

GMK-model Taalcoaching

Het Geïntegreerd Methodisch Kader Taalcoaching van SLN: schema en beschrijving



Vlaams Steunpunt Lokale Netwerken vzw
Reigerstraat 10 - 9000 Gent
T. 09/220 84 31 - F. 09/220 81 73
info@sln.be - www.sln.be



I. Situering

Taalondersteuning zit al geruime tijd ingebed in de werking van de SLN-leden. Om de methodieken en werkvormen die op het terrein al ontwikkeld waren te bundelen en de professionalisering van de taalcoaches verder te ondersteunen, werkte SLN een geïntegreerd methodisch kader uit. De bestaande methodieken rond taalcoaching werden geïnventariseerd en gekoppeld aan een overzichtelijk stappenplan om taalcoaching op te zetten. Dit model werd 'GMK-model' gedoopt en heeft als doel een houvast te bieden aan de taalcoaches. Het kan als checklist gebruikt worden bij het opstarten, uitvoeren en evalueren van een taalcoachingstraject.

Het model werd samen met de sector ontwikkeld. In 2011 organiseerde SLN een Taskforce Taalcoaching. Deze delegatie van ervaren organisaties werkte een visie uit rond de methodische uitgangspunten van Taalcoaching. Tijdens het werkproces naar een overkoepelend methodisch kader, werd ook een procesmatige beschrijving uitgewerkt. Een tweede luik van de Taskforce Taalcoaching bestond uit de verzameling en inventarisatie van de verschillende bestaande methodieken van Taalcoaching. De verschillende producten van de Taskforce Taalcoaching werden in een volgende stap geïntegreerd en aangevuld in één model: het GMK-model.

De eerste versies van het GMK-model werden verder verfijnd op basis van enkele individuele gesprekken met ervaren taalcoaches. Na een verdere uitwerking werd het model voorgelegd aan de praktijkwerkgroepen Job-/taalcoaching en Taalcoaching op de opleidingsvloer. Hun feedback werd meegenomen bij de opmaak van deze versie (december 2011).

II. Wat is het GMK-model?

Het GMK-model bevat:

- De mogelijke stappen binnen een taalcoachingstraject
- De verplichte acties voor promotoren die coachen met VIA-middelen (**aangeduid in rood**)
- De gemiddelde tijdsinvestering per stap (illustratief)
- De beschikbare documentatie en methodieken





Het model wordt geactualiseerd en bevat zowel de methodieken die reeds gebruikt worden, als de inzichten die binnen de vorming taalcoaching toegelicht worden. De tijdsinvenstering per fase is louter illustratief en gaat uit van een gemiddelde trajectduur van 40u.

Aan het einde van het schema worden de verschillende fases nog eens kort beschreven: *Het coachingstraject in een notendop.*

III. Hoe te gebruiken?

De documentatie en methodieken, vermeld in dit model, werden online verzameld in een **database voor Taalcoaching**.

Toegang tot de database verloopt via de ledensectie van SLN. Wie nog geen login heeft voor de ledensectie, kan deze aanvragen via mail naar info@sln.be. Men kan hier meer informatie terugvinden rond de vermelde documentatie/methodiek of deze meteen downloaden.

