

An De Moor (a), Marina Admiraal (b) & Pieterjan Bonne (c)

(a) Odiseehogeschool

(b) Hogeschool Rotterdam

(c) Arteveldehogeschool

Contact: *An.demoor@odisee.be*

r.m.admiraal@hr.nl

Pieterjan.bonne@arteveldehs.be

Taalontwikkelen of taalbewust lesgeven – naar een breder perspectief voor meer impact

1. Inleiding

Taalontwikkeling integreren in alle vakken, dat beoogt taalontwikkelen of taalbewust lesgeven (Hajer 2020). Dit impliceert dat je alle docenten meeneemt in deze didactische benadering. En daar wringt het schoentje vaak. Ondanks de vele inspanningen in organisaties om taalontwikkelen lesgeven breed ingang te laten vinden, blijft dit een uitdaging.

Taalbeleidsmedewerkers blijven botsen op weerstand. Zonder de bedoeling exhaustief te zijn, benoemen we toch vijf oorzaken van weerstand die blijven opduiken.

Een eerste oorzaak is een gebrek aan kennis van de relevantie en de didactiek. Ondanks de verbanden met studiesucces en stijgende meertaligheid slijpelt de noodzaak om taalontwikkelen les te geven niet altijd door. Het is voor docenten ook niet altijd duidelijk wat de didactiek inhoudt. Zo zijn er docenten die denken dat taalontwikkelen lesgeven alleen geschikt is voor taallessen of dat ze zelf 'taalspecialist' moeten zijn. Een tweede oorzaak is dat docenten zich niet competent voelen om taalontwikkelen les te geven.

Een praktische oorzaak is tijdsgebrek. Docenten ervaren vaak een hoge werkdruk en hebben het gevoel dat ze geen extra tijd hebben om nieuwe methoden te implementeren of om iets 'extra' te doen, zoals aandacht geven aan taal.

Er kan ook weerstand ontstaan door onvoldoende middelen, zoals materiaal of ondersteuning, om taalontwikkelen lesgeven effectief te implementeren.

Tot slot kan ook het feit dat er verandering bij komt kijken een reden voor weerstand zijn.

Toch is omgaan met weerstand een cruciale eerste stap als je verandering wil binnenbrengen. Volgens het verandermodel van Kotter (1996) begint verandering pas als er een klimaat voor verandering is. Om tot een dergelijk klimaat te komen, moet je

zorgen voor een gevoel van noodzaak, een leidend team, en een juiste visie en strategie. Dit is ook de ervaring van Bloemheuvel & Wolvenne (2023) die tijdens de HSN-conferentie vorig jaar vertelden over hoe zij het draagvlak voor taalontwikkend lesgeven probeerden te vergroten. Uit praktijkonderzoek van Koster (2015) blijkt dat “een bewustwordingsfase een noodzakelijke eerste stap [is] om over te gaan op het toepassen van veranderingen”.

Stap	Beschrijving	Centrale thema's
1	Gevoel van noodzaak versterken	Klimaat voor verandering scheppen
2	Een leidend team vormen	
3	Een juiste visie en strategie ontwikkelen	
4	Visie communiceren en veiligheid creëren	De hele organisatie betrekken bij het proces
5	Medewerkers in staat stellen te handelen	
6	Kortetermijnsuccessen creëren en vieren	
7	Niet verslappen maar doorzetten	Implementeren & volhouden
8	Borgen	

Tabel 1 – Het ‘acht-stappen-verandermodel’ (Kotter 1996) (zie: <https://leansixsigmagroep.nl/lean-agile-en-six-sigma/kotter/>).

Naast de integratie van taalondersteuning in het curriculum via duidelijke en traceerbare leerlijnen komt professionalisering van vakdocenten rond taal en lesgeven (bijvoorbeeld: taalontwikkend/taalondersteunend/taalbewust lesgeven, omgaan met verschillen in taalvaardigheid) naar voren als een criterium dat specifiek gericht is op het kwaliteitsvol vormgeven van taalbeleid en taalondersteuning om de overgang naar het hoger onderwijs te faciliteren (Bonne & Casteleyn 2020).

Deze tekst belicht, aan de hand van drie praktijkvoorbeelden, hoe je de bewustwording kunt versterken en taalontwikkend lesgeven breder ingang kunt laten vinden. In de voorbeelden gebeurt dit door aan te haken bij andere noden, thema's en processen om de noodzaak te versterken en het leidende team te vergroten. Op deze manier plaatsen de instellingen uit de praktijkvoorbeelden taalontwikkend of taalbewust lesgeven in een breder perspectief om meer impact te bereiken.

