

SYNTHESEVERSLAG « BEGRIJP ME NIET VERKEERD... »
HOE IN GROEP OMGAAN MET (GROTE) VERSCHILLEN IN TAAL EN TAALGEBRUIK?



JUNI 2010



SOFIE GIEDTS EN ISABELLE DE VRIENDT (PROJECTVERANTWOORDELIJEN)
MET DE STEUN VAN HET FEDERAAL IMPULSFONDS VOOR HET MIGRANTENBELEID EN
MET DE STEUN VAN HET EUROPEES SOCIALE FONDS



INHOUDSOPGAVE

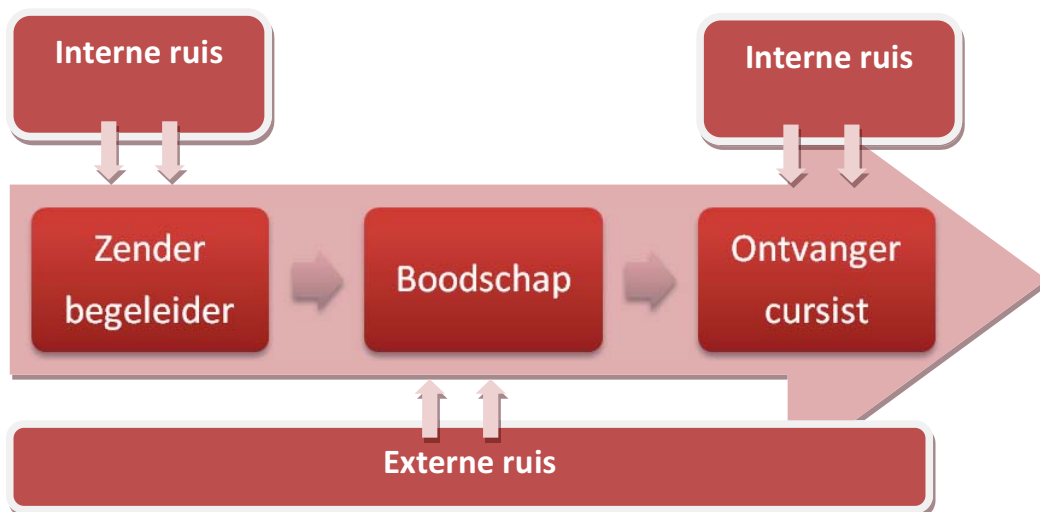
1. Inleiding	3
2. De boodschap. Welke boodschap wil of moet de begeleider overbrengen?	5
3. De ontvanger. In welke situatie bevinden de cursisten zich?	7
3.1. Het referentiekader van de cursisten	7
3.2. Interne ruis: interne factoren bij de ontvanger die de communicatie verstoren.	12
4. De zender. In welke situatie bevindt de begeleider zich?	16
4.1. Hoe vertaal ik mijn gedachten naar woorden of beelden opdat deze door mijn cursisten begrepen worden? (<i>coderen van de boodschap</i>)	16
4.2. Werd mijn boodschap door alle cursisten begrepen? (terugkoppeling)	21
5. Externe ruis: externe factoren die de communicatie verstoren	22
6. Bijlagen	23
Bijlage 1. Het traject 'Taal en taalgebruik' Begrijp me niet verkeerd.	23
Bijlage 2. Artikel verschenen op 2 juni 2010 (E-Coulissen)	244

1. INLEIDING

Het traject rond taal en taalgebruik werd opgezet in het kader van **het project «Van Ik naar Wij | Du Je au Nous»**. In dit project (co)construeert Flora – samen met de verscheiden betrokken actoren – een methodiek die kansarme personen van Belgische of vreemde afkomst (opnieuw) gevoelig wil maken voor burgerparticipatie. De methodiek zal zich voornamelijk richten op praktijkwerkers uit de brede inschakelingsector en nodigt hen uit om samen met hun doelgroep – via het opzetten van een participatieve (burger)actie – op zoek te gaan naar een gezamenlijke visie op burgerparticipatie. Door het samen realiseren van een collectieve (burger)actie ervaren personen in inschakeling m.a.w. wat (burger)participatie is en kan betekenen voor de samenleving, de organisatie, de groep en het eigen leven.

Nadenken over (burger)participatie kan niet gebeuren zonder een **reflectie rond taal en taalgebruik**. Zich als inschakelingorganisatie inzetten voor een participatie die geen schijnparticipatie is, betekent o.a. ook aandacht besteden aan een gelijkwaardige communicatie tussen begeleider en cursist enerzijds en tussen de cursisten onderling, d.i. een gemengde groep van anders- of minder talige kansarme vrouwen en mannen, anderzijds. Centrale vraag: ‘Hoe een gelijkwaardige communicatie tussen begeleid(st)er en cursist enerzijds en tussen cursisten onderling anderzijds, stimuleren?’

Dit verslag is een samenvatting van de verschillende uitwisselingsmomenten die tijdens het taaltraject werden opgezet. In bijlage 1 vindt u – ter herinnering – nog eens de centrale vragen die aanzet gaven tot het identificeren van mogelijke communicatieproblemen en oplossingspistes. Het verslag zelf is opgebouwd rond het schema van communicatie:



Voor de duidelijkheid van dit verslag kozen we ervoor om de begeleider in de positie van zender te plaatsen en de cursist in deze van ontvanger. We zijn ons ervan bewust dat dit een klassieke manier van kennisoverdracht (topdown) lijkt te veronderstellen. Echter, het lijkt ons essentieel dat de rol van zender en ontvanger afwisselend door beide partijen – d.i. begeleider en cursist - wordt ingenomen!

Met dit verslag richten we ons hoofdzakelijk tot de **praktijkwerkers in de (socio-professionele) inschakelingssector**. De ideeënspistes die worden omschreven, kunnen hen en hun organisatie helpen bij het formuleren van antwoorden op communicatieproblemen op het niveau van de boodschap, van de ontvanger, van de (opleidings)context, van de (opleidings)doelstellingen en van de begeleid(st)er zelf.

Achteraan dit verslag, vindt u:

- Een korte omschrijving van de verschillende uitwisselingsmomenten die tijdens het ganse taaltraject werden opgezet (bijlage 1).
- Een artikel waarin we een aantal belangrijke conclusies m.b.t. taal en taalgebruik samenbrachten. Dit artikel verscheen ook in onze nieuwsbrief (E-Coulissen) van juni: klik [hier](#). Indien u zich wenst te abonneren op deze nieuwsbrief, dan kan u dit [hier](#) doen.

Flora houdt eraan volgende organisaties* te bedanken voor hun deelname aan het taaltraject:

AUPLUSNET, Buurtservice, CAAMI, Collectif des Femmes, CPAS de Schaerbeek, De Kringwinkel Teleshop, Entre2, EVA, Groep Intro, Groep Intro Brussel, GTB Vlaams Brabant, GTB Vlaanderen, IVCA, Job-Centrum West-Vlaanderen, Job-Link, Le Cid, Leren Ondernemen, Maison de Quartier Helmet, Maison Mosaïque St-Gilles, Mo-Clean, OCMW Antwerpen, OCMW Gent, OCMW Herentals, Vie Féminine Bruxelles, Vokans, Vorming+ Antwerpen, Werkvorm, Wonen en Werken Opleiding.

