

# Samenstellen van een kernteam

Een kernteam kan voor een goed draaiende motor zorgen tijdens én vooral na een begeleidingstraject. Het bijeenbrengen van zo'n team is dus een uitermate belangrijke stap in een



groeiproces van een team. Vanuit beleidsmatig aspect is het cruciaal dat het kernteam de verantwoordelijkheid en het mandaat krijgt van de directie en van de andere collega's om zich daadwerkelijk te verdiepen in het positief omgaan met talige diversiteit. Als de directie niet in het kernteam zit (wat ook niet per sé hoeft), zorg je er best voor dat er een goede en doorlopende informatieoverdracht is.<sup>1</sup>

Een kernteam informeert zich over wat talige diversiteit inhoudt en wat dit kan betekenen voor de werking van de eigen school. Het kernteam doet dus (in overleg) voorstellen tot veranderingen. De samenstelling van een kernteam vraagt dus meer dan het louter verzamelen van een aantal vrijwilligers en goede zielen. Aan de hand van onderstaande lijst kun je nagaan welke mensen je zoekt in je team en aan welke criteria zij mogelijk kunnen voldoen.

- De betrokkenen hebben een notie van de mogelijkheden die positief omgaan met talige diversiteit kan bieden in de school- en klaswerking en/of dragen een visie uit die aansluit bij het stimuleren en creëren van kansen om leerlingen te laten participeren in de school en de klas.
- De betrokkenen hebben zicht op reeds gedane acties rondom positief omgaan met talige diversiteit of op het reële potentieel binnen de school en de verschillende klassen.
- De betrokkenen hebben een notie van hoe de andere collega's het gegeven van talige diversiteit ervaren.
- De betrokkenen zijn bereid om zich in te zetten voor het uitproberen van acties rondom talige diversiteit en om de boodschap uit te dragen naar collega's.
- De betrokkenen hebben op de één of andere manier voeling met en impact op hun achterban.

<sup>1</sup> Afbeelding: <http://fun-science.org.uk/together-everyone-achieves/>

In de meest ideale situatie werkt alles zoals hierboven is beschreven. In de buurt komen van deze criteria zou al mooi zijn. Maar vaak wordt een kernteam samengesteld met te veel mensen die al met tal van zaken bezig zijn. De eerste groep dreigt na verloop van tijd overbevraagd te worden en af te haken. Mensen niet kiezen uit zorg dat hun kar overladen wordt, loont vaak op strategisch vlak. Een andere valkuil is dat er simpelweg enkele vrijwilligers aangeduid worden. Deze tweede groep ziet vaak de zin niet in van het opzet. Op zich is ook deze situatie af te raden. Toch mag je als coach hoopvol blijven. Als je deze 'Chinese vrijwilligers' toch enthousiast weet te krijgen of gaandeweg hun mening kan bijsturen kunnen ze erg goede medestanders worden. In trainers taal klinkt dit:

” *Je grootste criticaster wordt straks je beste ambassadeur. (coach)*

## Bronnen

Gebaseerd op:

- Verley V., Verstraete E. (2011) naar *Doe jij ook mee?! [Coachingspakket rondom leerlingenparticipatie voor de basisschool](#)*. Universiteit Gent, Steunpunt Diversiteit & Leren.