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

Via trial & error naar een gedeeld kader voor instructietaal en vreemde talen

1. Aanleiding

Sinds 2022 investeert de onderwijsgroep Management en IT van de Karel de Grote Hogeschool (KdG) in de uitbouw van een talenbeleid binnen haar opleidingen. Daarbij spelen twee bezorgdheden een centrale rol. Enerzijds de bekommernis om de instructietaal, waarbij docenten vaststellen dat studenten steeds minder vaardig schrijven en steeds grotere talige drempels ervaren. Dit is iets wat in deze in se talige richtingen sterk(er) voelbaar is. Anderzijds de resultaten voor moderne vreemde talen (MVT), waar met name het dalende niveau Frans in het oog springt als aandachtspunt in meerdere opleidingsreviews.

2. Talenbeleid als verandermanagement

Een team Talenbeleid werd gevormd en werkt sindsdien aan een gerichte aanpak die inspeelt op deze bezorgdheden. Eerdere ervaringen in professionalisering maakten ons extra alert op het waarderen en valoriseren van aanwezige expertise en inspanningen. Vermits ook hogeschoolbreed de actualisering en reactivering van het talenbeleid op de agenda stond, vormde de afstemming met de centrale visie en het beleid een continu aandachtspunt.

De voorbije jaren stonden in het teken van experimenteren vanuit de inzichten van duurzame verandering in onderwijs (van Genuchten e.a. 2023; Vanlommel e.a. 2025). Dat betekende: pilots opzetten, bijsturen, frustraties incasseren en kleine successen vieren. Talenbeleid komt ook in KdG niet uit de lucht gevallen en draagt al een langere geschiedenis mee. Ruimte maken voor gevoelens van frustratie en weerstanden onderzoeken zonder daarmee alle vaart uit het proces te halen, lukt beter als je de blik systematisch richt op (kleine) successen en die samen onderzoekt. Maar ook het durven benoemen wat niet het gewenste resultaat had, luchtte op en gaf ruimte en zuurstof voor nieuwe initiatieven.

De meeste energie bij het werken met de teams ging naar het bewustmaken van eenieders aandeel in een matuur talenbeleid van een opleiding. Al te vaak wordt taal herleid tot spelling en woordenschat. De eerste stap in het werken met de teams was dan ook het grotere KdG-talenbeleidskader ingang doen vinden: vanuit een brede visie op talenbeleid werken we eerst aan aandacht voor taal(h)erkenning en -waardering, van daaruit aan taalontwikkeling binnen het curriculum en pas in laatste plaats aan taalondersteuning voor wie het echt nodig heeft.

Gaandeweg groeide vanuit de opleidingen daarbij de vraag naar meer houvast: wat werkt nu precies en hoe pakken we het concreet aan? Die vraag leidde tot de ontwikkeling van een stappenplan dat een wenselijke aanpak beschrijft langs drie assen: inhoud, houding en didactiek. Deze structuur namen we over van *Gelijke kansen in de klas* (Speltincx e.a. 2025). Daarmee sluiten we naadloos aan bij de diverssensitieve onderwijsvisie van de hogeschool.

Het overzichtelijk bundelen van alle mogelijkheden in een gestructureerd stappenplan/kader biedt houvast. Wanneer opleidingen en individuele docenten delen van het stappenplan of de kadertekst herkennen in hun eigen praktijk, ontstaat er bovendien een dankbare ingang voor kennisdeling en verdere samenwerking – met een individuele docent, met een vakgroep of met een volledig opleidingsteam. Deze herkenbaarheid blijkt een krachtig vertrekpunt voor duurzame professionalisering en groeiende *collective teacher efficacy* (Donohoo 2018).

3. Kader modernevreemdetalendidactiek

Het team Talenbeleid ging van bij de start voluit voor een geïntegreerd talenbeleid dat zowel de instructietalen als de moderne vreemde talen omvat. Docenten en leidinggevenden ervoeren dit veelal nog als twee gescheiden domeinen. We kozen er desondanks maximaal voor om de gemeenschappelijkheid op te zoeken en te benadrukken.

