen. De afkorting staat voor "Analyse van een Innovatie-Proces". Het is een descriptief model dat op drie manieren kan gebruikt worden. Ten eerste helpt het jou om je zorgvraag rond taal op schoolniveau **in beeld te brengen**. Ten tweede kan je zo de zorgvraag gericht **aanpakken** en opvolgen. Ten slotte kan je het AIP-model ook achteraf als **reflectie-instrument** gebruiken om je aanpak bij te sturen of te verfijnen.

Het AIP-model is op drie grote pijlers gestoeld. Het belicht en onderzoekt ten eerste de **visie en percepties** die er leven rond jouw focus op taal. Het gaat vervolgens na wat er al aan **activiteiten** gebeurt voor die focus. Ten slotte bekijkt het model ook de **organisatie**; welke structurele maatregelen worden genomen om dit innovatieproces te realiseren? Elk van die pijlers breng je in beeld op niveau van de klasleerkracht, het schoolteam en de mensen die verantwoordelijk zijn voor het beleidsvoerend vermogen.

¹ Ghesquiere, Schellekens en Ruysenaers (2003) Scholen met zorg. Goede praktijkvoorbeelden met leerlingen met leerproblemen.

	VISIE en PERCEPTIE = Hoe denkt men over de zinvolheid en de inhoud van taalprioriteit	ACTIVITEITEN = concrete handelingen die worden uitgevoerd	ORGANISATIE = alle structurele maatregelen die genomen worden om taalprioriteiten te realiseren
Leraren	<ul style="list-style-type: none"> • Onderijso oriëntatie en eigen taakopvatting <ul style="list-style-type: none"> • Hoe kijkt men naar onderwijs en naar hun taak binnen onderwijs? • Wordt taalprioriteit beschouwd als een deel van de taak of niet? Kerntaak of niet? • Interpretatie v/d taalprioriteit <ul style="list-style-type: none"> • Van waar komt de taalprioriteit en wordt deze als belangrijk ervaren? • Wordt het werken aan deze taalprioriteit ervaren als een opdracht voor iedereen of maar voor enkele personen? 	Hoe wordt er in de klas concreet gewerkt rond taalprioriteit » deze taalprioriteit?	Welke onderlinge afspraken worden er gemaakt over de wijze waarop taalprioriteit in de klas concreet wordt georganiseerd?
Schoolteam	<ul style="list-style-type: none"> • Collectieve doelmatigheidsbeleving <ul style="list-style-type: none"> • Gelooft het team in samenwerking op vlak van taalprioriteit? • In hoeverre beschouwt het team zich competent om taalprioriteit aan te pakken en tot een goed einde te brengen? • Is er een kritisch-reflectieve ingesteldheid in het team? 	Hoe wordt er op school gewerkt rond zorg » deze taalprioriteit?	Welke Structuren zijn er om te communiceren over taalprioriteit? <i>(overlegstructuren en procedures)</i>
Directie/ zorgco		Ondersteunende functies? <ul style="list-style-type: none"> • Hoe en door wie wordt er richting gegeven? • Hoe en door wie wordt er gerichte druk uitgeoefend? • Is er een ondersteunend netwerk? <i>(inhoudelijk/technisch/soc-emot)</i> 	

Basisschool De Zonnewende deelt de manier waarop zij dit model gebruikt hebben.

- Zij lijsten op wat er al gebeurt aan **activiteiten** rond begrijpend lezen in de lagere school. Leerkrachten schreven neer dat ze de lessen in handleiding gericht volgen, dat ze begrijpend lezen en technisch lezen meestal samen nemen, dat ze te weinig strategieën modelleren om tot begrijpend lezen te komen en dat ze de kansen daartoe in het vak wereldoriëntatie onvoldoende vastnemen. Klasoverschrijdend werkt deze school met tutorlezen: leerlingen van het 4de en 5de leerjaar lezen samen met kinderen uit het 2de en 3de leerjaar. Vaak ligt tijdens het tutorlezen het accent op het vergroten van de individuele leestijd en technisch lezen en veel minder op begrijpend lezen. Leerkrachten verwachten ook niet van de tutors dat ze dat andere kinderen kunnen bijbrengen. Er zijn ook nog andere klasoverschrijdende activiteiten die begrijpend lezen impliciet ondersteunen: zo doen ze altijd mee aan de Jeugdboekenweek, gaan ze maandelijks naar de bib en staat er een leescaravan op de speelplaats waarin kinderen van een bepaald leerjaar zich tijdens de middagpauze kunnen terugtrekken om zich in een boek te verliezen. Een andere krachtige klasoverschrijdende activiteit betreft de samenwerking tussen de laatste kleuterklas en het eerste leerjaar. In de kleuterklas bieden ze hetzelfde verhaal vier keer verschillend aan. De anderstalige nieuwkomers uit het eerste leerjaar en kinderen die de taal nog aan het verwerven zijn, krijgen de kans die voorleesmomenten in het eerste trimester in de kleuterklas mee te volgen. In eerste instantie lijst men in deze pijler 'activiteit' dus op wat er gebeurt. Men doet nog geen uitspraak over de kwaliteit ervan.
- Ten tweede geeft deze school aan wat er aan **organisatorische en structurele maatregelen** gebeurt om begrijpend lezen te versterken. Het gaat hier over klasafspraken, overlegmomenten en structurele ingrepen. Enkele voorbeelden: als je begrijpend lezen wilt bevorderen, is er dan overleg tussen leerkrachten? Is er structureel tijd om het er samen over te hebben? Bestaat er een werkgroep rond lezen? Neemt men er systematisch tijd voor op een personeelsvergadering om er samen met de collega's in te duiken? Zijn verslagen van die vergaderingen beschikbaar voor iedereen? Zit er een leerlijn tussen de leerjaren? Daarnaast onderzoekt deze pijler de klasafspraken: gebruiken alle leerkrachten dezelfde pictogrammen om strategieën bij begrijpend lezen te verbeelden? Weten kinderen dat ze vrij mogen lezen als ze klaar zijn met een opdracht? Zijn er looplijnen in de klas die hen naar de boekenhoek leiden zonder andere kinderen te storen? Is de boekenhoek zo opgesteld dat de kaften van de boeken zichtbaar zijn? Hangt er een door de kinderen gemaakte poster met leestips op in de boekenhoek? Staat begrijpend lezen in je weekrooster? Staat in de kleuterklas het herhaald voorlezen in de weekplanning: kan je daarop zien dat eenzelfde verhaal vier keer op een andere manier aangeboden wordt? Op welke dagen komen ouders in het Nederlands of in hun thuistaal voorlezen? Hoe zijn de leesgroepjes ingedeeld? Heeft men gekozen voor homogeen of heterogeen groepen? De organisatorische pijler maakt de activiteiten die men wil uitvoeren, mogelijk. Hij onderstreept eenzelfde werking tussen klasgroepen en leerjaren opdat de continuïteit voor kinderen zo sterk mogelijk is.
- Ten derde is de pijler '**visie en perceptie**' van groot belang als je een focus in beeld brengt. Hoe denkt men op school over de zinvolheid en inhoud van deze focus? Die perceptie is belangrijker dan de realiteit. Als wetenschappelijk onderzoek aantoont dat begrijpend lezen zéér belangrijk is, maar leerkrachten ervaren dat niet zo, zullen ze zich in hun handelen toch eerder door hun eigen perceptie laten sturen. Je onderzoekt dus in deze pijler de taakopvatting van leerkrachten. Wordt het werken aan begrijpend lezen ervaren als een taak van iedereen of is het eerder de zorgcoördinator die dit moet remediëren? Hoe kijkt men in je team naar onderwijs? Wordt de gekozen focus beschouwd als een kerntaak of niet? Leerkrachten zeggen vaak: 'Ik vind het wel belangrijk, maar daar hebben we geen tijd voor, hoor.' Eigenlijk is dat in tegenspraak met elkaar. Leerkrachten steken van nature meer tijd in dingen die voor hen van belang zijn. Wanneer een onaf geheel van rekenen bijgewerkt wordt op een uurtje waarop eigenlijk een muzische activiteit gepland staat, weet je wat de leerkracht belangrijk vindt. Een leerkracht die elke dag kort met een onthaal start, geeft aan dat ze dat belangrijk genoeg vindt om er tijd in te steken. Waar mensen hun tijd in steken en waar mensen graag hun tijd in steken, is een goede graadmeter voor wat zij belangrijk vinden. Ten slotte gaat het in de visiepijler ook over de collectieve doelmatigheidsbeleving. Ervaart het team dat samenwerken rond deze focus loont? Of hebben ze samen al veel dingen aangepakt die niet goed afgewerkt of volgehouden werden en ze er aldus weinig vruchten van konden plukken? Voelen individuele leerkrachten zich competent om deze focus aan te pakken? Ook hier blijkt dat de perceptie van hun competentie sterker weegt dan hun effectieve competentie. Insteken op professionalisering is dan de boodschap!

