

TIEN JAAR TAALBELEID, TIEN JAAR VOORUIT? UITDAGINGEN VAN GISTEREN, VANDAAG EN MORGEN

Guido Cajot is taalcoördinator van UC Leuven-Limburg en is er ook lector Nederlands in de lerarenopleiding. **Jordi Heeren** werkt aan het Universitair Talencentrum van KU Leuven (ILT) waar hij als docent academische vaardigheden lesgeeft aan studenten van de faculteit Sociale Wetenschappen.

Taalbeleid in het hoger onderwijs: van incidenteel naar structureel

Een taalbeleid als noodzakelijk element van het hoger onderwijs gaat samen met demografische veranderingen in de maatschappij (Halewijn, Jansen & Raijmakers-Volaart, 2002). Wanneer in het (hoger) onderwijs meer studenten met diverse achtergronden (educatief, sociaal, talig) instromen, wordt ook talige ondersteuning noodzakelijk. Als definitie van wat een taalbeleid moet zijn, wordt in Vlaanderen vaak Van den Branden (2004, p.51) geciteerd: “Taalbeleid is de structurele en strategische poging van een schoolteam om de onderwijspraktijk aan te passen aan de taalleerbehoeften van de leerlingen met het oog op het bevorderen van hun algehele ontwikkeling en het verbeteren van hun onderwijsresultaten.” In de beginfase van taalbeleid in het hoger onderwijs lijkt het er echter op dat de verschillende ideeën nog niet echt tot concrete realisaties leiden: “Taalbeleid in het hoger onderwijs staat nog in zijn kinderschoenen en van een instellingsbreed taalbeleid is nog in geen instellingen of opleidingen in Nederland sprake” (Halewijn, Jansen & Raijmakers-Volaart, 2002, p.30).

Veel hogescholen en universiteiten gingen op zoek naar middelen en er werden talrijke projecten rond taalondersteuning ingediend en goedgekeurd bij verschillende onderwijsfondsen per instelling of federaal. Voor financiering zorgde in Vlaanderen vanaf 2008 vooral het financieringsdecreet van het Ministerie van Onderwijs in de vorm van het Aanmoedigingsfonds (AMF). Het moest instellingen hoger onderwijs de kans geven een diversiteitsbeleid te ontwikke-

len en maatregelen te treffen die de instroom, doorstroom en uitstroom van ondervertegenwoordigde studentengroepen in het hoger onderwijs bevorderden. De conceptnota koos voor drie doelgroepen: studenten (a) uit ondervertegenwoordigde socio-culturele en socio-economische groepen (SCSE); (b) met een functiebeperking (SFB) en (c) tweedekansstudenten (TKS). En waar in het begin de middelen van het Aanmoedigingsfonds gebruikt werden voor anders-talige studenten, kozen hoger onderwijsinstellingen voor een diversiteitsbeleid voor alle studenten. In 2008 formuleerde de algemeen directeur van de toenmalige KHLim, Willy Indeherberge, dit nog als een “*design for all*” met specifieke ondersteuning van studenten uit kansengroepen.”

Het taalbeleid was nog maar pas opgestart en na publicaties zoals die van Rooijackers, van der Westen en Graus (2009) en Van Hoyweghen et al. (2010), verscheen in 2010 ook het boek met de sprekende titel: *Taalbeleid in het hoger onderwijs: de hype voorbij?* van Elke Peters en Tine Van Houtven (Peters & Van Houtven, 2010a). Het was een verzameling van theoretische principes en praktijkvoorbeelden onderliggend aan het taalbeleid, voornamelijk in Vlaanderen, op dat moment. Behoeftanalysen of ook screenings, waarbij gepolst werd naar de noden, behoeften en problemen, voornamelijk bij de groep instromers, waren op dat moment sterk aanwezig. In de taalbeleidscyclus die Van den Branden (2010a) vooropstelt, zijn dit typerende activiteiten aan het begin van de cyclus, opdat het onderwijsteam kan achterhalen wat de specifieke problemen en noden zijn bij welke groepen van studenten om zo gericht begeleiding en ondersteuning te kunnen ontwikkelen. In deze tekst proberen we uit te tekenen welke weg het taalbeleid sindsdien heeft afgelegd, hoe taalbeleid vandaag vorm krijgt en wat de uitdagingen zijn voor de toekomst.

