

Taalbeleid integreren in professionalisering – Kameleonmodel

Voorgesteld op

Platformstudiedag AP Hogeschool: Docent aan het werk: didactiek en evaluatie (17 maart 2017)

Looptijd van het onderzoek

Contact

Leen Schelfhout

Toelichting

De laatste jaren zijn onderwijsinstellingen onderhevig aan de dynamiek van en de noodzaak tot schaalvergroting. Zo fuseerden ook Artesis en Plantyn tot de Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen, kortweg AP. Ervaringen en expertise over taalbeleid, didactiek en onderwijsontwikkeling worden uitgewisseld. Initiatieven rond professionalisering over taalontwikkelen lesgeven worden gekoppeld aan brede didactische ondersteuning vanuit onderwijsontwikkeling en innovatie. Op instellingsniveau biedt AP nu didactische ondersteuning met het kameleon-model als basis. Dit model werd door vier collega's uit verschillende expertisedomeinen opgebouwd om actief tegemoet te komen aan de noden en vragen in verschillende lagen van de instelling.

Het kameleon-model steunt op vier theoretische basismodellen, ontleent aan respectievelijk de sociaal-constructivistische leertheorie, het model over taalontwikkelen lesgeven (Hajer en Meestringa, 2011), Universal Design for Learning (Burgstahler, S. en R. Cory, 2008),

(Nelson, L.L. (2014) en tot slot de ideeën over behoefte-ondersteuning en zelfdeterminatietheorie (Vansteenkiste, 2005), (Vanthournout, G en C. Verdurmen, 2009). Een overlap tussen deze vier modellen wordt verbonden met een beleidsvisie en vooral, met ervaringen van studenten, docenten en medewerkers van de opleidingen en instellingen.

De inhoudelijke uitwerking van het kameleon-model steunt op vier pijlers: 'Leg de lat hoog', 'Creëer een betekenisvolle context', 'Bied passende steun' en 'Zet in op actie, interactie en coöperatief leren'. Bij elke pijler worden er een aantal suggesties opgenomen, zie bijlage. De pijlers op zich worden betekenisvol door kennis te nemen van de concrete toepasbaarheid ervan. Net die concrete toepasbaarheid en beleidsmatige klaarheid maken dat het kameleon-model een inspirerende good practice is die onder de aandacht kan worden gebracht. Andere instellingen kunnen het model raadplegen in het licht van de eigen visies, doelen en acties.

Resultaten en evaluatie

/

Succesfactoren en aandachtspunten

Succesfactor

Professionalisering met het kameleon-model als houvast, faciliteert een geïntegreerde en overzichtelijke aanpak.

Succesfactor

Procesmatig kunnen drie succesfactoren geformuleerd worden. Ten eerste maakt een voortdurende wisselwerking tussen bottom-up en top-down, dat vele betrokkenen zich aangesproken weten en een duurzamer engagement kunnen opnemen.

Ten tweede zijn bruggen bouwen, open staan voor andere inzichten en het verbinden van verschillende ervaringen en theoretische inzichten, constanten in een dynamisch proces. Een multidisciplinaire aanpak is dus de insteek van professionalisering.

Ten derde worden noden geïdentificeerd en methoden en strategieën bedacht door een team van mensen met verschillende expertises. Een intense samenwerking én de mogelijkheden en steun van leidinggevendenden is daarbij cruciaal.

Succesfactor

Inhoudelijk kunnen op zijn minst twee aandachtspunten meegegeven worden die bijdragen tot het welslagen van het opzet.

Ten eerste is het leerzaam én productief verschillende kaders samen te brengen. Meerdere vragen of noden haken in elkaar en een kant en klare oplossing is zelden voorhanden. Inspelen op vragen en noden vereist immers een gedegen bemiddeling door mensen die weloverwogen ageren op basis van verschillende en gedifferentieerde bronnen.

