

Een vak apart

Tien verschillen tussen taalonderwijs en praktijkgerichte taaltraining

HANS ANIBA

In 2001, het Europees Jaar van de Talen, weerklinkt de noodkreet dat de kwaliteit van het talenonderwijs in Nederland dramatisch afneemt en er binnen enkele jaren te weinig docenten zullen zijn om de continuïteit van vakken als Frans en Duits überhaupt te kunnen garanderen. Voor professionele taleninstituten is dit beslist geen reden tot leedvermaak. Het betekent dat de basis waar taaltrainers in het verleden op konden voortbouwen, wankeler wordt – maar over de toekomstige vraag naar hun diensten hoeven zij zich in elk geval geen zorgen te maken! Sommige taleninstituten staan, al dan niet als bewuste keuze, dichter bij het regulier onderwijs dan andere, maar in het algemeen groeit het besef dat er tussen beide werelden toch meer verschillen bestaan dan overeenkomsten. In dit artikel gaat het om die verschillen, waarbij het referentiekader, althans aan de taaltrainingszijde, vooral wordt gevormd door de 26 instituten die zijn aangesloten bij de Vereniging Taleninstituten Nederland (VTN).

Als we de Gouden Gids mogen geloven, zijn er in ons land ruim 400 aanbieders van taaltraining en taalonderwijs. Na bijna twintig jaar actief te zijn geweest in de Nederlandse ‘talenwereld’ is het mijn indruk dat het over-

grote deel daarvan bestaat uit een- of tweemansbedrijven (vaak werkend als oproepkracht voor de grotere taleninstituten), Esperantoclubs en vertalers die ook lessen verzorgen. Voorts zijn er het afstandsonderwijs (boekjes, bandjes, multimedia en internet), de talenpractica, het bekende ‘vakantieklasje’ in allerlei verschijningsvormen, en natuurlijk scholen en universiteiten. Als we selecteren op basis van aanbod, anciënniteit, jaaromzet en doelgroep, en daarnaast ook nog kijken naar de omvang (personeel in vaste dienst, aantal trainingsruimten c.q. vestigingen), dan blijven er zo’n tien tot vijftien grotere en middelgrote instituten over die zich speciaal richten op bedrijven, instellingen, overheid en individuele professionals (zie *De grenzen van mijn stad zijn de grenzen van mijn wereld* 1996). Het leeuwendeel daarvan is aangesloten bij de Vereniging Taleninstituten Nederland (VTN) en wordt erkend door het Centrum voor Documentatie en Voorlichting over Bedrijfsexterne Opleidingen (CEDEO). Drie instituten zijn behalve bij de VTN tevens aangesloten bij de Vereniging van Trainings- en Opleidingsinstituten Nederland (VETRON) en in dat kader ook ISO-gecertificeerd, hetgeen met name iets zegt over de kwaliteit van hun organisatorische processen¹.

Doelstellingen en geschiedenis van de VTN

De VTN is een samenwerkingsverband van niet-gesubsidieerde instituten, opgericht in 1995 met als belangrijkste doelstelling de bevordering van de kwaliteitszorg op het gebied van taal-, cultuur- en communicatietrainingen. Daarnaast rekent de VTN ook belangenbehartiging, innovatie en deskundigheidsbevordering tot haar doelstellingen. VTN-instituten zijn gespecialiseerd in maatwerktrainingen ten behoeve van organisaties (bedrijfsleven, instellingen, overheid, non-profit). Het VTN-kwaliteitszorgsysteem gaat ervan uit dat taleninstituten er belang bij hebben te investeren in voortdurende kwaliteitsverbetering en bestaat uit twee onderdelen: het CEDEO-klanttevredenheidsonderzoek en een externe audit. Beide onderdelen worden om de drie jaar herhaald. Een succesvolle afronding van het klanttevredenheidsonderzoek betekent dat minstens 80 procent van de benaderde opdrachtgevers 'tevreden tot zeer tevreden' is over de samenwerking met het betreffende instituut en de geboekte resultaten. In dat geval mag het instituut zich CEDEO-erkend noemen. De externe audit wordt uitgevoerd door de Stichting Certiked en heeft betrekking op alle aspecten van bedrijfsvoering en dienstverlening. Bij de audit wordt uitgegaan van het TQM- (Total Quality Management) en/of het ISO-model.