	Acties	Toelichting / deelstappen	Documentatie en methodieken
Vorbereiding	Voorwaarden voor Taalcoaching nagaan  30' – 1 uur	Voldoet werkgever/opleiding aan de voorwaarden? Voldoet kandidaat aan de voorwaarden?	Afsprakenkader taal- en jobcoaching met VIA-middelen (VDAB en SLN) Routing 'Starten met Taalcoaching op de opleidingsvloer' (VDAB en SLN) Projectfiches Job- en Taalcoaching en TCOV (VDAB)
	Gesprek met werkgever/instructeur  1 – 2 uur	Informeren en overtuigen van de meerwaarde van taalcoaching Wederzijds engagement bespreken	Tips voor het creëren van een taalbeleid op de werkvloer (Klare Taal Rendeert) De G-factor in uw bedrijf of organisatie (Ministerie van Onderwijs)
	Gesprek met kandidaat  1 uur	Nagaan verwachtingen, motivatie en persoonlijke doelstellingen	
	Afspraken vastleggen in overeenkomst  30' – 1 uur	Opstellen taal- of jobcoachings-overeenkomst (voor de drie partijen) Registreren in Mijn Loopbaan/CVS	Model Taalcoachingsovereenkomst Handleiding Mijn Loopbaan/CVS: begeleiding tijdens opleiding (VDAB) Handleiding Mijn Loopbaan/CVS: begeleiding jobcoach (VDAB) Aandachtspunten registreren Job-/taalcoaching in Mijn Loopbaan/CVS (SLN)

Startfase 1e week	<p>Verzamelen van achtergrondinformatie</p> <p>🕒 1-2 uur</p>	<p>Doorlichten van werk/opleiding: taalgebruik, gevraagde competenties</p> <p>Inzicht krijgen in wat geleerd moet worden bij job/opleiding en het benodigde taalniveau.</p>	<p>Werkvloer Taalscan (online via Klare Taal Rendeert) Doelstellingen als checklist (VDAB)</p> <p>Opleidingsvloer Observatieschema gedragsindicatoren instructeur (Vokans) Overzicht basiscompetenties opleiding schilder (Wonen en werken Opleiding i.s.m. Open School Leuven-Hageland)</p>
	<p>Intake en screening deelnemer</p> <p>🕒 3 uur</p>	<p>Opleidingsvloer: functionele screening</p> <p>Verzamelen achtergrondinformatie deelnemer: nagaan competenties, leerstijl,...</p> <p>Eventueel doorverwijzen naar logopedist, Huis van het Nederlands, CBE,...</p> <p>Mijn Loopbaan/CVS: Formulier inzage-recht dossier laten invullen</p>	<p>Taalscreening Taalvaardigheidstesten promotoren werkvloer (Vokans, Mentor) Taalvaardigheidstesten promotoren opleidingsvloer (Vokans, Mikst, Web, Wonen en Werken Opleiding) Toetstips (CNaVT)</p> <p>Intake Intakeformulier taalcoaching (Stebo) GROW-model voor coaching (OTC Gent) Competenties en talenten ontdekken: De Goudzoeker (Vokans) en De Talentendoos (Mentor) Vragenlijst taalgebruik buiten het werk (Vokans) Kennismakingskaartjes (Mikst)</p> <p>Achtergrondliteratuur: Beroepenfiches VDAB ERK-niveaus voor taalvaardigheid (Taalunieversum) Invloed van leerderskenmerken op taalverwerving (CTO) www.erknederlands.org</p>

	<p>Strategie bepalen en registreren in Mijn Loopbaan/CVS</p> <p>🕒 1 uur</p>	<p>Taalgebruikssituaties in kaart brengen – opsplitsen in taaltaken en doelen formuleren</p> <p>Formuleren van talige doelen (maximum 3)</p> <p>Taalactieplan opstellen</p> <p>Registratie van talige doelen en relevante informatie in Mijn Loopbaan/ CVS</p>	<p>Werkschema talige doelen formuleren (CTO) Toelichting rond talige doelen (VDAB)</p> <p>Voorbeeld Taalactieplan en talige doelen (Groep Intro) Lijst werktaken en talige taken horeca (Mikst)</p> <p>Achtergrondliteratuur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werk en Taal (Uitgeverij Coutinho) • Leren Spreken (Uitgeverij Coutinho)
	<p>Gesprek met werkgever/instructeur</p> <p>🕒 1 uur</p>	<p>Taalactieplan aftoetsen</p> <p>Taakverdeling bespreken</p>	<p>Taaltips op de werkvloer (Klare Taal rendeert)</p> <p>Taaltips op de opleidingsvloer (Klare Taal Rendeert)</p> <p>Voorbeeld Taal- en technisch programma, opgesteld door technisch instructeur en taalcoach (Wonen en Werken Opleiding)</p>

Coachingsfase

Taalcoaching = maatwerk. De hiernaast vermelde acties zijn niet gerangschikt in chronologische volgorde of volgens relevantie, maar geven weer welke mogelijkheden een taalcoach heeft. Elke coach stelt zo zijn eigen 'menu-op-maat' samen.

