



' Samen worden wie je bent. '

EEN ONDERZOEK NAAR VERANTWOORDELIJKHEID NEMEN OP DE WERKPLAATS

Stefan Rutenfrans en Sara Jabri

Werkplaats Kindergemeenschap



'Bij school ben ik altijd geneigd te denken aan iemand die 'geschoold' wordt en het is niet mijn bedoeling kinderen te 'scholen' maar hen de gelegenheid te geven door allerlei soort werk zich naar hun eigen aard en aanleg te ontwikkelen. Wat ik dus wil te trachten te vormen was inderdaad een plaats om te werken; vandaar de naam Werkplaats.'

Kees Boeke

Basis van ons onderwijs: Hoofd, Hart, en Handen



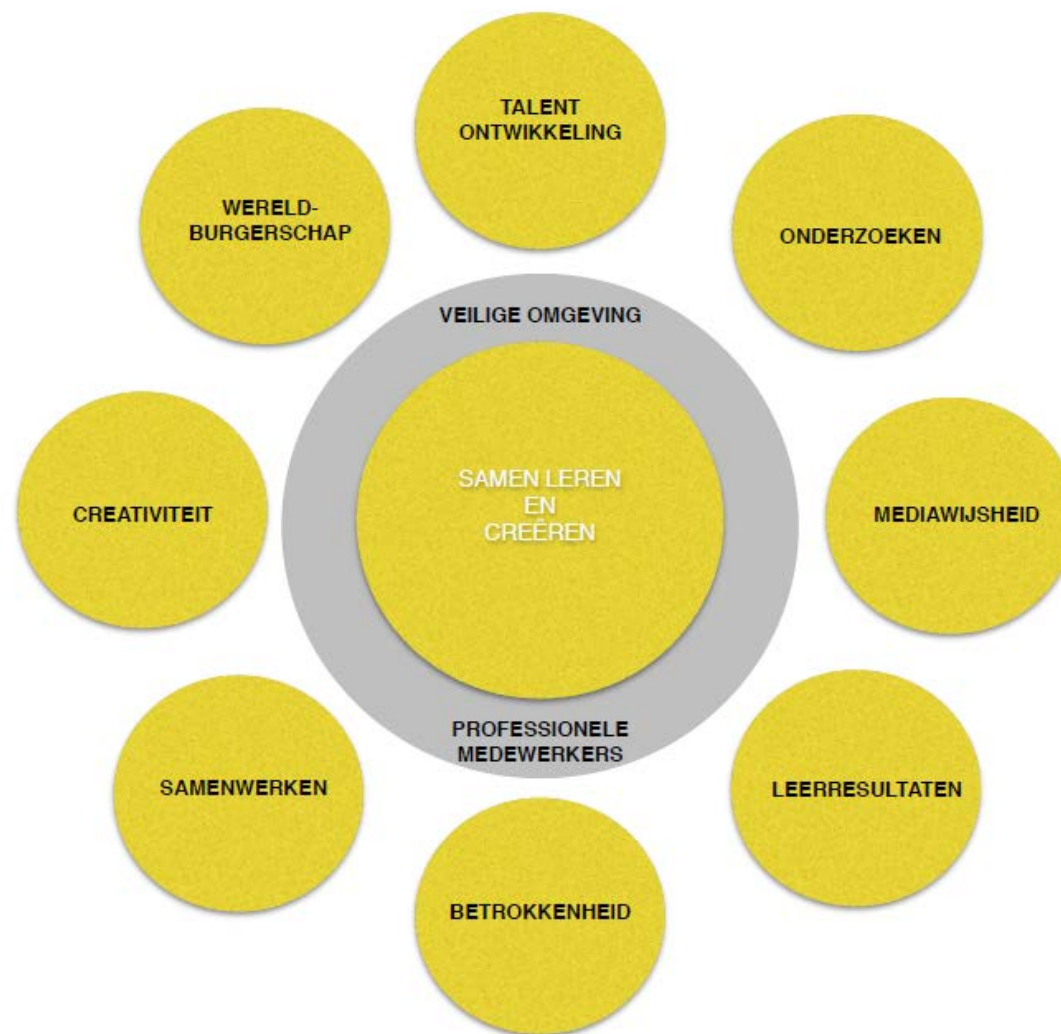
Werkplaats Kindergemeenschap in Bilthoven



