



versie juli 2014

Doel van het spel:

Micro-niveau: (individueel leren)

Het voornaamste doel is de leskwaliteit op een hoger plan te tillen. Door met het spel toe te werken naar ieders' groeipunt komt de kwaliteit van elke docent centraal te staan. De docent wordt nog meer in zijn of haar kracht gezet. Het groeipunt moet rechtstreeks ten goede komen aan de leerlingen.

Meso-niveau: (gezamenlijk leren)

Docenten van eenzelfde school op collegiale wijze met elkaar in gesprek brengen om te werken naar kleine verbeteringen in hun dagelijkse lessen. Het spel wil ruimte geven aan professionals om kennis en vaardigheden met elkaar te delen. Dus leren voor, door en van leraren. De leraar maakt het verschil!

Macro-niveau: (duurzaam leren)

Het hogere doel is om op een speelse, collegiale wijze te komen tot professionalisering van het docententeam, waarbij onderwijservaringen positief worden uitgewisseld en van elkaar worden overgenomen. Ook is het de bedoeling dat er een dialoog ontstaat tussen de schoolleiding en docenten.

Uitgangspunten van het spel

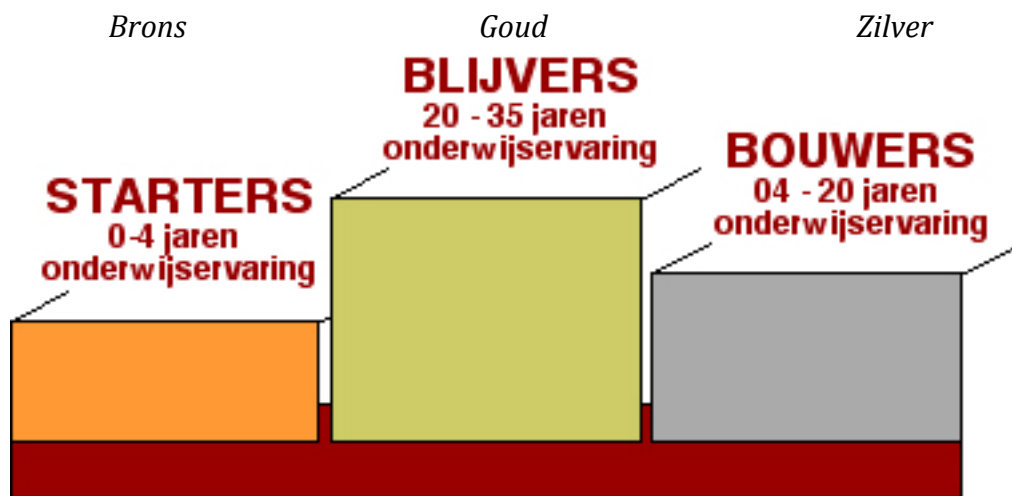
- de verantwoordelijkheid voor professionaliseren bij het docententeam zelf neerleggen.
- de leerkracht centraal stellen.
- collega's elkaar laten inspireren en van feedback voorzien.
- kiezen voor een simpele, speelse werkvorm gebaseerd op collegialiteit en spelelement.
- gebruik maken van elkaars' positieve ervaringen.
- aansluiten bij de leeftijdsverschillen tussen docenten: starters – bouwers – blijvers.
- keuzemogelijkheden inbouwen bij de deelnemers.
- collegialiteit gebruiken om tot professionaliteit te komen.
- gebruik maken van 'good practices'.

Rolverdeling

- iedere deelnemende docent verplicht zich gedurende 5 maanden om tenminste 20 uur te besteden aan zijn of haar professionalisering. Daarvan zit hij 8 uur in een collegiaal viertal en besteedt hij 12 uur aan het voorbereiden en uitwerken van zijn groeipunt in zijn les(sen).
- de schoolleiding is verplicht aanwezig bij de eerste startbijeenkomst en bij de laatste slotbijeenkomst. De schoolleiding staat langs de zijlijn en zorgt slechts voor aantrekkelijke voorwaarden in tijd, keuzemogelijkheden en hulpmiddelen.
Zo is het de groep toegestaan om bij uitzondering lessen te laten uitvallen, met een maximum van 8 lesuren (= gemiddeld 2 lesuren per deelnemer).
Lessen die worden vervangen of opgevangen gelden niet als lesuitval.
- er zijn coaches op de school die door de deelnemers gevraagd kunnen worden om te assisteren bij het bereiken van de groeipunten. Er is tenminste één (externe) coach aanwezig bij de startbijeenkomst en één bij de slotbijeenkomst.

