

*Nele De Witte & Jesse Mortelmans
Karel de Grote Hogeschool, Antwerpen
Contact: nele.dewitte@kdg.be
jesse.mortelmans@kdg.be*

Teamtrajecten ‘taalontwikkelen lesgeven’ in de professionele bachelor Bedrijfsmanagement: heldere verwachtingen, weerstand en uitkomsten

1. Inleiding

Deze bijdrage handelt over de teamtrajecten ‘taalontwikkelen lesgeven’ die werden vormgegeven en ingericht binnen enkele afstudeerrichtingen van Bedrijfsmanagement aan de Karel de Grote Hogeschool (KdG) in het academiejaar 2023-2024. Ze haalt aan vanuit welke bezorgdheden deze trajecten zijn ontstaan, hoe ze werden vormgegeven (de ingrediënten) en welke kaders een antwoord konden bieden op de te voorziene weerstand binnen de teams.

2. Context

Er moet gewerkt aan de taalvaardigheid van de studenten in het hoger onderwijs. Daarover bestaat consensus. Wat die taalvaardigheid precies inhoudt, staat duidelijk beschreven in de nota ‘Taalcompetent in het hoger onderwijs’ van de Taalunie (Vanhooren & Wulftange 2022). De Taalunie wijst erop dat “[het kader en de uitgangspunten die eraan ten grondslag liggen [...] daadwerkelijk implementeren in de praktijk] vraagt [...] om initiatieven die docenten versterken om taalontwikkelen les te geven en om hun studenten te ondersteunen bij de ontwikkeling van hun taalcompetentie” (Vanhooren & Wulftange 2022: 21).

Het gebrek aan taalvaardigheid van de student leidt tot uiteenlopende bezorgdheden, die echter allen het studiesucces lijken te impacteren. De meest zichtbare bezorgdheid – die ook in de pers en in de docentenrefter uitvoerig geventileerd wordt – betreft het gebrek aan taalvaardigheid in productieve vaardigheden (spreken en schrijven) in de instructietaal. Studenten lijken steeds minder goed in staat om schriftelijke examenvragen helder te formuleren. Daarnaast gaat de bezorgdheid uit naar de doorstroomcijfers voor de moderne vreemde talen, voornamelijk het struikelblok Frans. De

studenten die hun hele bachelor behalen behalve Frans-1, -2 en -3 zijn geen uitzondering meer.

Vanuit de interne kwaliteitszorg (opleidingsreview) kwam dan ook de aanbeveling om werk te maken van een taalbeleid op opleidingsniveau. Een kleine projectgroep, bestaande uit enkele taaldocenten en een medewerker van de dienst professionalisering, werd in het leven geroepen om het KdG-kader voor een breed taalbeleid te vertalen naar en te implementeren in de opleidingen Bedrijfsmanagement. Enkele opleidingshoofden en de onderwijsgroepdirecteur fungeerden hierbij als stuur- en klankbordgroep.

3. Teamtrajecten ‘taalbeleid’ en ‘taalontwikkend lesgeven’

Effectieve professionalisering van docenten vraagt om zorgvuldig samen ontworpen teamwerk, met (a) heldere doelen, (b) respect voor en verder bouwen op aanwezige competenties en eerdere professionalisering, (c) aandacht voor feedback en (d) concrete actieplanning. Werkzame ingrediënten – in wisselende hoeveelheden, maar wel steeds samen te gebruiken – zijn kennisopbouw, motivatie, *teaching techniques* en praktijktoepassingen. Afstemming met het bredere kader van de opleiding en de instelling, betrokkenheid van de leidinggevenden en het vinden van de nodige tijd vormen belangrijke randvoorwaarden voor duurzame implementatie (van Veen e.a. 2010; Collin & Smith 2021).

Vanuit deze inzichten ging het projectteam aan de slag. Als eerste moesten de leidinggevenden overtuigd worden van de noodzaak om taalbeleid en de bijbehorende professionalisering als opleiding op te nemen. Rekenen op het olievlakprincipe van de individuele, gedreven docent die vrijwillig TOL-training volgt, zal niet alleen te weinig positief effect opleveren, maar resulteert mogelijk in toenemende frustratie en zelfs in demotivatie bij deze voortrekkers, als er vanuit het beleid geen aandacht is voor continuering (Vrijders & Bonne 2019: 57). Principieel de ruimte krijgen om met voltallige opleidingsteams tijdens vier of vijf sessies aan de slag te gaan, was dan ook een dankbaar vertrekpunt voor deze teamtrajecten. Met het expliciete engagement van de opleidingshoofden was ook een tweede belangrijke randvoorwaarde vervuld: wie werk wil maken van een taalprofiel, neemt met het team ook deel aan een professionaliseringstraject TOL.

Het projectteam ontwikkelde een blauwdruk voor de teamtrajecten, die vervolgens telkens met een ontwerpteam uit de betrokken opleiding geconcretiseerd werd voor het eigen team. De verschillende stappen konden elkaar daarbij overlappen, en soms bleek het nodig om het principe ‘*reculer pour mieux sauter*’ toe te passen.

