

Verantwoordelijkheid nemen op de Werkplaats

Eindrapportage onderzoek cyclus 1 en 2

Sara Jabri

Stefan Rutenfrans

November 2017

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
2	Onderzoeksvragen	3
3	Opzet	4
4	Uitvoering onderzoek en verwerking gegevens	5
5	Resultaten onderzoek	6
6	Conclusies	13
7	Discussie en aanbevelingen	15
8	Bijlage	17

1 Inleiding

De Werkplaats in Bilthoven doet mee aan een drie jaar durend onderzoek dat wordt uitgevoerd door een consortium van tien scholen en twee onderzoeksinstituten, het Kohnstamm Instituut te Amsterdam en het Research Institute Child Development and Education van de Universiteit van Amsterdam. Het onderzoek richt zich op hoe de scholen andere doelen dan de cognitieve doelen proberen te bereiken met de leerlingen en hoe de scholen omgaan met differentiële leerbehoeften. De scholen zelf hebben een belangrijke rol in het onderzoeksproject. Op de Werkplaats hebben twee docentonderzoekers, Stefan Rutenfrans (1^e en 2^e schooljaar) en Sara Jabri, samen met teamleider Ria Friesen, het onderzoek uitgevoerd.

Op de Werkplaats zijn de 'andere doelen': persoonlijke ontwikkeling, verantwoordelijkheid nemen, identiteitsontwikkeling (binnen de gemeenschap), eigenaarschap van het eigen leerproces (cognitief en identiteit), creativiteit en bewustwording van je plek in de wereld en je eigen rol daarin.

In het eerste jaar van het onderzoek hebben we een schoolportret geschreven waarin de werkwijze van de school uitgebreid toegelicht werd. In het tweede en derde jaar onderzochten we het andere doel 'verantwoordelijkheid nemen'. Dit hebben wij onderverdeeld sociale verantwoordelijkheid (bewustwording van je plek in de groep/wereld en je rol daarin) en verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces. We hebben hiervoor gekozen, omdat het goed past bij onze school en we graag willen weten of we bereiken wat we willen bereiken. Ons schoolsysteem met domeinuren daagt werkers (zo noemen wij onze leerlingen) uit om *verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces* en je kan ook stellen dat het in hun belang is om deze vaardigheid te ontwikkelen. Immers, als ze deze vaardigheid niet bezitten, zullen ze (met name in de bovenbouw, als er minder sturing is op het domein) moeite hebben om hun domeintijd op school nuttig te besteden. Op de Werkplaats zijn er verschillende activiteiten, zowel binnen- als buitenschools, die gericht zijn op *sociale verantwoordelijkheid*. Zo is samenwerken een belangrijke pijler voor ons onderwijs, wat inhoudt dat je een sociale verantwoordelijkheid hebt voor de mensen in je werkgroepje. Verder willen we onze werkers vaardigheden meegeven die passen bij wereldburgerschap, waar verantwoordelijkheid nemen voor je omgeving ook bij hoort.

2 Onderzoeksvragen

Ons onderzoek omvatte twee cycli. Per cyclus geven we hieronder de onderzoeksvragen.

Onderzoeksvraag cyclus 1

De onderzoeksvraag die we geformuleerd hebben is als volgt: "Welke werkwijze en activiteiten op de Werkplaats dragen volgens lesgevende medewerkers het meeste bij aan de ontwikkeling van de vaardigheid 'verantwoordelijkheid nemen' bij werkers en hoe wordt

er bij deze aanpak rekening gehouden met verschillende leerbehoeften bij de werkers?"
Deze vraag is op te delen in de volgende deelvragen:

Deelvraag 1

"Hoe effectief zijn volgens de lesgevende medewerkers specifieke schoolactiviteiten op de Werkplaats voor het ontwikkelen van sociale verantwoordelijkheid onder werkers?"

Deelvraag 2

"Hoe effectief zijn volgens de lesgevende medewerkers specifieke handswijzen of houdingen voor het ontwikkelen van verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces onder werkers?"

Deelvraag 3

"In hoeverre houdt men bij deze handswijzen of houdingen rekening met verschillende leerbehoeften bij werkers?"

Onderzoeksvraag cyclus 2

"Welke werkwijze en activiteiten op de Werkplaats dragen volgens onze werkers het meeste bij aan de ontwikkeling van de vaardigheid 'verantwoordelijkheid nemen' bij werkers?"

Deze vraag is op te delen in de volgende deelvragen:

Deelvraag 1

"Welke schoolactiviteiten op de Werkplaats dragen volgens werkers het meest bij aan het ontwikkelen van 'sociale verantwoordelijkheid' onder werkers?"

Deelvraag 2

"Welke schoolactiviteiten op de Werkplaats dragen volgens werkers het meest bij aan het ontwikkelen van 'verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces' bij werkers?"

3 Opzet

Bij cyclus 1 en 2 zijn verschillende onderzoeksmethoden toegepast. We bespreken deze per cyclus.

Cyclus 1

Voor cyclus 1 hebben we een enquête gemaakt voor de lesgevende medewerkers om er achter te komen welke activiteiten (sociale verantwoordelijkheid) en welke pedagogische handelingen (verantwoordelijkheid voor eigen leerproces) zij effectief en uitvoerbaar vinden. Tevens hebben wij gevraagd in hoeverre ze bij die handelingen rekening houden met differentiële leerbehoeften. Bovendien konden ze in een open vraag zelf nog aanvullen welke andere handelingen ze verrichten om werkers te stimuleren om verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces en in hoeverre ze dat effectief en uitvoerbaar vinden. We hadden in totaal 63 respondenten, de enquête was bedoeld voor alle lesgevende

medewerkers van de Werkplaats, zowel onder- als bovenbouw.

Cyclus 2

Voor cyclus 2 hebben we in totaal drie interviews afgenomen bij groepen werkers (zogenaamde focusgroepen). De interviews duurden tussen de 4 en 6 kwartier.

Samenstelling van de drie focusgroepen (allemaal leerlingen uit de klankbordgroepen):

Team 1 en 2 (vmbo) 4 leerlingen per team, 8 in totaal, 4 jongens/4 meisjes

Team 3 en 5 (havo) 2 per leerjaar, 10 in totaal, 5 jongens/5 meisjes

Team 4, 6 en 7 (vwo) 2 per leerjaar, 8 in totaal, 4 jongens/ 4 meisjes

Aan het begin van het interview vroegen we de werkers om een definitie te geven van 'sociale verantwoordelijkheid'. Vervolgens werd deelvraag 1 (zie boven) gesteld, gevolgd door het verzoek om gezamenlijk een top 5 te maken van meest effectieve activiteiten. Daarna werd deelvraag 2 gesteld, weer gevolgd door een verzoek gezamenlijk een top 5 samen te stellen.

4 Uitvoering onderzoek en verwerking gegevens

Cyclus 1

De enquête voor medewerkers is digitaal afgenomen. Respondenten kregen vragen die ze konden beantwoorden met een score op een vijf- of driepuntschaal.