Samenstelling van de collegiale groep

Het spel kent drie doelgroepen binnen een schoolteam: de starters, de bouwers en de blijvers. Ze verschillen van elkaar in leeftijd en onderwijservaring. De opdrachten binnen het meesterspel zijn per doelgroep verschillend.



Het is aan te bevelen om docenten zelf een groep van 4 docenten te laten samenstellen en ze vervolgens uit te nodigen voor de startbijeenkomst. De schoolleider nodigt ze altijd schriftelijk uit. Ook kan er door de schoolleiding een slimme groep worden samengesteld. Het is handig om binnen de groep te werken met een *groepsleider*, het aanspreekpunt van de groep. Een collega, verantwoordelijk voor het meenemen en beheren van de spelmaterialen, is de *materiaalman* (-vrouw).

De collegiale groep dient er voor om inspiratie op te doen, om tips te ontvangen, om ideeën op te doen, om successen te delen, om feedback te ontvangen, om groeipunten te verwoorden, om faciliteiten te regelen, om deskundigheid (coaches) te organiseren en samen te lachen!!

De spelvoorbereiding

De uitleg van het spel vindt plaats in de startbijeenkomst. Daarbij zijn aanwezig de 4 deelnemers, een schoolleider en een (externe) coach. Ieder viertal krijgt een doos met daarin 50 opdrachtkaarten. De dozen zijn verschillend gekleurd in brons (starters), zilver (bouwers) en goud (blijvers). Op de voorkant staat: *'MEESTERSpel; van collegialiteit naar professionaliteit'*.

In de startbijeenkomst is er de uitleg van het spel en de uiteindelijke bedoeling van het spel: betere lessen voor de leerlingen. Het is aan te bevelen om het spel eenmaal te demonstreren.

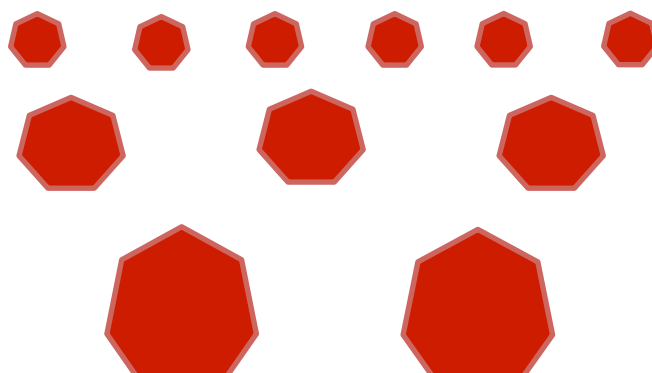
Na de uitleg en de inspanningsverplichting die men wederzijds uitspreekt, worden in deze eerste bijeenkomst de belangrijke data in ieders' agenda genoteerd. (En in het notitieboekje!)

Iedere groep komt binnen vijf maanden, naast de start en slotbijeenkomst, tenminste 6 uren bijeen. Het is aan de 4 deelnemende docenten waar, hoe en hoelang zij die 6 uur bij elkaar willen komen. De ene groep kiest voor 6 bijeenkomsten op een vast uur, een andere groep voor twee avonden van drie uur buiten school en weer een andere groep voor drie sessies van twee uur, al dan niet op school.

startbijeenkomst



groepsbijeenkomsten



slotbijeenkomst



De spelverloop

Als vaststaat wanneer en waar de collegiale groep bijeen komt, kan in de tweede groepsbijeenkomst het spel beginnen. De stok met 50 kaarten ligt midden op tafel. Rondom zitten de vier deelnemende docenten. De kaarten zijn verdeeld over 5 SBL-beroepskwalificaties:

pedagogisch didactisch organisatorisch samenwerkend reflectief

De collegiale groep kan er voor kiezen om slechts kaarten te gebruiken uit één of enkele beroepskwalificaties of te spelen met kaarten uit alle beroepskwalificaties.

Eén van de docenten start het spel ! Dit is de aangever,
.... de docent die het eerste 6 gooit met de dobbelsteen?
.... de docent die het grootst is?
.... de docent die het langst op school zit?
..... ??