* Deze organisaties namen actief deel aan de reflectie rond taal, maar zijn niet aansprakelijk voor de inhoud van dit verslag, gerealiseerd door vzw Flora.

Legende:



Gevaren : welke problemen, moeilijkheden, gevaren en risico's ontmoeten begeleiders in hun dagelijks functioneren? Waarover heeft men zich al eens vragen gesteld?



Ideeën : mogelijke oplossingspistes en ideeën om aan deze problemen en moeilijkheden tegemoet te komen.

2. DE BOODSCHAP | WELKE BOODSCHAP WIL OF MOET DE BEGELEIDER OVERBRENGEN?

De boodschap die een persoon wil overbrengen en de manier waarop hij dit doet, hangt nauw samen met de functie die deze persoon bekleedt in de organisatie (coach, lesgever, maatschappelijk werker, coördinatrice, begeleider, opleider, jobcoach, ...). Op welke manier men zich tot taal verhoudt en hoe men taal gebruikt, varieert bijgevolg van functie tot functie. Het is daarom belangrijk om van tevoren goed na te denken over de eigen functie en rol in de organisatie, de inhoudelijke boodschap die binnen deze functie kan of moet worden overgebracht en de rol die taal hierin speelt.

Interessante vragen die men zich kan stellen, zijn:

- Binnen welk kader (opleiding, cursus NL, andere cursus) en in welke hoedanigheid (hulpverlener, coach, ...) breng ik mijn boodschap over?
- In welke mate speel ik als begeleider een rol in het aanleren van de dominante taal en codes?
- Is het bijbrengen van de dominante taal en codes noodzakelijk en mogelijk? Zo ja, hoe en hoever kan ik hierin gaan?



- Sommige organisaties hanteren voor elke functie dezelfde (taal)regels en dreigen hierdoor voorbij te gaan aan de grote verscheidenheid aan functies – d.i. ook taken en doelen – binnen een inschakelingorganisatie: niet iedereen staat in dezelfde relatie tot de cursisten.
- Begeleiders veronderstellen soms te snel dat cursisten weten waarom (doel) over een bepaald onderwerp (inhoud) wordt gesproken. Cursisten zijn niet op dezelfde manier met de cursus bezig als hun begeleider. Deze laatste heeft zich de vorming of opleiding al toegeëigend via de voorbereiding ervan en weet ook met welk doel hij of zij werd aangeworven.
- Vasthouden aan het spreken van de vreemde taal – d.i. het Nederlands – kan het overbrengen van bepaalde boodschappen heel erg vertragen (weinig efficiënt). Men staat niet altijd stil bij de rol die taal speelt in de communicatie? Het is goed zich af te vragen welk doel men wil bereiken en op welke manier de Nederlandse taal hierbij kan helpen (motor) of storen (rem)?
- Er is niet altijd genoeg tijd of ruimte om stil te staan bij het eigen functioneren (zie punt 4).



- De inhoud steeds goed kaderen in functie van de context (opleiding, taal cursus,...) en de eigen functie (begeleider, coach, vormingswerker, technisch instructeur, ...).
- Steeds opnieuw duidelijk maken in welke mate de eigen vorming verband houdt met inschakeling, d.i. het doel van de organisatie.
- Telkens opnieuw expliciet benoemen wat zal gebeuren en wat hiervan de zin en betekenis is. Duidelijk aangeven waarom iets gedaan wordt.
- Aandacht voor het gebruik van verschillende communicatiemiddelen om de boodschap over te brengen: beelden, andere taal, ... (zie punt 4.1.2)
- Tijdens de voorbereiding bewust stilstaan bij de manieren waarop de boodschap kan worden overgebracht.
- Regelmatig tijd maken om ervaringen uit te wisselen met andere begeleiders en vormingswerkers.

3. DE ONTVANGER | IN WELKE SITUATIE BEVINDEN DE CURSISTEN ZICH T.A.V. HUN BEGELEIDER EN T.A.V. ELKAAR?

3.1. HET REFERENTIEKADER VAN DE CURSISTEN

De communicatie in groep is afhankelijk van verschillende context- en/of persoonsgebonden factoren. Het gaat om de geschiedenis, achtergrond en ervaringen van de personen uit de groep.

3.1.1. CONTEXTFACTOREN

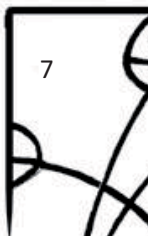
Het gaat hier om personen die leven in armoede (meervoudige uitsluiting), vrouwen en mannen (gender), personen van vreemde afkomst (diversiteit).

Armoede en/of vreemde afkomst – gebrekkige, beperkte of andere taalkennis en -vaardigheid

- Analfabetisme: personen die noch de vreemde noch de eigen taal kunnen lezen of schrijven, kunnen geen beroep doen op schriftelijke ondersteuning.
- Opmerking: schriftelijke ondersteuning is ook niet interessant voor personen die via een ander alfabet vertrouwd zijn met het schrift, want zij herkennen de lettertekens van de vreemde taal niet.
- Er wordt vaak gebruik gemaakt van compensatiestrategieën. Analfabeten bijvoorbeeld zijn verbaal dikwijls erg sterk.
- Andere cultuur (in ruime betekenis): ander gebruik van taal en andere culturele codes.

Uitsluiting op één of meerdere levensdomeinen - taal(inhoud) is geen prioriteit

- Overleven en het zoeken naar oplossingen voor de vele problemen waarmee men wordt geconfronteerd, is prioriteit n° 1.
- Het gevoel van uitsluiting heeft niet alleen een grote invloed op het vertrouwen in andere personen, maar ook op vertrouwen in zichzelf. Communiceren vergt een heropbouw van dit (zelf)vertrouwen.
- Uitsluiting leidt tot een gevoel van minderwaardigheid en afhankelijkheid: 'ik ben minder waard en heb de ander nodig'.
- Het leren van de vreemde taal kan enerzijds leiden tot een grotere emancipatie, een grotere onafhankelijkheid. Anderzijds vraagt het heel wat energie en deze energie is nodig om andere, meer dringende problemen op te lossen.



Gender – Andere verwachtingen m.b.t. de verhouding tot taal en burgerparticipatie tussen mannen en vrouwen

- In heel wat culturen is het nog steeds geen verworvenheid dat vrouwen hun mening (openbaar) verkondigen. Ook in België leeft dit dominante rollenpatroon nog (gedeeltelijk)!
- Invloed van de nabije omgeving (familie, gezin, buurt, ...): het leren kan soms gehinderd worden door de omgeving, die niet altijd het voordeel inziet van het feit dat een naaste de (gast)landstaal leert, andere personen ontmoet en zich bijgevolg ook emancipeert.

3.1.2. PERSOONGEBONDEN FACTOREN

Inter-persoonlijke verschillen tussen mensen (individuele kenmerken, ervaringen, ...). Iedere persoon heeft zijn eigen manier om de werkelijkheid te ordenen (op basis van individuele ervaringen,...)