Ten slotte merk je op dat het stukje vanuit de directie zowel over de pijler 'activiteit' als over de pijler 'organisatie' loopt. De directie heeft dan ook drie functies. Een krachtige directie geeft richting, oefent druk uit en biedt ondersteuning aan teamleden om zich te ontwikkelen of om met de prioriteit aan de slag te gaan. Het is aan de directie om helder en transparant te maken wat de verwachtingen én de mandaten zijn. De leidinggevers formuleren zo concreet mogelijk wat de visie op de taalfocus is en hoe ze verwachten dat die visie in het handelen van teamleden zichtbaar wordt. Wanneer die verwachtingen niet helder zijn, creëert dat onrust bij het team. Daarnaast mag de directie ook druk uitoefenen. Men mag bijvoorbeeld 'eisen' dat er drie keer per jaar een toets begrijpend lezen afgenomen wordt, men mag vragen dat leerkrachten met een leerlijn aan de slag gaan. Men mag vragen dat elke leerkracht op de personeelsvergadering even vertelt hoe hij met de focus aan de slag gegaan is. Anderzijds moet de directie ook ondersteuning voorzien. Die ondersteuning hoeft de directie niet per se zelf te voorzien, maar ze moet ondersteuning wel faciliteren. Zo kan het zijn dat het vooral de zorgcoördinator, de werkgroep of het kernteam is dat de ondersteuning voorziet. Wanneer een vernieuwing wordt ingevoerd, is het belangrijk dat mensen tijd krijgen om zich daartoe te verhouden en zich daarin te bekwamen. Ondersteuning kan inhoudelijk zijn. Daarvoor kan de directie interne of externe professionalisering voorzien, hospiteerbeurten inlassen of structureel tijd maken om het over een bepaald onderwerp te hebben. Ondersteuning kan ook naar taakbelasting gaan en op- of afbouwend lopen. Zo kan een leerkracht die voor het eerst de strategieën van begrijpend lezen aanbrengt, bijvoorbeeld de zorgcoördinator vragen te komen ondersteunen of observeren in de klas of nadien samen te reflecteren.

Ondersteuning maakt het mogelijk dat het teamlid inhoudelijk groeit. Ondersteuning kan ten slotte ook het socio-emotionele betreffen: mensen het zelfvertrouwen geven om met de vernieuwing aan de slag te gaan. Die drie functies van de directie hangen nauw samen. Alleen druk uitoefenen, zonder richting te geven, zorgt voor véél stress in het team. Wanneer de richting duidelijk is, maar teamleden worden onvoldoende ondersteund om die richting in te slaan, verwordt de focus of vernieuwing tot een last in plaats van een kracht. Elk van die functies, zowel richting geven als druk uitoefenen als ondersteuning bieden, zijn belangrijk. Alle drie zijn nodig om een krachtig en kwalitatief beleid te maken.



Bouw je vernieuwing als een stoel met drie poten. Op één of op twee poten blijft hij niet stabiel staan. Je hebt alle drie de poten van het AIP-model nodig om stevigheid en duurzaamheid te creëren. Je taalbeleid maar op één poot bouwen, is een garantie voor moeheid in je team en onderpresteren van leerkrachten en leerlingen.

Uiteraard kijk je met het AIP-model ook naar de samenhang tussen deze onderdelen. Zie je de visie ook terugkomen in de activiteiten in jouw organisatie? Wordt er structureel tijd gemaakt voor wat belangrijk is? Is er ondersteuning voor teamleden? Hoe sterker de samenhang, hoe krachtiger en kwalitatiever jouw talige vernieuwing.

Per methodiek vind je de instructies en kopieerbladen die je nodig hebt om er met je team mee aan de slag te gaan.

NAAM METHODIEK:

BINGOSPEL

FASE VAN HET VERNIEUWINGSPROCES

F1 – BEELDVORMING	F2 – DOELGERICHT WERKPLAN	F3 – OPVOLGING EN MEETBAARHEID
X		X

AIP-MODEL (ANALYSE VAN EEN INNOVATIEPROCES)

VISIE	ACTIVITEIT	ORGANISATIE
X	X	X

DOELGROEP:

het hele team van de basisschool: leerkrachten en ondersteuners. Eventueel kunnen ook ouders of afgevaardigden van de ouderraad hieraan deelnemen.

DOELEN VAN DE WERKVORM:

leerkrachten stellen gericht vragen aan elkaar, wisselen informatie, inzichten, toepassingen e.d. uit. Dit kan leiden tot meer visie, inspiratie tot activiteit, verbondenheid ...

TIJD: 10 minuten.

VOORBEELDEN IN DE TOOLBOX:

- Opvolging
- Meertaligheid
- Ouderbetrokkenheid
- Krachtig luister- en spreekonderwijs
- Krachtig leesonderwijs
- Krachtig schrijfonderwijs

WERKWIJZE:

- Wandel door de vergaderruimte.
- Spreek je collega's individueel aan. Stel een vraag aan de hand van de stellingen in deze bingo.
- Vraag ook om uitleg: bv. "Hoe doe je dat? Waarom doe je dat? Wanneer doe je dat?"
- Wanneer je collega volmondig: "Ja, dat vind ik belangrijk" op jouw stelling kan antwoorden, mag je zijn/haar naam in het vakje noteren. (Je mag elke naam maar één keer gebruiken.)
- Wanneer deze collega zegt: "Ja, dat vind ik belangrijk en dit doe ik ook al in mijn klas", dan mag je er een stickertje bij kleven.
- Heb je vier stellingen op een rij (horizontaal, verticaal of diagonaal)? Roep dan luid: "Bingo!" De eerste die 'bingo' roept, wint het spel.
- Daarna probeer je nog zoveel vakjes te vullen als je kan, tot de gegeven tijd om is.



OPGELET: alle bingo's modelleren wat goed en nodig is. Bij 'meertaligheid' en 'opvolging' echter zitten er ook aannames tussen die niet noodzakelijk goed zijn voor het leren van kinderen of dat van het team. We lijsten ze kort op.

