

Taalbeleid geïmplementeerd: gemakkelijker gezegd dan gedaan?

Steeds meer hogescholen en universiteiten werken aan een taalbeleid: ze denken na over de intake van studenten en een eventuele taaltoets die ze daarbij willen hanteren, sporen docenten aan om taalontwikkeland les te geven, zetten in op de remediëring van taalzwakke studenten of op een combinatie van verschillende maatregelen. In deze bijdrage gaan we dieper in het op onderliggende implementatieproces van zo'n taalbeleid: onder welke voorwaarden heeft een taalbeleid de meeste kans op slagen en welke valkuilen kunnen daarbij best worden vermeden?

Taalbeleid ge(her)definieerd

In Nederland en Vlaanderen kennen we taalbeleid als 'de structurele en strategische poging van een schoolteam om de onderwijspraktijk aan te passen aan de taalleerbehoefte van de studenten met als doel hun algehele ontwikkeling en hun onderwijsresultaten te verbeteren' (Bogaert & Van den Branden, 2011; Van den Branden, 2010; Van den Branden, 2010).

Taalbeleid kunnen we vanuit de bovenstaande definitie en aan de hand van definities in de internationale literatuur ruimer interpreteren als 'een manier om systematisch verandering teweeg te brengen in het talige gedrag van groepen mensen' (Cooper, 1989; Kaplan & Baldauf, 1997; Johnson, 2013; Shohamy, 2006; Spolsky, 2004).

De term 'verandering' roept vrijwel onmiddellijk het idee op van verandering in het taalgedrag van de leerders. Vaak is dat ook het meest zichtbare doel van een taalbeleid: men streeft ernaar dat studenten bijvoorbeeld vlotte mondelinge presentaties kunnen geven of goed gestructureerde papers kunnen schrijven. Die verandering doelt echter evenwel op verandering in het talige gedrag van docenten die hun praktijk aanpassen om hun leerders zo goed mogelijk te ondersteunen. Verandering in het talige gedrag van studenten kan maar slagen zodra het talige gedrag van docenten en bij uitbreiding van de opleiding, faculteit of hogeschool verandert.

Taalbeleid als veranderingsmechanisme

Een taalbeleid helpt hogescholen, universiteiten, opleidingen of faculteiten om taalgedrag op een systematische en strategische manier te veranderen. Vooraleer we nagaan hoe een taalbeleid dat kan helpen bewerkstelligen, is *expectation management* op zijn plaats: taalbeleid *an sich* kan pas verandering teweegbrengen als het op een goede manier wordt geïmplementeerd. Tegelijkertijd bestaat er geen ultiem, kant-en-klaar recept voor een effectieve implementatie van een taalbeleid. Iedere instelling is anders en moet dan ook ruimte krijgen om haar eigen beleid te kunnen uitwerken en implementeren.

Een taalbeleid kan bovendien maar werken wanneer het vertrekt vanuit de noden die men vaststelt in een bepaalde context. De inhoud van een taalbeleid is ongetwijfeld verschillend voor elke instelling. Waar de ene hogeschool of opleiding vaststelt dat haar studenten geen goed gestructureerde notities kunnen nemen tijdens de lessen, stelt de andere vast dat studenten vooral moeite hebben met het presenteren van inhoud voor een specifiek doelpubliek.

Desalniettemin kunnen we uit verschillende gevalstudies enkele algemenere tendensen afleiden die kunnen helpen bij de implementatie van een taalbeleid. Er zijn een aantal typische knelpunten waarop taalbeleidsimplementatie blijft vasthangen:

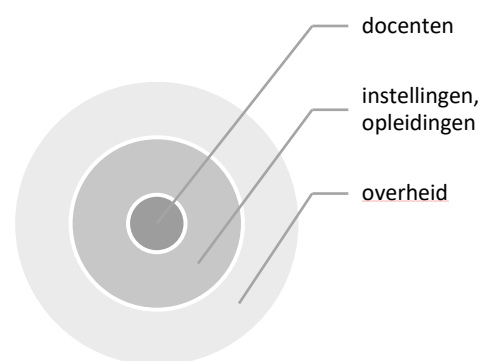
- Er zijn onvoldoende middelen beschikbaar om nieuw materiaal aan te kopen of de leslokalen zijn niet geschikt voor groepswerk;
- Een deel van het team is het niet eens met de afspraken rond taalstimulering die zijn vastgelegd door het (taal)beleidsteam of de taalcoördinator;
- Een deel van de docenten ziet het niet als zijn taak om de taalontwikkeling van de studenten te bevorderen, soms omdat het zich daar zelf niet toe bekwaam acht, of nog vaker omdat het taalvaardigheid niet als een probleem ervaart in de eigen lessen. Taalstimulerende maatregelen worden bijgevolg ervaren als iets wat er weer 'bovenop komt';
- Er werd al eerder ingezet op taalbeleid, het team was aanvankelijk enthousiast en volgde zelfs een workshop over breed evalueren, maar toch lijkt het beleid niet uit te monden in een goede praktijk.