De enquête is ingevuld door 63 van de 110 respondenten. De scores zijn omgezet naar gemiddelden (met hulp van onderzoekers van het Kohnstamm Instituut). Hierbij zijn uitspraken van medewerkers over de effectiviteit van specifieke activiteiten/ handelswijzen/ houdingen buiten beschouwing gelaten, als ze er niet bekend mee waren. Er is verder voor de analyse een verdeling gemaakt in zogeheten combi-teams (er zijn in totaal 7 teams namelijk): vmbo, havo en vwo. Dit was nodig om te kunnen analyseren of er aantoonbare verschillen te zien zijn tussen de niveaus daar waar het gaat om de effectiviteit van activiteiten en uitvoerbaarheid van de verschillende activiteiten en handelswijzen. Deze zelfde werkwijze is gehanteerd bij het analyseren van de vraag in hoeverre men rekening houdt met verschillen. Voor de enquête verwijzen we naar bijlage 1.

Cyclus 2

De interviews van de werkers zijn opgenomen en er zijn notulen van gemaakt. Tijdens het interview hebben wij werkers ook telkens gevraagd om hun gedachten over de verschillende vragen op te schrijven. Zij kregen dus ook individuele bedenktijd over bijvoorbeeld de vraag 'wat is sociale verantwoordelijkheid' en welke activiteiten op school dragen bij aan het vergroten van die sociale verantwoordelijkheid. Deze schriftelijke antwoorden hebben wij

ook meegenomen in de notulen. De interviews hebben we vervolgens ook beluisterd om te checken of de notulen volledig waren en om citaten te noteren. Verder hebben we de antwoorden van de drie focusgroepen naast elkaar gelegd en gekeken naar onderlinge verschillen wat betreft de top 5 van activiteiten en handelingen. Daarnaast hebben we gekeken naar verschillen en overeenkomsten in de antwoorden van medewerkers en die van de werkers.

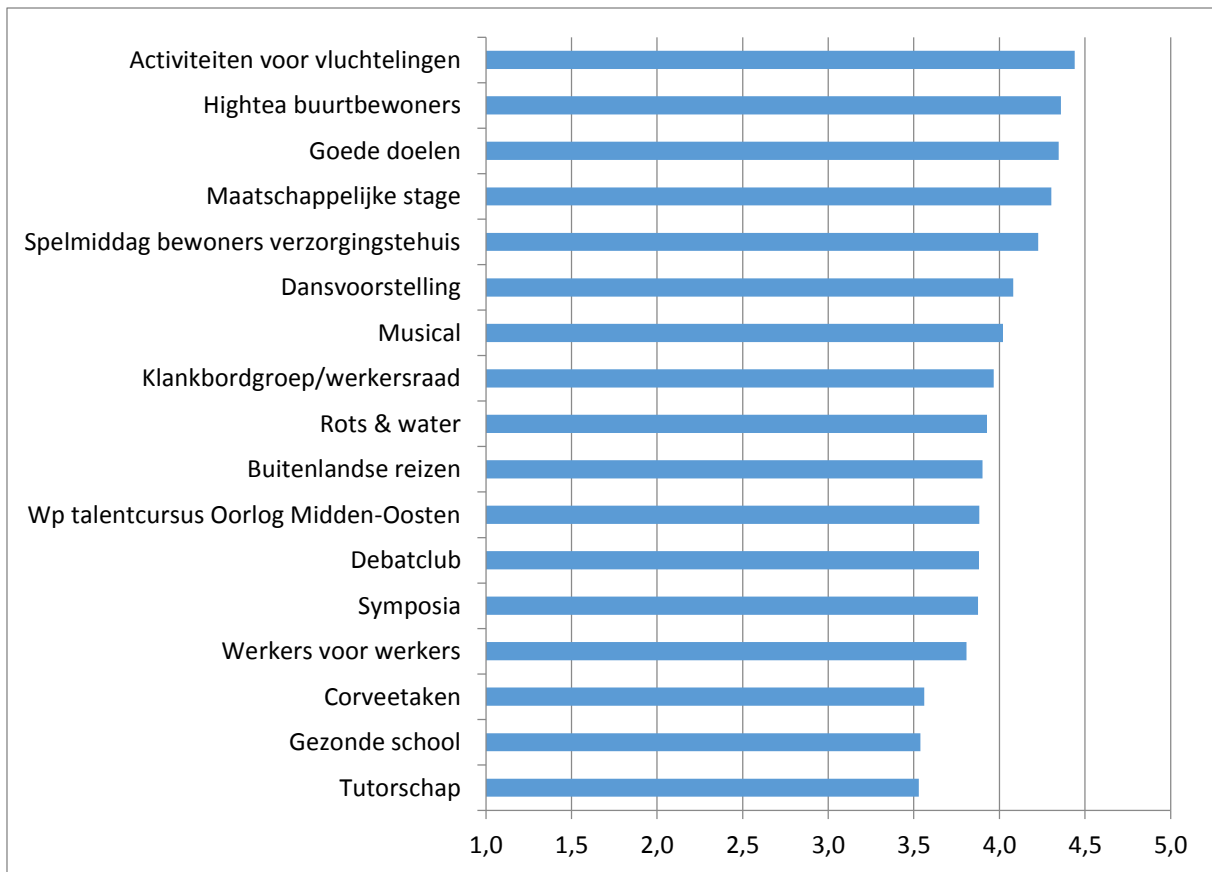
5 Resultaten onderzoek

Cyclus 1

Hieronder beschrijven we de uitslagen van de enquête afgenomen bij de medewerkers. Allereerst het antwoord op deelvraag 1: “Hoe effectief zijn volgens de lesgevende medewerkers specifieke schoolactiviteiten op de Werkplaats voor het ontwikkelen van sociale verantwoordelijkheid onder werkers?”

Effectiviteit van specifieke schoolactiviteiten voor *sociale verantwoordelijkheid* volgens medewerkers:

	aantal	missing	gem.	sd
Tutorschap	17	46	3,5294	1,00733
Gezonde school	52	11	3,5385	0,91740
Corveetaken	57	6	3,5614	1,08591
Werkers voor werkers	57	6	3,8070	0,78918
Symposia	40	23	3,8750	0,88252
Debatclub	50	13	3,8800	0,89534
Wp talentcursus Oorlog Midden-Oosten	17	46	3,8824	0,78121
Buitenlandse reizen	51	12	3,9020	1,00509
Rots & water	41	22	3,9268	0,87722
Klankbordgroep/werkersraad	60	3	3,9667	0,82270
Musical	50	13	4,0200	1,11557
Dansvoorstelling	50	13	4,0800	1,06599
Spelmiddag bewoners verzorgingstehuis	22	41	4,2273	0,68534
Maatschappelijke stage	56	7	4,3036	0,73657
Goede doelen	55	8	4,3455	0,75076
Hightea buurtbewoners	25	38	4,3600	0,70000
Activiteiten voor vluchtelingen	41	22	4,4390	0,59367



Figuur 1: Effectiviteit van schoolactiviteiten op de Werkplaats in het ontwikkelen van sociale verantwoordelijkheid onder werkers. (1 = niet effectief, 2=nauwelijks effectief, 3=tamelijk effectief, 4=effectief, 5 = zeer effectief). Zie bijlage voor een toelichting op de activiteiten.