VOOR DE BINGO OVER OPVOLGING:

- In het eerste vakje op de eerste rij staat: **'Het is nodig om vanaf de start de kwaliteit van de acties goed op te volgen.'** Dat klopt niet. Geef leerkrachten eerst tijd. Wanneer je iets nieuws van hen verlangt, check je eerst of het **gebeurt**. Kunnen ze ermee aan de slag? In een tweede fase check je of het **vaak genoeg** gebeurt. Pas in een derde fase ga je na of het ook goed **genoeg gebeurt**. Op dat moment meet je pas kwaliteit. Dat geeft leerkrachten en kinderen de broodnodige leer- en experimenteertijd.
- In het derde vakje op de tweede rij staat: **'Opvolgen is altijd kwaliteitsbewaking.'** Dat klopt niet. Eerst bewaak je de kwantiteit: Gebeurt het? Gebeurt het vaak genoeg? Pas daarna volg je de kwaliteit op.
- In het tweede vakje op de derde rij staat: **'Opvolgen doe je na acties.'** Uiteraard kan je ook vooraf je team bijstaan en gericht ondersteunen.
- In het derde vakje op de derde rij staat: **'Wij zijn tevreden als leerkrachten de acties vaak inplannen.'** Daar kan je in een eerste fase zeker voldoening mee nemen. Nadien verwacht je echter ook kwaliteit.
- In het derde vakje in de vierde rij staat: **'Opvolgen betekent dat leerkrachten op hetzelfde moment hetzelfde kunnen en doen.'** Uiteraard gaat een vernieuwing in fasen en mogen leerkrachten, net als kinderen in de klas, dit op hun eigen tempo verwerken.

VOOR DE BINGO OVER MEERTALIGHEID:

- In het eerste vakje op de eerste rij staat: **'Ouders zouden thuis altijd moeten proberen om Nederlands te spreken tegen hun kinderen, ook al beheersen ze deze taal nog niet goed.'** Onderzoek spreekt dat tegen: ouders spreken thuis met hun kind best de taal waarin ze zich het best kunnen uitdrukken. Dat komt niet alleen het welbevinden van het kind ten goede, maar bevordert bovendien het aanleren van een tweede taal.
- In het tweede vakje op de eerste rij staat: **'Als leerkracht hoef je niet te streng te zijn tijdens de lessen Frans. Het moet vooral leuk zijn.'** Ook hier geldt kwaliteit. Een nieuwe taal leren mag leuk zijn en moet in een veilige omgeving kunnen gebeuren, maar het accent blijft op leren liggen.
- In het vierde vakje op de eerste rij staat: **'Leerlingen moeten voor Frans vooral een goede basis leggen in de lagere school. Het echt gebruiken van de taal is pas voor later.'** De eindtermen schrijven voor dat kinderen Frans functioneel moeten kunnen gebruiken (spreken, luisteren en lezen) op het einde van de basisschool. Schrijven is pas voor het secundair onderwijs.
- In het tweede vakje op de vierde rij staat: **'Hoe meer ik verwijs naar de taal van anderstalige kinderen, hoe minder tijd er overblijft voor wat ze echt moeten kunnen (Frans, Nederlands, wiskunde).'** Dat is een reële angst van leerkrachten. Toch boek je vaak leerwinst (niet per se tijd!) door de thuistaal functioneel te integreren.
- In het vierde vakje op de vierde rij staat: **'Om anderstalige nieuwkomers zo snel mogelijk het Nederlands aan te leren, is het belangrijk om ze geregeld uit de klas te halen en hen die taal aan te leren in taalbadklasjes.'** Onderzoek spreekt dat tegen. Kinderen blijven best zo veel mogelijk in hun eigen heterogene klasgroep. Het is wel aangeraden om ze maximaal twee uur per dag apart te nemen voor *preteaching* of verdiepende taalverwerving. Er is geen aangepaste didactiek nodig. Nog gericht met de drie taalcirkels aan de slag gaan, is ook heel goed voor deze leerlingen!

**Van elke bingo vind je drie exemplaren terug in de toolbox.
Zo kan je ze handig kopiëren voor elk teamlid.**

GO!

NAAM METHODIEK:

POST-IT-METHODE

FASE VAN HET VERNIEUWINGSPROCES

F1 – BEELDVORMING	F2 – DOELGERICHT WERKPLAN	F3 – OPVOLGING EN MEETBAARHEID
X		

AIP-MODEL (ANALYSE VAN EEN INNOVATIEPROCES)

VISIE	ACTIVITEIT	ORGANISATIE
X	X	X

DOELGROEP:

het hele team van de basisschool: leerkrachten en ondersteuners. Eventueel kunnen ook ouders of afgevaardigden van de ouderraad hieraan deelnemen.

DOELEN VAN DE WERKVORM:

leerkrachten beluisteren elkaar in hun krachten en zorgen omtrent taal, zowel bij kinderen als in de eigen aanpak.

TIJD: 1 uur.

WERKWIJZE:

1. WAT ER VOORAF GEBEURT:

- De zorgcoördinator of directie voorziet voor elke leerkracht drie groene en drie gele post-its (zie toolbox). Deze liggen op voorhand klaar. Ook bestuderen zij het AIP-model. Idealiter zetten zij dit model tweemaal met drie kolommen op een aparte flap.
- Voorzie een flap met de kolommen: organisatie – activiteit – visie. De sterktes worden op groene post-its verzameld en op die flap geplakt. Zo kan de zorgcoördinator of de directie tijdens of na de vergadering post-its clusteren en in de juiste kolom plakken.
- Voorzie een tweede flap met de kolommen: organisatie – activiteit – visie. De uitdagingen, werkpunten of zorgen worden op gele post-its verzameld en op deze tweede flap geplakt.

2. WAT ER TIJDENS HET OVERLEG GEBEURT:

- Elke leerkracht krijgt de opdracht de **drie belangrijkste sterktes** die hij bij zichzelf of bij de kinderen herkent voor taal, te noteren op een **groene post-it**. Per sterkte gebruik je één post-it. Dat is nodig om hem later handig te kunnen clusteren.
- De zorgcoördinator vraagt elke leerkracht één groene post-it te delen, ontvangt die post-it en plakt ze op de grote flap. Iedereen met een gelijkende post-it sluit meteen aan zodat ze handig geclusterd kunnen worden.
- De zorgcoördinator verwoordt kort waar de meeste sterktes in terug te vinden zijn. Neem een foto van al deze sterktes!
- Je doet hetzelfde voor de gele post-its. Elke leerkracht krijgt de opdracht de **drie belangrijkste werkpunten, zorgen of uitdagingen** die hij bij zichzelf of bij de kinderen herkent voor taal, te noteren op een **gele post-it**. Per werkpunt of uitdaging gebruik je één post-it.
- De zorgcoördinator vraagt elke leerkracht één gele post-it te delen, ontvangt die post-it en plakt hem op de grote flap. Iedereen met een gelijkende post-it sluit meteen aan, zodat ze handig geclusterd kunnen worden.
- De zorgcoördinator verwoordt kort waar de meeste werkpunten in terug te vinden zijn: gaat dat over begrijpend lezen, omgaan met meertaligheid, spelling ...? Maak een foto van deze clusters!
- Daarna toont de zorgcoördinator het **AIP-model**: hebben leerkrachten ook zaken genoteerd die iets zeggen over het overleg over taal of over de afstemming of leerlijn die er tussen de leerjaren bestaat? Zijn er ook post-its geschreven over (het verschil in) de visie op taal? Of gaan alle post-its over activiteiten die er in de klas of klasoverschrijdend gebeuren? De zorgcoördinator legt uit dat een taalbeleid rekening moet houden met 3 pijlers om succesvol te zijn. Alleen aan een activiteit werken, gaat nooit rendement opleveren.
- De leerkrachten **stemmen voor de prioriteit die zij het belangrijkste vinden** om mee te starten: Moet het accent op begrijpend lezen liggen? Moet je eerder aan schrijven werken? Vermijd dat je enkel op spelling werkt, kies dan voor schrijven en neem spelling mee op in je taalbeleid. Bij wijze van stemming en discussie bepaal je één prioriteit waarin je in je taalbeleid heel gericht mee aan de slag gaat.
- Die **prioriteit** wordt op het bord of een flap en zeker in het verslag **gevisualiseerd**.