Stap 1: diagnose

Aan de hand van vragenlijsten en focusgesprekken krijgen teams inzicht in hoe respectievelijk het werkveld, docenten en studenten zich verhouden tot taalvaardigheid. Ze ontdekken welke overtuigingen en verwachtingen er met betrekking tot taal leven.

Dit proces leidt tot een genuanceerd en gedragen taalprofiel.

Stap 2: achtergrond: taal, leren, taal leren

Aan de hand van enkele *evidence informed* inzichten over taal, leren en taal leren (her)ontdekken docenten dat elk van hen een aandeel heeft in het ondersteunen en verder ontwikkelen van de taalvaardigheid van de studenten.

In deze fase maken we expliciet de koppeling met zowel het taalbeleidskader van KdG als met de opleidingseigen visie op leren en evalueren. Het team formuleert of bevestigt een aantal leidende principes die hieruit voortvloeien en waaraan taalbeleidsacties afgetoetst zullen worden.

Stap 3: foto van de opleiding

Waar en hoe wordt al expliciet (of impliciet) gewerkt aan de taalvaardigheid van de student? Opleidingen en individuele docenten vertrekken meestal niet van 'nul'. Alle inspanningen die al gebeuren zichtbaar maken, waarderen en delen, is een onmisbaar element in het traject. Tegelijk legt deze oefening lacunes en mogelijke efficiëntie- en effectiviteitswinst bloot, en geeft dus aanzetten voor verdere professionalisering en actie.

Stap 4: docenten/opleidingen versterken in taalontwikkeland lesgeven en concrete acties plannen

4. Onze sleutels voor omgaan met weerstand

Dat er heel wat weerstand leeft – “geen tijd”, “niet mijn taak”, “kijk naar de instroom”, “ik ben een geroutineerde lesgever” – kwam niet als een verrassing. In het ontwerp trachtten we dit te ondervangen door voldoende tijd te voorzien om te komen tot gedeelde, heldere kwaliteitsverwachtingen (taalprofiel) en ‘leidende principes’ voor het traject. De kracht van academisch optimisme (Lelieur e.a. 2021) en de grote leerwinst die voortvloeit uit ‘*collective teacher efficacy*’ (Donohoo e.a. 2018) vormen overtuigende argumenten om dit samen aan te pakken. Ten slotte zijn ook erkenning van frustratie en waardering voor geleverde inspanningen cruciaal. Ruimte en taal geven aan wat in de opleiding leeft en gebeurt, en maakt waardevolle kennisdeling mogelijk (Schelfhout e.a. 2019; Vanlommel e.a. 2023).

Onderliggend hielpen perspectieven uit verandermanagement ons om weerstanden te duiden en alternatieven te zoeken. Deze principes ook expliciet benoemen en binnenbrengen in het ontwerpteam kan in de toekomst helpen om de daar aanwezige weerstand tegen bijvoorbeeld het voorgestelde tijdsperspectief te counteren. Ook met betrekking tot het teamtraject zijn heldere kwaliteitsverwachtingen nodig en dat vraagt om voldoende afstemming en een gedeelde taal.

Referenties

- Collin, J. & E. Smith (2021). 'Effective professional development. Guidance report'. London: Education Endowment Foundation.
- Deygers, B., K. Van den Branden & E. Peters (2017). "Checking assumed proficiency: Comparing L1 and L2 performance on a university entrance test". In: *Assessing Writing*, 32, p. 43-56.
- Donohoo, J., J. Hattie & R. Eells (2018). "The power of collective efficacy". In: *Educational Leadership*, 75 (6), p. 40-44.
- Lelieur, R., N. Clycq & J. Vanhoof (2021). "Academisch optimisme: de gecombineerde kracht van doelmatigheidsbeleving, vertrouwen en gerichtheid op leren". In: *Edubron*. Online raadpleegbaar op: <https://www.edubronblogt.be/onderzoek/academisch-optimisme>.
- Schelfhout, W., P. Sprangers, G. Vanthournout, L. Lochten & A. Buckinx (2019). *Team school. Leergemeenschappen creëren in onderwijs*. Leuven: LannooCampus.
- Vanhooren, S. & L. Wulfange (2022). 'Taalcompetent in het hoger onderwijs. Kader voor een taalcompetentieversterkend aanbod aan hogescholen en universiteiten'. Den Haag: Nederlandse Taalunie.
- Vanlommel, K., R. Coppoolse & L. Schaap (red.). (2023). 'De grote vragen over onderwijsinnovatie. Op zoek naar meer verandergoesting'. Utrecht: Hogeschool Utrecht, Lectoraat Organiseren van Verandering in Onderwijs.
- Van Veen, K., R. Zwart, J. Meirink & N. Verloop (2010). 'Professionele ontwikkeling van leraren. Een reviewstudie naar effectieve kenmerken van professionaliseringsinterventies van leraren'. Leiden: ICLON / Expertisecentrum Leren van Docenten.
- Vrijders, J. & P. Bonne (2019). 'Taalontwikkellend lesgeven implementeren: hoe doe je dat?'. In: Forum Taalbeleid Hoger Onderwijs. *Taalbeleid & taalondersteuning: wat werkt? Inspiratie en praktijkvoorbeelden uit het hoger onderwijs*. Leuven: LannooCampus, p. 47-58.