<p>Individuele coaching</p> <p>🕒 12 uur</p> <p>Collectieve coachingsmomenten</p> <p>Kleine groepjes van maximaal 4 deelnemers</p> <p>🕒 3 uur/deelnemer</p>	<p>Sociaal Nederlands, gericht op vocabularium en verbeteren van de communicatie</p> <p>Stimuleren van taalproductie en communicatie tussen deelnemer(s) en omgeving</p> <p>Feedback geven aan deelnemer over verloop taalcoaching</p> <p>Advies geven rond taalstimulerende activiteiten buiten werk/opleiding</p> <p>Oefeningen en materiaal inzetten in functie van een <u>taakgerichte activiteit</u> (CTO)</p>	<p>Methodieken SLN-leden</p> <p>Werken met een taalmeter of taalpeter</p> <p>Werken met een logboek (Steunpunt tewerkstelling)</p> <p>Werken met scenario's – 3 denkoefeningen (Groep Intro)</p> <p>TPR-methodiek (Vokans)</p> <p>Taakgericht werken (CTO)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Overzicht methodieken-paradigma (CTO) ➤ Kenmerken taakgerichte activiteit <p>Werken met competenties en sociale vaardigheden:</p> <p>Werken met competenties bij laagtaalvaardigen: De Goudzoeker (Vokans)</p> <p>De Talentendoos (Mentor)</p> <p>Goldstein-methodiek (Mikst)</p> <p>Situaties om competenties te bespreken tijdens Jobcoaching (Vokans)</p> <p>Competentiewoordenboek (Vokans)</p> <p>Oefeningen en voorbeelden</p> <p>Overzicht korte activiteiten (Vokans)</p> <p>Oefening huishoudelijk reglement (Vokans)</p> <p>Oefening kernkwadranten, tips en tops, locus of control, invuloefeningen, persoonlijke woordenlijst (Stebo)</p> <p>Oefeningen tijdens de opleiding (Wonen enWerken Opleiding)</p> <p>Oefening rond het stagecontract (Mikst)</p> <p>Ondersteunend materiaal</p> <p>Beeldwoordenboek Horeca Vlaanderen</p> <p>Beeldwijzer Thuiszorg</p> <p>Wablieft-krant</p> <p>Zakwoordenboekjes Huis van het Nederlands</p> <p>Pictogrammen opleiding schilder, poetsen, bouw (Stebo)</p> <p>Prentenkaarten opleiding monteur CV (Groep Intro)</p> <p>Tips Nederlands op de werkvloer (Kopa)</p>
---	---	--

			<p>Plaatsen om Nederlands te oefenen buiten het 'klaslokaal' Taalboulevard</p> <p>Instructiefilmpjes rond verschillende thema's: www.wezooz.be</p> <p>Didactisch materiaal uitlenen: Materialenbank Docatlas Antwerpen Provinciehuis Limburg</p>
	<p>Observatie op de werkvloer of opleidingsvloer/ Stagebezoeken</p> <p>🕒 1 uur</p>	<p>Zowel observeren van de cursist/werknemer als omgeving om te kijken waar extra ondersteuning nodig is.</p> <p>Tussentijds feedback geven aan deelnemer over verloop taalcoaching.</p>	<p>Werkvloer Tussentijdse evaluatie voor de werknemer (Kopa)</p> <p>Opleiding</p>