3. WAT ER NA HET OVERLEG GEBEURT:

- Op basis van die prioriteit gaan het kernteam, de zorgcoördinator en directie aan de slag om een taalbeleid te schrijven.
- De flappen met de post-its worden bewaard. Idealiter zijn ze altijd zichtbaar voor leerkrachten en hangen ze op in het zorglokaal of de leraarskamer. Om je team ook waardierend aan te spreken, kan je een toffe **poster** maken met de groene post-its en bij wijze van publieke dikke duim die poster op verschillende plaatsen op school ophangen, hem met het oudercomité delen, in de nieuwsbrief meegeven of op je sociale media van de school delen. Wat sterk is mag immers ook écht gezien worden!
- Het **verslag** van dit overleg bevat de foto's van de flappen met de post-its, de clusters en de drie belangrijkste elementen uit het overleg. Dat verslag wordt uiterlijk één week na het overleg aan alle deelnemers bezorgd.

NAAM METHODIEK:

MUURTJE BOUWEN

FASE VAN HET VERNIEUWINGSPROCES

F1 – BEELDVORMING	F2 – DOELGERICHT WERKPLAN	F3 – OPVOLGING EN MEETBAARHEID
X		

AIP-MODEL (ANALYSE VAN EEN INNOVATIEPROCES)

VISIE	ACTIVITEIT	ORGANISATIE
X	X	X

DOELGROEP:

het hele team van de basisschool: leerkrachten en ondersteuners. Eventueel kunnen ook ouders of afgevaardigden van de ouderraad hieraan deelnemen.

DOELEN VAN DE WERKVORM:

samen de richting bepalen vanuit een gedeelde visie en een gedeeld fundament.

TIJD: 1 uur.

WERKWIJZE:

1. DE BOUWPLOEG

- In groepjes van telkens twee of drie personen bekijk je de bouwstenen. Elk groepje bouwt een muurtje van kwalitatief taalonderwijs.

2. DE BOUWVOORSCHRIFTEN

- Je bekijkt samen met je teamleden alle bouwstenen.
- Indien jullie vinden dat er bouwstenen bijzitten die jullie niet nodig hebben, mag je die opzij leggen. Je mag er maximaal vijf bouwstenen uitgooien.
- Je bouwt een muurtje waaruit zeer duidelijk af te leiden is wat jullie belangrijk vinden. Dat wil zeggen dat je de belangrijkste stenen als fundering onderaan legt. Die fundering bestaat uit zeven bouwstenen.
- De andere stenen komen daar bovenop. Zorg er wel voor dat je muurtje stevig genoeg is, zodat het bij een duwtje niet omvalt.
- Houd er rekening mee dat je straks helder aan de anderen kan uitleggen waarom jullie het muurtje op die manier opgebouwd hebben (met nadruk op de bouwstenen die de fundering vormen).

3. JE HEBT NU IN ELKE PLOEG EEN MUURTJE.

VANUIT DEZE MUURTJES:

- komen we tot een gezamenlijk muurtje met stenen van visie, organisatie en activiteit in de fundering.
Vanuit de gemeenschappelijke fundering kan het kernteam een visietekst schrijven. Deze is maximaal één A4 lang. Op een volgend overleg kan het team feedback geven op deze visietekst.
- duiden we met een kleur op de stenen aan of het voor onze school een steen is waarrond gewerkt moet worden of dat hij al sterk aanwezig is. **Deze stenen kunnen gebruikt worden als basis om samen een werkplan op te bouwen. Alle acties komen dan voort uit één of meerdere bouwstenen in het fundament.**

NAAM METHODIEK:

METAFOOR VOOR TAAL

FASE VAN HET VERNIEUWINGSPROCES

F1 – BEELDVORMING	F2 – DOELGERICHT WERKPLAN	F3 – OPVOLGING EN MEETBAARHEID
X		

AIP-MODEL (ANALYSE VAN EEN INNOVATIEPROCES)

VISIE	ACTIVITEIT	ORGANISATIE
X	X	X

DOELGROEP:

het volledige leerkrachtenteam, eventueel kan je hier ook ouders bij uitnodigen.

TIJD: 2 uur.

DOELEN VAN DE WERKVORM:

- Klimaat van vertrouwen uitbouwen (vertrouwen geven faciliteert dat je ook vertrouwen krijgt)
- Gedragenheid creëren: ieder verhaal mag verteld worden (deelnemers krijgen het gevoel dat ze, vanuit hun eigen plek en rol in de school, zinvolle dingen kunnen vertellen en zeggen)
- Intensiteit en aandacht creëren
- Ruimte geven aan fantasie, intuïtie en gevoelens als bronnen van kennis waardoor verandering in gang gezet kan worden

WERKWIJZE:

1.

Er worden heterogene groepjes van drie gevormd. In deze groepjes zullen telkens twee groepsleden metaforen voor taal in hun school onderzoeken en de derde zal noteren en teruggeven wat opvalt in de gesprekken. Dit gebeurt in drie rondes.

RONDE 1:

zoeken van een goede metafoor voor taal in onze school

- B vraagt A: "Welk beeld komt er bij je naar boven als je denkt aan taal in onze school? Welke metafoor vind je karakteristiek voor de manier waarop men met taal omgaat in onze school?"
- A vertelt B het verhaal achter dit beeld.
- B vraagt A: "Onderkennen collega's jouw beeld?"
- C geeft een korte reflectie vanuit de rol van luisteraar: wat valt op in beide verhalen?
- Daarna wisselen A en B en C van rol tot iedereen verteller is geweest.

RONDE 2:

voorbeelden en tegenvoorbeelden

- De deelnemers zoeken enkele voorbeelden en tegenvoorbeelden voor de metaforen van de andere twee vertellers, niet voor die van zichzelf. Deze worden per metafoor uitgewisseld. De verteller van de metafoor mag ten slotte aanvullen.

RONDE 3:

oog voor vertelde en verzwegen verhalen

- A en B bevragen C: hoe ligt de relatie tussen het verhaal van taal in de school dat je nu verteld hebt en het formele verhaal van de school?
- A en B bevragen C: ken je ook niet-vertelde verhalen uit jouw school, passend bij jouw metafoor?
- Daarna wisselen de rollen totdat iedereen zich verhouden heeft tot het formele verhaal van de school en de niet-vertelde verhalen.

2.

Alle ideeën worden samengebracht in plenum. Iedere groep licht kort de belangrijkste elementen die naar boven gekomen zijn, toe. De focus ligt op sterktes en zwaktes in de huidige situatie en de eventuele discrepantie tussen realiteit en het officiële verhaal van de school. Van hieruit kan er samen gekeken worden naar de gewenste situatie (voorzet op doelen formuleren) en wat hiervoor nodig is.

NAAM METHODIEK:

METAFOOR VOOR OPVOLGING

FASE VAN HET VERNIEUWINGSPROCES

F1 – BEELDVORMING	F2 – DOELGERICHT WERKPLAN	F3 – OPVOLGING EN MEETBAARHEID
		X

AIP-MODEL (ANALYSE VAN EEN INNOVATIEPROCES)

VISIE	ACTIVITEIT	ORGANISATIE
X	X	X

DOELGROEP:

het volledige leerkrachtenteam, eventueel kan je hier ook ouders bij uitnodigen.

TIJD: 2 uur.

DOELEN VAN DE WERKVORM:

- Klimaat van vertrouwen uitbouwen (vertrouwen geven faciliteert dat je ook vertrouwen krijgt)
- Gedragenheid creëren: ieder verhaal mag verteld worden (deelnemers krijgen het gevoel dat ze, vanuit hun eigen plek en rol in de school, zinvolle dingen kunnen vertellen en zeggen)
- Intensiteit en aandacht creëren
- Ruimte geven aan fantasie, intuïtie en gevoelens als bronnen van kennis waardoor verandering in gang gezet kan worden

WERKWIJZE:

1.