De evolutie van het taalbeleid in kaart gebracht: een verkennende studie

Om de evolutie van het taalbeleid in het hoger onderwijs in Vlaanderen in kaart te brengen, werd een kwalitatieve bevraging uitgevoerd bij twaalf taalbeleidsmedewerkers en coördinatoren uit elf Vlaamse hogeronderwijsinstellingen. Voor de interviews werd gebruikgemaakt van sleutelrespondenten die als centrale personen binnen het taalbeleid kunnen worden beschouwd en vanwege hun helikopterperspectief een goed zicht hebben op het geheel en de evoluties doorheen de tijd. De bevraging gebeurde op basis van een schriftelijke vragenlijst met open vragen die online werd afgenomen. De vragen werden

eerst voorgelegd aan een selecte groep experts van het Forum Taalbeleid en Taalondersteuning Hoger Onderwijs, waarna ze werden aangevuld en aangepast. De afname van de vragenlijst liep van december 2017 tot januari 2018 en eventuele onduidelijkheden werden nadien via e-mail aangevuld. Deze schriftelijke vorm van een gestructureerde bevraging miste enigszins de flexibiliteit en spontaneïteit van een mondeling interview, maar maakte het wel mogelijk om bij een groep experts die op uiteenlopende locaties werken, kwalitatieve data te verzamelen op een moment waarop het hen paste (Baarda et al., 2014). De geschreven interviews werden vervolgens gecodeerd door de onderzoekers. Daarvoor werd eerst open gecodeerd, waarna de onderzoekers de verschillende codes onderbrachten in bredere categorieën. Een overzicht van de respondenten en hun achtergrond op het moment van de bevraging is terug te vinden in Tabel 1.

Instelling	Aantal jaren als taalbeleidsmedewerker	Percentage taalbeleid respondent	Percentage taalbeleid totaal	Aantal collega's
Erasmushogeschool Brussel	1 jaar of minder	50	140	alleen
Vives	1 jaar of minder	20	40	alleen
AP Hogeschool Antwerpen	3-5 jaar	100	170	Meer dan 4
Hogeschool Gent	3-5 jaar	/	/	2
Universiteit Gent	3-5 jaar	60	150	1
Hogeschool West-Vlaanderen	5-10 jaar	20	30	1
KU Leuven	5-10 jaar	/	100	3
Odisee	5-10 jaar	50	480	Meer dan 4
UCLL	5-10 jaar	20	175	alleen
UCLL (lerarenopleiding)	5-10 jaar	10		Meer dan 4
Arteveldehogeschool	langer dan 10 jaar	30	120	2
Universiteit Antwerpen	langer dan 10 jaar	100	320	4

Tabel 1 **Overzicht van de respondenten**

Een paar respondenten zijn recent aan de slag als taalbeleidsmedewerker, maar de meesten van hen zijn al langer bezig. Opvallend zijn de grote verschillen qua percentage ‘Taalbeleid’ in de opdracht van de respondenten. Enerzijds valt op dat sommigen honderd procent opdracht hebben en anderen tien, twintig of meer. Bij navraag werd vastgesteld dat in de loop van de jaren dit percentage geregeld werd bijgesteld. Het aantal collega’s ‘Taalbeleid’ is ook sterk verschillend: sommigen werken alleen, anderen hebben een klein team van twee tot zelfs vier collega’s. Uit de bevraging blijkt ook dat een taalbeleidsmedewerker vele namen kan hebben: talenbeleidscoördinator, verantwoordelijke taalbeleid, talenbeleidsmedewerker, trekker Taalbeleid LER, promotor taalbeleidsinitiatief en zelfs adviseur taalbeleid en taalondersteuner. In Odisee, gevolgd door Universiteit Antwerpen, wordt het sterkst ingezet op taalbeleid.

