

“

Spelregels en
theoretische
onderlegger

”

Spelkaarten Superagent-spelregels

Doel van de spelkaarten is om deelnemers na te laten denken over concrete manieren waarop zij iets 'anders' kunnen doen in hun onderwijspraktijk. De spelkaarten nodigen uit om een actie te concretiseren met elkaar en de uitvoering hiervan zo concreet mogelijk te maken en daar na afloop op te reflecteren. De acties zijn bedoeld om te oefenen met een van de kwaliteiten van een 'superagent'.

Wat heb je nodig?

- Een groep van tussen de 4 en 6 spelers
- Spelkaarten
- Actiekaarten
- Hulpkaarten met verdiepende vragen voor het concretiseren en nabespreken van de acties
- Beschrijvingen van de superhelden



Voorbereiding van het spel

- Actiekaarten: leg de actiekaarten blind op tafel. Maak vijf stapels (één per superheld)
- Leg de hulpkaarten klaar.
- Spreek af hoelang het spel duurt of hoe vaak elke speler aan de beurt komt.
- Degene die het langst werkzaam is in deze groep mag beginnen.

Hoe speel je het spel?

Je speelt drie rondes: de opwarmronde, de speelronde en de slotronde.

Opwarmronde

Spelen jullie voor de eerste keer? Oriënteer je dan eerst op de verschillende superhelden.

Variant 1: Elke speler leest om de beurt een beschrijving van een superheld voor en bedenkt hier zelf een actie bij. Je hoeft de

actie niet uit te voeren.

Variant 2: Elke speler kiest een superheld die hem aanspreekt en leest de beschrijving voor. Trek een actiekaart bij de gekozen superheld. Je hoeft de actie niet uit te voeren.

Variant 3: Elke speler kiest voor een andere speler een 'gepaste' superheld. Lees de beschrijving voor en trek een actiekaart. Je hoeft de actie niet uit te voeren.

Gebruiken jullie de spelkaarten als vervolg op een vorige speelronde?

Variant 4: Elke speler doet in een pitch van 1 minuut verslag van zijn uitgevoerde actie van de vorige keer. De andere spelers kunnen aan de hand van de hulpkaart 'Reflectie op actie' doorvragen op de uitgevoerde actie.

Speelronde

Variant 1: Kies zelf een superheld en trek een actiekaart.

Variant 2: De speler die aan de beurt is, ontvangt een actiekaart van de andere spelers.

Als je een actiekaart hebt getrokken lees je de kaart hardop voor. Maak de actie concreet. Noteer je actie.

- Wat kan je vandaag of deze week uitvoeren? Wat moet je inplannen?
- Met wie moet je hier afspraken over maken?
- Op welke termijn is de actie afgerond?
- Als je deze actie niet op korte termijn uit kunt voeren of je vindt deze zelf echt niet passend bij jouw situatie of behoefte, trek dan een andere actiekaart.

De andere spelers stellen verdiepende vragen om de actie verder te concretiseren. Maak hierbij (eventueel) gebruik van de hulpkaarten 'Actie concretiseren' en 'Reflectie voor actie'.

Slotronde

- Heb je een actie van een ander gehoord waar je zelf ook enthousiast van wordt?

- Geef met een cijfer aan hoe groot je de kans acht dat je deze actie ook daadwerkelijk gaat uitvoeren en licht je antwoord toe. Indien het cijfer onvoldoende is, kijk of het mogelijk is om elkaar toch over de drempel te helpen.
- Maak een vervolgspraak waarin jullie de ervaringen met de uitgevoerde acties delen. Spreek met elkaar af of jullie dan nog een ronde van het spel spelen.

Tips

- Maak een appgroep aan met elkaar en plaats binnen 2-3 weken een foto van je actie!
- Zit je als team midden in een onderwijsvernieuwing? Probeer de acties dan daarop te richten.
- Wil je als team meer verbinding met elkaar aangaan? Kijk dan of je de acties samen met een collega kan uitvoeren.

N.B. Waar "studenten" staat, kan ook "leerlingen" gelezen worden.



Theoretische onderlegger voor het spel ‘Superagent’

1. Het spel

Superagent is binnen het Kennislab ‘agency van onderwijsprofessionals’ van het kennisnetwerk Sprong Voorwaarts ontwikkeld met als doel het op een speelse manier versterken van de agency van (beginnende) leraren. Superagent is een set spelkaarten waarmee wordt gewerkt aan professionalisering van de deelnemers door middel van concrete opdrachten die voortvloeien uit het in gesprek gaan met elkaar naar aanleiding van de spelkaarten. De spelkaarten bevorderen zo het zelfsturende vermogen (agency) van de deelnemers. Belangrijke voorwaarde is dan ook dat deelnemers buiten de gebaande paden en hun eigen routine durven denken. De spelkaarten sturen bewust op relatief kleine, haalbare acties die op korte termijn kunnen worden uitgevoerd om op die manier deelnemers op korte termijn te activeren om met hun eigen ontwikkeling en professionalisering aan de slag te gaan. Deze acties zijn bedoeld als ‘triggers’ om te gaan experimenteren, leren en tot nieuwe ervaringen te komen. Dit kan een aanzet zijn voor leraren om eventuele grotere acties rondom hun eigen professionalisering in gang te zetten. Een belangrijk onderliggend doel van de spelkaarten is dan ook ‘een leven lang leren’ door leraren.