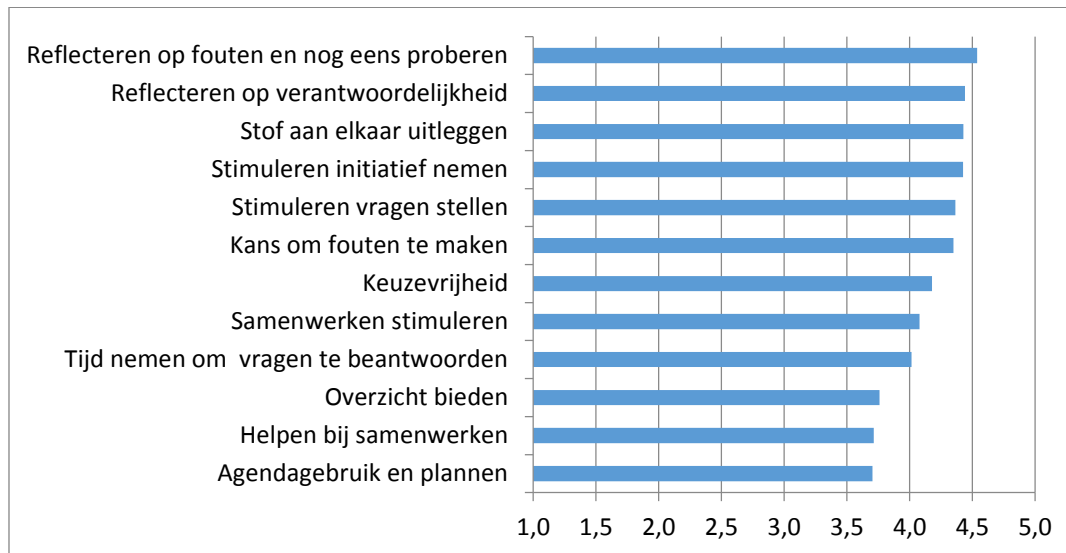
We zien in figuur 1 dat alle activiteiten als (tamelijk) effectief voor sociale verantwoordelijkheid gezien worden, maar dat er zeven als effectief tot zeer effectief gezien worden (score 4 of hoger). Dat zijn: activiteiten voor vluchtelingen, hightea buurtbewoners, goede doelen, maatschappelijke stage, spelmiddag bewoners verzorgingstehuis, dansvoorstelling en musical.

Om de tweede deelvraag te kunnen beantwoorden, hebben we medewerkers gevraagd naar wat zij zelf doen om de *verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces* te vergroten en in hoeverre dat effectief is.

“Hoe effectief zijn volgens de lesgevende medewerkers specifieke handelwijzen of houdingen voor het ontwikkelen van verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces onder werkers?”

	aantal	missing	gem.	sd
Agendagebruik en plannen	61	2	3,7049	1,08542
Helpen bij samenwerken	63	0	3,7143	1,22380
Overzicht bieden	63	0	3,7619	0,99538
Tijd nemen om vragen te beantwoorden	63	0	4,0159	1,00791
Samenwerken stimuleren	63	0	4,0794	1,09694

Keuzevrijheid	61	2	4,1803	0,97482
Kans om fouten te maken	63	0	4,3492	0,96985
Stimuleren vragen stellen	63	0	4,3651	1,11155
Stimuleren initiatief nemen	61	2	4,4262	1,21736
Stof aan elkaar uitleggen	63	0	4,4286	1,10299
Reflecteren op verantwoordelijkheid	61	2	4,4426	1,17650
Reflecteren op fouten en nog eens proberen	63	0	4,5397	0,77928



Figuur 2: Effectiviteit van pedagogische houding en handelswijzen op de Werkplaats in het ontwikkelen van verantwoordelijkheid nemen voor het eigen leerproces onder werkers. (1 = niet effectief, 5 = zeer effectief)

We zien in figuur 2 dat alle pedagogische houdingen en handelswijzen die gericht zijn op verantwoordelijkheid nemen voor het eigen leerproces door medewerkers als (tamelijk) effectief worden gezien. Vrijwel alle handelswijzen hebben een score van 4 of hoger. Reflectie op fouten en nog eens proberen wordt als effectiefst gezien.

Bij de open vraag aan medewerkers (“Doe je zelf nog iets anders om werkers verantwoordelijkheid te laten nemen voor hun eigen leerproces?”) kwamen er veel antwoorden overeen met de rubrieken die we al noemden in de gesloten vraag (zie figuur 2). Voorbeelden daarvan: test- of foutenanalyses (valt onder eerste categorie *reflecteren op fouten en nog eens proberen* in figuur 2), keuzeopdrachten en differentiatiemogelijkheden (valt onder categorie 7 *keuzevrijheid*) en elkaar lesgeven (valt onder *stof aan elkaar uitleggen*, derde categorie).

Een antwoord op de open vraag die volgens ons niet onder de door ons bedachte categorieën viel, is een onderdeel van *het mentoraat*: werkers helpen jongere werkers bij het plannen van het schoolwerk en ontwikkelen daarmee zelf ook verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces.

Om te achterhalen of er verschillen in ervaren effectiviteit tussen vmbo, havo en vwo zijn, hebben we de antwoorden per vmbo-, havo- en vwo-teams samengenomen (zie figuur 3). Wat opvalt, is dat medewerkers vmbo eigenlijk alles zien als effectief tot zeer

effectief en dan vooral reflecteren, vragen stellen en beantwoorden en werkers de kans geven om fouten te maken. Medewerkers havo vinden het stimuleren van initiatief nemen, de kans geven om fouten te maken, reflecteren (op fouten en verantwoordelijkheid) en elkaar uitleggen het meest effectief. Bij medewerkers vwo staat reflecteren op fouten op de eerste plek, daarna volgen reflecteren op verantwoordelijkheid, samenwerken stimuleren, elkaar uitleggen, vragen stellen, kans geven om fouten te maken en keuzevrijheid.