Inbedding en financiering

Een eerste interessante vraag betreft de evolutie van de inbedding van het taalbeleid in de verschillende instellingen. Over het taalbeleid in Vlaanderen in 2010 concludeerde Kuiken (2010) immers dat veel instellingen initiatieven ontwikkeld hebben, maar dat ze zoekend zijn naar manieren om hun initiatieven structureel in te bedden. Daarom polsten we in de vragenlijst naar de structurele inbedding van het taalbeleid binnen de verschillende instellingen. Als we kijken naar de evolutie van die inbedding, zien we dat twee instellingen nog geen rapportering maken van een evolutie, omdat ze nog niet gestart zijn of omdat ze nog niet lang genoeg aangesteld zijn om een beeld te hebben van een evolutie. Acht van de elf instellingen spreken echter van een structureel centraal gefinancierd taalbeleid. Meestal valt het taalbeleid onder de centrale diensten, zoals studieadvies, studentenbeleid of diversiteitsbeleid, bij één instelling zit het taalbeleid bij de bibliotheek. Drie instellingen met centrale financiering kregen bijkomende structurele middelen binnen de verschillende opleidingen. Een vierde geeft aan dat verschillende opleidingen eigen bijkomende, niet structureel vastgelegde, middelen aanwendden. Naast de acht instellingen die centraal gefinancierd worden, werkt een instelling met tijdelijke structurele middelen voor een jaar, en nog een andere instelling geeft aan dat het taalbeleid wel structureel verankerd is, maar binnen één opleiding. Daar functioneert het als een ‘expertisecel’, die van daaruit niet alleen diensten verleent aan de eigen opleiding, maar ook aan andere opleidingen in de organisatie. Een instelling heeft nog geen structurele inbedding, maar geeft aan dat die er wellicht aankomt.

Het lijkt er dus op dat structurele verankering - een van de doelstellingen die een decennium geleden nog voorop op de agenda stond - bij de meerderheid van de instellingen is behaald. De weg naar die structurele verankering is bij de instellingen wel anders verlopen. Bij de vraag hoe de inbedding verschilt met de beginfase van het taalbeleid geven vijf respondenten aan dat ze gestart zijn met projectmiddelen, drie maken daarbij expliciet vermelding van het Aanmoedigingsfonds, al dan niet aangevuld met centrale middelen. Vanuit die projectmiddelen zijn zij dan gegroeid naar centrale financiering. Hier is duidelijk het olievelkprincipe van kracht, waarbij succesvolle initiatieven kunnen evolueren naar vaste elementen binnen het onderwijs (Van den Branden, 2010a). In een van die vijf instellingen evolueerde de na een tijd bekomen centrale positie uiteindelijk naar een structurele inbedding binnen een specifieke opleiding, waar het dan functioneert als expertisecel voor de hele instelling. Twee instellingen zijn van in het begin gestart met centrale middelen, zij geven aan dat er vooral

**Het lijkt er dus op dat structurele verankering –
een van de doelstellingen die een decennium geleden
nog voorop op de agenda stond – bij de meerderheid
van de instellingen is behaald.**

een schaalvergroting heeft plaatsgevonden in hun werkwijze, van enkele opleidingen en specifieke doelgroepen naar alle opleidingen en alle studenten. Het lijkt er dus op dat verschillende instellingen er op diverse manieren in geslaagd zijn om een vorm van structurele verankering te vinden voor hun taalbeleid. Het toont ook dat er geen vast pad naar inbedding bestaat en dat het taalbeleid meestal binnen de centrale diensten eindigt, maar een enkele keer toch lokaler verankerd wordt. Tweemaal werd ook een verandering in beleid aangehaald als de reden voor het verschuiven van het takenpakket: het fusioneren van hogescholen of de integratie van het taalbeleid in een andere dienst.

Takenpakket

In 2010 stonden de noden, behoeften en de rechtstreekse ondersteuning van de student duidelijk centraal. Onze bevraging brengt in kaart waar de taalbeleidsmedewerkers op dit moment mee bezig zijn door hen te vragen wat hun belangrijkste opdrachten zijn. De antwoorden waren omvangrijk en bevatten zeer uiteenlopende taken. Ze werden uiteindelijk ingedeeld in vier categorieën: (1) studentgerichte taken, (2) docentgerichte taken, (3) beleidsgerichte taken en (4) externe aangelegenheden.

Categorie	Taak/Opdracht	# vermeldingen
Studentgericht	Materiaal studenten HO	7
	Ondersteuning studenten HO	7
	Screening & behoefteanalyse	3
	Ondersteuning studenten SO	2
	Ondersteuning leerkrachten SO	1
	Materiaal studenten SO	1
Docentgericht	Professionalisering	7
	Ondersteuning	4
Beleidergericht	Overleg	6
	Coördineren	5
	Leerlijnen	3
	Visieontwikkeling	1
	Ondersteuning taalbeleidsmedewerkers in de opleidingen	3
Extern	Overleg & conferenties	5
	Onderzoek & publicaties	2
	Projecten	2