Context: Armoede en/of vreemde afkomst

- Onzekerheid als gevolg van onwetendheid, onbekendheid: sommige personen zijn niet of weinig vertrouwd met ons school- of opleidingssysteem en hebben m.a.w. niet geleerd om op een 'schoolse manier' te leren.
- Onzekerheid en angst verbonden aan de (vreemde) taal of aan eerder ervaringen van mislukking: een opleiding kan het gevoel van mislukking opnieuw oproepen of leiden tot onzekerheid omdat men de taal of de situatie niet machtig is (gevoel inferioriteit). Sommige personen hebben het vertrouwen in de school verloren en staan eerder weigerachtig t.a.v. opleidingen die op een klassieke, meer schoolse manier zijn opgebouwd.
- Gebrek aan motivatie of demotivatie, o.a. als gevolg van activering (verplicht om opleiding te volgen).

- Risico op misverstanden neemt toe als gevolg van het niet beheersen van de taal van de regio en/of door het gebrek aan een gemeenschappelijke taal, die door de begeleider en alle cursisten gekend is. Deze misverstanden kunnen leiden tot conflicten tussen personen met verschillende culturele achtergronden.
- Concentratie(verlies): omwille van de opeenstapeling van (o.a. psychologische) problemen is het voor de cursisten niet altijd even gemakkelijk om hun aandacht bij de les te houden.
- Stereotypering of valse vooronderstelling van een collectieve identiteit: gevaar dat men iedereen die tot een bepaalde kansengroep behoort of eenzelfde huidskleur heeft, dezelfde kenmerken, hetzelfde gedrag, dezelfde identiteit toeschrijft. Bijvoorbeeld: als begeleider zou je kunnen veronderstellen dat anderstalige personen meer problemen ondervinden met het aanleren van Nederlands dan Nederlandstalige personen. Echter, gealfabetiseerden – van Belgische of vreemde afkomst - die kunnen lezen en schrijven in ons schrift kunnen tijdens de les aantekeningen maken of een vertaling in hun moedertaal noteren, waardoor zij sneller leren.
- “Plafondeffect”: na een bepaalde tijd leren sommige cursisten (bijna) geen nieuwe woorden meer bij.

Context : Uitsluiting en gender

- Het uitsluitend gebruik van een taal die (een deel van) de cursisten niet begrijpt, kan het gevoel van uitsluiting en onzekerheid versterken.
- Het verbod tot spreken van de moedertaal kan leiden tot een schuldgevoel, wanneer men toch de eigen (moeder)taal spreekt tijdens de opleiding (informele momenten, manier om zich een bepaalde inhoud toe te eigenen, ...) en zelfs daarbuiten (opvoeding van de kinderen, ...)
- Kennisoverdracht die steeds in één dezelfde richting verloopt, namelijk van begeleider naar cursisten, kan een passieve houding of conflictvermijdend gedrag, versterken.

Persoonsgebonden

- Niet voldoende bewust van de context waarin de cursist leeft, waardoor (taal)problemen vaak aan de persoon worden toegeschreven en individueel worden behandeld.
- Neiging om te bemoederen (meerwaardigheidsgevoel) of te infantiliseren vanuit de gedachte ‘ik weet hoe het moet’.



Het is goed om eens in de huid van een anderstalige cursist te kruipen en dezelfde moeilijkheden te ervaren, m.n. frustratie, een gevoel van vaagheid, hoge participatiedrempel, verminderd zelfvertrouwen.

Loskomen van je eigen situatie.

Om als begeleider los te komen van je eigen situatie, kan het goed zijn eerst eens te ervaren HOE het is om als anders- of minder talige persoon in jouw Nederlandstalige opleiding te zitten en dan pas te reflecteren over WAT dit voor deze persoon zou kunnen betekenen. Werken met hoe iets is, geeft ruimte om te zien van waaruit jij iets ervaart of ziet.

Een veilige en vertrouwde context creëren.

- Ruimte geven aan de deelnemers, stimuleren van participatie
- Ruimte geven aan de manier waarop deelnemers leren (www.ifbelgique.be)
- Aandachtig zijn, luisteren naar elkaar

Aandacht voor diversiteit

- Je informeren over de afkomst van je cursisten (door hen te bevragen, door hen met een nieuwe blik te bekijken) en dit doorgeven aan je collega's (via uitwisseling).
- Investeren in vormingen rond interculturaliteit.
- Samen met je cursisten nagaan op welke manier zij zich nieuwe begrippen of vaardigheden eigen maken.
- Het lesritme aanpassen aan de cursisten, aandacht voor het ritme van elke cursist.
- Gebruik maken van een divers palet aan ondersteunend materiaal en pedagogische methodieken (gedifferentieerde pedagogiek).
- Misverstanden blootleggen via interculturele dialoog.
- Aanmoedigen van onderlinge samenwerking en ondersteuning
- Regelmatig in kleine groep werken en goed nadenken over de samenstelling van deze groepen.
- Door het werken in kleine groep worden deelnemers zich bewust van het feit dat anderen met dezelfde problemen worden geconfronteerd (↔isolement en verscheidenheid)

- Erkennen hoe vermoeiend het is om steeds in een andere taal te moeten denken, luisteren en praten en rustmomenten inlassen.
- Sensibiliseren van de echtgenoot m.b.t. het belang van het aanleren van de taal voor zijn vrouw.
- Ruimte creëren om individueel met de deelnemer te werken (één-één-relatie)
- Ruimte creëren voor expressie, voor traagheid
- Aandacht voor diversiteit in het begeleidingsteam

Stimuleren van een waarderende benadering

- Ruimte creëren voor individuele expressie bij groepswerk
- In de opleiding een plaats geven aan de cursisten, stimuleren van hun participatie: de ontvangers zijn ook zenders!
- Succesverhalen vertellen
- Vooruitgang benoemen
- Deelnemers (van Belgische en andere afkomst) sleutels aanreiken om het Belgische systeem (beter) te begrijpen, zonder daarbij hun eigen cultuur te verliezen.

Vermijden van machtsrelaties en ongelijkheid

- Duiden dat het om een vorming of opleiding met en tussen volwassenen gaat .
- Wegwerken van vooroordelen door deze in vraag te stellen.
- Tonen dat de begeleider niet alle kennis in pacht heeft.
- Participatief werken, de cursisten actief betrekken.
- Momenten voorzien waarop cursisten hun kennis kunnen overdragen, niet alleen aan de andere cursisten, maar ook aan de begeleider.
- Deelnemers benaderen als volwaardige gesprekspartners (geen tussenkomst van familieleden). Indien nodig, beroep doen op een externe tussenpersoon, eventueel voor vertaling (Babel).

- Werken aan de zelfredzaamheid van de groep.
- Onderlinge samenwerking en solidariteit stimuleren door ad hoc groepswork te organiseren en luisterbereidheid, respect en erkenning van de ander positief te benoemen en te valoriseren.
- Vernieuwend en creatief zijn en dit ook bij de cursisten stimuleren.
- Interculturele uitwisseling bevorderen via het werken in kleine, gemengde groepjes waarvan de samenstelling regelmatig verandert.
- Toelaten dat – eventueel onderliggende – conflicten uitgesproken en uitgeklaard worden
- Samen met de cursisten nadenken over (leef)regels die de communicatie kunnen bevorderen.
- Plaats geven aan en erkennen van de moedertaal van elke cursist door deze doordacht in de vorming of opleiding te gebruiken (meertalige boeken, goedemorgen in de vreemde talen, mogelijkheid om zich in de eigen taal uit te drukken, cursisten laten spreken over hun cultuur en taal ...)
- De cursisten informeren over hun rechten.