Handelswijzen	vmbo			havo			vwo			totaal		
	gem.	n	sd	gem.	n	sd	gem.	n	sd	gem.	n	sd
Agendagebruik en plannen	4,2	11	0,6	3,6	11	1,3	3,5	29	0,6	3,7	56	0,9
Overzicht bieden	4,2	11	0,5	3,5	17	1,2	3,7	29	0,6	3,7	57	0,8
Keuzevrijheid	4,2	12	0,7	4,2	17	0,8	4,1	27	0,8	4,1	56	0,8
Kans om fouten te maken	4,5	11	0,7	4,4	17	0,8	4,1	29	0,7	4,2	57	0,7
Reflecteren op fouten etc	4,5	11	0,5	4,4	17	0,7	4,5	29	0,7	4,5	57	0,7
Stof aan elkaar uitleggen	4,4	11	0,7	4,3	17	0,6	4,2	28	0,9	4,3	56	0,8
Stimuleren vragen stellen	4,6	10	0,5	4,1	17	0,9	4,1	29	0,8	4,2	56	0,8
Tijd nemen om vragen te beantwoorden	4,5	11	0,5	3,9	17	1,1	3,8	29	0,8	4,0	57	0,9
Stimuleren initiatief nemen	4,3	11	0,6	4,4	17	0,6	4,0	26	0,9	4,2	54	0,8
Samenwerken stimuleren	4,3	12	0,8	3,8	17	1,1	4,2	28	0,8	4,1	57	0,9
Helpen bij samenwerken	4,3	11	0,5	3,5	17	0,9	3,5	28	1,0	3,6	56	0,9
Reflecteren op verantwoordelijkheid	4,6	10	0,7	4,3	17	0,9	4,2	27	0,7	4,3	54	0,8

Figuur 3: Effectiviteit van pedagogische houding en handelswijzen bij vmbo, havo en vwo in het ontwikkelen van verantwoordelijkheid nemen voor het eigen leerproces onder werkers. (schaal van 1= niet effectief tot 5 = zeer effectief; M=gemiddelde, N=aantal, SD=standaarddeviatie- maat voor aangeven variatie tussen respondenten; vet = significant verschil)

We hebben vervolgens gekeken naar de vraag over de uitvoerbaarheid van deze handelswijzen en werkwijzen, aangezien een activiteit wel effectief kan zijn, maar is het in de praktijk ook uitvoerbaar? Als we kijken naar de effectiefste handeling, namelijk werkers leren reflecteren op fouten, dan is er slechts een gering percentage dat zegt dat dit niet uitvoerbaar is, namelijk 1,6%. 54 % van de respondenten zegt dat het redelijk uitvoerbaar is en 44,4% geeft aan dat het zelfs goed uitvoerbaar is. Het percentage 'niet uitvoerbaar' is in ieder geval opvallend klein te noemen bij deze vraag, variërend van 1,6% tot 6,3 %. Bij de handelingen 'overzicht bieden aan werkers, de werkers de kans geven om fouten te maken en stimuleren om vragen te stellen' hebben de respondenten zelfs ofwel redelijk ofwel goed uitvoerbaar ingevuld. Over de uitvoerbaarheid kunnen we verder kort zijn: vrijwel alle handels- en werkwijzen werden als redelijk tot goed uitvoerbaar aangeduid (we hebben daarom ook geen tabel opgenomen).

Om deelvraag 3 te kunnen beantwoorden, hebben we gevraagd in hoeverre medewerkers bij de handelswijzen en houdingen als genoemd bij deelvraag 2 rekening houden met verschillende leerbehoeften bij werkers, zie figuur 4:

Handelswijzen	vmbo			havo			vwo			totaal		
	gem.	n	sd	gem.	n	sd	gem.	n	sd	gem.	n	sd
Agendagebruik en plannen	2,9	9	0,3	2,6	17	0,5	2,6	28	0,5	2,7	54	0,5
Overzicht bieden	2,4	10	0,5	2,2	15	0,7	1,9	29	0,8	2,1	54	0,5
Keuzevrijheid	2,5	12	0,7	2,8	15	0,4	2,5	27	0,5	2,6	54	0,5
Kans om fouten te maken	2,8	12	0,5	2,7	17	0,6	2,4	26	0,6	2,6	55	0,6
Reflecteren op fouten etc	2,9	12	0,3	2,6	16	0,5	2,6	26	0,5	2,7	54	0,5
Stof aan elkaar uitleggen	2,2	12	0,4	2,3	15	0,6	2,1	27	0,7	2,2	53	0,6
Stimuleren vragen stellen	2,7	12	0,5	2,4	17	0,8	2,6	28	0,5	2,5	57	0,6

Tijd nemen om vragen te beantwoorden	2,8	12	0,5	2,6	17	0,6	2,6	28	0,6	2,6	57	0,6
Stimuleren initiatief nemen	2,5	11	0,5	2,4	16	0,7	2,5	26	0,5	2,5	53	0,6
Samenwerken stimuleren	2,4	12	0,5	2,4	17	0,7	2,2	28	0,6	2,3	57	0,6
Helpen bij samenwerken	2,4	12	0,5	2,5	17	0,5	2,0	24	0,7	2,2	53	0,6
Reflecteren op verantwoordelijkheid	2,5	11	0,5	2,4	17	0,7	2,2	26	0,6	2,3	54	0,6

Figuur 4: Rekening houden met verschillen op vmbo, havo en vwo, totaal (gemiddelden, 1=niet, 2=een beetje, 3= veel, aantallen en standaarddeviatie)

Uit bovenstaande tabel blijkt het volgende. Met verschillen tussen leerlingen wordt gemiddeld wel rekening gehouden, maar op het vmbo gemiddeld wat meer dan op havo en vwo. Op het vmbo is dat vooral bij reflecteren op fouten, plannen, kans om fouten te maken, vragen beantwoorden, op het havo vooral bij keuzevrijheid, kans om fouten te maken, vragen beantwoorden, op het vwo vooral bij reflecteren op fouten, plannen, vragen beantwoorden, keuzevrijheid en vragen stellen.

Cyclus 2

Voor het beantwoorden van de deelvragen van cyclus 2 zullen we de resultaten van de verschillende focusgroepen apart bespreken. Bij de conclusie volgt een analyse van de verschillen tussen de groepen.

Sociale verantwoordelijkheid

“Welke schoolactiviteiten op de Werkplaats dragen volgens werkers het meest bij aan het ontwikkelen van ‘sociale verantwoordelijkheid’ onder werkers?”

We hebben de werkers eerst gevraagd wat ze zelf verstaan onder sociale verantwoordelijkheid om helder te krijgen of zij hier hetzelfde over denken als de medewerkers.

Definitie volgens de vmbo-focusgroep:

- Afspraken nakomen binnen je werkgroepje
- Ook verantwoordelijk zijn voor anderen, bijv. stil zijn tijdens test, rommel opruimen.
- Je eigen deel doen in groepswork
- Iets op zich nemen, een taak op zich nemen
- Het voor elkaar opnemen

Bij deze groep lag de focus vooral erg op het eigen ‘kringetje’. Bij mensen die ze persoonlijk kennen en dan vooral binnen het team, de klas en het werkgroepje. Hetzelfde geldt voor de havo-groep, die noemden de volgende kenmerken van sociale verantwoordelijkheid:

- Zelf verantwoordelijk zijn voor je eigen netwerk/vriendengroep.
- Iedereen helpen binnen je vriendengroep in schoolcontext.
- Taken op je nemen in groep, goed omgaan met mensen.
- Uit jezelf op tijd komen, afspraken nakomen, er willen zijn voor anderen.
- Verantwoordelijkheid die je neemt als groep.

- Verantwoordelijkheid die je hebt naar anderen mensen toe

Er is volgens de werkers een duidelijke link tussen elkaar kennen en sociaal verantwoordelijk zijn naar mensen toe. Een werker noemt ook nog een tussenstap daarbij: elkaar leren kennen leidt tot een gevoel van veiligheid binnen de groep, waarna het makkelijker wordt om je sociaal verantwoordelijk op te stellen (want dan pas durf je bepaalde dingen te zeggen).