Filmpje: <http://www.wpkeesboeke.nl/schoolwijzer/movie.html>



Samen leren en creëren



De rol van de medewerker

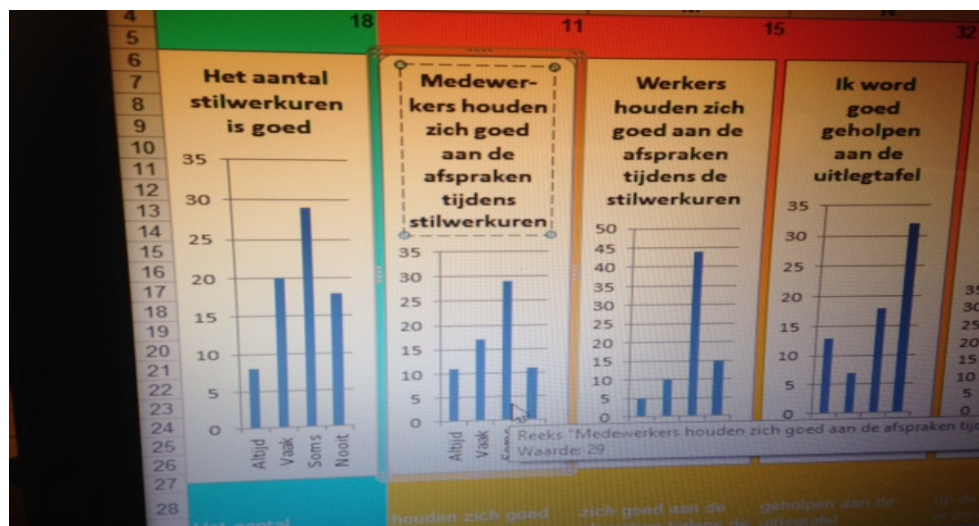
- ▶ Zien en gezien worden
- ▶ Erkenning geven
- ▶ Nieuwsgierig blijven kijken naar de werker
- ▶ Ruimte geven > *'probeer maar'*
- ▶ Soms loslaten van het vaste programma
- ▶ Besef dat elk kind talent heeft



Stem van de werker

Voorbeeld verantwoordelijkheid

- ▶ Klankbordgroep
- ▶ Werkersraad
- ▶ Forum





Persoonlijke ontwikkeling zichtbaar

Het werken aan andere doelen op de Werkplaats

Leerlijn vaardigheden:

- ▶ *Verantwoordelijkheid nemen*
- ▶ *Samenwerken*
- ▶ *Plannen*
- ▶ *Reflecteren*
- ▶ *Presenteren*
- ▶ *Onderzoek doen*

Reflecteren

Plan van aanpak	Ik begin direct aan een opdracht, zonder een plan van aanpak te maken.	Ik maak een plan van aanpak als ik aan een opdracht begin.	Bij het werken aan een opdracht kan ik mijn plan van aanpak tussendoor bijstellen.	Ik ga aan het eind van een opdracht na hoe mijn aanpak was. Bij een nieuwe opdracht pas ik mijn aanpak aan.
Werk nakijken	Ik kijk mijn eigen werk na. Ik kan zien wat er goed en fout is gegaan.	Als ik een fout tegenkom, ga ik na waar deze fout vandaan komt.	Ik kan analyseren wat er in mijn werk goed en fout is gegaan en waarom.	Ik kan analyseren wat er in mijn werk goed en fout is gegaan en waarom. Ik voorkom dat ik dezelfde fouten nog eens maak.
Hulp vragen	Ik weet niet goed wanneer ik hulp in moet schakelen (ik doe dat te snel of juist te laat).	Ik kan op het juiste moment hulp inschakelen.	Ik kan op het juiste moment hulp inschakelen. Ik kan aangeven wat ik moeilijk vind.	Ik kan op het juiste moment hulp inschakelen. Ik kan aangeven wat ik nodig heb.
Omgaan met feedback van medewerkers	Ik lees de tips en tops (= de feedback) die ik van medewerkers krijg bij mijn werk.	Ik kan de feedback van medewerkers gebruiken om mijn werk aan te passen.	Ik kan de feedback van medewerkers gebruiken om mijn werk aan te passen. Als ik de feedback niet begrijp, dan vraag ik erop dóór.	Ik kan zelf gerichte feedback vragen aan de medewerkers. Ik gebruik die feedback.
Omgaan met feedback van werkers	Ik vraag andere werkers soms om mijn werk na te kijken.	Ik kan de feedback van andere werkers gebruiken om mijn werk aan te passen.	Ik kan de feedback van andere werkers gebruiken om mijn werk aan te passen. Als ik de feedback niet begrijp, dan vraag ik erop dóór.	Ik kan zelf gerichte feedback vragen aan andere werkers. Ik gebruik die feedback.