2. Praktijkvoorbeeld 1 – Didactiek voor een meertalig publiek inclusief neurodivergente studenten (Odisee-hogeschool)

Odisee-hogeschool koppelt taalontwikkend lesgeven aan uitdagingen zoals de toenemende diversiteit onder studenten en de toenemende meertaligheid van studenten en het werkveld en wordt daarbij geruggensteund door een Odisee-breed geïntegreerd

talenbeleidsplan. Met een talenbeleid dat onder meer focust op de taalontwikkeling van alle studenten wil Odisee hen maximale kansen op studiesucces bieden.

Om weerstand bij zaakvakdocenten te vermijden, heet taalontwikkeld lesgeven in Odisee ‘Didactiek voor een meertalig publiek’. Recent zette de taalbeleidcoördinator de bijscholing – vanuit de centrale dienst Professionalisering en i.s.m. de dienst Onderwijskwaliteit – ook in de kijker vanuit de blik van neurodiverse studenten. Met succes, want als ze over de drempel zijn, krijg je docenten mee.

Eenmaal in het traject leren docenten inzien dat deze didactiek zorgt voor dubbele winst: het leidt tot een beter begrip van een vak en het versterkt tegelijk de taalvaardigheid van studenten (De Moor 2019). Deze vorm van lesgeven opent de poort naar taal in alle vakken en draagt bij aan inclusie en studiesucces. Bewust nadenken over de integratie van taal bij de realisatie van de kerndoelen en de leerresultaten van een opleidingsonderdeel is bovendien van belang om studenten voor te bereiden op de vaak talige werkcontext waarin ze terechtkomen. Docenten zien in dat deze didactiek geen ‘extra’ is als in ‘nog meer werk’, maar dat deze didactiek gewoon goed lesgeven is, met winst voor de docent, de student en vooral leerwinst.

Docenten signaleren dat ze, eens ze goed vertrokken zijn met deze didactiek, nog meer plezier beleven aan het lesgeven en zich sterker voelen in hun didactische aanpak. Ze stellen vast dat studenten het vakjargon en de leerstof meer integreren. Ze merken dat studenten tijdens mondelinge presentaties de stof beter beheersen, vertellen in de plaats van voordragen en dat ze ook echt weten wat ze vertellen. Ze leren wat ze als docent kunnen doen om het academisch en/of professioneel taalontwikkelingsproces van studenten te ondersteunen – zonder daarbij de rol van taaldocenten of taalcoaches over te nemen.

3. Praktijkvoorbeeld 2 – Samen thuiskomen in taal (Hogeschool Rotterdam)

Hogeschool Rotterdam heeft, vanuit het Comenius *Teaching Fellowship*, een inclusieve leerlijn ‘100 Dagen Thuiskomen in Taal’ ontworpen, gericht op het stimuleren van taalontwikkeling en thuisgevoel in de eerste 100 dagen van de hbo-student. De leerlijn is ingericht volgens de principes van taalontwikkeld lesgeven, genredidactiek en het schrijfproces, en heeft daarnaast een duidelijke focus op inclusiviteit en thuisgevoel.

Hoe zorgen we ervoor, dat elke student zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelt door de werkvormen die wij ontwikkelen? Door het gevoel te creëren dat elke identiteit belangrijk is, maar ook door erkenning voor de meerwaarde van onderlinge verschillen voor ons onderwijs (Danowitz & Tuit 2011). Doorheen de gehele leerlijn zijn verschillende elementen verwerkt die in relatie staan tot thuisgevoel, waarbij rekening is gehouden met vijf factoren die hierop invloed hebben: zichzelf kunnen zijn, contact

met medestudenten, contact met docenten, toegang tot hulpbronnen en zich veilig voelen (Gomes 2020). Inmiddels is ‘100 Dagen Thuiskomen in Taal’ bij verschillende HR-opleidingen duurzaam ingebed in het curriculum, is de transitie naar *Brightspace* volbracht en is een vertaling naar het Engels in ontwikkeling. Daarnaast wordt gewerkt aan een MOOC-variant van de leerlijn die wordt aangeboden in taalcentra.

Een tweede initiatief binnen Hogeschool Rotterdam benadert taalbewust onderwijs vanuit een andere invalshoek, namelijk die van een sterk (talig) curriculum. Het laat zien hoe het kader ‘Taalcompetent in het hoger onderwijs’ (Vanhooren & Wulfange 2022) de opleiding ‘*Creative Media & Game Technologies*’ (CMGT) van Hogeschool Rotterdam heeft geïnspireerd bij het ontwikkelen van een raamwerk voor taalvaardigheid in het gehele curriculum. De opleiding ontwikkelde raamwerken voor academisch schrijven, lezen, spreken, luister- en noteervaardigheid en reflectievaardigheid. Vanuit deze talige leerdoelen wordt urgentie gecreëerd voor taalontwikkend lesgeven en taalbewust onderwijs in brede zin.