Bij de vwo-groep valt als enige het woord 'maatschappij':

- Je plek in de maatschappij en wat je taken daar bij zijn.
- Opkomen voor andere werkers, elkaar helpen (ook inhoudelijk helpen)
- Samenwerken, initiatief daarbij nemen.
- Ook je eigen ontwikkeling, dus voor jezelf leren opkomen.
- Dingen doen voor anderen zoals klankbordgroep, leefomgeving voor iedereen veilig en fijn maken.

Na deze opsomming was het de bedoeling om een top 5 te maken van schoolactiviteiten die volgens hen het meest bijdragen aan sociale verantwoordelijkheid.

Bij de focusgroep vmbo lag de nadruk vooral op excursies, sport en spel. Dit vonden zij het meest effectief om sociaal verantwoordelijk te leren worden. Zoals een werker het formuleerde: "Het moordspel tijdens het kamp helpt ook mee; je kunt niet eens alleen zijn. Dan word je meteen vermoord."

De top vijf zag er als volgt uit:

1. Kamp met overnachten
2. Stadsuitje: hele dag met elkaar optrekken
3. Samenwerkingsopdrachten waarbij geen hulp van leraren is, maar dat ze het echt samen moeten uitzoeken.
4. Sportopdrachten samen.
5. Groepsopdracht in de mentorles, maar geen enquêtes. Bijvoorbeeld een klassikaal gesprek: Wie is jouw idool? Er werden geen popsterren genoemd, maar mensen uit de eigen familie. Iedereen leerde elkaar zo beter kennen.

Vooraf over het Ardennenkamp waren de werkers lyrisch: " Wij hadden het vorige week en je merkt echt dat daarna iedereen veel meer rekening met elkaar houdt en ook inderdaad veel meer verantwoordelijkheid neemt voor elkaar".

In de focusgroep havo kwamen ze op een top drie uit:

1. Samenwerkingsopdrachten
2. WP talent (extra-curriculum cursussen op vrijwillige basis)
3. Maatschappelijke stage / NL doet in klas drie.

Verder werden er activiteiten genoemd die ook wel bijdroegen aan sociale verantwoordelijkheid zoals het profielwerkstuk, klassikale gesprekken tijdens mentoruur, waarin normen en waarden besproken worden binnen de groep, de musical en

teambuildingsactiviteiten (sport en spel, Maarsseveense plassen) per klas. Een bijzondere die werd genoemd in het rijtje was de omgang tussen leraren en leerlingen. Een werker zei hierover: “Leraren doen soms aan liefdevolle verwaarlozing. Ze wachten dan net zolang met helpen totdat je zélf om hulp vraagt”. Hiermee vergroot volgens de werker de leraar de verantwoordelijkheid bij de werker zelf en stimuleert hij de werker om eerst ook hulp te zoeken bij bijvoorbeeld klasgenoten.

In de vwo-focusgroep werd de volgende top 5 geformuleerd:

1. Samenwerken (en hulp daarbij) en gesprekken daarover met mentor/ begeleider
2. Gemeenschappelijke overlegmomenten: mentoruur, klankbordgroep, werkersraad.
3. Extra curriculum: musical, wp talent, het ‘handen’ deel van Kees Boeke (naast ‘hoofd’ en ‘hart’)
4. Goede doelen
5. Gezonde school (mentoractiviteiten)

Bij de vwo-ers vond men de buitenlandse reizen niet essentieel in het vergroten van de sociale verantwoordelijkheid, het was meer een leuke afsluiting van de schoolloopbaan. Het is merkbaar dat de vwo-groep vooral ook inspraak belangrijk vindt in verschillende geleidingen: omdat je daar ook namens een groep spreekt, vonden ze dat een belangrijke plaats innemen in het rijtje.

Verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces

“Welke schoolactiviteiten op de Werkplaats dragen volgens werkers het meest bij aan het ontwikkelen van ‘verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces’ bij werkers?”

Ook hier weer maken we een onderscheid tussen de drie geïnterviewde groepen. In de focusgroep vmbo werden er drie handelingen genoemd die volgens hen de verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces vergroten:

1. Stage lopen.
2. Mentorgesprekken: aangeven wat je nodig hebt om iets te bereiken, overzicht bieden, plannen, specifiek op jouw situatie.
3. Activiteiten in LOB sfeer (alles rondom studiekeuze).

Een belangrijk aspect is dat werkers aangeven dat het doel voor hen heel helder moet zijn, anders doen ze het niet. Oftewel de motivatie wordt groter als ze weten waar ze het voor doen. Als je bijvoorbeeld weet wat je later wilt worden/studeren. Bij de vmbo-ers lijkt vooral de 1 op 1 benadering cruciaal. Zowel daar waar het gaat om vakinhoudelijke handelingen, zoals reflecteren op testen (foutenanalyse) als bijvoorbeeld mentorbegeleiding: “En ook klassikale gesprekken hierover werken niet, want die passen niet bij mijn persoonlijke voorkeuren”. Werkers geven de voorkeur aan individuele begeleiding en daarbij is de relatie met de docent essentieel.

In de focusgroep havo werden de volgende drie handelingen/houdingen als effectiefst benoemd:

1. Test bespreken, feedback op testen.
2. Keuzevrijheid in hoe je leert en / of je leert.
3. Stimuleren om te plannen en hulp afbouwen.

Ook bij de havo zijn er wat op- en aanmerkingen over het nabespreken en het analyseren van fouten en geven ze ook knelpunten aan, hierover meer bij de conclusie en discussie.

De focusgroep vwo noemde de volgende punten:

1. Zelfreflectie (foutenanalyse, feedback bij groepsopdrachten ed)
2. Mentorgesprekjes
3. Keuzevrijheid

Ook hier ligt net als bij de havo de focus op reflectie en persoonlijke begeleiding bij het leerproces. Plannen met de mentor wordt als fijn ervaren, maar ook de keuzevrijheid die er wordt gegeven bij sommige vakken. Een werker uit de onderbouw gaf het voorbeeld van Engels, daar krijg je zogeheten 'experience points' voor allerlei taken, je moet ze zelf over een langere termijn inplannen en uitvoeren. Dit vergroot volgens deze jongen de verantwoordelijkheid enorm. Hetzelfde geldt voor het vak biologie, waar docenten in onder- en bovenbouw de Eigen Wijze hanteren, waarbij de werkers zelf de weg naar het einddoel bepalen.

6 Conclusies

Sociale verantwoordelijkheid

De vijf activiteiten die volgens de medewerkers het meeste bijdragen aan het ontwikkelen van *sociale verantwoordelijkheid*, betreffen allemaal activiteiten die gericht zijn op mensen buiten de school: vluchtelingen, buurtbewoners, bejaarden en mensen die zich buiten school bezig houden met goede doelen.