Elk van die knelpunten kan vermeden worden wanneer rekening wordt gehouden met een aantal voorwaarden. Die voorwaarden zijn noodzakelijke voorwaarden voor een taalbeleid dat enige kans op slagen wil hebben, maar het zijn geen voldoende voorwaarden: ze geven geen 100% garantie op een succesverhaal. Taalbeleidsimplementatie is immers een complex proces.

Taalbeleid als meerlagig proces

Bij een taalbeleid zijn heel wat actoren betrokken. Taalbeleid werd in een toonaangevende studie door Ricento en Hornberger (1996) vergeleken met een ui: het bestaat uit meerdere lagen. In elk van die lagen wordt het taalbeleid voortdurend geïnterpreteerd en geherinterpreteerd door verschillende actoren (Hornberger & Johnson, 2007; Menken & Garcia, 2010). Alle actoren in die verschillende lagen hebben hun eigen opvattingen en overtuigen over taal. Die overtuigingen beïnvloeden de manier waarop er in elk van die lagen wordt gedacht over taal en met taal wordt omgegaan.

De buitenste lagen worden doorgaans ingenomen door een overheidsdienst of een centraal orgaan dat (officiële) beslissingen neemt en op die manier richting geeft aan een taalbeleid. Toch hebben ook actoren in de binnenste lagen heel wat autonomie. Instellingen, die zich in de middelste cirkel bevinden, interpreteren en implementeren het beleid uit de bovenste lagen, maar ze voeren evenzeer hun eigen beleid op basis van bestaande praktijken, overtuigingen en eigen ervaringen. In het hart van de ui bevinden zich de docenten, studenten en taalverantwoordelijken die het taalbeleid tot op de klasvloer brengen.



Hoewel actoren uit alle lagen elkaar beïnvloeden en bijdragen aan het taalbeleid, kunnen docenten gezien worden als het epicentrum van een taalbeleid. Zij zijn net zozeer – en misschien wel de enige echte – taalbeleidsmakers. In dit hoofdstuk zoomen we in op de wisselwerking tussen de binnenste lagen van het taalbeleidsproces: de instellingen en de docenten.

Voorwaarde 1: de context

Een eerste voorwaarde om een taalbeleid te kunnen doen slagen in de praktijk heeft te maken met het eerste punt uit het lijstje van knelpunten hierboven, namelijk dat er voldoende middelen en ondersteuning beschikbaar moeten zijn om een goed taalbeleid uit te stippelen. De zogenaamde context waarin het taalbeleid uitgedacht en geïmplementeerd wordt, speelt een eerste belangrijke rol in beleidsimplementatieprocessen (Ball et al., 2012).

De context omvat onder andere het verleden van de instelling, de studenteninstroom, de gebouwen en andere infrastructuur en de docenten die gerekruteerd worden. Al die aspecten beïnvloeden de mogelijkheden om taalbeleid te implementeren. Dat betekent dat de buitenste lagen uit het ui-model voldoende mogelijkheden moeten genereren zodat actoren in de binnenste lagen genoeg beweegruimte hebben om de vooropgestelde talige doelen te realiseren. Een docententeam in een hogeschool kan dan wel beslissen om de mondelinge taalvaardigheid van studenten te stimuleren door onder andere in te zetten op interactieve werkvormen in de lessen, als de leslokalen interactie tussen studenten onderling niet mogelijk maken, zal hun plan moeilijk in de praktijk zijn te brengen. In grote aula's lukt dat minder goed dan in kleinere leslokalen en groepen, met als gevolg dat docenten snel hervallen in oude gewoontes.