Tabel 2 Takenpakket taalbeleidsmedewerkers

In de eerste plaats zijn de meeste taken nog steeds studentgericht, namelijk alles wat te maken heeft met didactisch materiaal en ondersteuningsinitiatieven. Voor het materiaal worden digitale hulpmiddelen en kijkwijzers vermeld. Voor de didactische ondersteuning zorgen de taalmedewerkers zowel voor extracurriculaire initiatieven zoals workshops en persoonlijke ondersteuning (bv. rond schrijven en presenteren) als inclusieve ondersteuning, binnen de vakken (bijvoorbeeld feedbacksessies bij schrijfopdrachten). Opvallend daarbij is dat screenings, taaltesten en behoefteanalyses minder aan bod komen dan verwacht, zeker als er teruggekeken wordt naar de beginjaren van taalbeleid in hoger onderwijs. In plaats daarvan komt de ondersteuning van studenten veel meer op de voorgrond te staan. Dat is niet onlogisch, volgens de taalbeleidscyclus wordt in de beginfase van taalbeleid zeer sterk ingezet op screenings en behoefteanalyses, waar die focus wat afneemt in de volgende stappen (Van den Branden, 2010a). In enkele instellingen neemt screening wel nog steeds een duidelijke plaats in binnen het taalbeleid. Opvallend daarnaast is dat verschillende instellingen de brug leggen naar het secundair onderwijs en ook ondersteuning voor leerlingen en leerkrachten in het middelbaar onderwijs aanbieden.

Voorbeelden van ondersteuning studenten	Voorbeelden van ondersteuning docenten
<ul style="list-style-type: none"> • Taalworkshops & infosessies • (op maat van de opleiding) • Digitale tools • <i>Writing clinics</i> • Persoonlijke ondersteuning • Zelfstudiepakketten • Checklists en kijkwijzers • Academische taalvaardigheid voor anderstalige nieuwkomers • Coördineren peer-to-peerwerking • (Centraal) Taalpunt/taalbureau • Workshops secundair onderwijs • Nascholingen secundair onderwijs 	<ul style="list-style-type: none"> • Advies aan de opleidingen • (taal-assessments, instructies bij instructies, leerlijnen) • Overleg met docenten over hun inhoudelijke doelen • Taalbeleidinstrumenten aanreiken • Methodieken aanbrengen (TOL) • Studiedagen en opleidingen

Tabel 3 Voorbeelden van ondersteuning studenten en docenten

Naast studentgerichte initiatieven, zorgt de taalbeleidsmedewerker voor professionalisering en ondersteuning van docenten. Dat betekent concreet het organiseren van workshops, interne studiedagen en bijscholingen, maar ook het ondersteunen van docenten bij het geven van hun vak, bijvoorbeeld door *coaching teacher design teams*. Taalontwikkelen en meertaligheid zijn concrete onderwerpen die vaak terugkomen. Een derde focus bestaat uit de beleidsgerichte taken. Daarin komt voornamelijk overleg en coördinatie aan bod, samen met het uitstippelen van leerlijnen en het ondersteunen van de taalbeleidsmedewerkers binnen de opleidingen. Ten slotte houdt het takenpakket van de taalbeleidsmedewerker nog opdrachten in rond netwerken en expertiseverwerving. Lid zijn van expertengroepen zoals het *Forum Taalbeleid en Taalondersteuning* en het *Nederlands/Vlaams Platform Taalbeleid Hoger Onderwijs* zijn hiervan voorbeelden. Daarnaast zijn ook studiedagen en conferenties, bijscholingen en adviesnota's belangrijk.

Uit deze bevraging blijkt dat een taalbeleidsmedewerker een heel divers takenpakket heeft en dat die taken op verschillende niveaus uit te voeren zijn. Dat sluit aan bij het achtbaanmodel van Van Eerd en Kwakman (2017) dat de taalbeleidsmaker op het snijpunt van beleid en onderwijspraktijk zet. Daarbij houdt hij een moeilijk evenwicht in stand: helt hij te sterk over naar de onderwijspraktijk, dan verliest hij zijn grip op de beleidsmatige kant van zijn werk, helt hij te

sterk over naar het beleid, dan wordt het taalbeleid misschien een papieren tijger met weinig slagkracht (Van den Branden, 2015). Coördineren en overleg zijn daarom belangrijke, steeds terugkerende sleutelwoorden naast ondersteuning en professionalisering.