Er worden heterogene groepjes van drie gevormd. In deze groepjes zullen telkens twee groepsleden metaforen voor opvolging onderzoeken en de derde zal noteren en teruggeven wat opvalt in de gesprekken. Dit gebeurt in drie rondes.

RONDE 1:

zoeken van een goede metafoor voor opvolging van leerkrachten of kinderen in onze school

- B vraagt A: "Welk beeld komt er bij je naar boven als je denkt aan opvolging, meetbaarheid of begeleiding in onze school? Welke metafoor vind je karakteristiek voor de manier waarop men met opvolging of meetbaarheid omgaat in onze school?"
- A vertelt B het verhaal achter dit beeld.
- B vraagt A: "Onderkennen collega's jouw beeld?"
- C geeft een korte reflectie vanuit de rol van luisteraar: wat valt op in beide verhalen?
- Daarna wisselen A en B en C van rol tot iedereen verteller is geweest.

RONDE 2:

voorbeelden en tegenvoorbeelden

- De deelnemers zoeken enkele voorbeelden en tegenvoorbeelden voor de metaforen van de andere twee vertellers, niet voor die van zichzelf. Deze worden per metafoor uitgewisseld. De verteller van de metafoor mag ten slotte aanvullen.

RONDE 3:

oog voor vertelde en verzwegen verhalen

- A en B bevragen C: hoe ligt de relatie tussen het verhaal van opvolging, meetbaarheid en begeleiding dat je nu verteld hebt en het formele verhaal van de school?
- A en B bevragen C: ken je ook niet-vertelde verhalen uit jouw school, passend bij jouw metafoor?
- Daarna wisselen de rollen totdat iedereen zich verhouden heeft tot het formele verhaal van de school en de niet-vertelde verhalen.

2.

Alle ideeën worden samengebracht in plenum. Iedere groep licht kort de belangrijkste elementen die naar boven gekomen zijn toe. De focus ligt op sterktes en zwaktes in de huidige situatie en de eventuele discrepantie tussen realiteit en het officiële verhaal van de school. Van hieruit kan er samen gekeken worden naar de gewenste situatie (voorzet op doelen formuleren) en wat hiervoor nodig is.

NAAM METHODIEK:

COÖPERATIEF TAALBELEID VOOR LEZEN

FASE VAN HET VERNIEUWINGSPROCES

F1 – BEELDVORMING	F2 – DOELGERICHT WERKPLAN	F3 – OPVOLGING EN MEETBAARHEID
X	X	X

AIP-MODEL (ANALYSE VAN EEN INNOVATIEPROCES)

VISIE	ACTIVITEIT	ORGANISATIE
X	X	X

DOELGROEP:

het volledige leerkrachtenteam.

DOELEN VAN DE WERKVORM:

- Professionaliseren in de focus die je voor taal gekozen hebt en inspiratie opdoen.
- Inzicht krijgen in het proces van taalbeleid en wat daar in elke fase voor nodig is.

TIJD: 2 à 3 uur.

MATERIAAL:

- Beschikbaar voor iedereen: een materialentafel met flappen, stiften e.d.
- Per groep:
 - één opdrachtkaart. Elke groep krijgt een andere opdrachtkaart.
 - vijf bronnenkaarten. Indien je groepen van zes maakt, kopieer je één bronnenkaart dubbel voor de zesde deelnemer.
 - rollen om op te spelen.

WERKWIJZE:

Heterogene groepjes van vijf

WAT ER VOORAF GEBEURT

1. De zorgcoördinator en directie delen het team in in groepjes van vijf. De samenstelling is zo heterogeen mogelijk. Eventueel worden er ook rollen aan de groepsleden toegekend: wie is de organisator, reporter, tijdsbewaker, materiaalmeester en bemiddelaar?
2. De bronnenkaarten en de opdrachtenkaart worden gekopieerd en per groep in een omslag gestoken.
3. Het lokaal is zo ingericht dat men gemakkelijk in groepjes van vijf aan de slag kan. Voorzie een materialentafel waar de materiaalmeester het benodigde kan komen halen en terugleggen. Plak op elke tafel ook de letter van de bronnenkaart die er in de expertgroep samenkomt. Visualiseer deze expertgroepen op bord zodat alle mensen met bronnenkaart C in fase 2 meteen naar de juiste tafel lopen.

WAT ER TIJDENS GEBEURT

1. Verwoord bij het begin van deze oefening het doel:
 - Je doet deze oefening enerzijds om je inhoudelijk te verdiepen in taal en anderzijds om samen mee beleid te maken. Omdat een taalbeleid staat of valt met de samenwerking in een team, kiezen we ook voor een coöperatieve werkvorm om er samen mee aan de slag te gaan.
 - Elke groep krijgt vijf verschillende bronnenkaarten en een opdracht. Je hebt elkaars informatie nodig om de opdracht tot een goed einde te brengen. Jullie input zal de basis vormen van het taalbeleid dat we uitwerken.
 - Wij geven geen input maar begeleiden het proces. Timing en benodigde materialen vind je terug op de opdrachtkaart.
 - Na afloop presenteren we ons werk aan de hele groep. Iedereen doet mee aan die presentatie.
2. De organisatoren van deze werkvormen begeleiden de groepen waar nodig.
3. Tijdens de presentatie nemen zij notitie en bevragen zowel het product dat gepresenteerd wordt (haalbaarheid?) als het proces (hoe ging het samenwerken hierrond?).

WAT ER ACHTERAF GEBEURT

1. Wat gepresenteerd werd, vormt de basis van het taalbeleid. Hou dit bij, hang het op in je bureau of in de leraarskamer.
2. Op een volgende PV toont de directie en/of het kernteam aan hoe deze oefening bijgedragen heeft tot het huidige taalbeleidsplan. Wees zeer helder met welke input wel en met welke input geen rekening werd gehouden. Verwoord waarom (niet).

GOED OM TE WETEN:

- Het is handig dat de begeleider het startuur van de activiteit op bord zet. Zo iken alle tijdsbewakers zich op hetzelfde startuur en gaat men op hetzelfde moment naar de expertgroepen en terug. Op die manier is ook iedereen op hetzelfde moment klaar om te presenteren.
- In totaal worden er vier ontwerpprincipes besproken op de bronnenkaarten. Deze zijn:
 - **Ontwerpprincipe 1: de TO-tale aanpak.** Je werkt aan organisatie, activiteit en visie wanneer je een vernieuwingsproces begeleidt.
 - **Ontwerpprincipe 2: het klasniveau heeft voorrang.** Acties doe je altijd eerst voor de hele klas. Individueel remediëren is steeds je laatste stap.
 - **Ontwerpprincipe 3: volhouden!** Als je weet dat elke vernieuwing 7 tot 12 weken nodig heeft om effecten te zien, kan je makkelijker volhouden. Nieuwe dingen vaak doen, maakt dat je er expert in wordt en dat je vruchten kan plukken.
 - **Ontwerpprincipe 4: de drie functies van de directie.** In elk vernieuwingsproces heeft de directie een cruciale functie. Ze geeft richting (Waar gaan we naartoe? Welke effecten willen we zien?), ze biedt ondersteuning die past bij de noden van het team en volgt op.

GO!

NAAM METHODIEK:

COÖPERATIEF TAALBELEID VOOR MONDELINGE TAALVAARDIGHEID

FASE VAN HET VERNIEUWINGSPROCES

F1 – BEELDVORMING	F2 – DOELGERICHT WERKPLAN	F3 – OPVOLGING EN MEETBAARHEID
X	X	X

AIP-MODEL (ANALYSE VAN EEN INNOVATIEPROCES)

VISIE	ACTIVITEIT	ORGANISATIE
X	X	X

DOELGROEP:

het volledige leerkrachtenteam.

