



Aan de slag met de EDINA-tool

De EDINA tool is een online instrument om lerarenteams op een positieve manier te leren omgaan met de uitdagingen die de aanwezigheid van (gewezen) anderstalige nieuwkomers met zich meebrengt.

Uitdagingen ga je niet aan met een webiste. Hieronder vind je 6 strategieën die je als coördinator, directeur of schoolbegeleider kan toepassen om een lerarenteam de inhoud van de website te verwerven.

Enkele belangrijke aandachtspunten:

1. Neem de nodige tijd. Niet iedereen zal op dezelfde manier en op hetzelfde tempo groeien.
2. Geef mensen eigenaarschap over hun eigen leerproces. Las op regelmatige basis keuzemogelijkheid in tijdens het verwerven van de inhoud van de website.
3. Laat ruimte voor kritische vraagstelling. Weerstand is een teken van betrokkenheid. Ga de discussie niet uit de weg, maar laat het debat doordringen tot de kern van de zaak: "Hoe kunnen we àl onze leerlingen zo kwalitatief mogelijk onderwijs aanbieden?"

11 kernconcepten van EDINA

In deze film licht professor Piet Van Avermaet 11 kernconcepten toe die aan de basis liggen van de EDINA-tool.

De film is een goede opstap om leraren vertrouwd te maken met de kernconcepten op school.

Hieronder staan 3 manieren om de inhoud van deze film ingang te laten vinden in je team:

- **Flipping the classroom:** laat je team tegen een bepaalde bijeenkomst naar het filmpje kijken en de volgende zaken noteren:
 - 3 inzichten waarvan zij vinden dat de school ermee aan de slag moet gaan.
 - 3 zaken waarin zij zich willen verdiepen (omdat ze er meer over willen weten of omdat ze er kritische bemerkingen bij hebben).Op de bijeenkomst laat je het team in groepen van 4 hun voorbereiding samenleggen. Een woordvoerder van elke groep geeft aan welke zaken het meest aan bod kwamen. De voorzitter/moderator van de bijeenkomst brengt alle ideeën samen op het bord en clustert gelijkaardige ideeën. Op die manier komen snel de ideeën naar boven die het sterkst leven in de groep.
- **World café:** Toon de video op een bijeenkomst van het lerarenteam. Zet verspreid in het lokaal thema-tafels klaar. Daarop staat telkens een thema aangegeven dat aan bod komt in de film (meertaligheid, differentiatie...). Leg een groot blad in het midden van elke thematafel, en laat mensen hierop 2 kolommen aanvullen: "dit doe ik al" en "hier liggen nog kansen voor onze school". Laat op het einde elk blad voorstellen aan de groep.

Interculturele competenties

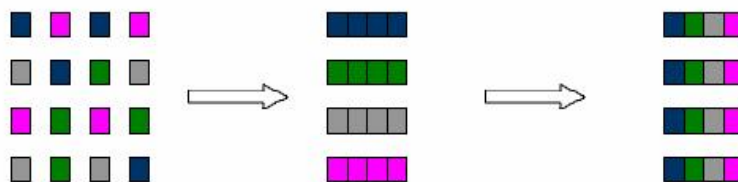
Onder “Interculturele competenties” vind je heel wat schaalvragen die je kan hanteren om in te schatten in welke mate jij een interculturele mindset hebt.

- Je kan leraren deze schaalvragen (of een selectie) éénmalig laten beantwoorden (bijvoorbeeld via een Google Form), de resultaten projecteren en bespreken met het team.
- Je kan deze schaalvragen (of een selectie) verschillende malen voorleggen aan het team en zo de evolutie in kaart brengen.
- Je kan op regelmatige basis deze schaalvragen hanteren om het team zichzelf te laten inschatten. Zo kan je in een lokaal de ene muur aanduiden als grens voor “helemaal akkoord” en de muur daar recht tegenover als “helemaal niet akkoord”.

Lees een stelling voor en laat mensen aangeven in welke mate ze eerder akkoord of eerder niet akkoord gaan. Ze positioneren zich in het lokaal tussen de 2 muren. Duid enkele mensen aan met de vraag om te verduidelijken waarom zij zich daar geplaatst hebben. Iedereen mag tijdens de reacties van de collega’s nog van plaats wisselen. Dat biedt dan weer interessante gespreksstof.

Aankomst – achtergrond – beoordeling – differentiatie – verwanten

- **De expert-methode (Jigsaw):**
 1. laat de leraren een voorkeur uitspreken voor één van de thema’s hierboven. Geef hen de tijd om hun onderdeel van de tool grondig door te nemen en vraag hen om de inhoud op een bijeenkomst samen te vatten.
 2. Aan het begin van de bijeenkomst laat je iedereen die hetzelfde thema heeft voorbereid, de ideeën samenleggen met de vraag: welke zaken moeten de collega’s hier zeker over weten.
 3. Vorm nieuwe groepen, waarbij er telkens van elk thema één vertegenwoordiger is. Iedereen stelt in de nieuwe groep die zaken voor die belangrijk zijn voor de anderen om te weten.
 4. Laat elke deelnemer voor zichzelf een lijst maken van die inzichten waar hij/zij in de praktijk actief mee aan de slag wilt gaan.



- **Preteaching:**

Vraag aan al de leden van het team om ter voorbereiding van een bijeenkomst een bepaald onderdeel van de tool door te lezen. Voorzie tijdens de bijeenkomst voldoende tijd om dit te bespreken op verschillende niveaus:

 - Heeft iedereen **inhoudelijk** alles begrepen wat erin staat?
 - Hoe staat iedereen **persoonlijk** tegenover de inhoud? Waarvan zijn mensen overtuigd? Waar liggen de twijfels? Vanwaar komen die?
 - Wat **herken** je? Wat pas je reeds actief en bewust toe?
 - Welke zijn mogelijke toepassingen die je kan maken binnen je **lespraktijk**?

- Waar neem je jezelf voor om je nog meer in te **verdiepen**?