Opdrachtgevers, cursisten en trainers

VTN-instituten verzorgen weliswaar overwegend trainingen ten behoeve van organisaties, maar het gaat daarbij veelal om individuele programma's (61%), met andere woorden per les één trainer en één cursist, of om bedrijfsgroepsprogramma's (27%): kleine groepen bestaande uit medewerkers van dezelfde organisatie of zelfs afdeling (meestal in-company). Dit blijkt uit een enquête waaraan 21 van de

destijds 22 leden deelnamen (Uitslag Enquête Commissie Aanbod VTN 2000). Trainingen ten behoeve van particulieren en groepen met open inschrijving maken slechts een klein deel uit van het VTN-aanbod (circa 12%).

Maar liefst 30 procent van alle VTN-trainingen zijn cursussen Nederlands voor anderstaligen (NT2). Ongeveer 20 procent van de trainingen wordt gegeven aan Nederlandstaligen die voor langere tijd naar het buitenland gaan. Bij de overige 50 procent gaat het vooral om Nederlandstaligen die een andere taal willen leren of verbeteren maar in Nederland blijven wonen (42%). De meest gevraagde buitenlandse talen zijn Engels (35%), Frans (13%), Duits (12,5%) en Spaans (8%).

Voor het vak van trainer bestaat geen erkende opleiding, voor dat van taaltrainer dus ook niet. Diverse VTN-instituten organiseren zogeheten inductietrainingen voor nieuwe trainers; doel van deze trainingen is het toevoegen van de specifieke 'smaak' van het instituut in kwestie aan de reeds opgedane ervaring van de trainer en/of het waarborgen van een minimale verzameling vaardigheden die het instituut van belang acht. Alle instituten doen aan structurele deskundigheidsbevordering, hetzij door interne bij- en omscholingsprogramma's, hetzij met behulp van externe partijen. Meer dan de helft van de instituten vindt het 'moedertaalsprekerschap' het belangrijkste selectie criterium voor nieuwe trainers (maar nooit het enige!). Daarnaast worden veel genoemd: flexibiliteit en persoonlijkheid, hogere beroeps- of wetenschappelijke opleiding, onderwijsbevoegdheid, ervaring in de opleidingswereld, ervaring in het bedrijfsleven of bij de overheid, enzovoort.

Doelstellingen, start- en doelniveaus

Hoe verhelderend de term taaltraining ook is om het vak te onderscheiden van taalonderwijs,

toch is het een grof paraplubegrip: Engelse les aan een Nederlander anno 2001, opgegroeid met de Flintstones en Dallas, is echt iets heel anders dan Nederlandse les aan de Amerikaanse expat die, voordat zijn baas hem vroeg of hij een tijdje in Nederland wilde werken, dacht dat Amsterdam in Denemarken lag! Je ziet in VTN-instituten heel wat verschillende cursistenprofielen en dus ook lesprogramma's voorbijkomen: zakelijk Russisch voor een beginner, juridisch Duits voor iemand die een groot deel van zijn jeugd in Duitsland doorbracht, Portugees voor ontwikkelingswerkers, technisch Engels voor medewerkers aan een project in Singapore, farmaceutisch Spaans, Japans voor tuinarchitecten en Italiaans voor bloembollenexporteurs. Toch hebben de meeste trainers en de diverse taalsecties binnen de instituten in de loop der jaren hun eigen specialismen ontwikkeld:

- Nederlands: van absolute beginners tot (bijna-)moedertaalsprekers, alle vaardigheden en vakgebieden.
- Engels: van laag tot zeer hoog startniveau, zelden absolute beginners, alle vaardigheden; meestal Business English, zowel voor interactie met moedertaalsprekers als met anderen.
- Frans: overwegend laag tot half gevorderd, absolute beginners en vergevorderden komen minder vaak voor; voornamelijk spreek- en luistervaardigheid voor gebruik in Europa en Afrika.
- Duits: van laag tot zeer hoog niveau, zelden absolute beginners; voornamelijk spreek- en luistervaardigheid.
- Spaans, Italiaans, Portugees: overwegend beginners; voornamelijk spreek- en luistervaardigheid (Spaans en Portugees vaker voor gebruik buiten dan binnen Europa).
- Overige Europese en niet-Europese talen: incidenteel, overwegend absolute beginners; spreek- en luistervaardigheid, trainingen vrijwel altijd in verband met 'uitzending'.