2. Agency van leraren

Professionele agency van leraren is het bewust uitoefenen van invloed, keuzes maken of een houding aannemen in een specifieke situatie die invloed heeft op het werk van leraren binnen de school of daarbuiten en/of op hun professionele identiteit (Eteläpelto et al., 2013) Bij agency gaat het erom dat je als leraar zelf pro-actief en bewust regie neemt over je eigen leerproces en/of onderwijs, je buiten gebaande paden durft te bewegen en daarnaast zelf nadenkt over hoe je vorm zou kunnen geven aan je onderwijs. Je onderneemt bewuste acties om de onderwijspraktijk te beïnvloeden om de ontwikkeling en het leren van leerlingen te bevorderen. Dat maakt agency een cruciaal onderdeel van de professionaliteit van

(toekomstige) leraren: zij moeten een plek aan het roer (leren) innemen om onderwijs beter vorm te geven (Oolbekkink-Marchand, 2020).

Voor meer informatie over wat agency precies inhoudt, plus een korte animatie kijk je op <https://www.han.nl/projecten/2021/stuurkracht-leraren/> of gebruik de QR-code hiernaast.



3. De 5 superagents

In de spelkaarten spelen vijf zogenaamde superagents de hoofdrol. Elke superagent vertegenwoordigt een element/kwaliteit die belangrijk is bij het werken aan agency. Hieronder worden de vijf superagents, en hun kwaliteiten, kort toegelicht. De beschrijving van de rollen komt grotendeels overeen met de beschrijving van verschillende rollen van 'change agents' in het artikel 'Characteristics of teachers as change agents' (van der Heijden et al., 2015).

De verbinder (Nelson Mandela)

Voor de verbinder als change agent is samenwerking met anderen essentieel. Over het algemeen heeft samenwerking tussen leraren een positief effect op het leren van leraren en de leerresultaten van leerlingen. Een verbinder is in staat om betekenisvolle en effectieve samenwerkingen te vormen met collega's en anderen. Hij of zij gebruikt zijn samenwerkingsvaardigheden om bijvoorbeeld mensen met een gezamenlijk doel en/of diverse expertisen samen te brengen om samenwerking rondom bijvoorbeeld curriculumontwikkeling mogelijk te maken. De verbinder is zich er daarnaast van bewust dat hij collega's en anderen nodig heeft om zijn eigen lespraktijk te verbeteren, het onderwijs te beïnvloeden of te veranderen in zijn school, alsook om het leren van leerlingen te verbeteren.

De ondernemer (Oprah Winfrey)

De kwaliteit van de change agent als ondernemer is dat hij of zij op verantwoorde wijze beslissingen en risico's neemt en collega's motiveert in het veranderingsproces binnen zijn organisatie. Het nemen van risico's is nauw verbonden met effectieve innovatie in de school. Leraren met (irreële) percepties van veel risico, of die terughoudend zijn om risico's

te nemen, kunnen moeite hebben om effectief hun eigen lespraktijk te veranderen. Het vergroten van de bereidheid van leraren om risico's te nemen is noodzakelijk om een effectieve onderwijsverandering tot stand te brengen. De ondernemer kan zich als change agent uiten in een bepaald soort ondernemerschap door creatieve initiatieven te ontplooiën zoals het opzetten van vakoverstijgende projecten en daarbij ook verantwoordelijkheid te nemen voor de risico's die hiermee gepaard gaan.

De kenniswerker (Leonardo da Vinci)

De kwaliteit van de change agent als kenniswerker is dat hij of zij kan worden gezien als een levenslange leerling die altijd op zoek is naar (nieuwe) informatie en ideeën. Er blijken grote verschillen te zijn tussen leraren binnen scholen en hun verlangen om te leren. Die variatie kan zitten in het wel of niet zien van de noodzaak om te leren, tot het wel of niet leergierig zijn en scherp hebben op welke manier er kan worden geleerd. Verwacht mag worden dat leraren die change agents zijn, de wil hebben om te leren en daarvoor hun agency gebruiken. De kenniswerkers zijn 'lifelong learners' die onderzoek gebruiken om verbeteringen aan te brengen en hun werk op zowel school- als klasniveau aan te passen aan nieuwe opgedane inzichten. Een voorbeeld van een actie van een kenniswerker zoals kan bijvoorbeeld zijn het delen van nieuwe inzichten of good practises in zijn of haar eigen team.

De reflector (Socrates)

De reflector als change agent is nauw verbonden met de rol van kenniswerker. Net als de kenniswerker is de reflector constant bezig met uitbreiding en verbreding van de eigen kennis. Om dit te bereiken is de reflector constant bezig met (systematische) reflectie op zijn onderwijspraktijk. Hij of zij is constant bezig met het evalueren van de invloed/impact die zijn onderwijs heeft op leerlingen door hier structureel bewijs over te verzamelen.

