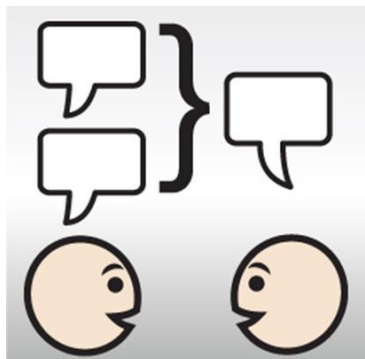


Tweekolommengesprek

Vermijd de rol van de 'redder in nood'. Als coach is het de bedoeling dat je door vragen te stellen de leerkrachten actief aan het denken zet. Laat hen zoeken naar oplossingen en alternatieven. Zo bevorder je hun vaardigheden en werk je aan zelfregulerend leren.



Vraag aan de meer kritische collega's wat hun twijfels kan wegnemen: wanneer is het probleem opgelost? Laat niet na om hen te vragen hoe zij aan de oplossing zullen bijdragen. Hierbij kun je samen op zoek gaan naar mogelijke hulpbronnen. De methodiek tweekolommengesprek kan een hulpmiddel zijn.¹

Doel

- Blootleggen van of ruimte geven aan weerstanden in een team.
- Zoeken naar mogelijkheden om barrières, twijfels, kritische vragen om te zetten in kansen voor een beter taalbeleid.

Voor wie

Voor elke groep die terughoudend is en twijfelt om bepaalde stappen te zetten.

Tijd

30 tot 40 min

Hoe

Individuele deelnemers schrijven bezwaren, bedenkingen, opmerkingen of twijfels op het bord. Peil in eerste instantie naar weerstanden en wensen. Zoek daarna in duo's naar hulpbronnen.

Voor de coach

💡 **Formuleer voor de deelnemers wat de bedoeling is van de werkwijze.**

Bij deze werkvorm benadruk je best meteen dat het de bedoeling is om te verkennen en te onderzoeken. Een coach kan via dialoog en vraagstelling de dingen in een breder perspectief plaatsen. Een mening bijstellen kan alleen de leerkracht zelf.

¹ Afbeelding: <http://nederlandsindeonderbouw.weebly.com/schema-of-samenvatting.html>

💡 **Komen er veel negatieve opmerkingen naar boven?**

Geef ruimte aan de deelnemers om zich te uiten. Opmerkingen zijn pas negatief als ik ze zo label. Wees bewust van je eigen interpretatie. Dus...

💡 **Oordeel niet en probeer de deelnemers niet te overtuigen.**

Zet vooral in op nieuwsgierigheid. Wees benieuwd naar wat de ander beweegt. Verken de argumenten en toets ze met de groep af op hun validiteit.

💡 **Erger je niet aan 'verloren' tijd, wees geduldig en werk verder vanuit wat zich aandient.**

Alles wat je traag en goed doorwrocht opbouwt, gaat lang mee. Door zgn. vroeg en goed te bespreken win je vooral op lange termijn tijd.

Verloop

Stap 1: KOLOMMEN MAKEN

De deelnemers gaan individueel te werk. Geef ze twee bladen. Op blad 1 zetten ze een minteken en tekenen ze twee kolommen.

Stap 2: NOTEER & VENTILEER

Laat de deelnemers in de eerste kolom individueel neerschrijven waar ze zich aan ergeren, wat ze lastig vinden, wat ze als moeilijk ervaren m.b.t. omgaan met talige diversiteit.

Stap 3: WAT WIL IK?

Laat de deelnemers naast elk minpunt in de andere kolom opschrijven hoe ze het wel zouden willen. Vraag hen ook om na te denken of ze daar zelf iets kunnen aan doen.

Stap 4: ZOEKEN NAAR HULPBRONNEN

Laat de deelnemers per twee samenzitten en hun minpuntjes uitwisselen. Vraag hen om voor elk minpunt een tip, een handvat of advies te geven aan hun collega.

Voor de coach

💡 **Maak onderscheid in grieven.**

Vraag aan de deelnemers om de grieven aan te duiden die eigen zijn aan elk veranderingsproces. Of ook de dingen die gelden voor elk taalbeleid.

Stap 3: DELEN

Vraag aan de duo's om enkele voor hen waardevolle tips te delen met de hele groep. Maak hiervan een lijstje. Vraag ook aan de duo's om de minpunten waarvoor geen tips of handvaten werden gevonden te delen met de hele groep. Vraag aan de groep of iemand een suggestie heeft. Voeg deze toe aan het lijstje.

De volgende stappen kan je afhankelijk van de context al doorlopen met de groep.

Stap 4: WAARDEREN

De deelnemers gaan terug individueel aan de slag. Op blad 2 zetten ze een plusteken. Ze tekenen terug twee kolommen op hun blad. Laat de deelnemers in de eerste kolom individueel opschrijven wat ze waarderen, positief vinden aan talige diversiteit.

Stap 5: UITWISSELEN

Vraag aan de deelnemers om terug samen te zitten in het duo van de vorige opdracht. Nodig hen uit om pluspunten met elkaar te delen. Vraag hen om samen te zoeken naar concrete voorbeelden van wat ze daarmee doen of kunnen doen in de klas- of schoolwerking.

Voor de coach

- 💡 **Onderzoek met de deelnemers wat je straks niet meer of minder moet doen.**
Veel teams die een nieuwe werkwijze hanteren, maken de fout om ook de oude werkwijze (of delen ervan) te blijven doen. Dat is op termijn niet houdbaar.

Stap 6: PLENUM

De verschillende groepjes brengen hun pluspunten en ideeën naar voren. Maak een lijstje van wat wordt gedeeld.

Materiaal

Stiften, een bord, A3-papier (evenveel als deelnemers)

Bronnen

Gebaseerd op:

- Hogeveen, P., Winkels, J. (2011) *Het didactische werkvormenboek. Variatie en differentiatie in de praktijk*. Van Gorcum