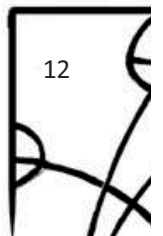
3.2. INTERNE RUIS: INTERNE FACTOREN BIJ DE ONTVANGER DIE DE COMMUNICATIE VERSTOREN

Interne ruis houdt in dat de ontvanger van de boodschap een andere betekenis geeft aan een woord dat de zender gebruikt. De ontvanger kan omwille van een aantal redenen moeite hebben om de woorden, lichaamstaal of beelden van de zender om te zetten naar een gedachte, idee of gevoel (decoderen).

(<http://www lijnrecht.nl/communicatieboodschap>)

Mogelijke elementen die ertoe kunnen leiden dat woorden, expressies (humor, intonatie, accent,...), gebaren, non-verbale gedragingen, lichaamstaal, emoties, vragen e.d. anders overkomen dan bedoeld of zelfs gewoon niet worden begrepen?

- Verschillende referentiekaders (zie ook 3.1)
- Te weinig (voor)kennis van het onderwerp en/of de taal en codes die worden gebruikt om over dit onderwerp te communiceren
- Onjuiste verwachtingen
- Emoties, gedachten: het kan soms moeilijk zijn om zich te concentreren op de inhoud van de les omwille van psychologische of andere problemen.





Andere referentiekaders (zie ook 3.1)

- Inhoud. De woorden die je als begeleider gebruikt, zijn niet altijd gekend door de cursisten. Bijvoorbeeld. In sommige landen bestaat de functie van maatschappelijk werker niet, het woord maatschappelijk werker roept bijgevolg niets op.
- Expressie. De manier waarop je als begeleider iets uitdrukt (humoristisch, ironisch, met bepaalde intonatie, gebaren, ...) kan door de (cultuur van de) cursisten anders begrepen of geïnterpreteerd worden.
- Relatie. Sommige begeleiders hebben de neiging om hun cursisten over te beschermen of te infantiliseren, ze gaan ervan uit dat de cursisten – net zoals kleine kinderen - nog alles moeten leren (positie redder). Vanuit hun minderwaardigheidsgevoel kunnen cursisten een bepaalde boodschap anders interpreteren.
- Verzoek. Impliciet, suggestief taalgebruik... Bijvoorbeeld. 'Kan je de verwarming wat hoger zetten?' of 'Vind je ook niet dat het hier koud is?'. Het is voor de ontvanger niet altijd duidelijk wat de verborgen vraag is (stille hints, suggestieve formuleringen, selectieve voorbeelden) en dit kan leiden tot heel wat misverstanden.
(Zie ook het artikel van Anne Snick 'Participatie: varen tussen Scylla en Charibdis...', in *Hoge cultuur is bij uitstek voor zogezegd simpele mensen. Vier teksten over participatie*, Revue Momenten, 2008, nr 1, pp. 27 – 35. Brussel: Demos)

Te weinig voorkennis

- Als begeleider zou je foutief kunnen veronderstellen dat voorwerpen of situaties waarmee de cursisten dagelijks wordt geconfronteerd, gekend zijn en ook (talig) benoemd kunnen worden.
- De kans bestaat dat er te snel wordt uitgegaan van het idee dat het Nederlands reeds verworven is (bijvoorbeeld via de cursus Nederlands twee taal) en geen extra tijd en aandacht vergt. Een opleiding volgen in een andere taal vergt ook ruimte om de boodschap eerst om te zetten naar de moedertaal, om deze nadien dan weer om te zetten in de andere taal.

Onjuiste verwachtingen

- Aangezien een begeleider in zijn hoofd vaak duidelijk weet waar hij in het kader van zijn opleiding heen wil met zijn cursisten, vergeet hij weleens om hierover expliciet te communiceren.

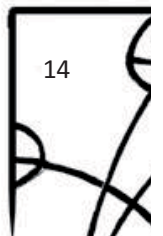
Emoties, gedachten

- Door een te grote focus op de inhoud van de boodschap dreig je als begeleider bepaalde weerstanden van personen over het hoofd te zien en bestaat het risico dat je op bepaalde reacties van de cursisten, verkeerd reageert.
- Omwille van de precaire situatie waarin de cursisten zich bevinden, is het niet altijd even evident om bepaalde emoties en gedachten uit te schakelen tijdens de opleiding.
- In bepaalde culturen wordt er niet over zichzelf en emoties gesproken.



Andere referentiekaders

- *Inhoud.* Naast woorden ook beroep doen op andere communicatiemiddelen om je boodschap over te brengen, vertrekken vanuit de ervaringen en leefwereld van de cursisten, indien mogelijk de cursisten betrekken bij de voorbereiding van de vorming.
- *Expressie.* Overeenkomst van verbale en non-verbale communicatiesignalen (zie ook 4.1.2)
 - Opletten met humor, cynisme e.a. want komt vaak de duidelijkheid van de boodschap niet ten goede.
 - Letten op non-verbale communicatie
 - Aandacht voor emotie
- *Relatie.* Onderling vertrouwen, metacommunicatie (zie punt 4.1.3)
- *Verzoek.* Formuleren van duidelijke en éénduidige boodschappen



Te weinig voorkennis

- Voorzien van taal cursus of taalcoaching tijdens de opleiding en/of op de werkvloer.
- Voorzien van vertaling (op papier of via tolk)
- Eenvoudig taalgebruik: aandacht voor het formuleren van eenvoudige, duidelijke en begrijpelijke boodschappen, met een logische opbouw en volgorde, bondig (kom tot de kern van de boodschap) en aantrekkelijk (aandacht vasthouden)
- Voldoende ruimte en tijd geven aan de cursist om zich nieuwe woorden etc. toe te eigenen: ritme aanpassen, ruimte voor traagheid en stiltes.
- Ruimte om apart met de deelnemer te werken (één-één-relatie)

Onjuiste verwachtingen

- Ga aan het begin van een opleiding of cursus na of iedereen bekend is met het opleidings- of hulpverleningssysteem (functie opleider, hulpverlener,...). Niet iedereen weet – vanuit zijn of haar cultuur – wat dit inhoudt en wat hiervan te verwachten.
- Verduidelijken van het kader en de doelstellingen die men wil bereiken: bevragen en verwoorden van wederzijdse verwachtingen ('wat wil ik bereiken?' + 'wat willen de deelnemers leren?')

Emoties, gedachten

- Energizers ('korte opwarmingsoefeningen'): ruimte creëren om zich te situeren in het hier en nu, om de dagelijkse problemen even van zich af te schudden.
- Geen schrik hebben om eigen emoties en gedachten te benoemen.
- Instrumenten aanreiken (woordenschat, fototaal, rollenspel,...) die toelaten om nuances en emoties uit te drukken.
- Een veilig groepsklimaat creëren.
- Waarderen van inzet
- Als begeleider een vorming rond (universele) emoties volgen.