Met deze initiatieven verwachten we binnen en buiten Hogeschool Rotterdam andere onderwijsprofessionals te inspireren om ook hun (talige) onderwijs te innoveren en een inclusieve leerlijn te ontwerpen.

4. Praktijkvoorbeeld 3 – Docentenmodules en *Teaching the intercultural classroom* (Arteveldehogeschool)

Bij Arteveldehogeschool is in eerste instantie ingezet op bruggen bouwen naar andere diensten en van daaruit het traject praktisch en inhoudelijk verbreden. Initieel boden de taalbeleidsmedewerkers bij Arteveldehogeschool het professionaliseringstraject ‘taalontwikkend lesgeven’ aan vanuit de dienst Studiedadvis. Gedurende de voorbije 10 jaar hebben ze dit laten indalen in het centrale professionaliseringsaanbod van de hogeschool.

Een eerste brug werd gelegd naar de dienst Onderwijsontwikkeling en Internationalisering. Het aanbod taalontwikkend lesgeven werd opgenomen in hun onderwijsinnovatietrajecten waarop opleidingen konden intekenen voor begeleiding op het vlak van didactiek. Aanvullend werd ook inhoudelijk afgestemd met hun training ‘motiveerend lesgeven’. Na verloop van tijd werden beide samen aangeboden. Aansluitend werd ook de module ‘*Teaching the intercultural classroom*’ ontwikkeld, gericht op docenten van anderstalige opleidingen. Door de recente opstart van de Engelstalige opleidingen en door specifiek in te spelen op hun context, namelijk een intercultureel en meertalig publiek, waren de docenten extra responsief om de bijscholing te volgen.

Een tweede brug werd gelegd naar de dienst Professionalisering. Die biedt sinds 2019-2020, naast een basisdocententraining voor de startende docenten, ook verdiepende

en verbredende modules aan voor wie langer in dienst is of wie de basismodule al volgde. De modules vinden elk semester plaats in kleine, opleidingsoverstijgende groepen. Ook hierin werd taalontwikkelen lesgeven aangeboden, soms in combinatie met motiverend of activerend lesgeven, soms in combinatie met online lesgeven.

Door bruggen te slaan naar andere diensten en andere noden willen de taalbeleidsmedewerkers zowel het bereik van de inhoud als de gedragenheid in de organisatie vergroten.

5. Conclusie

Door zowel inhoudelijk – meertalig, anderstalig, neurodivers, *belonging*, studiesucces, enz. – als organisatorisch – professionalisering, *onboarding*, diversiteitsbeleid, enz. – te verbreden, proberen Odisee-hogeschool, Arteveldehogeschool en Hogeschool Rotterdam taalontwikkelen lesgeven breed ingang te laten vinden voor meer impact.

Referenties

- Bloemheuvel, H. & S. Wolvenne (2023). “Het vergroten van draagvlak voor taalontwikkelen lesgeven bij (praktijk)docenten en instructeurs in het middelbaar beroepsonderwijs”. In: A. Mottart & S. Vanhooren. *Zesendertigste Conferentie Onderwijs Nederlands*. Gent: Skribis, p. 340-344.
- Bonne, P. & J. Casteleyn (2022). “Taalbeleid en taalondersteuning: op zoek naar een gedeelde basis en strategie voor implementatie”. In: *T.O.R.B.*, 2021-2022 (4), p. 279-293.
- Danowitz, M.A. & F. Tuit (2011). “Enacting Inclusivity Through Engaged Pedagogy: A Higher Education Perspective”. In: *Equity & Excellence in Education*, 44 (1), p. 40-56.
- De Moor, A. & T. Colpaert T (2019). ‘Taal telt. Ook bij Odisee-studenten’. In: Forum Taalbeleid en Taalondersteuning Hoger Onderwijs. *Taalbeleid en taalondersteuning: wat werkt? Inspiratie en praktijkvoorbeelden uit het hoger onderwijs*. Leuven: LanooCampus.
- Gomes, C. (2020). ‘I Belong here – Student Sense of belonging en de relatie met studiesucces’. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam. [Interne publicatie].
- Hajer, M. & T. Meestringa (2020). *Handboek taalgericht vakonderwijs*. Bussum: Coutinho.

Koster, P. (2015). *Wie wil werken aan het taalniveau? Een praktijkgericht onderzoek naar passende begeleiding bij het ontwikkelen van gedeelde verantwoordelijkheid voor het taalniveau van leerlingen in het mbo*. Zwolle: Windesheim.

Kotter, J.P. (1996). *Leading change*. Massachusetts: Harvard Business School Press.

Vanhooren, S. & L. Wulftange (2022). 'Taalcompetent in het hoger onderwijs. Kader voor taalcompetentieversterkend aanbod aan hogescholen en universiteiten'. Den Haag: Nederlandse Taalunie.