Voorbeeld eigen reflectie

Plan van aanpak

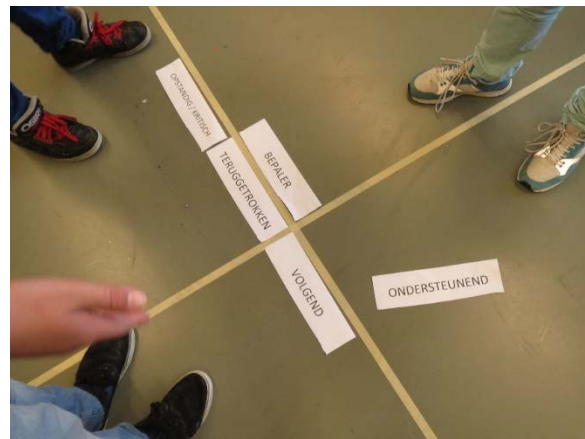
- 1. Ik begin direct aan een opdracht, zonder een plan van aanpak te maken.
- 2. Ik maak een plan van aanpak als ik aan een opdracht begin.
- 3. Bij het werken aan een opdracht kan ik mijn plan van aanpak tussendoor bijstellen.
- 4. Ik ga aan het eind van een opdracht na hoe mijn aanpak was. Bij een nieuwe opdracht pas ik mijn aanpak aan.

Werk nakijken

- 1. Ik kijk mijn eigen werk na. Ik kan zien wat er goed en fout is gegaan.
- 2. Als ik een fout tegenkom, ga ik na waar deze fout vandaan komt.
- 3. Ik kan analyseren wat er in mijn werk goed en fout is gegaan en waarom.
- 4. Ik kan analyseren wat er in mijn werk goed en fout is gegaan en waarom. Ik voorkom dat ik dezelfde fouten nog eens maak.

Hoe begeleiden we persoonlijke ontwikkeling

- ▶ Groei zichtbaar maken > werkgroepen, Ouder-werker gesprekken, peerfeedback, tafelgesprekken
- ▶ Persoonlijke kwaliteiten en interesses ontdekken > regulier, verdieping, extra aanbod
- ▶ Zelfvertrouwen en trots zijn op jezelf



Het 'Koffertje' /WP portfolio

"Waar ben ik trots op?"

"Waar heb ik veel van geleerd?"

"Wat heb ik er precies van geleerd?"



**»VAN SCHOOL«
»UIT HUIS«
KLINKT ZO NEGATIEF**

**IK GA GEWOON
DE WIJDE WERELD IN**

www.loesje.nl
loesje@loesje.nl

Loesje

Opzet onderzoek

- ▶ Het was niet haalbaar om alle andere doelen te onderzoeken. Dus gekozen voor 1 doel die veel aandacht krijgt in onderbouw: verantwoordelijkheid nemen.
- ▶ Medewerkers bevroegd middels een enquête.
- ▶ Werkers bevroegd door middel van drie focusgroepen (vmbo/havo/vwo).
- ▶ Top vijf samengesteld van effectieve activiteiten en handelwijzen/houdingen bij medewerkers die leiden tot meer verantwoordelijkheid nemen bij werkers. Voorgelegd aan werkers. Eigen top vijf laten maken. Vergeleken met de resultaten van de medewerkers.
- ▶ Interessante uitkomsten en aanbevelingen.

Onderzoeksvragen

Verdeeld in twee typen verantwoordelijkheid nemen

Sociale verantwoordelijkheid

Medewerkers (cyclus 1):

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

Werkers (cyclus 2):

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

Verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces

Medewerkers (cyclus 1):

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

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

Werkers (cyclus 2):

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

Resultaten onderzoek

Sociale verantwoordelijkheid

- ▶ Medewerkers: vooral activiteiten buiten de school (zoals maatschappelijke stage, vluchtelingen helpen ed).
- ▶ Werkers: samenwerkingsopdrachten zijn belangrijk. Vmbo: teambuilding draagt het meest bij aan het vergroten van de verantwoordelijkheid bij de leerling. Persoonlijk contact is volgens hen essentieel.
- ▶ Opvallend: bij de enquête hebben we samenwerkingsopdrachten niet genoemd, omdat we dat een integral onderdeel vonden van ons onderwijs. Dit wordt echter wel expliciet door werkers genoemd als meest effectief.

Verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces

Zowel bij werkers als medewerkers staat zelfreflectie/foutenanalyse hoog.

Vmbo valt wat buiten de boot. Keuzevrijheid is daar beperkter, geeft aan dat ze iets meer bij de hand genomen moeten worden dan de havo/vwo groep.

Aanbevelingen

- ▶ Doelen duidelijk stellen: als het doel helder is, raken werkers gemotiveerd en dit vergroot de verantwoordelijkheid.
- ▶ 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 optimaliseren?
 1. Foutenanalyse als integraal onderdeel van een taak of test.
 2. *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.

Aanbevelingen

- ▶ 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
- ▶ 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 handelwijzen (zoals planbegeleiding) omdat dit bevorderlijk is voor het nemen van de verantwoordelijkheid over het eigen leerproces.