Na 2018: verwezenlijkingen en uitdagingen voor de toekomst

In onze vragenlijst polsten we ook naar wat de taalbeleidsmedewerkers als belangrijkste verwezenlijkingen zien. Daar komen de ontwikkelde materialen en ondersteuningsinitiatieven voor studenten aan bod, net als de uitwerking van een professionaliseringstraject voor docenten. Wat echter vaker als belangrijkste realisatie naar voren komt, is de goedkeuring van een taalbeleidsplan en/of een overkoepelende visietekst. Dit gaat natuurlijk samen met de zoektocht naar een structurele inbedding die in de meeste instellingen pas redelijk recent verankerd is. Die verankering, samen met de aanstelling van vaste medewerkers en het creëren van een draagvlak binnen de hele instelling, worden dan ook verschillende keren vermeld. De twee instellingen waar nog geen langdurige, structurele verankering is, halen de visietekst aan als belangrijkste realisatie en bijgevolg de verankering als grote uitdaging.

Naast belangrijke realisaties, vroegen we ook naar wat de respondenten als uitdagingen zagen voor het taalbeleid. Een eerste heeft te maken met het uiteenlopende takenpakket van de taalbeleidsmedewerker. De helft van de respondenten vermeldt immers uitdagingen die te maken hebben met de coördinatie van het hele gebeuren: samenwerking op verschillende niveaus, de coördinatie en de optimalisatie van het beleid en het afbakenen van prioriteiten zijn elementen die daarbij aan bod komen. Daaraan wordt in enkele gevallen ook het relevant houden van het beleid gekoppeld. Het taalbeleid blijkt, hoewel het in veel gevallen een structureel ingebed gegeven is, binnen de meeste instellingen toch te moeten blijven werken aan zijn positie en zijn zichtbaarheid. Daarnaast is een terugkerend thema de professionalisering van docenten, met name rond taalontwikkeland lesgeven. Ook hier is het opmerkelijk dat dit zowel bij de verwezenlijkingen als de uitdagingen terugkomt, wat aantoont dat het professionaliseringsaanbod iets is om trots op te zijn, maar nog niet als evident kan worden beschouwd.

Een uitdaging die Folkert Kuiken in 2010 reeds aangaf en die recenter ook terugkeert in de literatuurstudie van Vanbuel, Boderé en Van den Branden (2017), over taalbeleid in het secundair onderwijs, is de evaluatie van een taalbeleid. Een van de redenen daarvoor is uiteraard dat het moeilijk is om het effect van taalbeleid geïsoleerd te meten. Toch halen acht instellingen aan dat er al een vorm van effectmeting heeft plaatsgevonden. Dat zijn in de meeste gevallen beperkte effectmetingen, effecten van specifieke interventies bijvoorbeeld op slaagcijfers (van een bepaald vak) of tevredenheidsmetingen rond initiatieven. Daarnaast wordt ook gemeten hoe vaak ontwikkelde instrumenten gebruikt worden door hoeveel docenten, en hoeveel studenten gebruikmaakten van de aangeboden vorming. Het wel of niet deelnemen wordt in twee gevallen verbonden met de slaagcijfers. Eén instelling vermeldt daarbij expliciete aandacht voor de achtergrondkenmerken van de studenten om zo na te gaan of de doorstroom van kansengroepen wordt geoptimaliseerd. Sommige studies zetten in op kwalitatieve onderzoeksmethodes zoals focusgesprekken met docenten met onder andere de impact en opvolging van instrumenten en vormingsinitiatieven als onderwerp. Er zijn ook effectmetingen die grootschaliger te werk gaan en bijvoorbeeld de resultaten van een startassessment en de samenhang met achtergrondkenmerken en slaagcijfers nagaan (De Wachter, Heeren, Marx & Huyghe, 2013; Kil & Mortelmans, 2013). Hoewel er al heel wat initiatieven genomen zijn om aan effectmeting te doen, betreft het in de meeste gevallen eerder beperkte en vaak kwalitatieve data; er is duidelijk vraag bij de respondenten naar meer empirisch en methodologisch onderbouwd onderzoek. Een van de instellingen lost dit op door samen met onderzoekers uit de faculteiten en universitaire centra studies rond de evaluatie van werking en de ondersteuning op te zetten.