De verschillen

Wat zijn nu, in de dagelijkse praktijk maar ook wat betreft uitgangspunten en beleid, de belangrijkste verschillen tussen enerzijds praktijkgerichte taaltraining en anderzijds het onderwijs in de moderne vreemde talen zoals dat wordt verzorgd op scholen en aan universiteiten?

Aard en motivatie van de leerders

Veel VTN-cursisten worden weliswaar door hun werkgever 'op cursus gestuurd', maar het zijn vrijwel zonder uitzondering volwassen professionals, mannen en vrouwen met een vak en een carrière, vaak ook met ambities en idealen en, niet te vergeten, een concrete uitdaging op het gebied van internationale en interculturele communicatie. De typische VTN-cursist is tussen de 30 en 50 jaar, heeft een hogere beroeps- of universitaire opleiding en bekleedt een functie in het hoger of middenkader. Dat is nogal een verschil met het voortgezet onderwijs waar de docent voor een groep van twintig of meer teenagers staat voor wie het Engels vooral stoer is en alle andere talen (inclusief het Nederlands) vooral vervelend. Een generalisatie en een karikatuur, natuurlijk, maar de eventuele internationale uitdaging ligt voor die leerlingen nu eenmaal in een wel erg ver verschiët.

Aard en motivatie van de lesgevers

VTN-instituten geven elk op verschillende wijze invulling aan trainerprofiel, selectiecriteria, begeleiding van trainers door het instituut en bijdrage van het instituut aan hun professionele ontwikkeling. Opmerkelijk is echter de vrijwel algemene keuze voor *native* en *near-native speakers* (niet als garantie voor wat dan ook, maar enkel en alleen als vertrekpunt, als minimumeis). Het succes van taaltraining hangt nu eenmaal in hoge mate af van de mate waarin men erin slaagt cursisten

te laten communiceren, liefst zelfs denken, in de doeltaal. Krashen & Terrell (1983) stellen dat men taal het beste leert gebruiken *when it is being used to transmit messages, not when it is explicitly taught for conscious learning* en ook *One acquires or 'picks up' a second language in much the same way as one acquired L1, by using it.*

Op Krashens opvattingen valt zowel vanuit onderzoek als praktijk best het een en ander af te dingen (onder andere Ellis 1997, Lyster & Ranta 1997). Het lijkt me hier echter weinig zinvol om mee te doen aan het gekissebis over het belang en de definitie van grammatica, hoe boeiend de polemiek tussen aanhangers van *non, strong, weak interface* en *attention focusing position* ook mag zijn (zie onder meer De Graaff 1997). In elk geval is een aantal taaltrainingsorganisaties in de loop der jaren de leersituatie in de instituten steeds meer gaan vergelijken met wat je zou kunnen noemen natuurlijke leersituaties: het thuis en in de taalgemeenschap leren van de moedertaal, het 'al doende leren' in de (werk)praktijk, het ontwikkelen van (in eerste instantie passief) vocabulaire door lezen en luisteren, en in elk geval steeds minder in formele (school-)leersituaties. Deze ontwikkeling hangt onder meer samen met de verschuivende balans tussen kennisoverdracht en vaardighedenontwikkeling, vergelijk bijvoorbeeld Krashens onderscheid tussen leren en verwerven (zie Aniba 1998, waarin naar aanleiding van De Graaff 1997 wordt betoogd dat wij domweg niet kunnen wachten op de ontknoping van een en ander, want *bij ons staan maandagochtend weer een stuk of twintig cursisten voor de deur*).

Het zoveel mogelijk spreken in en luisteren naar de doeltaal is natuurlijker en makkelijker vol te houden met een moedertaalspreker tegenover je dan met iemand van wie je weet dat hij maar 'doet alsof'. Bovendien creëer je zo een lessituatie die veel dichter staat bij de werksituatie waarop cursisten zich tijdens hun training trachten voor te bereiden en vermijdt je dat er tijdens een les teveel over de

doeltaal en te weinig in die taal wordt gesproken. Een *native speaker* staat in zo'n geval stukken sterker! Ten slotte is er nog de overweging dat men in interactie met een moedertaalspreker ook op een heel natuurlijke wijze geconfronteerd wordt met zogenaamde cultuurverschillen in de sociale en zakelijke omgang. Taal, cultuur en communicatie zijn nauw met elkaar verbonden en daarom ook het best gezamenlijk te trainen. De Nederlander die Frans gestudeerd heeft, kan vast wel uitleggen dat je iemand die je niet heel goed kent in Frankrijk onder geen beding tutoyeert, maar in de ogen van de Franse taaltrainer zie je op zo'n moment het pure afgrijzen. Die les komt harder aan en beklijft beter.