4. DE ZENDER | IN WELKE SITUATIE BEVINDT DE BEGELEIDER ZICH?

Als begeleider loont het de moeite om stil te staan bij de vraag hoe je de eigen gedachten zal vertalen naar woorden of beelden die door de cursisten worden begrepen (4.1). Dit houdt in dat je nadenkt over je eigen taal en taalgebruik (4.1.1.), de manier waarop je je wil uitdrukken (4.1.2.), de inhoud die je wil overbrengen (4.1.3.) en de relatie die je met je cursisten wil opbouwen (4.1.4.), want ook dit wordt weerspiegeld in de taal die je gebruikt. Om jouw taal zo goed mogelijk af te stemmen om de eigen doelgroep is het uiteraard interessant om achteraf even met hen te checken of ze daadwerkelijk alles hebben begrepen zoals jij het hebt bedoeld (4.2).

4.1. HOE VERTAAL IK MIJN GEDACHTEN NAAR WOORDEN OF BEELDEN OPDAT DEZE DOOR MIJN CURSISTEN BEGREPEN WORDEN? (CODEREN VAN DE BOODSCHAP)

4.1.1. BEWUST ZIJN VAN DE EIGEN TAAL EN HET EIGEN TAALGEBRUIK.
d.i. accent, spreekritme, woordenschat, zinsopbouw,



- Het voortdurend gebruik van eenvoudige, simpele taal staat het toegankelijk maken van bepaalde culturele codes en noties in de weg. Door het systematisch simplificeren van complexe begrippen en codes die frequent in onze samenleving worden gebruikt, leren de cursisten deze begrippen en codes niet (her)kennen.
- Het verschil in taal en taalgebruik tussen begeleider en cursisten kan leiden tot misverstanden of ontmoediging.

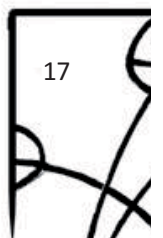


- Geregeld je eigen taal en taalgebruik evalueren. Houding: traag spreken, regelmatig herhalen, synoniemen en concrete voorbeelden gebruiken, goed articuleren, geduld uitoefenen, expressief zijn, zinsopbouw verzorgen, korte zinnen gebruiken, uitleg vereenvoudigen, concreet zijn, woorden ondersteunen met gebaren (www.coghamo.be).
 - tijdens de voorbereiding van een les ook aandacht besteden aan expressie (structuur zinnen, gevaren, voorbeelden, ...) en gaandeweg een soort mentale databank uitbouwen (synoniemen, voorbeelden, ...). Zoeken naar een goed evenwicht in het gebruik van woorden: niet te veel (lengte, traag ritme), niet te weinig (synthese en schema: te abstract).
 - Cursisten laten herformuleren wat jij bedoelt, laten uitleggen waarover het (volgens hen) gaat.

4.1.2. KEUZE VAN EEN UITDRUKKINGSVORM OF MEDIUM (SCHRIFT, WOORD, BEELD, GEBAAAR,.....)



- Opletten bij het werken met foto's en beelden, want ook cultureel interpreteerbaar
- Opletten dat je het taalgebruik van de cursisten niet (zomaar) overneemt



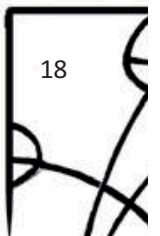


- Maak gebruik van niet-talige instrumenten (afbeeldingen, schema's, gebaren, pictogrammen, foto's, tekeningen,...)
- Rollenspel: regie bij de deelnemers, d.i. de begeleiders spelen iets voor en vragen telkens aan de groep hoe het spel verder moet verlopen
- Definities, schema's en sleutelwoorden op het bord noteren

4.1.3. VERTAALSLAG OP INHOUDSNIVEAU



- Moeilijk taalgebruik: moeilijke woorden (burger, actie, principiële keuze,...), abstracte woorden; abstracte beelden (betekenis van de pijlen), symbolen die je gebruikt, moeten bekend zijn (voorbeeld: tekstballon)
- Te veel woorden gebruiken tijdens één vorming.
- Infantiliseren



Moeilijk taalgebruik

- Moeilijke termen niet omzeilen, maar wel het aantal moeilijke termen die je wil introduceren, beperken per bijeenkomst (sommige termen zijn niet te vermijden: 'integratie', 'dialogoog', en, voor het instrument, 'participatie').
- De term eerst laten ervaren, aanvoelen (bv burgparticipatie) en daarna pas gebruiken: eerst een oefening maken, en nadien benoemen wat gedaan werd. (zie ook het project 'Van Ik naar Wij' – www.florainfo.be)

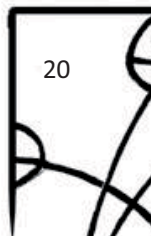
- Zoeken naar een gezamenlijke definitie
- Synoniemen geven (voor een verduidelijking)
- Veel herhalen
- Vertrekken vanuit de ervaringen van de groep
- Diversiteit: werken met verschillende stappen of via een omweg.
- Werken met foto's.
- Een systeem installeren om het gebruik van moeilijke woorden te signaleren (eventueel via een spel: drie keer een moeilijk woord = trakteren)

Overvloedig taalgebruik

- Veel pauzes inlassen
- Niet teveel praten, vooral doen.
- Doeactiviteiten integreren die het proces illustreren (bv. samenwerken – in een kring gaan staan en dan op elkaars knieën gaan zitten).
- Laten ervaren!

Verschillende woordbetekenissen

- Rekening houden met de verschillen in houding t.a.v. bepaalde woorden en objecten (verschillende ladingen van een woord)
- Telkens opnieuw nagaan welke betekenis elke deelnemer aan een woord/tekening geeft, alvorens samen tot een gezamenlijke definitie te komen
- Mentale database: synoniemen, concrete voorbeelden (uit hun leefwereld)
- Cursisten betrekken in de voorbereiding?
- Ruimte om apart met de deelnemer te werken (één-één-relatie)
- Houding begeleider: traag spreken, regelmatig herhalen, goed articuleren, geduld uitoefenen, expressief zijn, zinsopbouw verzorgen(voorbereiding) en nadenken welke woorden te gebruiken (uitbouwen van een mentale databank: synoniemen, voorbeelden, herformuleringen, moeilijke zaken eenvoudig uitleggen....)
- Andere taal: tijd nodig om boodschappen in een andere taal te decoderen – eerst omzetten naar eigen taal en dan pas naar vreemde taal.



4.1.4. VERTAALSLAG OP BETREKKINGSNIVEAU

Metacommunicatie is communiceren over de toon of de betrekkingaspecten van de communicatie. Het is niet spreken over de inhoud van de boodschap, maar over de achterliggende betekenis daarvan en over de relationele kant, om zo ook de betrekkingaspecten van de communicatie duidelijk te krijgen. Hiertoe is het nodig om de ander aan te spreken op, of te bevragen over zijn manier van communiceren.