	<p>Coaching van de omgeving</p> <p>🕒 1 uur</p>	<p><u>Werkvloer:</u> Structurele feedbackgesprekken: opvolgen acties uit het taalactieplan, overleggen over bijsturing</p> <p>Tips rond onthaal- en taalbeleid, Tips communicatie met laagtaalvaardige werknemers/cursisten</p> <p>Talig toegankelijk maken van werkomgeving</p> <p><u>Opleidingsvloer:</u> Structurele feedbackgesprekken: toegankelijkheid cursusmateriaal en instructie, tips om in te spelen op taalvaardigheid Sensibiliseren van medecursisten</p> <p>Talige toegankelijkheid van opleiding (cursusmateriaal, atelier,...) bevorderen</p>	<p>Op de werkvloer Goede voorbeelden op de werkvloer (Klare Taal Rendeert)</p> <p>Mini-enquête taal-coachen als begeleider (OTC Gent) Oefening 'Wat herken jij in je werkomgeving?' (OTC Gent) Toelichting inspiratiekaarten (OTC Gent)</p> <p>Tijdens de opleiding Tips voor het ontwikkelen van cursussen voor anderstaligen (<i>Synerjob</i>)</p> <p>Handleiding bij cursus 'Taalgericht ICT' voor cursisten met beperkte kennis Nederlands (Mikst)</p>
	<p>Registreren in Mijn Loopbaan/CVS</p> <p>🕒 10' per gesprek</p>	<p>Verschillende stappen binnen het taalcoachingsproces noteren in Mijn Loopbaan/CVS</p>	<p>Handleiding Mijn Loopbaan/CVS (VDAB)</p>

Evaluatie	Evaluatie met deelnemer	<p>Eindgesprek: feedback, advies over verdere loopbaan</p> <p>Invullen tevredenheidsmeting</p>	<p>Werken met competenties</p> <p>De Goudzoeker (Vokans)</p> <p>Talentendoos (Mentor)</p> <p>Tevredenheidsmeting (SLN)</p> <p>Oefening stellingenspel evaluatie van de stage (Mikst)</p>
	Evaluatie met werkgever/instructeur	<p>Werkvloer: werkgever ondertekent het actieplan, waarin resultaat van de coaching vermeld staat</p> <p>Reflectie op verloop taalcoaching</p> <p>Tips aanreiken rond onthaal – en taalbeleid binnen de organisatie, diversiteitsplan</p> <p>Invullen tevredenheidsmeting</p>	<p>Werkgever sensibiliseren rond taal op de werkvloer, tips, ... (Klare Taal Rendeert)</p> <p>Werk maken van diversiteit in een organisatie: 'Diversiteit werkt' (Vlaamse overheid)</p> <p>Tevredenheidsmeting werkvloer (ledensectie SLN)</p> <p>Tevredenheidsmeting opleidingsvloer (ledensectie SLN)</p>
	Einde taalcoaching registreren in Mijn Loopbaan/CVS	<p>Einde van de taalcoaching registreren in Mijn Loopbaan/CVS: 'Stopgezet' (ontslag, vroegtijdig afgehaakt) of 'Uitgevoerd' (begeleiding voltooid/persoon nog aan het werk)</p>	<p>Handleiding Mijn Loopbaan/CVS (VDAB)</p>
Nazorg	Deelnemer verder (passief) opvolgen		

HET COACHINGSTRAJECT IN EEN NOTENDOP

Vorbereiding

Deze eerste fase bevat de administratieve handelingen die nodig zijn om een taalcoachingstraject aan te vatten. Hierbij wordt zowel gekeken of de werknemer voldoet aan de voorwaarden voor taalcoaching (bv. binnen de VIA-subsidiering) als nagegaan of de werknemer en werkgever beiden openstaan voor de coaching. Duidelijke informatie en het aanbieden van oplossingen voor concrete knelpunten op de werk- of opleidingsvloer, kunnen hier een werkgever/opleiding over de streep trekken. Het GMK-model bevat achtergrondliteratuur die hierbij kan helpen. Daarnaast moeten de verwachtingen van alle betrokken partijen helder zijn. Deze eerste verkennende fase vormt een belangrijke stap om te beslissen of de coaching al dan niet kan opgestart worden en om te detecteren waar de mogelijke knelpunten liggen.