DOELEN VAN DE WERKVORM:

- Professionaliseren in de focus die je voor taal gekozen hebt en inspiratie opdoen.
- Inzicht krijgen in het proces van taalbeleid en wat daar in elke fase voor nodig is.

TIJD: 2 à 3 uur.

MATERIAAL:

- Beschikbaar voor iedereen: een materialentafel met flappen, stiften e.d.
- Per groep:
 - één opdrachtkaart. Elke groep krijgt een andere opdrachtkaart.
 - vijf bronnenkaarten. Indien je groepen van zes maakt, kopieer je één bronnenkaart dubbel voor de zesde deelnemer.
 - rollen om op te spelen.

WERKWIJZE:

Heterogene groepjes van vijf

WAT ER VOORAF GEBEURT

1. De zorgcoördinator en directie delen het team in in groepjes van vijf. De samenstelling is zo heterogeen mogelijk. Eventueel worden er ook rollen aan de groepsleden toegekend: wie is de organisator, reporter, tijdsbewaker, materiaalmeester en bemiddelaar?
2. De bronnenkaarten en de opdrachtenkaart worden gekopieerd en per groep in een omslag gestoken.
3. Het lokaal is zo ingericht dat men gemakkelijk in groepjes van vijf aan de slag kan.
4. Voorzie een materialentafel waar de materiaalmeester het benodigde kan komen halen en terugleggen. Plak op elke tafel ook de letter van de bronnenkaart die er in de expertgroep samenkomt. Visualiseer deze expertgroepen op bord zodat alle mensen met bronnenkaart C in fase 2 meteen naar de juiste tafel lopen.

WAT ER TIJDENS GEBEURT

1. Verwoord bij het begin van deze oefening het doel:
 - Je doet deze oefening enerzijds om je inhoudelijk te verdiepen in taal en anderzijds om samen mee beleid te maken. Omdat een taalbeleid staat of valt met de samenwerking in een team, kiezen we ook voor een coöperatieve werkvorm om er samen mee aan de slag te gaan.
 - Elke groep krijgt vijf verschillende bronnenkaarten en een opdracht. Je hebt elkaars informatie nodig om de opdracht tot een goed einde te brengen. Jullie input zal de basis vormen van het taalbeleid dat we uitwerken.
 - Wij geven geen input maar begeleiden het proces. Timing en benodigde materialen vind je terug op de opdrachtkaart.
 - Na afloop presenteren we ons werk aan de hele groep. Iedereen doet mee aan die presentatie.
2. De organisatoren van deze werkvormen begeleiden de groepen waar nodig.
3. Tijdens de presentatie nemen zij notitie en bevragen zowel het product dat gepresenteerd wordt (haalbaarheid?) als het proces (hoe ging het samenwerken hierrond?).

WAT ER ACHTERAF GEBEURT

1. Wat gepresenteerd werd, vormt de basis van het taalbeleid. Hou dit bij, hang het op in je bureau of in de leraarskamer.
2. Op een volgende PV toont de directie en/of het kernteam aan hoe deze oefening bijgedragen heeft tot het huidige taalbeleidsplan. Wees zeer helder met welke input wel en met welke input geen rekening werd gehouden. Verwoord waarom (niet).

GOED OM TE WETEN:

- Het is handig dat de begeleider het startuur van de activiteit op bord zet. Zo iken alle tijdsbewakers zich op hetzelfde startuur en gaat men op hetzelfde moment naar de expertgroepen en terug. Op die manier is ook iedereen op hetzelfde moment klaar om te presenteren.
- In totaal worden er vier ontwerpprincipes besproken op de bronnenkaarten. Deze zijn:
 - **Ontwerpprincipe 1: de TO-tale aanpak.** Je werkt aan organisatie, activiteit en visie wanneer je een vernieuwingsproces begeleidt.
 - **Ontwerpprincipe 2: het klasniveau heeft voorrang.** Acties doe je altijd eerst voor de hele klas. Individueel remediëren is steeds je laatste stap.
 - **Ontwerpprincipe 3: volhouden!** Als je weet dat elke vernieuwing 7 tot 12 weken nodig heeft om effecten te zien, kan je makkelijker volhouden. Nieuwe dingen vaak doen, maakt dat je er expert in wordt en dat je vruchten kan plukken.
 - **Ontwerpprincipe 4: de drie functies van de directie.** In elk vernieuwingsproces heeft de directie een cruciale functie. Ze geeft richting (Waar gaan we naartoe? Welke effecten willen we zien?), ze biedt ondersteuning die past bij de noden van het team en volgt op.

GO!

NAAM METHODIEK:

COÖPERATIEF TAALBELEID VOOR SCHRIJVEN

FASE VAN HET VERNIEUWINGSPROCES

F1 – BEELDVORMING	F2 – DOELGERICHT WERKPLAN	F3 – OPVOLGING EN MEETBAARHEID
X	X	X

AIP-MODEL (ANALYSE VAN EEN INNOVATIEPROCES)

VISIE	ACTIVITEIT	ORGANISATIE
X	X	X

DOELGROEP:

het volledige leerkrachtenteam.

DOELEN VAN DE WERKVORM:

- Professionaliseren in de focus die je voor taal gekozen hebt en inspiratie opdoen.
- Inzicht krijgen in het proces van taalbeleid en wat daar in elke fase voor nodig is.

TIJD: 2 à 3 uur.

MATERIAAL:

- Beschikbaar voor iedereen: een materialentafel met flappen, stiften e.d.
- Per groep:
 - één opdrachtkaart. Elke groep krijgt een andere opdrachtkaart.
 - vijf bronnenkaarten. Indien je groepen van zes maakt, kopieer je één bronnenkaart dubbel voor de zesde deelnemer.
 - rollen om op te spelden.

WERKWIJZE:

Heterogene groepjes van vijf

WAT ER VOORAF GEBEURT

1. De zorgcoördinator en directie delen het team in in groepjes van vijf. De samenstelling is zo heterogeen mogelijk. Eventueel worden er ook rollen aan de groepsleden toegekend: wie is de organisator, reporter, tijdsbewaker, materiaalmeester en bemiddelaar?
2. De bronnenkaarten en de opdrachtenkaart worden gekopieerd en per groep in een omslag gestoken.
3. Het lokaal is zo ingericht dat men gemakkelijk in groepjes van vijf aan de slag kan. Voorzie een materialentafel waar de materiaalmeester het benodigde kan komen halen en terugleggen. Plak op elke tafel ook de letter van de bronnenkaart die er in de expertgroep samenkomt. Visualiseer deze expertgroepen op bord zodat alle mensen met bronnenkaart C in fase 2 meteen naar de juiste tafel lopen.

WAT ER TIJDENS GEBEURT

1. Verwoord bij het begin van deze oefening het doel:
 - Je doet deze oefening enerzijds om je inhoudelijk te verdiepen in taal en anderzijds om samen mee beleid te maken. Omdat een taalbeleid staat of valt met de samenwerking in een team, kiezen we ook voor een coöperatieve werkvorm om er samen mee aan de slag te gaan.
 - Elke groep krijgt vijf verschillende bronnenkaarten en een opdracht. Je hebt elkaars informatie nodig om de opdracht tot een goed einde te brengen. Jullie input zal de basis vormen van het taalbeleid dat we uitwerken.
 - Wij geven geen input maar begeleiden het proces. Timing en benodigde materialen vind je terug op de opdrachtkaart.
 - Na afloop presenteren we ons werk aan de hele groep. Iedereen doet mee aan die presentatie.
2. De organisatoren van deze werkvormen begeleiden de groepen waar nodig.
3. Tijdens de presentatie nemen zij notitie en bevragen zowel het product dat gepresenteerd wordt (haalbaarheid?) als het proces (hoe ging het samenwerken hierrond?).