Natuurlijk hebben ook goed geselecteerde, voorbereide, getrainde en begeleide moedertaalsprekers, die ervoor gekozen hebben actief te zijn als professionele taaltrainer en een optimaal product te leveren, wel eens niet hun dag. Maar in het algemeen kan men toch stellen dat hun 'klanten' aanmerkelijk coöperatiever en dankbaarder zijn dan die op scholen en universiteiten, dat zij overzichtelijkere en haalbaardere doelen nastreven en dat bovendien doen in een bedrijfsmatige omgeving, die wellicht harder en zakelijker is maar tevens stimulerender.

Doel en onderwerp van de les

In praktijkgerichte trainingen staat effectieve communicatie centraal. Niettegenstaande de recente - terechte - aandacht voor interculturele aspecten hangt de effectiviteit van communicatie voor het grootste deel af van de taalvaardigheid der betrokken partijen. Vocabulaire, taalhandelingen, vormen en structuren worden daarom indien nodig geïntroduceerd en in elk geval actief geoefend in diverse relevante contexten:

- algemeen sociaal,
- algemeen zakelijk,
- vak-, functie- en bedrijfsspecifiek.

Op school zoekt men het, noodgedwongen en dus volstrekt begrijpelijk, in de Cultuur-met-een-grote-C en in een soort tijdloze grootste gemene deler ('In de campingwinkels', 'Abortus: voor of tegen?'). Even onvermijdelijk en even begrijpelijk noodt de lessituatie op scholen en universiteiten tot buitenproportionele aandacht voor lezen en schrijven tegenover spreken en luisteren. Op dit punt in de discussie aangeland wil ik duidelijk stellen dat ik geen cultuurbarbaar ben en niets heb tegen lezen en schrijven, maar dat ik het gewoon jammer vind dat ik op de middelbare school het Frans primair heb leren kennen als een literair fenomeen met een enkele handige vakantietoepassing in plaats van als authentiek communicatiemiddel van 56 miljoen mede-Europeanen en ruim 15 miljoen andere wereldburgers.

Tot de vele uiteenlopende trainingsdoelen die opdrachtgevers van tevoren noemen, behoren zelden formele examens of diploma's (Uitslag *Enquête Commissie Aanbod VTN 2000*)². Uitzondering is het Staatsexamen Nederlands als Tweede Taal; ongeveer de helft van de VTN-instituten verzorgt trainingen ter voorbereiding op dit examen. Voorbereidingstrajecten voor andere erkende examens (Cambridge, Associatie voor Praktijkexamens, Kamer van Koophandel) komen slechts incidenteel voor. Wel reiken de meeste instituten een instituutscertificaat uit, hetgeen neerkomt op een meer of minder officieel ogend bewijs van deelname. Dit certificaat moet niet worden verward met het eind- of cursusrapport, een doorgaans veel inhoudelijker document dat VTN-instituten in het algemeen enkele dagen of weken na de training sturen aan de opdrachtgever en/of de cursist.

Maatwerkprogramma's

Individuele taaltrainingen en bedrijfsgroepsprogramma's volgen vrijwel altijd een speci-

aal voor de cursist(en) gemaakt programma met daarin zowel geselecteerde prefab componenten als speciaal voor de betreffende training ontwikkelde elementen. Om een zinvol programma te kunnen opstellen is enigerlei vorm van intake nodig waarin onder meer het startniveau en de cursusdoelen worden vastgesteld. Over het opstellen en uitvoeren van dergelijke maatwerkprogramma's is uiteraard veel meer te zeggen, maar in dit verband volstaat de constatering dat maatwerk te vaak wordt opgevat als een modieuze verkooplogan. Dat is niet terecht: maatwerk betekent immers 'Niets doen wat niet nodig is en niets overslaan wat nodig is', een nuchter motto dat Nederlanders zou moeten aanspreken!