Bij de interviews met de werkers kwamen opvallende verschillen naar voren. Het vmbo gaf aan dat vooral activiteiten waarbij ze hun klasgenoten beter leren kennen (vooral buiten lessituaties) en die ook fysiek zijn en competitief (bijvoorbeeld sportdag) bijdragen aan het ontwikkelen van *sociale verantwoordelijkheid*.

De havo en het vwo noemen vooral de samenwerkingsopdrachten bij schoolopdrachten als de belangrijkste activiteit voor het ontwikkelen van sociale verantwoordelijkheid. Daarnaast noemen ze activiteiten die vallen onder WP-talent (activiteiten buiten het curriculum, vaak in groepen. Denk aan musical, dans, muziek) en maatschappelijke activiteiten zoals maatschappelijke stage, NL-doet, en acties voor goede doelen.

Verschillen tussen werkers en medewerkers bij sociale verantwoordelijkheid

Wat opvalt, is dat medewerkers vooral activiteiten noemen die gericht zijn naar de 'wereld', dus buiten de school. De werkers richten zich meer op activiteiten op persoonlijk vlak (wat levert het mij op?) en binnen de school. Dit heeft misschien deels te maken met het feit dat wij bij de medewerkers de lijst met alle activiteiten hebben voorgelegd en bij de werkers was het een open vraag. Wat ook opvallend is, is dat werkers samenwerkingsopdrachten noemen als een belangrijke factor bij sociale verantwoordelijkheid. Deze activiteit hebben wij in onze enquête niet voorgelegd aan medewerkers.

Verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces

De activiteiten die volgens de medewerkers het meest bijdragen aan het ontwikkelen van *verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces*, zijn handelingen gericht op reflectie (foutenanalyse, die staat op de eerste plaats), stof aan elkaar uitleggen, het stimuleren om vragen te stellen en initiatief te nemen. Wat opvalt, is dat medewerkers van het vmbo eigenlijk alles zien als effectief; ze hechten belang aan het inzetten van alle genoemde handelwijzen voor verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces. Medewerkers van havo en vwo maken wat meer onderscheid in de effectiviteit van handelwijzen. Zo wordt reflecteren op fouten als (zeer) effectief gezien en helpen bij samenwerken als wat minder effectief. Over de uitvoerbaarheid kunnen we kort zijn: : vrijwel alle handels- en werkwijzen werden als redelijk tot goed uitvoerbaar aangeduid.

Wat betreft het rekening houden met verschillende leerbehoeften kunnen we concluderen dat er gemiddeld gezien wel rekening gehouden wordt met dit aspect. Op bijna op alle punten wordt iets meer rekening gehouden met verschillen op het vmbo, behalve op het punt van keuzevrijheid.

Er zijn verder een paar kleine verschillen te noemen tussen de teams:

Bij vmbo is het vooral bij reflecteren op fouten, plannen, kans om fouten te maken en vragen beantwoorden. Bij havo vooral bij keuzevrijheid, kans om fouten te maken en vragen

beantwoorden. En in de vwo-teams vooral bij reflecteren op fouten, plannen, vragen beantwoorden, keuzevrijheid, vragen stellen.

Ook hier zien we weer dat er vooral bij het onderdeel *reflectie* ruimte is voor verschillende leerbehoeften.

Bij de werkers noemde de focusgroep vmbo alle activiteiten waarbij het einddoel geschetst werd de belangrijkste stimulator om *verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen leerproces*. Ze willen weten waar ze 'het voor doen'. Hoe ziet het eindproduct eruit? Welke studie ga ik kiezen? Welke baan wil ik? Voor wie doe ik het? Als dat einddoel helder is, volgt de motivatie meestal vanzelf. Het werd duidelijk dat ze niet zomaar uit zichzelf leren, omdat het leuk kan zijn.

De havo en het vwo noemden vooral activiteiten die aanzetten tot reflectie (test analyseren, terugblikken op afgelopen periode, goede voornemens opstellen, etc). Ook keuzevrijheid werd genoemd als belangrijke stimulator (bv. keuze in hoe je iets aanpakt, wat je eindproduct wordt).

Verschillen tussen werkers en medewerkers bij verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces

Bij de verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces is het opvallend dat zowel medewerkers als werkers zelfreflectie/foutenanalyse een hoge plek toekennen. Alleen de vmbo-groep valt hierbij een beetje buiten de boot: dat was de enige focusgroep die dit aspect niet in hun top drie noemde.

7 Discussie en aanbevelingen

Sociale verantwoordelijkheid

Wij vonden het opvallend dat de door de medewerkers meest genoemde activiteiten allemaal gericht waren op mensen buiten school. Wellicht had dat te maken met dat wij in de enquête onze definitie van sociale verantwoordelijkheid gegeven hebben ('bewustwording van je plek in de groep/wereld en je rol daarin'). Verder denken wij dat volwassenen zich meer bewust zijn van hun maatschappelijke verantwoordelijkheid dan jongeren. Werkers zijn, vooral in de puberfase, vooral gericht op zichzelf en elkaar. Bij de taken die ze uitvoeren, zien ze vaak nog niet het grote plaatje of het einddoel. Dan is het ook logisch dat ze activiteiten noemen die meer bij hun dagelijkse leefwereld behoren.

Er zijn interessante verschillen tussen de antwoorden van de vmbo werkers en de havo/vwo werkers. Bij de vmbo is het persoonlijke contact essentieel om te kunnen (samen)werken. Werkers hebben onderling de tijd nodig om elkaar te leren kennen, maar ook relatie mentor-werker is belangrijk. De gemiddelde vwo-er is intrinsiek gemotiveerd, doet allerlei extra-curriculum activiteiten en wil graag betrokken worden bij allerlei overleggen. We merkten verder bij de interviews dat bepaalde activiteiten niet in alle teams doordringen, als men bijvoorbeeld kijkt naar de samenstelling van de musicalgroep, dan vormen havisten en vwo'ers er de meerderheid. Dit geldt ook voor goede doelen-activiteiten. Het heeft wellicht ook iets te maken met die differentiële leerbehoeften. De interviews hebben ons duidelijk gemaakt dat elk niveau een andere benadering en pedagogiek vereist. De verschillende

teams kennen hun werkers goed en passen hun didactiek daar ook op aan, volgens het gedachtegoed van Kees Boeke. Wellicht wel een tip voor de vmbo teams om het Ardennenkamp eerder in het jaar te doen aangezien het voor de werkers zeer bevorderend is voor de sociale verantwoordelijkheid.

Verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces

Volgens ons zijn er bij de medewerkers geen opvallende resultaten. Behalve dat agendagebruik en plannen door medewerkers op de laatste plaats wordt genoemd als effectief, terwijl werkers vooral het plannen belangrijk achten voor het vergroten van de verantwoordelijkheid, evenals huiswerkcontrole (bijvoorbeeld bij wiskunde, voor bonuspunten). Werkers geven aan dat lang niet iedereen dat doet. De vraag is of dat wel zou moeten.