Voorwaarde 2: gebalanceerde top-down en bottom-up-beslissingen

Een taalbeleid heeft de meeste kans op slagen wanneer het wordt gemaakt in teamverband. Maar al te vaak werken de verantwoordelijken van een instelling of opleiding onderling een taalbeleid uit met het idee dat reflecteren over doelstellingen gemakkelijker gaat in een klein team. Op die manier rust een taalbeleid op de schouders van een kleine groep mensen die als ware kruisridders de overige teamleden moet proberen te overtuigen en doordringen van het taalbeleid. Een taalbeleid kan niet door slechts enkelen worden gedragen. Voor docenten lijkt taalbeleid daardoor overigens iets wat het beleidsteam uitzoekt en vervolgens aan hen oplegt (Van den Branden, 2017). Dat brengt veel weerstand met zich mee.

Tegelijkertijd zoeken individuele docenten vaak zelf naar oplossingen wanneer ze in hun lessen met taalproblemen worden geconfronteerd. Dat heeft als gevolg dat iedere docent in zijn eentje steeds opnieuw het warme water probeert uit te vinden. Die versnippering van initiatieven is echter een van de voornaamste valkuilen die een succesvolle taalbeleidsimplementatie in de weg staan.

Er zijn weliswaar verschillende rollen die teamleden kunnen opnemen bij de uitwerking van een taalbeleid, zoals voortrekkers die het beleid uitwerken, enthousiastelingen die het uitgewerkte beleid mee willen implementeren of criticasters (Ball et al., 2012), maar zonder de betrokkenheid en steun van het volledige team maakt een taalbeleid geen schijn van kans.

Teams moeten dus samen aan de slag gaan en een taalbeleid uitwerken waar elk lid uit het team kan achter staan. Van in het prille begin van een (nieuw) taalbeleid moeten zoveel mogelijk teamleden betrokken worden bij de bepaling van de doelstellingen en de daaruit volgende acties. Door te vertrekken vanuit concrete, reële noden, waarbij een duidelijke gedeelde strategie wordt bewaakt door het beleidsteam, staat een taalbeleid veel sterker.

Voorwaarde 3: reflectie en evaluatie op geregelde tijdstippen

Eenmaal iedereen op de hoogte is van het taalbeleid en erachter staat, is het evenwel niet de bedoeling dat het taalbeleid zonder meer in handen van de docenten wordt gelaten. Voortdurende reflectie over en evaluatie van het taalbeleid door het gehele team blijven nodig. Indien die opvolging niet gebeurt, doven de initiatieven op termijn uit. Zo stelde een taalbeleidscoördinator van een groep scholen vast dat er na enkele maanden niets meer overbleef van de afspraken die gemaakt waren rond schrijfvaardigheid: de beoordelingsroosters werden niet meer gebruikt en ook van de schrijfkaders die studenten konden helpen bij het structureren van hun tekst bleef niet veel meer over. De teamleden waren aanvankelijk nochtans samen tot de focus 'schrijfvaardigheid' gekomen en vervolgens enthousiast aan de slag gegaan met de voorbeelden uit de professionaliseringssessies. In vergaderingen werden de initiatieven echter nooit besproken, bijgestuurd of geëvalueerd. Door gebrek aan regelmatige terugkoppeling van de afspraken waren ze weer naar de achtergrond geschoven.

Voorwaarde 4: de individuele docent overtuigd

De individuele docent heeft een erg belangrijke rol in taalbeleidsimplementatie. De docent is immers diegene die het beleid uiteindelijk ook daadwerkelijk moet uitvoeren in de praktijk. Hij wordt beïnvloed door het taalbeleid zoals het in de andere lagen wordt geïnterpreteerd en gevormd, maar hij heeft vanuit de praktijk evenzeer een eigen visie op de aanpak waar naartoe moet worden gewerkt.

Gezien zijn centrale positie in taalbeleid is het belangrijk dat de individuele docent zich bewust is van de rol die taal speelt in het hoger onderwijs en in de bredere samenleving. Hij moet geëngageerd zijn om de taalontwikkeling van studenten te bevorderen en te ondersteunen in zijn lessen. Hij moet overtuigd zijn van het nut van de taalstimulerende maatregelen en hij moet bereid zijn om ze uit te proberen en erover te reflecteren, om ze telkens opnieuw uit te proberen. 'Zonder de actieve en vrijwillige bereidwilligheid van leerkrachten', zo stelt Schleicher (2011: 56) in een OESO-rapport naar effectieve onderwijsbeleidsimplementatie, 'falen de meeste onderwijshervormingen.'

Zoals ook uit de vorige voorwaarde bleek, kunnen individuele docenten maar warm worden gemaakt voor taalbeleid wanneer ze van bij het begin worden betrokken bij de ontwikkeling van het taalbeleid. Op die manier kan er worden vertrokken vanuit de noden die op de klasvloer ontstaan en wordt het bewustzijn en het engagement van de docent aangewakkerd.