4.2. WERD MIJN BOODSCHAP DOOR ALLE CURSISTEN BEGREPEN? (TERUGKOPPELING)

Het is belangrijk om op verschillende momenten tijdens je vorming of opleiding op verschillende manieren na te gaan of de cursisten je boodschap hebben begrepen:

- Regelmatig laten herformuleren
- Regelmatig de eigen vorming of opleiding evalueren met de cursisten

5. Externe ruis: zijn er externe factoren die de communicatie verstoren?

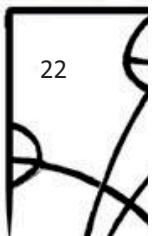
Staat van het lokaal (slechte bouwfysisch staat, onvoldoende ruimte, verwarming en verluchting, isolatie,...), inrichting van het lokaal (~ schoolse context, hiërarchisch), omgeving (onveilig, lawaai, ...),...



- Culpabiliseren en/of onderschatten van de cursisten.
- In twijfel trekken van de eigen communicatievaardigheden.



- Wees aandachtig voor externe factoren: daglicht, temperatuur, geur, lawaai,...
- Stel jezelf en de groep aan het begin van een opleiding of cursus volgende vraag: " Wat hebben wij nodig om goed te kunnen functioneren?"
- Verander regelmatig de opstelling en inrichting van je lokaal (met/zonder tafels, met/zonder stoelen, kring- of auditoriumopstelling, begeleider vooraan of tussen de cursisten, ...).
- Indien mogelijk kan je het lokaal samen met de cursisten inrichten.



6. BIJLAGEN

BIJLAGE 1. HET TRAJECT 'TAAL EN TAALGEBRUIK' | BEGRIJP ME NIET VERKEERD...

- **Studiedag van 3 december 2009**

“Hoe in een groep omgaan met (grote) verschillen in taal en taalgebruik?”

Dagdeel 1 | Praktijktafels

- Hoe communiceren met personen die niet dezelfde (moeder)taal spreken?
- Hoe in dezelfde taal communiceren met personen uit een ander socio-economisch milieu?
- Hoe gebruik maken van non-verbale communicatie?

Dagdeel 2 | Gezamenlijke reflectie

- Hoe kan worden vermeden dat taal en taalgebruik een machtsrelatie installeren tussen de begeleider en zijn/haar cursisten?
- Hoe kan worden vermeden dat taal en taalgebruik een machtsrelatie installeren tussen de cursisten onderling?

- **Intervisie 1 van 29 januari 2010**

“Hoe in een groep omgaan met (grote) verschillen in taal en taalgebruik?”

- Is de taal waarin de voorbeeldanimatiefiche is opgesteld, (rechtstreeks of onrechtstreeks) toegankelijk voor de kansarme doelgroep?
- Zijn de activiteiten die in de voorbeeldanimatiefiche worden voorgesteld, interessant en bruikbaar voor een kansarme doelgroep, die moeite heeft met het dominante taalgebruik?

- **Intervisie 2 van 24 februari 2010**

“Hoe in een groep omgaan met (grote) verschillen in taal en taalgebruik?”

- Welke ruimte neemt de ‘vreemde’ taal in binnen mijn organisatie/ mijn opleiding ?
- Is er een rol weggelegd voor de begeleider in het aanleren van de dominante taal en codes? Is het bijbrengen van de dominante taal/codes noodzakelijk en mogelijk? Zo ja, hoe en hoever kan je hierin gaan?

BIJLAGE 2. ARTIKEL VERSCHENEN OP 2 JUNI 2010 (E-COULISSEN)

BEGRIJP ME NIET VERKEERD...

OVER DE ROL VAN TAAL EN TAALGEBRUIK IN OPLEIDINGS-, WERKERVARINGS- EN TEWERKSTELLINGSORGANISATIES.

WERKEN AAN EEN EVENWICHTIGE SAMENLEVING

2010 is voor Europa niet alleen het jaar van de strijd tegen armoede en uitsluiting, maar ook... het jaar van de biodiversiteit. Biodiversiteit is het waarborgen van een diversiteit aan natuurlijke hulpbronnen in een wereld waarin de aarde door de drang naar (over)productie – via monocultuur – dreigt uitgeput te raken. Deze drang naar productie en efficiëntie vinden we ook terug in de sociale verhoudingen die worden beheerst door de productie van goederen en rijkdom. Men heeft de neiging om productiviteit en efficiëntie over te waarden, waardoor niet alleen het sociale leven, maar ook het persoonlijk welzijn van mensen rake klappen krijgen. Door enkel in te zetten op productiviteit, dreigt m.a.w. ook de diversiteit in de samenleving verstoord te raken. Om goed en duurzaam te functioneren heeft een samenleving immers nood aan productieve arbeid, zorgarbeid, sociale arbeid en zelfarbeid...dit creëert evenwicht. Flora ziet het dan ook als haar taak om in haar strijd tegen armoede dit onevenwicht in alle domeinen van de samenleving te blijven aantonen en zichtbaar te maken.

INSCHAKELINGORGANISATIES OP ZOEK NAAR EEN EVENWICHT: EEN REFLECTIE OVER TAAL EN TAALGEBRUIK.

De voorbije maanden dacht Flora samen met praktijkwerkers uit de brede inschakelingsector na over de communicatie met, maar ook in een multiculturele groep van anders- of minder talige kansarme personen. Er werd gezocht naar manieren om bij het (aan)leren van een taal en haar codes een gezond evenwicht te bewaren tussen de noden van de opleidingsorganisatie en die van haar doelgroep. Op basis van de verscheidene denk- en inleefmomenten met de praktijkwerkers trachten we een eerste voorzichtige antwoord te formuleren op vragen m.b.t. bijvoorbeeld de voorwaarden tot een optimale communicatie, de plaats van een vreemde taal (en haar codes) in opleidingsorganisaties, rekening houdend met hun doelstellingen en prioriteiten, enz.

We geven in dit artikel de meest interessante ideeën en vragen m.b.t. de rol van taal en taalgebruik in een inschakelingcontext weer.

« BONJOUR ET BIENVENUE DANS LE COURS DE FRANÇAIS... »

Met deze woorden nodigde Flora de Nederlandstalige praktijkwerkers uit om zich even in

de situatie van hun anderstalige cursisten te verplaatsen. Ze werden meegesleept in een les Frans waar hen werd gevraagd uitsluitend Frans te spreken. De verrassing was compleet, de spanning duidelijk voelbaar! Hoewel de inleefoefening slechts 20 minuten duurde, weekte ze heel wat vragen en inzichten los. Deze gaven aanleiding tot een aangename – want in de eigen moedertaal – discussie waarin de praktijkwerkers hun dagelijkse ervaringen (gezichtspunt begeleider) kruisten met wat ze ervoeren en voelden tijdens de inleefoefening (gezichtspunt doelgroep).

TAALBEHEERSING: NOODZAKELIJK OM EFFICIËNT TE FUNCTIONEREN BINNEN EEN OPLEIDING OF BEROEP?