Om tegemoet te komen aan de specifieke noden van de docenten MVT én hen als experten en ambassadeurs voor het talenbeleid aan boord te halen, besloten we met, voor en door hen een traject rond didactiek MVT op te zetten. Dit ging aanvankelijk moeizaam: het samenbrengen van collega's strandde telkens op planningsdruk. Pogingen om een professionele leergemeenschap (PLG) op te richten, trokken bovendien vooral de docenten aan die van nature actief aan de slag gaan met piloten en experimenten, terwijl we net de collega's wilden bereiken die hiertoe minder geneigd zijn. Uiteindelijk koos het team Talenbeleid voor een andere strategie en stelde ze zelf een kadertekst didactiek MVT op, gevoed door onder andere de inbreng uit de PLG, relevante literatuur en input uit KdG Academy over geïntegreerd toetsen. Dit kader vindt ingang via kennisdelings- en werkmomenten met alle taaldocenten van de onderwijsgroep.

4. Er ligt een stappenplan. En nu?

Het bestaan van het stappenplan talenbeleid en het aanvullend kader modernevreemdetalendidactiek impliceert niet dat iedere opleiding of iedere docent er op eenzelfde manier mee aan de slag kan. Het is geen *one size fits all*. In ieder team zijn de betrokkenen en de context verschillend; ieder team hanteert een eigen implementatiestrategie (Vanbuel 2026). Het stappenplan moet dan ook niet beschouwd worden als een lineair gegeven, maar eerder als een referentiepunt waartegen de inspanningen binnen de opleiding gehouden kunnen worden.

Beide kaders schenken ruime aandacht aan expliciete strategie-instructie (Rogiers e.a. 2020). Taaldocenten worden zo bondgenoten om binnen hun opleidingen taalbewust lesgeven mee uit te dragen: door hun werk rond strategie-instructie en metacognitie, kunnen zij het pad effenen voor hun collega's.

Een stappenplan is echter pas het begin van het echte werk. Om de studenten de transfer te helpen maken van de strategie-instructie naar hun eigen praktijk en ze zo echt te versterken in hun taalvaardigheid, blijft een gedragen aanpak met het hele docententeam een absolute voorwaarde. Zonder *sense of urgency* bij de betrokkenen in de opleiding, zonder duidelijk mandaat van degenen die het beleid moeten realiseren en zonder tijd voor samenwerking, komt het stappenplan niet tot leven. Kleine ingrepen en laaghangend fruit kunnen vaart opleveren, maar een gedegen taalbeleid is traag en geduldig.

Referenties

Donohoo, J. (2018). "Collective teacher efficacy research: Productive patterns of behaviour and other positive consequences". In: *Journal of Educational Change,* 19, p. 323-345.

Poortman, C. & P. den Brok (2025). 'Leidraad Professionele Leergemeenschappen in het hoger onderwijs: De voorbereiding, het proces en het duurzaam inbedden van professionele leergemeenschappen (PLGs). Weten wat werkt en waarom'. Den Haag: NRO.

Rogiers, A., E. Merchie, F. De Smedt, L. De Backer & H. Van Keer (2020). 'A lifespan developmental perspective on strategic processing'. In: L. Dinsmore, L. Fryer & M. Parkinson (eds.) (2020). *Handbook of Strategies and Strategic Processing: Conceptualization, Intervention, Measurement, and Analysis.* Londen: Routledge, p. 47-62.

Speltincx, G., S. Vanhoof, N. Beyram, V. Costa, N. De Witte & N. De Lobel (2025). *Gelijke kansen in de klas: houding, inhoud en didactiek.* Leuven: Lannoo Campus.

van Genugten, K., M. van der Klink & J. van den Akker (2023). "Acht kenmerken van duurzame onderwijsinnovaties". In: *Tijdschrift Voor Hoger Onderwijs*, 41 (4), p. 399-412.

Vanbuel, M. (2026). 'Taalbeleid implementeren binnen een instelling: determinanten en strategieën belicht vanuit veranderkundig perspectief'. In: F. van Splunder, E. van der Neut, M. Leuridan, G. Dreschler & J. Heeren (red.) (2026). *Taal & beleid in het hoger onderwijs. Over kennis en keuzes in Nederland en Vlaanderen*. Gent: Academia Press, p. 49-64.

Vanlommel, K., R. Coppoolse & L. Schaap (red.) (2025). *De grote vragen over onderwijsinnovatie: op zoek naar meer verandergoesting*. Den Haag: Boom.