Voorwaarde 5: de individuele docent autonoom en ondersteund

Tegelijkertijd moet de individuele docent de ruimte en de tijd krijgen om de taalstimuleringsmaatregelen uit te proberen. Als er vrijwel meteen sancties dan wel beloningen aan de uitvoering van bepaalde maatregelen vasthangen, heeft een beleid weinig kans op slagen (Fullan, 2011).

Bovendien staat vrijheid om taalstimuleringsmaatregelen uit te proberen niet rechtlijnig tegenover ondersteuning. Bij een gebrek aan ondersteuning dreigen docenten ongemotiveerd te geraken. Meer zelfs, vaak is langdurige ondersteuning door (externe) experts aangewezen, zodat transfer naar de reguliere lespraktijk wordt bevorderd en het niet bij eenmalige of tijdelijke pogingen tot bijvoorbeeld

meer taalontwikkeland lesgeven blijft (Van Eerde & Hajer, 2008 in Hajer, van Eerde, de Bruijn, 2009). Een eenmalige cursus rond taalontwikkeland lesgeven helpt om deelnemers te prikkelen en bewust te maken, maar zorgt vaak niet voor verandering in het gedrag van mensen (Elbers, 2012).

Conclusie

In deze bijdrage hebben we vijf voorwaarden geïdentificeerd die van essentieel belang zijn bij de implementatie van een taalbeleid. Voldoende middelen, gebalanceerde top-down- en bottom-up-beslissingen, regelmatige reflectie en evaluatie van het gevoerde taalbeleid, betrokken en overtuigde docenten die voldoende ondersteund worden zijn noodzakelijk om een taalbeleid te kunnen doen landen in de praktijk.

Referenties

- Ball, S.J., Maguire, M., & Braun, A. (2012). *How schools do policy. Policy enactments in secondary schools*. New York: Routledge.
- Bogaert, N. & Van den Branden, K. (2011). *Handboek taalbeleid secundair onderwijs*. Leuven: Acco.
- Cooper, R.L. (1989). *Language planning and social change*. Avon: The Bath Press.
- Elbers, E. (2012). *Iedere les een taalles? Taalvaardigheid en vakonderwijs in het (v)mbo. De stand van zaken in theorie en onderzoek*. Utrecht en Den Haag: Universiteit Utrecht en PROO.
- Fullan, M. (2011). *Choosing the wrong drivers for whole system reform*. Victoria: Centre for Strategic Education.
- Hajer, M., van Eerde, H.A.A., & de Bruijn, H.C. (2009). Integratie van vak- en taaldidactische perspectieven in onderzoek naar taalgericht biologie- en reken-wiskundeonderwijs. In Backus, A., M. Keijzer, I. Vedder, & B. Weltens (eds), *Zesde Anéla-conferentie* (pp. 132-141). Delft: Eburon.
- Hornberger, N., & Johnson, D. C. (2007). Slicing the onion ethnographically: Layers and spaces in multilingual language education policy and practice. *TESOL Quarterly*, 41(3), 509–532.
- Johnson, D.C. (2013). *Language policy*. Hamsphire/New York: Palgrave Macmillan.
- Kaplan, R.B., & Baldauf, R.B. (1997). *Language planning from practice to theory*. Clevedon: Multilingual Matters.
- Ricento, T. K., & Hornberger, N. H. (1996). Unpeeling the onion: Language planning and policy and the ELT professional. *TESOL Quarterly*, 30(3), 401–427.
- Schleicher, A. (2011). *Building a high-quality teaching profession. Lessons from around the world*. OECD Publishing.
- Shohamy, E. (2006). *Language policy: Hidden agendas and new approaches*. Oxon/New York: Routledge.
- Spolsky, B. (2004). *Language policy*. Cambridge: Cambridge University Press.

Vanbuel, M., Boderé, A., & Van den Branden, K. (2017). *Helpen talenbeleid en taalscreening taalgrenzen verleggen? Een reviewstudie naar effectieve taalstimuleringsmaatregelen*. Gent: Steunpunt Onderwijsonderzoek.

Van den Branden, K. (2010). *Handboek taalbeleid basisonderwijs*. Leuven: Acco.

Van den Branden, K. (2017). Taalbeleid in Vlaamse basisscholen: terugblik, balans en vooruitblik. In K. Jaspaert & C. Frijns, *Taal leren. Van kleuters tot volwassenen (pp.)*. Leuven: Acco.