Heel vaak is (een betere) kennis van de Nederlandse taal een belangrijke doelstelling, niet alleen voor de inschakelingorganisatie, maar vaak ook voor de cursisten zelf. Ongeacht hun werksoort of doelpubliek, stellen de meeste inschakelingorganisaties een goede beheersing van het Nederlands voorop (1). Een goede taalkennis bevordert immers niet alleen het succesvol afleggen van een opleidings- of werkervaringstraject, maar ook – meer algemeen – een vlotte integratie in de samenleving. Tal van inschakelingorganisaties hanteren het Nederlandse taalniveau dan ook als één van de belangrijke selectiecriteria om personen aan te werven of door te verwijzen naar één of ander voortraject (inburgering, taal, ...). Wat betreft de opleidings-, werkervarings- en tewerkstellingsorganisaties is het duidelijk dat deze pas 'lonen' als ze aandacht hebben voor het aanleren van de officiële taal...en dit op een efficiënte manier. Maar hoe moet dit dan?

“BIJ ONS MAG ALLEEN NEDERLANDS WORDEN GESPROKEN.”

De plaats die de Nederlandse taal inneemt, verschilt naargelang de aard van de organisatie, het type van cursus en/of het soort doelstellingen die men nastreeft. Organisaties waar exclusief Nederlands wordt gesproken, legitimeren dit op verschillende manieren :

- ▶ de opleidingsplaats is de enige plaats waar de cursisten in contact komen met de Nederlandse taal en waar ze deze bijgevolg kunnen (leren) spreken;
- ▶ ook op de werkvloer zal enkel Nederlands worden gesproken;
- ▶ de uitgelezen manier om een taal te leren, is een volledige onderdompeling in deze taal (taalbad);
- ▶ het Nederlands is de enige gemeenschappelijke taal op de opleidingsplaats.

Taalkennis wordt hier voornamelijk verbonden met de inschakelingdoelstelling. Cursisten dreigen hierdoor eenzijdig herleid te worden tot productieve wezens, die zich zo snel mogelijk moeten inschakelen op de arbeidsmarkt. Een te strakke gerichtheid op productieve arbeid echter, kan leiden tot paradoxale situaties, waarbij personen die zich

willen inschakelen, nog tijdens de opleiding hun zelfvertrouwen verliezen (zelfarbeid) of in conflict gaan met andere cursisten en/of de begeleider (sociale arbeid). Hoe kunnen we deze paradoxen vermijden en tegelijk toch voldoende 'productief' zijn?

“IK WAS MEZELF AAN HET VERLIEZEN. “

In een context waarin ons gevraagd wordt om ons in een andere taal uit te drukken, lijkt onze houding t.a.v. anderen te veranderen. Er kan zelfs worden gesteld dat onze identiteit verandert met de taal die we spreken, niet alleen omdat taal ons denken en kijken naar de wereld op een bepaalde manier structureert, maar ook omdat ons vertrouwen en onze assertiviteit vermindert als we ons moeten uitdrukken in een taal die we nog niet (helemaal) machtig zijn: als ik de woorden niet ken, zal ik me (misschien) minder inspannen om mee te doen of me uit te drukken. Het beeld dat ik (mezelf) voorhoud, verschilt bijgevolg van het oorspronkelijke beeld dat ik van mezelf heb of geef. Dit kan leiden tot heel wat frustraties, die op langere termijn waarschijnlijk zullen verdwijnen met het aanleren van de taal. Op korte termijn, kunnen deze frustraties worden opgevangen door terug te vallen op andere uitdrukingsvormen, die minder verbaal zijn.

Het spreken in een taal die men niet kent of niet voldoende machtig is, kan tegelijk ook erg destabiliserend zijn. Cursisten hebben bijgevolg nood aan een vertrouwde en veilige omgeving, waarin ruimte is voor de eigen taal. Bij het aanleren van nieuwe dingen grijpt men immers gemakkelijk terug naar de eigen moedertaal, naar een referentiekader waarmee men vertrouwd is. Denk aan de nood om zich verbonden te voelen met andere personen (die dezelfde taal spreken) en aan de tijd die men nodig heeft voor het complexe mentale proces om van de ene taal naar de andere over te schakelen...en terug. Wanneer geen (mentale en/of fysieke) ruimte wordt gegeven aan de moedertaal van de cursisten, kan dit hen enerzijds opzadelen met een schuldgevoel, omdat ze in eerste instantie toch blijven teruggrijpen naar de eigen taal. Anderzijds kan een (te) beperkte ruimte voor de mentale vertaalslag naar de eigen taal en terug, een leerproces ernstig belemmeren.

Het verbod op het spreken van de moedertaal kan ook worden ervaren als een vorm van agressie, meer nog een aanslag op de integriteit. Integriteit in beide betekenissen van het woord: (integer) mijn moedertaal is een deel van mezelf, wanneer ik deze niet mag spreken, vervreemd ik bijgevolg van een deel van mijn eigen identiteit. (Oprecht, eerlijk) Maar ik kan me ook schuldig voelen omdat ik een andere taal spreek dan die van het land (of de opleiding). Dit schuldgevoel bevestigt opnieuw mijn gebrek aan zelfvertrouwen.

“HET VERBOD OM NEDERLANDS TE SPREKEN, MAAKTE ME ERG NERVEUS...IK ONDERVOND HET ALS EEN HEUSE AANSLAG OP MIJN PERSOON. “

Hoewel niemand het nut van de Nederlandse taalkennis in twijfel trekt, kan het verbod op het spreken van de eigen (moeder)taal leiden tot relatieproblemen met de begeleider of

met de rest van de groep. Het is niet toevallig dat men het heeft over de 'dominante taal'. Taal kan immers machtsrelaties – en dus ook conflicten – genereren tussen personen die de taal beter machtig zijn en zij die minder kennis van de taal hebben, ongeacht of deze personen nu opleiders of cursisten zijn.

Zo kunnen er in gemengde groepen waarvan slechts een aantal cursisten de officiële taal als moedertaal hebben bijvoorbeeld conflicten ontstaan, omdat enkel zij hun eigen – want officiële - taal mogen spreken tijdens de pauzes en de anderen niet, tenzij stiekem als er niet gecontroleerd wordt... Er kunnen ook conflicten groeien tussen de cursisten en hun begeleider, aangezien deze laatste wordt gezien als een buitenstaander, die controle uitoefent en – onrechtstreeks – dus macht heeft over de groep. Wat er ook van zij, het is belangrijk communicatie niet alleen te zien als een uitwisseling van inhoud, maar ook als een relationeel en emotioneel gegeven: taal is altijd ook relatie.

OPLEIDEN: GARANDEREN VAN EEN EVENWICHT TUSSEN DE ROEP NAAR RESULTATEN EN DE (INTER)PERSOONLIJKE NODEN VAN BEGELEIDER EN CURSISTEN

Er bestaat niet één wonderrecept voor dé ideale communicatie... elke organisatie kent een eigen context met eigen doelstellingen en dit geldt ook voor de verschillende cursussen die worden georganiseerd. Het is echter van groot belang dat zowel de organisatie als haar begeleiders zich bewust zijn van de mogelijke risico's en paradoxen die een eenzijdige focus op productiviteit en efficiëntie met zich meebrengen; het is de missie van inschakelingsorganisaties om een zeker evenwicht te bewaren tussen resultaatsverbintenissen, sociale doelstellingen en persoonlijk welzijn van de personen die men tewerkstelt of opleidt.