Lessituatie en werkvormen

Lessituatie en werkvormen zijn als het ware de optelsom van de vier voorgaande punten. Aard en rendement van een één-op-één-les met een professionele trainer, een gemotiveerde cursist en levensechte, relevante leeractiviteiten laten zich nu eenmaal nauwelijks vergelijken met de leersituatie op school. Dat is geen ramp en ook niemands schuld, maar het toont wel aan dat het hoog tijd werd voor de introductie van een onderscheidend begrip als taaltraining!

Tijdpad

Op school en aan de universiteit denkt men in jaren en daar is, als het gaat om integrale taalverwerving, iets voor te zeggen. Maar de praktijk stelt harde eisen. In de taaltrainingswereld varieert het tijdpad dan ook van enkele dagen of enkele weken tot hooguit enkele maanden. Toch kan dat heel verfrissend zijn en in elk geval leidt het tot praktische en realistische keuzes aan de kant van opdrachtgever, cursist, instituut en uitvoerende trainers. Veel hangt af van het startniveau en wat men met een training wil bereiken.

Misleidende kreten als ‘Vloeiend Spaans in 14 dagen’ worden tegenwoordig gelukkig bijna nooit meer gehoord.

Lesinhoudelijke aanpak

Op dit punt lopen de meningen binnen de branche, en ook binnen de VTN, uiteen en dat mag. Zo is er voor de klant immers nog iets te kiezen! Benadert het instituut en benaderen de trainers de taal als iets wat je eerst moet begrijpen en analyseren, of als iets wat je meteen kunt gebruiken en juist beter niet teveel moet analyseren? Hoe belangrijk is de grammatica en wat bedoelen we met die term? Is vertalen en vergelijken met de eigen taal bevorderlijk voor het leerproces of juist niet? Hoe belangrijk is zelfstudie en welke rol kunnen nieuwe media als cd-rom en Internet daarbij spelen? Dat zijn zo een aantal van de twistpunten en er zijn er meer. Ook een taal-leraar op school moet dit soort keuzes maken maar het is niet goed voor te stellen dat ouders of leerlingen ze zwaar laten wegen bij de schoolkeuze (als ze al expliciet zouden worden gemaakt). Een interessante maar tevens ingewikkelde materie waar het laatste nog lang niet over gezegd is, getuige de volgende constatering van Cook (1996): *We do not possess a theory that can begin to cope with the complex situation the teacher faces every day. No second language acquisition research can provide a definitive answer to the problems of second language teaching at this point in time.*

Marktwerking

In tegenstelling tot regulier onderwijs en gesubsidieerde culturele instellingen worden VTN-instituten al jaren afgerekend op resultaat (letterlijk!). De opdrachtgevers, waaronder banken, verzekeringsmaatschappijen en overheidsinstellingen, kijken nauwlettend naar wat er met hun geld en hun cursisten gebeurt.

Kwaliteitsbewaking en -bevordering

Juist vanwege het bovenstaande hebben de VTN-instituten de afgelopen jaren bewust gestreefd naar (verdere) professionalisering en kwaliteitsbevordering, hetgeen op instituutsniveau heeft geleid tot formele procedures met betrekking tot docentenwerving en -selectie, inductietraining, coaching, lesobservatie en deskundigheidsbevordering (*in-service training*). Overigens is er ook buiten de elkaar deels overlappende cirkels van CEDEO, VTN, VETRON en ISO/TQM beslist kwaliteit en continuïteit te vinden, maar in die gevallen moeten afnemers van taaltraining in het algemeen veel meer spitwerk verrichten om te weten waar ze aan toe zijn.

Men kan zich afvragen of het regulier onderwijs en de universiteiten niet ook iets zouden kunnen leren van deze ervaring. Niet dat men daar in het algemeen erg openstaat voor input van onze zijde. Al jaren met succes commercieel opererende, praktisch denkende ervaringsdeskundigen worden in die kringen helaas nog vaak gezien als geldbeluste amateurs. Toch zou men bijvoorbeeld voor de bestrijding van het tekort aan docenten Frans en Duits best eens zijn licht kunnen opsteken bij de taleninstituten. Onze medewerkers bewegen zich al jaren op dit terrein (werving, selectie, training, begeleiding), zij het natuurlijk op een beperkte schaal; en zij merken telkens weer hoe leuk mensen het vinden hun eigen taal over te brengen op anderstaligen.