Start van de taalcoaching

Het vergt tijd om **op de werkvloer** de leervraag te bepalen: in een gesprek met de werkgever/leidinggevende moet gekeken worden welke taalvaardigheden en taalhandelingen regelmatig aan de orde zijn op de werkvloer en van belang zijn voor het goed functioneren van de werknemer. Het is dan ook moeilijk om vooraf te bepalen waar aan gewerkt moet worden en het taalactieplan in detail vast te stellen. Op de werkvloer wordt voor het bepalen van de beginsituatie weinig gebruik gemaakt van gestandaardiseerde toetsen. Meestal gebeurt dit door observatie of assessment.

Wanneer in het gesprek duidelijk wordt dat de werkgever of werknemer onrealistische verwachtingen heeft, kan een meting van het taalniveau helpen om deze verwachtingen bij te stellen. Gestandaardiseerde en valide toetsen ontwikkelen is een taak voor NT2-experts. Een bruikbaar alternatief is de website www.erknederlands.org. Deze laat zien wat een NT2-leerder kan uitvoeren op een bepaald niveau van het ERK. Hiermee kan men aan een werkgever of instructeur onderbouwen op welk niveau iemand functioneert en welke progressie mogelijk is. Daarnaast kan ook de Taalscan van Huis van het Nederlands helpen om het taalgebruik op de werkvloer in kaart te brengen en te objectiveren.

Voor de intake met de werknemer zijn in het GMK-model standaarddocumenten en mogelijke alternatieven om dit in spelvorm aan te pakken, opgenomen.

Voor het bepalen van het beginniveau van de deelnemer wordt bij taalcoaching **op de opleidingsvloer** meer gebruik gemaakt van gestandaardiseerde toetsen. Daarnaast kunnen ook eigen testen worden ingezet. Hierdoor is een meer specifieke nulmeting mogelijk. Voor het bepalen van de leervraag kan in overleg met de docent of instructeur bepaald worden welke taalvaardigheden de deelnemer moet ontwikkelen en beheersen in het kader van de opleiding. Daarvoor kunnen taalprofielen per opleiding worden opgesteld. Het maatwerk bestaat er hier voornamelijk uit dat op basis van de beginsituatie voor elke deelnemer gekeken moet worden wat hij nog moet leren en welke materialen en werkvormen het beste passen bij zijn leerstijl en tempo.

Om de **talige doelen** in kaart te brengen (zowel op de werk – als opleidingsvloer) kan gebruik gemaakt worden van het werkschema van CTO. Hierbij maakt men eerst een overzicht van de talige handelingen die de leerder moet uitvoeren. Vervolgens kunnen hieruit de taaltaken en taaldoelen gedestilleerd worden. Deze worden vervolgens vertaald naar een concreet actieplan, met data en afspraken. Verder is het in deze eerste stap van de coaching belangrijk om voldoende feedback te geven naar de werkgever of instructeur en hen te betrekken bij het opstellen van het actieplan.

Taalcoaching

Bij taalcoaching **op de werkvloer** is maatwerk en flexibiliteit een belangrijke vereiste. Dat vergt veel tijd en inspanning van de taalcoach. Binnen een werkvloercontext kan minder gegeneraliseerd worden. Het gaat meestal om een individueel traject en dan ook nog eens gericht op de specifieke situatie binnen één bedrijf. De taalcoach werkt primair met het materiaal en de communicatie binnen de praktijk van het bedrijf. Er wordt weinig gebruik gemaakt van kant en klare materialen. Op de werkvloer is wel veel authentiek materiaal aanwezig waaraan je taalverwerving kunt verbinden: het prikbord, veiligheidsinstructies, verlofkaarten, bedrijfsinformatie, instructies bij machines en mondelinge instructies van de leidinggevende,...