BETEKENIS GEVEN AAN DE PRAKTIJK

Opdat de regels in een organisatie of een cursus zin hebben, is het interessant om even (opnieuw) stil te staan bij de context waarin inschakelingorganisaties zich bevinden. Inschakeling gaat om vorming, opleiding en voorbereiden op de arbeidsmarkt. Het gaat (nog) niet om tewerkstelling op de arbeidsmarkt an sich (2). Net zoals de relatie tussen een begeleider en zijn cursisten niet dezelfde is als deze tussen werkgever en werknemer, dienen (taal)regels van een opleidingsplaats niet noodzakelijk overeen te komen met de (taal)regels uit een arbeidsreglement. Natuurlijk kan niet om het even wat worden toegelaten. Het lijkt ons in ieder geval belangrijk om telkens opnieuw de betekenis van elke regel en praktijk expliciet uit te leggen, de legitimiteit ervan te bevestigen (door ze te bevragen) en de verschillen die – op het niveau van de (taal)regels – tussen de organisatie en de buitenwereld bestaan te benoemen.

ZIN GEVEN AAN DOELSTELLINGEN

Zoals reeds gesteld, mag werken aan taal niet ontbreken in een sociaal en professioneel inschakelingstraject. Maar hoever moeten of kunnen we hierin gaan? Welke plaats neemt

taal écht in op de arbeidsmarkt of in het leren van een beroep, het gesprek bij aanwerving buiten beschouwing gelaten? Besteden we niet te veel aandacht aan algemene taalkennis en kennis van vaktermen? Het is belangrijk om deze vragen niet uit het oog te verliezen en zich als begeleider of organisatie telkens opnieuw duidelijk te positioneren.

CREËREN VAN EEN VEILIGE EN VERTROUWDE OMGEVING

We stelden reeds dat het spreken in een taal die men niet voldoende kent, erg destabiliserend kan zijn en dat de cursisten bijgevolg nood hebben aan een vertrouwde en veilige omgeving. Het is daarom van essentieel belang om zowel op het niveau van de opleiding als dat van de organisatie een vertrouwensrelatie te creëren met de cursisten. In dit kader, en om misverstanden te vermijden, is het belangrijk dat de opleider regelmatig nagaat of de – inhoudelijke en relationele – boodschappen die hij of zij overbracht, wel als dusdanig zijn begrepen (laten herformuleren). Ook dient de opleider voldoende aandacht te besteden aan de manier waarop hij of zij inhouden overbrengt (houding, gebaren, intonatie, non-verbaal gedrag, ...).

NAAR DE AUTONOMIE VAN DE CURSISTEN

Het lijkt ons interessant om tijdens een opleiding ook stil te staan bij het aanleren van een bepaalde (taal)houding, (taal)attitude, waardoor de zelfredzaamheid en het zelfvertrouwen van de cursisten versterkt worden. Samen met hen kan worden nagegaan, welke acties ze zelf kunnen ondernemen als ze bepaalde woorden (of gebaren) niet kennen of begrijpen. Een aantal pistes om de interpersoonlijke communicatie te verbeteren en zo te komen tot een meer duurzame inschakeling: zich op verschillende manieren leren uitdrukken (gebaren, beelden, ...), durven zeggen dat men iets niet begrijpt, durven om hulp vragen...

NAAR EEN ERKENNING VAN DE DIVERSITEIT

Spreken van een officiële taal impliceert dat deze taal een groter gewicht heeft dan de andere talen. Maar, net zoals het voor een vlotte communicatie noodzakelijk is om een gemeenschappelijke taal te erkennen, is het even belangrijk om ook de andere, vreemde taal te erkennen en waarderen: ieders taal is evenveel waard, maar in deze streek zijn we beperkt tot één of twee officiële en administratieve talen. In Brussel en Vlaanderen Nederlands spreken, opent niet alleen deuren naar nieuwe relaties, informatie en participatie aan het sociale, culturele, professionele en zelfs politieke leven. Nederlands spreken geeft ook toegang tot een gemeenschappelijke taal die iedereen begrijpt en waardoor niemand – ongeacht zijn afkomst, moedertaal of rol in de organisaties – wordt uitgesloten. Ondanks het grote belang van de Nederlandse taal, lijkt het ons interessant dat in de mate van het mogelijke gezocht wordt naar een gezond evenwicht tussen officiële taal en moedertaal. Ruimte geven aan de moedertaal van anderstalige cursisten – hoe miniem ook – zal een verschil maken; het erkent de (identiteit van) andere persoon en ontdoet deze van de impliciete druk die door de dominante taal wordt opgelegd.

Meer algemeen kunnen we stellen dat de kans op een goed begrip van wat gezegd wordt, zal toenemen met de aandacht die men heeft voor de verschillende manieren van leren, van informatieoverdracht en van communiceren (diversiteit in communicatiemiddelen)

Bij het denken over communicatie tenslotte, durft men al eens de rol van culturele codes over het hoofd zien. In ons spreken, hanteren we codes waarvan we ons niet altijd bewust zijn, maar waarvan het belangrijk is ze te kennen, om te begrijpen wat gezegd wordt. Iedere samenleving, iedere tijd en cultuur heeft haar eigen codes. Om misverstanden en frustraties te vermijden, is het aan te raden om de codes, die niet alleen op de arbeidsmarkt en in de samenleving, maar ook in de eigen organisatie of opleiding als vanzelfsprekend worden beschouwd, te expliciteren. Dit zal enerzijds helpen om elkaar beter te verstaan, anderzijds om het eigen gedrag beter (leren) af te stemmen op de context.

NAAR EEN DUURZAME SOCIALE INSCHAKELING

In de eigen organisatie kunnen de cursussen in groep een goede aanleiding zijn om ruimte te creëren voor interculturele en/of inter-persoonlijke ontmoetingen waarbij een interculturele dialoog tussen de cursisten onderling, maar ook met de begeleider kan worden opgezet. Concreet kunnen begeleiders er bijvoorbeeld voor zorgen dat personen van verschillende culturen geregeld naast elkaar komen te zitten in de les, dit zal de solidariteit, het samenhorigheidsgevoel en het wederzijds begrip alleen maar ten goede komen. Het zal ook de personen die eerder de neiging hebben om op bekend terrein te blijven, aansporen om hun grenzen te verleggen.

Door – via het gebruik van verschillende talen en codes – te zoeken naar een evenwicht tussen de doelstellingen van de cursus (productieve arbeid), de motivatie, het zelfbeeld en –vertrouwen van de cursisten (zelfarbeid) en de relaties tussen cursisten en/of begeleider (sociale arbeid)... vergroot de kans dat de ontmoetingen tussen cursisten en/of begeleiders ook tijdens de informele momenten worden voortgezet (duurzaamheid), d.i. voorbij de grenzen van de (officiële) taal.

Sofie Giedts en Isabelle De Vriendt

(1) Of voor de Franstalige organisatie van het Frans: de uitwisselingen rond taal werden zowel langs Vlaams als Waalse zijde georganiseerd. Voor alle duidelijkheid hebben we het in dit artikel over de Vlaamse context.

(2) Dit zijn vormings-, opleidings- en werkervaringsprojecten. We hebben het in dit artikel niet over de situatie van tewerkstellingsorganisaties (bijv. sociale werkplaatsen).