Verder is het zo dat op het vmbo bij de handelswijze 'keuzevrijheid bieden' men iets minder rekening houdt met verschillen. Een mogelijke verklaring is dat wellicht op het vmbo minder ruimte is, of wordt gegeven, voor keuzevrijheid. De meer sturende handelswijzen, zoals agendagebruik, maar ook 'tijd nemen om vragen te beantwoorden' worden gezien als effectief voor het nemen van de verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces. Kortom, vmbo werkers hebben daar meer een handje bij nodig dan havo of vwo werkers.

Het valt bij de werkers op dat de vmbo-groep pas iets doet als het wat oplevert, als er een directe koppeling is met bijvoorbeeld een opleiding of baan. Een leuke anekdote is bijvoorbeeld toen we het in het interview hadden over als er misschien een onverwacht so is. Een vmbo'er werker vertelde dat hij dan voor de 'zekerheid' maar niet leert, daar waar een vwo'er hoogstwaarschijnlijk toch gaat leren.

Verbinding cyclus 1 en 2

Er zijn interessante verschillen tussen de meningen van de medewerkers en de werkers. Die worden volgens ons misschien deels veroorzaakt door verschillende definities van 'sociale verantwoordelijkheid'. Volgens de werkers uit vmbo/havo is sociale verantwoordelijkheid alleen gericht op mensen die ze persoonlijk kennen. Medewerkers hebben we niet gevraagd naar hun definitie. Dat hadden we achteraf gezien misschien wel moeten doen. Als school zijn wij van mening dat sociale verantwoordelijkheid verder gaat dan de persoonlijke kring. Het gaat ook om de maatschappij, mensen die je persoonlijk niet kent. De activiteiten die we de medewerkers hebben voorgelegd (op zich ook al een verschil, werkers kregen een open vraag), vallen naar ons idee onder de (bredere definitie) van sociale verantwoordelijkheid. En juist die op de maatschappij gerichte activiteiten werden gekozen: zie de resultaten. Er kan volgens ons niet geconcludeerd worden dat de werkers de vijf meest gekozen activiteiten van medewerkers geen belangrijke activiteiten vinden. Het zijn alleen geen activiteiten die aanzetten tot ontwikkeling van sociale verantwoordelijkheid *zoals zij dat definiëren*.

We hebben 'samenwerkingsopdrachten' niet in het lijstje activiteiten opgenomen waar medewerkers uit konden kiezen. Juist die opdrachten staan hoog (of zelfs bovenaan) de activiteiten die werkers vinden bijdragen aan het ontwikkelen van sociale verantwoordelijkheid. Wij vonden samenwerken zo'n integraal onderdeel van onze manier van werken, dat wij er niet aan gedacht hebben om het als een aparte activiteit te vermelden. Wij vinden het interessant dat werkers aangeven hier zo veel sociale

verantwoordelijkheid door te ontwikkelen (ook al is die hier beperkt tot de groep waarmee ze samenwerken). Het is fijn om te constateren dat dit volgens hen effectief is, aangezien ons gebouw en onze manier van werken aansturen op samenwerken.

Aanbevelingen

- Doelen duidelijk stellen: of het nu gaat om een vakinhoudelijke taak of een mentoractiviteit, we moeten zorgen dat de doelen helder zijn voor de werker. Vooral in de vmbo-teams is dit nog essentiëler. Als het doel helder is, raken ze gemotiveerd. Ook de link voortdurend leggen tussen theorie en praktijk, wat kun je met deze informatie, met deze lesstof? Waar dient dit kringgesprek voor? etc.
- Zelfreflectie en leren van je fouten vinden medewerkers en werkers belangrijk. Echter, bij alle drie de focusgroepen geven werkers aan moeite te hebben om zelf te achterhalen wat ze fout hebben gedaan of anders moeten doen. Niet iedereen haalt het maximale uit een foutenanalyse. Hoe kunnen we dit optimaliseren? Allereerst: het vergt oefening om na te denken over je fouten. Dit moet dus een integraal onderdeel zijn van een taak of test. Het kan niet zijn dat je een volgende taak of test doet als je de vorige qua foutenanalyse niet goed doorgrond hebt. Dat zou de basis moeten zijn. *Effectieve feedback* werkt pas als de ontvanger het begrijpt en omzet in concreet gedrag. Het is daarom nuttig om te inventariseren wat voor foutenanalyse-modellen er zijn binnen de diverse teams en die met elkaar te vergelijken.
- Meer differentiëren en keuzevrijheid bieden: de vraag rijst in hoeverre we genoeg differentiëren in weektaken. Is het voor iedere werker nodig om hetzelfde pad te bewandelen naar het einddoel? Er zijn al aardig wat vakken die keuzevrijheid bieden in werkvormen en taken. Het blijft belangrijk om hier in de teams over te praten en de ruimte te bieden voor werkers die op hun eigen manier de informatie willen verwerken.
- Kamp: de vmbo werkers geven aan dat het Ardennen-kamp veel invloed heeft gehad op de sfeer in het domein en in de groep. Het zou daarom aan te raden zijn om een dergelijk kamp eerder in het jaar te organiseren, omdat het erg bevorderlijk is voor de sociale verantwoordelijkheid.
- Er blijkt wederom dat vmbo werkers veel baat hebben bij structuur en duidelijkheid. Het blijft belangrijk om deze groep te bedienen wat betreft sturende handswijzen (zoals planbegeleiding) omdat dit bevorderlijk is voor het nemen van de verantwoordelijkheid over het eigen leerproces.

Bijlage

Enquête 'verantwoordelijkheid nemen'

Deze enquête gaat over twee manieren waarop werkers 'verantwoordelijkheid kunnen nemen':

- 1 Sociale verantwoordelijkheid (bewustwording van je plek in de groep/wereld en je rol daarin).
- 2 Verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces.

We willen graag weten welke schoolactiviteiten en vormen van pedagogisch didactisch handelen volgens jou bijdragen aan de ontwikkeling van werkers op deze twee gebieden. Verder willen we graag weten hoe uitvoerbaar je die vormen vindt en of je hierbij rekening houdt met verschillen in leerbehoeftes van werkers. Als je die specifieke activiteit/handelswijze niet kent of toepast, vul dan 'n.v.t.' in en niet 'weet ik niet'. Vast bedankt voor het invullen!

1. Van welk team ben je lid? (wat is je vaste team?) Keuze uit team 1 t/m 7.

2. In welk(e) team(s) geef je les? Keuze uit team 1 t/m 7.

Sociale verantwoordelijkheid

Oftewel: bewustwording van je plek in de groep/wereld en je rol daarin. Op anderen gericht.

3. Ben je bekend met de volgende schoolactiviteiten? (Ja/ Nee)

Werkers voor werkers (werkers geven elkaar betaald bijles)

Gezonde School (projecten "Wat doe jij?", "Samen anders", enz.)