Bij taalcoaching **op de opleidingsvloer** gaat het vooral om taalhandelingen die ondersteunend zijn aan het verwerven van vakkennis. Vooral de vaardigheden lezen, luisteren en spreken komen aan bod. De inhoud van de taalcoaching wordt zoveel mogelijk aangesloten op, en geïntegreerd in de inhoud van de opleiding. Voor een sector als de schoonmaak bijvoorbeeld zijn er bestaande opleidingen waarin een taalleerlijn is geïntegreerd. Dit zijn meestal korte maar intensieve trajecten. Omdat de inhoud beter vooraf bepaald kan worden is er meer ruimte en tijd voor ontwikkeling van materialen.

Hier is er veelal een klassikale setting, waar men als taalcoach op kan aansluiten. Men kan werken met kleine groepen, zowel op de opleidingsvloer als in een aparte ruimte of in het atelier.

Wanneer men zelf oefeningen of werkvormen ontwikkelt, vertrekt men als coach steeds vanuit een bepaalde visie op taalverwerving. De visie die best aansluit bij de praktijk van taalcoaching, is de **taakgerichte visie**. Uitgangspunt is dat mensen een taal leren **al doende**. Hierbij wordt idealiter gewerkt met authentiek materiaal en met opdrachten die relevant zijn voor de coachee. Aan deze materialen en opdrachten wordt vervolgens een taak gekoppeld. Een overzicht van de kenmerken van een taakgerichte activiteit kan teruggevonden worden in het document van CTO. Deze visie wordt uitgebreid toegelicht in de vorming. In het GMK-model kunnen verschillende materialen van promotoren teruggevonden worden, elk passend binnen een bepaalde context en visie op taalverwerving. De bedoeling is dat deze inspirerend werken voor de andere coaches.

De **tweeklantenbenadering** vormt een kenmerkend element van taalcoaching. Hiermee wordt bedoeld dat de coach ook oog heeft voor de rol die de omgeving kan spelen bij de taalcoaching. Er is een ruime waaier aan initiatieven mogelijk, gaande van het verstrekken van tips aan de instructeur tot het uitwerken van een tool die de communicatie op de werkvloer bevordert. Ook de collega's of medecursisten kunnen gesensibiliseerd en betrokken worden, bijvoorbeeld via het aanduiden van een meter – of peterfiguur. Laat u inspireren door de goede praktijk-voorbeelden en instrumenten in het GMK.

Evaluatie en nazorg

Zowel voor de werkvloer als de opleidingsvloer, werkte de koepel samen met de promotoren een **tevredenheidsmeting** uit. Beide partijen worden hierbij aan het einde van het traject bevraagd over de tevredenheid van de coaching. De resultaten worden online doorgegeven aan SLN. Op het einde van het jaar wordt een tevredenheidsrapport teruggekoppeld naar de promotoren.

Het coachingstraject wordt meestal geëvalueerd door het houden van een **eindgesprek**. Voor evaluatie, vooral tussentijds, is in een bedrijf vaak weinig tijd. In een bedrijf gaan productie en rendement voor, waardoor de tijd beperkt is. Als coach moet men rekening houden met de tijdsindeling en cultuur van de werkvloer, zodat het draagvlak voor de coaching behouden blijft. Soms wordt in de context van de werkvloer gebruik gemaakt van een leerschrift, als een soort portfolio van waar iemand mee bezig is. Het bijhouden van zo'n leerschrift is dan de verantwoordelijkheid van de deelnemer.

Onder **nazorg** verstaan we hier de (passieve) beschikbaarheid van de coach voor vragen of moeilijkheden van de werkgever of werknemer na het beëindigen van het traject.