De aangever leest de opdrachtenkaart en wijst een 'geschikte' collega aan wie hij die opdracht geeft. Deze collega wordt op dat moment aangewezen als 'de meester'. Hij gooit vervolgens de dobbelsteen met daarop 6 acties van opeenvolgende intensiteit:

1. ik gun de kaart aan een collega
2. ik vraag om een tip
3. ik wil er over praten
4. ik zal een voorbeeld geven
5. ik ga jullie verrassen
6. ik wil er iets mee doen

Afhankelijk van de actie gaat de groep in gesprek over de opdracht, wordt er geluisterd of gekeken en hopelijk gelachen.

Op twee manieren komt het viertal tot het formuleren en noteren van 4 groeipunten.

1. De groep probeert de spelende 'meester' zo te bewegen dat hij een groeipunt voor zijn les(sen) kan verwoorden en opschrijven. Dit gebeurt door vragen te stellen, door kritisch te zijn of door uit te dagen. In het geval dat geen groeipunt door 'de meester' kan worden benoemd, mag hij passen. Hij haalt dan een nieuwe kaart van de stok, leest deze voor en wijst zelf een nieuwe 'meester' aan voor wie deze kaart bestemd is. In een latere spelronde (of bijeenkomst) is hij, die eerder heeft gepast, ook weer kandidaat.

2. Tijdens de gesprekken kan een 'meester' een andere deelnemer zo inspireren, dat deze medespeler voor zichzelf een groeipunt gaat opschrijven. Dit groeipunt kan hij uitspreken op het moment dat hij wordt aangewezen als spelende 'meester'. Op dat moment hoeft hij de dobbelsteen niet meer te gooien. Wel legt hij uit hoe en waarmee hij dit groeipunt wil gaan waarmaken. Het is de opdracht om het groeipunt zo SMART mogelijk geformuleerd te krijgen.

Het notitieboekje dient om afspraken op te schrijven, om per deelnemer het groeipunt zo SMART mogelijk te noteren en om frappante uitspraken, hilarische situaties en geestige anekdotes vast te leggen. In de slotbijeenkomst worden de notities gebruikt.

Het spel duurt totdat alle spelende meesters een haalbaar / realistisch groeipunt voor hun lessen aan de groep kunnen uitspreken en in het notitieboekje hebben opgeschreven.
--

Speluitvoering

Als de collegiale groep er in geslaagd is om iedere meester zijn groeipunt te geven, gaan alle deelnemers hiermee in hun lessen aan de slag.

Deelnemers verplichten zich tenminste 12 uur aan het gekozen groeipunt te werken en het succes in latere bijeenkomsten te delen met de andere groepsleden.

De volgende bijeenkomsten kan de groep gebruiken om elkaars' resultaten te melden, voortgang te bespreken, elkaar feedback te geven, elkaar de middelen te verschaffen, afspraken te maken voor lesbezoeken of om coaches bij de groep te laten komen. Mocht een deelnemer echt niet met zijn groeipunt uit de weg kunnen, dan wordt voor hem (of haar) nog een extra spelronde gedaan in één door hem gekozen beroepskwalificatie: *pedagogisch, didactisch, organisatorisch, samenwerkend of reflectief*.

Spelmaterialen

- een spelbeschrijving
- 50 opdrachtkaarten
- 1 symbolenkaart
- 1 actiekaart
- 1 dobbelsteen
- 1 notitieboekje
- 2 pennen

Spelevaluatie

In de slotbijeenkomst (+ afdelingsleider + coach) verantwoordt iedere 'meester' wat en hoe hij aan zijn groeipunt gewerkt heeft. Ook kan er teruggekeken worden naar de werkwijze en naar de groepssfeer. Tips voor het spel zijn van harte welkom (www.veenkercoaching.nl)

Spelopbrengst

Het groeipunt moet rechtstreeks ten goede komen aan de leerlingen.

Iedere deelnemer kan het resultaat van zijn lesverbetering in het bekwaamheidsdossier noteren. Het resultaat is natuurlijk ook inzetbaar binnen de gesprekscyclus.

De speldoos wordt compleet en in de originele staat terug gegeven aan de schoolleider. Is het een idee om het viertal, dat aan alle randvoorwaarden heeft voldaan en zonder lesuitval gewerkt heeft, een dinerbon van €120,00 te schenken?