Ten tweede wordt van docenten en andere betrokkenen een reflectieve houding verwacht. De vraag waardoor het begeleiden van leerprocessen dan wordt aangestuurd, is wat de student nodig heeft om wat wordt beoogd, te leren. Het kameleon-model helpt deze omslag te maken of maakt zichtbaar hoe er al op deze manier wordt gedacht en gewerkt. Docenten nemen in de praktijk regelmatig verschillende rollen aan, vandaar de keuze voor de term 'kameleon-model'.

Succesfactor

Wat *taalbeleid* betreft, zijn minstens twee succesfactoren doorslaggevend.

Ten eerste is het kameleon-model een instrument om onder meer na te gaan waar taalontwikkelen zich in een opleiding (zou moeten) bevinden. Een duidelijke succesfactor is dat de inbreng van wie de vraag beantwoordt, kan worden gekaderd en op zich al wordt gewaardeerd. Alle betrokkenen hebben een evenwaardige stem. Werken met leergemeenschappen waar mensen van elkaar leren, samenwerken en een actieve rol spelen door reële vragen en ervaringen te delen, blijkt een succes. Mensen zien sneller de voordelen voor zichzelf, hun professioneel functioneren en ook voor de studenten, collega's en de opleiding.

Ten tweede is het cruciaal dat medewerkers rond taalbeleid en medewerkers uit domeinen met overlappende thema's – zoals onderwijskwaliteit, toetsing, motivatie en doorstroomkansen – de gelegenheid krijgen samen te werken. Dat vertaalt zich onder meer in de explicitering daarvan in de takenpakketten, een gedeelde visie op onderwijs als ijkpunt en de organisatorische mogelijkheden om effectief samen te zitten en veelvuldig te overleggen.

Aandachtspunt

Indien de succesfactoren zouden worden omgedraaid, wordt meteen een mogelijke reeks hindernissen zichtbaar. Een verkorte opsomming daarvan volstaat. Daarna worden nog enkele hindernissen meegegeven die door de medewerkers van AP in de realiteit werden vastgesteld.

Procesmatig: vooral bottom-up of top-down werken zonder een interactie tussen de

niveaus, zich terugtrekken in één expertisedomein zonder informatiedeling, weinig samenwerken en weinig steun van leidinggevenden genieten.

Inhoudelijk: slechts één kader als dé referentie raadplegen, uitgaan van ideeën en kennis als gegevens in de plaats van een reflectieve houding aan te nemen

Taalbeleid: taalontwikkelen lesgeven bevragen zonder referentiekaders of houvast, geen mogelijkheden krijgen om als medewerkers samen te denken en te werken rond taalbeleid en onderwijs(ontwikkeling)

Aandachtspunt

Reële hindernissen: zomaar taalontwikkelen lesgeven aanreiken en promoten werkt niet, workshops organiseren zonder reële context, slaat niet aan.

Relevante literatuur Hajer, M. en T. Meestringa (2009), *Taalgericht vakonderwijs*, Bussum: Coutinho. Burgstahler, S. E. (2008), *Universal design in higher education*. In S. E. Burgstahler & R. C. Cory (Eds.), *Universal design in higher education: From principles to practice*. Cambridge, MA: Harvard Education Press. Nelson, L.L. (2014), *Design and deliver: Planning and teaching using universal design for learning*. Baltimore, MD: Brookes Publishing. Hattie, J. (2008), *Visible learning; A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*, New York, Routledge. Hattie, J. en Timperley, H. (2007), *The Power of Feedback*. *Review of educational research*, 77. Vansteenkiste, M., Soenens, B., Sierens, E., & Lens, W. (2005). Hoe kunnen we leren en presteren bevorderen? Een autonomie-ondersteunend versus controlerend schoolklimaat. *Caleidoscoop*, 17, 18-25. Van Thournout, G., Verdurmen, C., & Stes, Ann (2009), *Onwerpen, begeleiden en evalueren van taken*. In P. Van Petegem (Ed.), *Praktijkboek activerend hoger onderwijs* (pp. 128-163), Tiel, Lannoo Campus.

Bron

[Kennisdeling - Platform Taalbeleid Hoger Onderwijs](#)