WAT ER ACHTERAF GEBEURT

1. Wat gepresenteerd werd, vormt de basis van het taalbeleid. Hou dit bij, hang het op in je bureau of in de leraarskamer.
2. Op een volgende PV toont de directie en/of het kernteam aan hoe deze oefening bijgedragen heeft tot het huidige taalbeleidsplan. Wees zeer helder met welke input wel en met welke input geen rekening werd gehouden. Verwoord waarom (niet).

GOED OM TE WETEN:

- Het is handig dat de begeleider het startuur van de activiteit op bord zet. Zo ijkten alle tijdsbewakers zich op hetzelfde startuur en gaat men op hetzelfde moment naar de expertgroepen en terug. Op die manier is ook iedereen op hetzelfde moment klaar om te presenteren.
- In totaal worden er vier ontwerpprincipes besproken op de bronnenkaarten. Deze zijn
 - **Ontwerpprincipe 1: de TO-tale aanpak.** Je werkt aan organisatie, activiteit en visie wanneer je een vernieuwingsproces begeleidt.
 - **Ontwerpprincipe 2: het klasniveau heeft voorrang.** Acties doe je altijd eerst voor de hele klas. Individueel remediëren is steeds je laatste stap.
 - **Ontwerpprincipe 3: volhouden!** Als je weet dat elke vernieuwing 7 tot 12 weken nodig heeft om effecten te zien, kan je makkelijker volhouden. Nieuwe dingen vaak doen, maakt dat je er expert in wordt en dat je vruchten kan plukken.
 - **Ontwerpprincipe 4: de drie functies van de directie.** In elk vernieuwingsproces heeft de directie een cruciale functie. Ze geeft richting (Waar gaan we naartoe? Welke effecten willen we zien?), ze biedt ondersteuning die past bij de noden van het team en volgt op.

GO!

NAAM METHODIEK:

MIJN TAALVERHAAL

FASE VAN HET VERNIEUWINGSPROCES

F1 – BEELDVORMING	F2 – DOELGERICHT WERKPLAN	F3 – OPVOLGING EN MEETBAARHEID
X	X	X

AIP-MODEL (ANALYSE VAN EEN INNOVATIEPROCES)

VISIE	ACTIVITEIT	ORGANISATIE
X	X	X

DOELGROEP:

het hele team van de basisschool: leerkrachten en ondersteuners. Eventueel kunnen ook ouders of afgevaardigden van de ouderraad hieraan deelnemen.

DOELEN VAN DE WERKVORM:

- Perspectiefname (van de leerder).
- Ruimte geven aan fantasie, intuïtie en gevoelens als bronnen van kennis waardoor verandering in gang gezet kan worden.
- Nadenken over visie in combinatie met organisatie en actie.

TIJD:

- Indien men een vooropdracht deed, duurt deze activiteit ongeveer 45 minuten.
- Wanneer men zonder vooropdracht begint, heeft men 60 minuten nodig.
- De tijdsduur hangt af van de groeps-grootte. Maak daarom best groepjes van 3 of 4 personen.

WERKWIJZE:

1. (Voor)opdracht: schrijf een verhaal van ongeveer 400 woorden over een ontmoeting die jouw taalvaardigheid (spreken, lezen, schrijven of luisteren) gestimuleerd heeft in je eigen schoolloopbaan, of kies een ontmoeting die een negatief effect heeft gehad op je taalvaardigheid. Ga daarbij in op de volgende vragen:

- Wie ontmoette je? Met welke aanleiding?
- Wat was de situatie?
- Wat gebeurde er? Wat werd er gezegd?
- Hoe heeft dat doorgewerkt in jouw taalvaardigheid en wie jij nu bent?

Begin je verhaal met de zin:

'Het was [...] en ik ontmoette [...].' Het is belangrijk dat je het verhaal ook kunt voorlezen. Hoe beter het verhaal voor te lezen is, hoe beter het effect.

2. De deelnemers lezen hun verhaal voor in groepen van drie. De groepsleden reageren kort op elk verhaal door te benoemen welk gevoel of associatie het bij hen oproept. Let op: het is uitdrukkelijk niet de bedoeling om in discussie te gaan over het verhaal, tips of suggesties te geven of het op wat voor manier dan ook in twijfel te trekken! Het vergt een goede begeleiding om dit te bewaken.

3. Wanneer iedereen aan het woord geweest is, leggen de groepen met behulp van de volgende vragen de verbinding met de huidige situatie op school en de gewenste toekomst.

- Wat is van belang in je verhaal? Waar gaat het over?
- Waar komen deze zaken in de knel?
- Wat is kenmerkend voor onze school als het hierover gaat?
- Wat vinden we samen krachtig en waar willen we meer op inzetten?
- Hoe kunnen we dat concreet doen? Wat hebben we hiervoor nodig?

Het is belangrijk dat het doel van dit gesprek duidelijk wordt meegegeven: uiteindelijk moet ieder groepje komen tot enkele concrete doelen en/of acties. Deze ideeën zullen dan het uitgangspunt vormen voor het opstellen van een doelgericht werkplan.

BRONVERMELDING: WERKVORM NAAR COCKY
FORTUIN-VAN DER SPEK, HARTGER WASSINK,
AAT VAN DER HARST EN BAS VAN DEN BERG,
ONZE SCHOOL IS EEN VERHAAL. CPS, 2011

NAAM METHODIEK:

PLACEMATMETHODE

FASE VAN HET VERNIEUWINGSPROCES

F1 – BEELDVORMING	F2 – DOELGERICHT WERKPLAN	F3 – OPVOLGING EN MEETBAARHEID
		X

AIP-MODEL (ANALYSE VAN EEN INNOVATIEPROCES)

VISIE	ACTIVITEIT	ORGANISATIE
X	X	X

DOELGROEP:

het hele team van de basisschool: leerkrachten en ondersteuners. Eventueel kunnen ook ouders of afgevaardigden van de ouderraad hieraan deelnemen.

DOELEN VAN DE WERKVORM:

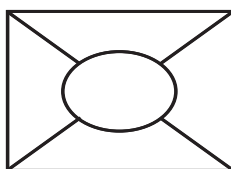
vernieuwing opvolgen: sterktes uitspreken, noden in kaart brengen ...

TIJD: 15 minuten.

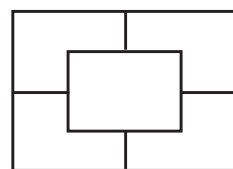
INHOUD/MATERIAAL:

1. Document met kwaliteitscriteria voor de gekozen acties (zelf op te stellen)
2. Placemat met citaten (zie toolbox)

VARIANT 1



VARIANT 2



3. Kaartjes met vragen (zie toolbox)

- Lukt het mij om de geplande acties vaak genoeg uit te voeren?
 - Zo ja: wat is hierin ondersteunend?
 - Zo neen: waaraan ligt dit?
- Over de kwaliteit van de acties:
 - In welk kwaliteitscriterium* ben ik het sterkst en waarom?
 - Wat is voor mij het moeilijkst en waarom? (*Neem voor deze vraag de vooropgestelde lijst met kwaliteitscriteria erbij.)
- Welk effect van de vernieuwing merk ik bij mezelf?
- Merk ik al een effect bij de leerlingen?
 - Zo ja: welk?
 - Zo neen: zijn we er al lang genoeg mee bezig?

WERKWIJZE:

Elke groep krijgt een kopie van de bijgevoegde placemat op een groot blad papier (A3 of groter). In de rechthoek in het midden komt uiteindelijk de consensus. De andere vlakken vormen een persoonlijk veld per persoon.