De leermeester (Maria Montessori)

Tot slot is de leermeester als 'change agent' een expert met uitgebreide onderwijskennis en -vaardigheden. De leermeester is daardoor zeer bekwaam in lesgeven. Een verfijnd begrip van zowel leerstof als

onderwijsstrategieën zijn kenmerken van de leermeester als change agent. De leermeester kan daarnaast 'problemen' op school herkennen en vervolgens ook erkennen dat er überhaupt een probleem is. Leermeesters zijn bekend met- en passen leerstrategieën toe om leerlingen beter te laten leren en presteren. De overtuigingen van leraren over de capaciteiten van leerlingen en hun betrokkenheid bij hun werk hebben de grootste invloed op de prestaties van leerlingen. Tot slot zijn leermeesters gepassioneerde en inspirerende leraren die als doel hebben om ook van hun leerlingen zoveel mogelijk gepassioneerde en geïnspireerde leerlingen te maken.

4. Reflectie na het spelen

Nadat de gekozen ronde gespeeld is en de acties die voortkwamen uit het spel door de deelnemers zijn uitgevoerd vindt reflectie (op groepsniveau) plaats. Tijdens deze reflectie is het de bedoeling dat wordt teruggekeken op hoe het uitvoeren van de acties door de deelnemers is ervaren. Tijdens deze reflectie kunnen onder meer de volgende vragen centraal staan:

- Wat heeft het uitvoeren van deze actie met mij persoonlijk (als docent) gedaan?
- Heeft uitvoering van de actie iets met de context (de omgeving waarin de actie is uitgevoerd) gedaan en wat dan precies?
- Heeft deze actie je zover gekregen om buiten je comfortzone te stappen en op welke manier, en hoe voelde dat?
- Heeft deze relatief kleine actie aangezet tot iets groters, gaat er vervolg komen en hoe kan dat eruitzien?

Reflectie is een enorm belangrijk onderdeel van het veranderproces. Het wordt gezien als een denkproces en daarmee als een onmisbaar instrument beschouwd bij de ontwikkeling van de professionele identiteit van aanstaande leraren (Pauw & Pillen, 2019). Voor deze reflectie zouden deelnemers als uitgangspunt de reflectiecyclus van Korthagen (2002) kunnen gebruiken (figuur 1). Dit model zet aan tot nadenken aan de hand van vijf fasen: 1) handelen (ervaring); 2) terugblikken op de ervaring; 3) bewustwording van essentiële aspecten; 4) alternatieven ontwikkelen en 5) uitproberen in nieuwe situatie. Het handelen staat hierin dan voor het uitvoeren van de opdracht, afkomstig uit het spelen van het spel. De (eerste)

reflectie vindt vooral plaats bij fases 2 en 3, waarin wordt teruggekeken op de actie en waarbij kan worden geprobeerd de essentiële (werkbare) aspecten uit de actie te ontfutselen. Eventueel zou deze reflectie kunnen worden gevolgd door na te denken over hoe de actie in de toekomst potentieel verbeterd zou kunnen worden en zou men dit ook kunnen gaan uitproberen. Of deze laatste twee stappen worden genomen, ligt echter aan het doel van de reflectie.

5. Referenties

- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P., & Paloniemi, S. (2013). What is agency? Conceptualizing professional agency at work. *Educational Research Review*, 10, 45–65. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2013.05.001>
- Korthagen, F., Vasalos, A., & Trainingen, V. (2002). Niveaus in reflectie: naar maatwerk in begeleiding. *VELON Tijdschrift voor lerarenopleiders*, 23(1), 29-38.
- Oolbekkink-Marchand, H. (2017). Lectorale rede leraren veranderen; Een pleidooi voor het versterken van de stuurkracht van leraren in een bewegend onderwijsveld
- Oolbekkink-Marchand, H. (2020). Stuurkracht van leraren ontwikkelen en versterken. HAN University of Applied Sciences. Geraadpleegd op 8 november 2022, van [https://www.han.nl/artikelen/2020/12/geef-nieuwe-leraren-de-ruimte/Stuurkracht-ontwikkelen-\(1\).pdf](https://www.han.nl/artikelen/2020/12/geef-nieuwe-leraren-de-ruimte/Stuurkracht-ontwikkelen-(1).pdf)
- Pauw, I., Pillen, M. (2019). Reflecteren en de ontwikkeling van de professionele identiteit op de lerarenopleiding Kennisbasis katern 7, Vélon.
- Van der Heijden, H. R. M. A., Geldens, J. J., Beijaard, D., & Popeijus, H. L. (2015). Characteristics of teachers as change agents. *Teachers and Teaching*, 21(6), 681-699.

Alle materialen van Superagent worden uitgegeven onder een Creative Commons Licentie: Naamsvermelding – NietCommercieel – GelijkDelen 4.0 Internationaal. Dit betekent dat iedereen vrij is om materialen van Superagent te delen en te bewerken. Dit onder de voorwaarde dat Sprong Voorwaarts wordt vermeld als oorspronkelijke maker en dat Superagent en afgeleide werken niet worden gebruikt voor commerciële doeleinden.