Als laatste uitdaging is er de voortdurende controverse of 'taalbeleid' in de toekomst 'talenbeleid' moet worden. In een geglobaliseerde maatschappij is meertaligheid belangrijker dan ooit en daarbij gaat het zowel over het toenemende aantal meertalige studenten als het aanbieden van een meertalig curriculum. De positie van andere talen en met name het Engels in bachelor- en masteropleidingen vormen de kern van het debat. De internationalisering van het hoger onderwijs, en zeker ook de financiering die dit met zich kan meebrengen, zet de positie van het Nederlands als onderwijstaal in het hoger onderwijs

Als laatste uitdaging is er de voortdurende controverse of 'taalbeleid' in de toekomst 'talenbeleid' moet worden.

onder druk. Ook vanuit het taalbeleid zullen hier doordachte keuzes gemaakt moeten worden in samenspraak met elke opleiding en rekening houdend met de specifieke doelstellingen van die opleiding. In diezelfde lijn wordt ook de steeds meertaliger wordende instroom als uitdaging voor de toekomst vermeld. Recente cijfers tonen aan dat meertaligheid meer en meer aanwezig zal zijn in de toekomst. Het onderwijs, ook het hoger onderwijs, zal hiermee rekening moeten houden en een taalbeleid zal hier een essentieel onderdeel van vormen (Geldhof, 2015).

Conclusie

Als conclusie kunnen we stellen dat het taalbeleid een hele weg heeft afgelegd. De titel van het handboek van Peters en Van Houtven in 2010 suggereerde met de woorden ‘De hype voorbij?’ dat taalbeleid in het hoger onderwijs een kort leven beschoren was, maar niets is minder waar. Bijna tien jaar later is taalbeleid immers fundamenteel veranderd en geëvolueerd van een hype naar een meer realistisch, in de opleiding ingebed onderdeel van een groter beleid. Dat wil echter niet zeggen dat de relevantie van een taalbeleid er minder is op geworden. De integratie van taalbeleid in het groter geheel van kwaliteitszorg en studentgerichte ondersteuning, waarin de professionalisering van docenten centraal staat, maakt echter dat taalbeleid een onmisbare schakel geworden is voor vele instellingen hoger onderwijs.

Toch is de positie van taalbeleid niet vanzelfsprekend. Opvallend zijn daarbij de zaken die zowel bij de belangrijkste verwezenlijkingen vermeld worden, als bij de grootste uitdagingen. Dat toont dat het draagvlak en het relevant houden van het taalbeleid samen met de professionalisering van vakdocenten allerminst als evident kunnen worden beschouwd en blijvende aandacht verdienen. Een daarmee samenhangende uitdaging heeft te maken met het uitgebreide takenpakket van de taalbeleidsmedewerker en zijn positie als tussenpersoon tussen het beleid enerzijds en de onderwijspraktijk anderzijds. De taalbeleidsmedewerker moet verschillende bordjes draaiende houden op verschillende niveaus. Ondanks de meestal structureel verankerde positie van taalbeleid, blijft de coördinatie van het taalbeleid een uitdaging.

Wat niet aan bod kwam in de antwoorden van de taalbeleidsmedewerkers, maar wat vaak wordt vermeld wanneer het over uitdagingen van taalbeleid gaat, is ten eerste het vastleggen van uitstroomcompetenties of talige beroepsprofi-

len. Een analyse van de beroepenvelden van opleidingen en het opstellen van eindcompetenties zorgen voor een duidelijk streefdoel en concrete, toetsbare maatstaven. Een aandachtspunt zal dan zijn die talige competenties niet te verenigen tot gemakkelijk testbare vaardigheden, maar op maat van opleidingen en beroepen geformuleerde taaltaken. Ten tweede zal in de 21^{ste} eeuw ook het digitale leren niet meer weg te denken zijn. Nieuwe media zullen meer en meer gebruikt worden om individuele leertrajecten mogelijk te maken. De uitdaging zal zijn om de tools zodanig te programmeren dat de studenten uitgedaagd worden. Hiervoor zal bijvoorbeeld gaming een belangrijke stimulus zijn. Algoritmes moeten ervoor zorgen dat studenten leertrajecten volgen die studenten aansturen, begeleiden en (adaptief) testen.

Niet alleen het ontstaan van taalbeleid, maar ook de uitdagingen voor de toekomst hangen samen met maatschappelijke en demografische veranderingen. Onderwerpen zoals digitalisering of meertaligheid van zowel de opleiding als van de student, zijn thema's die het taalbeleid zullen uitdagen om te blijven evolueren. We mogen het beleid daarom niet enkel afstemmen op de studenten die nu in het onderwijs zitten, maar moeten flexibel zijn om te kunnen anticiperen op maatschappijveranderingen en de studenten optimaal te kunnen ondersteunen. Een taalbeleid is dan, hoewel niet het enige, wel een cruciaal element voor het onderwijs van morgen.