1. De teamleden krijgen een vraag te horen of ontvangen per groep een vragenkaartje dat in het midden wordt gelegd. De citaten in de kantlijn kunnen inspirerend werken.
2. Ieder teamlid denkt eerst in stilte na en noteert een eigen antwoord in zijn/haar eigen veld of schrijft zoveel mogelijk ideeën/reacties neer binnen de daarvoor gegeven tijd (eventueel op post-its die dan op het eigen veld gekleefd worden).
3. De teamgenoten bespreken dit vervolgens met elkaar. Men probeert tot een gemeenschappelijk antwoord te komen. Als men het eens is, schrijft men de consensus in het middelste vak.



BELANGRIJK: Op voorhand moet er richting gegeven worden door kwantiteits- en kwaliteitscriteria te duiden (liefst ook opgesteld samen met het hele team). Vragen die hierin centraal staan zijn: Wanneer vinden we dat bepaalde acties vaak genoeg worden uitgevoerd? Wanneer vinden we bepaalde acties kwaliteitsvol?

YOUR PLAN



REALITY



GO!

NAAM METHODIEK:

HOEKENDEBAT

FASE VAN HET VERNIEUWINGSPROCES

F1 – BEELDVORMING	F2 – DOELGERICHT WERKPLAN	F3 – OPVOLGING EN MEETBAARHEID
	X	

AIP-MODEL (ANALYSE VAN EEN INNOVATIEPROCES)

VISIE	ACTIVITEIT	ORGANISATIE
X	X	X

DOELGROEP:

het hele team van de basisschool:
leerkrachten en ondersteuners.

DOELEN VAN DE WERKVORM:

samen tot gedragen acties komen.

TIJD: 5 minuten per actie.

TIPS:

- Geef mee dat aanvankelijke keuzes verschillend kunnen zijn van definitieve keuzes.
- Variant op het slot: de acties liggen achteraf opnieuw verspreid in het lokaal op flappen. Iedereen krijgt een set groene, oranje en rode kleefbolletjes en moet op iedere flap een groen (akkoord), oranje (akkoord, mits extra ondersteuning) of rood (niet akkoord) bolletje kleven.

WERKWIJZE:

1. Het team krijgt een actie met een aantal keuzemogelijkheden. Drie hoeken (of bepaalde plekken) in het lokaal stellen telkens één van de keuzemogelijkheden voor. Ieder kiest individueel voor één hoek en gaat daar naartoe. De keuzemogelijkheden zijn:
 - Deze actie vind ik zinvol en haalbaar.
 - Deze actie vind ik zinvol maar moeilijk haalbaar.
 - Deze actie vind ik niet zinvol.
2. In de hoek van hun keuze praten de deelnemers (in duo's) over hun keuze en zoeken ze naar argumenten daarvoor. In de b-hoek denkt men ook na over concrete noden (ondersteuning, organisatorische aspecten ...).
3. Daarna wordt het debat tussen de verschillende hoeken geopend: de keuzes worden beargumenteerd ten opzichte van elkaar.
4. Tot slot gaat ieder terug naar zijn/haar eigen plaats en noteert zijn/haar keuze met belangrijkste argument op een actiedocument (zie toolbox). Deze documenten worden later opgehaald en zullen voor het kernteam de basis vormen voor de verfijning van het actieplan.

NAAM METHODIEK:

SAMEN GROENE ACTIES KIEZEN

FASE VAN HET VERNIEUWINGSPROCES

F1 – BEELDVORMING	F2 – DOELGERICHT WERKPLAN	F3 – OPVOLGING EN MEETBAARHEID
	X	

AIP-MODEL (ANALYSE VAN EEN INNOVATIEPROCES)

VISIE	ACTIVITEIT	ORGANISATIE
X	X	X

DOELGROEP:

het hele team van de basisschool:
leerkrachten en ondersteuners.

DOELEN VAN DE WERKVORM:

samen tot gedragen acties komen.

TIJD: 25 minuten tot 1 uur.

WERKWIJZE:

1. Vooraf stelt het kernteam samen met de directie en de zorgcoördinator **12 tot 15 acties** voor die men kan doen op school- en klasniveau in functie van de gekozen prioriteit in het eigen taalbeleid. Elke actie wordt op een sticker geprint (bijvoorbeeld op een stickervel voor naametiketten, zie toolbox). Idealiter is er op dat stickervel nog wat witruimte, zodat leerkrachten desgewenst zelf nog acties kunnen aanvullen.
2. Op een PV worden die acties voorgesteld en uitgelegd. Elke leerkracht krijgt een eigen stickervel met die acties op. Tijdens de uitleg ordenen leerkrachten de stickers op een eigen apart A4-blad (zie toolbox). Dat A4-blad heeft een **groene, oranje en rode kolom**. In de groene kolom plakken alle leerkrachten individueel minstens drie acties die voor hen betekenisvol en haalbaar zijn. In de oranje kolom plakken ze twee acties die voor hen belangrijk zijn, maar waar ondersteuning voor nodig is. In de rode kolom plakken ze ten slotte één sticker die voor hen te ver van hun bed is. Leerkrachten mogen alle stickers gebruiken, maar ze mogen zich ook tot drie groene, twee oranje en één rode beperken. Wanneer men niets bij groen wil plakken uit de aangereikte acties, kan dat enkel als men zelf drie acties aan draagt die voor deze persoon wel in de groene kolom passen.

3. De zorgcoördinator of het kernteam haalt de A4-bladen weer op. Zij **turven** welke acties in respectievelijk de groene, oranje en rode kolom geplakt werden. Dat overzicht wordt aan leerkrachten teruggegeven op een volgende PV. Bijvoorbeeld: 'Werken met herhaald voorlezen in de kleuterklas werd door zes van de negen leerkrachten bij groen geplakt, twee leerkrachten plakten het bij oranje en één leerkracht plakte die actie bij rood.'
4. Minstens drie groene acties worden in het huidige schooljaar nog in de realiteit gebracht. In een volgend schooljaar neemt men andere groene of oranje acties op. Voor de oranje acties voorziet men de ondersteuning die daartoe nodig is. Rode acties worden uit het beleidsplan gehaald.

MATERIAAL:

- één stickervel met acties voor elke leerkracht
- één blad met een groene, oranje en rode kolom voor elke leerkracht
- nadien één turfblad voor degene die de oefening verwerkt

VOORBEELD:

- Enkele voorbeelden van acties die je bij een taalbeleid met focus begrijpend lezen op een stickervel kan printen, vind je hieronder.
 - Merk op dat we de acties bewust kort omschrijven. Het is de uitleg van de zorgcoördinator tijdens de PV die de acties voor leerkrachten meer betekenis kan geven.
 - Je merkt ook dat er acties bij zitten die in het AIP-model bij organisatie toegewezen kunnen worden, acties die visieversterkend zijn en acties die de activiteit in de klas of klasoverschrijdend beschrijven.
- Voorbeelden van acties bij begrijpend lezen:
 - **toetsen onder de loep nemen:** meten ze effectief tekstbegrip?
 - lessen uit de **handleiding aanpassen**
 - **strategieën modelleren**
 - strategieën met collega's uitwisselen
 - **overleg** over begrijpend lezen installeren
 - begrijpend lezen als prioriteit **op elke PV 30 minuten tijd geven**
 - **bijscholen** in begrijpend lezen
 - leren van elkaars **interne expertise**
 - voor begrijpend lezen aan **co-teaching** doen
 - ook in **andere lessen** bewust inzetten op begrijpend lezen
 - begrijpend lezen verbinden met begrijpend **luisteren**
 - **meer voorlezen** en de transfer naar lezen maken
 - de strategieën **vooraf, tijdens en na** het lezen voordoen, de leerkracht doet mee en kinderen doen na
 - leerkrachten **kleuter- en lager** onderwijs hun luister- en leesstrategieën naadloos op elkaar af laten stemmen
 - de **pictogrammen** die gebruikt worden in de kleuterklas in de bespreking van een verhaal terug laten komen in het lager onderwijs
 - ...

GO!