Persoonlijke performance en ontwikkeling van trainers

Veel taleninstituten opereren zowel met vaste medewerkers als met flexwerkers (oproepkrachten). Bovendien zijn ook de meeste trainers in vaste dienst ooit gestart als oproepkracht en wordt in alle instituten een substantieel deel van de trainingen uitgevoerd door oproep-

krachten. Het spreekt vanzelf dat de instituten die een breed scala aan Europese en niet-Europese talen aanbieden, dat ook alleen maar kunnen doen bij de gratie van dit fenomeen. Daar kun je van alles van vinden en het staat buiten kijf dat ook deze medaille twee kanten heeft, maar laten we ons hier even beperken tot de zijde waarin de woorden kwaliteitscontrole en cursistenbelang gegrift staan. Voor instituten die serieus werk maken van kwaliteitsbewaking en -bevordering (behalve door middel van observatie en regelmatige docententraining bijvoorbeeld ook door een serieus evaluatiesysteem, waaruit idealiter weer thema's voor die trainingen voortvloeien en goede procedures ter beoordeling van persoonlijke performance en ontwikkeling van trainers) is het werken met oproepkrachten een ware uitkomst. Om het simpel te zeggen: trainers die weinig lesrendement leveren of hun cursisten anderszins 'ontriefen', is geen lange loopbaan beschoren. Natuurlijk gaat het hier om een zelfreinigingsmechanisme dat vooral speelt aan het begin van de trainerscarrière. En natuurlijk kent het reguliere onderwijs dergelijke mechanismen ook, maar dan toch in een mate en op een wijze die trainers met recht doet verzuchten: 'Héle andere werelden!'

Zelfs als deze werelden ooit met elkaar verzoend raken en men op den duur wellicht ook op scholen en universiteiten meer training in het onderwijs stopt, dan nog zal er voldoende werk overblijven voor taleninstituten – al was het maar omdat je gedurende je *formative years* niet kan weten waar je op de wereld terecht komt, wat je voor de kost gaat doen en met wie je daarbij te maken krijgt. In elk geval lijkt het niet onlogisch als scholieren en studenten zich, naast wereldtaal Engels en moedertaal Nederlands, bekwamen in ten minste een van de andere grote Europese buurtalen.

Wat een eventuele kruisbestuiving tussen taalonderwijs en taaltraining betreft: de eer-

ste stap zal moeten zijn om elkaar te leren kennen. Vervolgens zullen beide partijen moeten leren elkaar serieus te nemen met erkenning van zowel de verschillen als de overeenkomsten. Het mag een weinig origineel slot zijn, maar met dit artikel hoop ik hiertoe een bijdrage te hebben geleverd.

NOTEN

¹ De drie instituten zijn: Horizon Interlingua, Linguarama en ILC. Niet aangesloten bij VETRON maar wel ISO-gecertificeerd zijn: Elsevier Talen en KIT taaltrainingen. ISO verwijst naar de normenset van de International Organization for Standardization.

² Deze gegevens zijn in tegenspraak met een van de conclusies van een survey uitgevoerd door de Stichting Promotie Talen: Ongeveer tweederde van de cursisten wenst een diploma of certificaat. Bij hoger kader en directie wenst circa 45% een diploma of certificaat (De Heer-Dehue & Matter 1997).

LITERATUUR

Aniba, J.W.F. (1998). Worden we eindelijk voor vol aangezien? *Men Management* 10, 6.

Cook, V. (1996). *Second language learning and language teaching*. London: Edward Arnold.

De grenzen van mijn taal zijn de grenzen van mijn wereld. *Onderzoek naar de talenmarkt en analyse van de taleninstituten*. (1996). Arnhem: HEAO.

Ellis, R. (1997) *SLA Research and Teaching*. Oxford: Oxford University Press.

Graaff, R. de (1997). *Differential effects of explicit instruction on second language acquisition*. Den Haag: HAG.

Heer-Dehue, J.L.J. de & Matter, J.F. (1997). *Taaltrainingen bij het bedrijfsleven. Onderzoek in opdracht van het Nationaal Actieprogramma MVT*. Utrecht: Stichting Promotie Talen.

Krashen, S.D. & T.D. Terrell (1983). *The Natural Approach: Language acquisition in the classroom*. Oxford: Pergamon.

Lyster, R. & L. Ranta, L. (1997). Corrective feedback and learner uptake: negotiation of form in communicative classrooms. *Studies in Second Language Acquisition* 19, 37-66.

Uitslag Enquête Commissie Aanbod VTN. (2000). Interne publicatie.