Activiteiten voor goede doelen (bv. Helen Dowling Institute)

Hightea voor buurtbewoners

Spelmiddag voor bewoners verzorgingstehuis

Activiteiten voor vluchtelingen

Klankbordgroep/werkersraad

Tutorschap (tweedejaars verantwoordelijk voor eerstejaars)

Debatclub

Rots & Water

Musical (onderbouw en bovenbouw)

Dansvoorstelling Symposia (bv. over geesteswetenschappen of Europa)

WPtalentcursus Oorlog in het MiddenOosten

Buitenlandse reizen

Maatschappelijke stage

Corveetaken

4. Hoe effectief zijn deze schoolactiviteiten volgens jou bij het ontwikkelen van sociale verantwoordelijkheid? (niet effectief /nauwelijks effectief /tamelijk effectief/ effectief/ zeer effectief weet ik niet/ n.v.t. (niet bekend mee)

Toelichting bij de schoolactiviteiten die wellicht bijdragen aan het ontwikkelen van sociale verantwoordelijkheid.

Activiteiten voor vluchtelingen

Activiteiten in/bij het asielzoekerscentrum voor vluchtelingen, georganiseerd door De Werkplaats.

Hightea buurtbewoners

Een hightea georganiseerd door werkers van de Werkplaats voor de buurtbewoners van De Werkplaats.

Goede doelen

Allerlei acties bedoeld om geld te verzamelen voor goede doelen, zoals het Kiran Fonds (Tibet), of het Helen Dowling Instituut.

Maatschappelijke stage

Werkers lopen verplicht een stage bij een instantie van maatschappelijk nut (voedselbank e.d.)

Spelmiddag bewoners verzorgingstehuis

Werkers organiseren soms een spelmiddag voor de bewoners van een verzorgingstehuis in de buurt.

Dansvoorstelling

Tenminste één keer per jaar vindt er een dansvoorstelling plaats op De Werkplaats, waaraan verschillende groepjes werkers meedoen, van verschillende leeftijden. De leiding is in handen van een danslerares.

Musical

Tenminste drie keer per jaar vindt er een musical plaats: minimusical (uitgevoerd op de Open Dag), de onderbouwmusical en de bovenbouwmusical. Regie is in handen van medewerkers van De Werkplaats, vaak geassisteerd door oud-werkers van De Werkplaats.

Klankbordgroep/werkersraad

Van elke klas zitten er twee werkers in de klankbordgroep. Die hebben regelmatig overleg met de teamleider over lopende zaken in het domein, vaak organisatorisch van aard. Een aantal werkers uit die groep zijn lid van een kleinere groep: de werkersraad. Die heeft af en toe overleg met de schoolleiding, waaronder de rector.

Rots & Water

Dit is een training waar werkers effectiever leren communiceren en waarbij ze sociaal handiger en weerbaarder worden. De training wordt verzorgd door eigen medewerkers die daarvoor opgeleid zijn. Werkers die er baat bij zouden kunnen hebben, worden getipt door de mentor.

Buitenlandse reizen

In de vmbo eindexamenklas gaan de werkers een aantal dagen naar de Ardennen. Werkers

uit de havo/vwo gaan naar Barcelona, London, Berlijn/Praag, de Harz (Duitsland), Mimizan (sportreis) of Rome (alleen voor vwo).

WP-talentcursus Oorlog Midden-Oosten

Een vrijwillige cursus voor werkers die meer willen weten over de oorlog in het Midden-Oosten. Gegeven door een eigen medewerker.

Debatclub

Een cursus waarbij werkers van verschillende leeftijden leren debatteren en waarbij ze toewerken naar een wedstrijd: het Lagerhuis. Gegeven door medewerkers Nederlands.

Symposia

Sinds een paar jaar worden er symposia georganiseerd rond een bepaald bèta-thema (bijvoorbeeld hersenonderzoek), als onderdeel van het programma bèta-excellent. Er zijn gastsprekers en workshops.

Werkers voor werkers

Werkers kunnen bijles krijgen van werkers uit hogere jaren. De bijles is gratis, maar bijlesgevende werkers krijgen er een kleine vergoeding voor.

Corveetaken

Alle werkers krijgen ongeveer drie keer per jaar een week lang de taak om aan het einde van de lesdag het domein schoon achter te laten. Ongeveer één keer per jaar moeten ze de kantine en de gangen schoon maken.

Gezonde School

Dit zijn allerlei activiteiten die te maken hebben met lichamelijke en geestelijke gezondheid. Denk aan voorlichting over voeding, relaties, verslavingen, etc.

Tutorschap

In een aantal teams zijn werkers 'tutor' voor jongere werkers. Dat kan betekenen dat ze een werker wegwijs maken in het gebouw, er voor ze zijn bij problemen, etc.

Verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces

Ook wel 'eigenaarschap van het leerproces'. Op jezelf gericht.

5. Geef bij de onderstaande handelwijzen of houdingen aan of je dit niet/soms/vaak toepast.

Ik ondersteun de werker bij agendagebruik en/of plannen.

Ik bied de werker overzicht over wat er gedaan moet worden (bijv. via DWP).

Ik bied de werker keuzevrijheid, bijvoorbeeld facultatieve lessen/workshops/ Eigen Wijze.

Ik geef de werker de kans om fouten te maken.

Ik stimuleer de werker om te reflecteren op fouten en het nog eens te proberen.

Ik laat werkers (tijdens instructie-uren en/of domeinuren) stof aan elkaar uitleggen.

Ik stimuleer de werker om vragen te stellen als iets onduidelijk is.

Ik neem de tijd om vragen te beantwoorden.

Ik stimuleer de werker om initiatief te nemen door hem/haar veel mogelijkheid te geven zich te ontplooien.

Ik stimuleer de werker om samen te werken.

Ik help de werker bij het samenwerken (door bijvoorbeeld groepen zorgvuldig samen te stellen of de samenwerking te bespreken)

Ik laat de werker reflecteren op allerlei aspecten die te maken hebben met verantwoordelijkheid nemen (reflecteren op de test, op de manier van werken in de weken ervoor etc.).

6. Hoe effectief zijn deze handelswijzen of houdingen volgens jou bij het ontwikkelen van verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces? (niet effectief /nauwelijks effectief /tamelijk effectief/ effectief/ zeer effectief/ weet ik niet/ n.v.t.)

7. Geef bij de onderstaande handelswijzen of houdingen aan hoe uitvoerbaar je ze vindt. (niet uitvoerbaar/ redelijk uitvoerbaar/ goed uitvoerbaar/ n.v.t.)

8. In hoeverre houd je bij die handelswijzen of houdingen rekening met verschillende leerbehoeftes van werkers? (niet/een beetje/ veel/ weet ik niet/ n.v.t.)

9. Doe je zelf nog iets anders om werkers verantwoordelijkheid te laten nemen voor hun eigen leerproces? (open vraag)

10. Hoe effectief is dat volgens jou? (nauwelijks effectief /tamelijk effectief/ effectief/ zeer effectief weet ik niet /niet van toepassing)

11. Hoe uitvoerbaar vind je dat? (redelijk uitvoerbaar/ goed uitvoerbaar /niet van toepassing)

12. In hoeverre houd je daarbij rekening met verschillende leerbehoeftes van werkers? (niet / een beetje/ veel /weet ik niet/ niet van toepassing)