

Bachelorscriptie
Edukans
Tijd voor vernieuwing



Ster-schoolmodel (Edukans, 2015)

*‘Education is the most powerful weapon we can use to change the world’
Nelson Mandela*

Auteur: Jiska Atema
Studentennummer: 280747
Stagebegeleider: Frits Kruiswijk
Stagedocent: Pietrick Wiersma
Datum: 15 augustus 2016

‘Tijd voor vernieuwing’

*Een onderzoek naar het effect van de toevoeging
van het docentenprogramma “World Teacher Light”
aan het Going Global programma van Edukans.*

Gegevens auteur

Auteur	Jiska Atema 280790 Leisure Management 06-36079029 Jiska.atema@student.stenden.com
--------	---

Gegevens organisatie

Organisatie	Edukans Berkenweg 11 3818 LA Amersfoort
-------------	---

Stagebegeleider	Frits Kruiswijk 06-53391953 Frits@edukans.nl
-----------------	--

Gegevens instelling

Hogeschool	Stenden Hogeschool Leeuwarden Rengerslaan 8, 8917 DD Leeuwarden
------------	---

Opleiding	Leisure Management
-----------	--------------------

Stagedocent	Pietrick Wiersma Pietrick.wiersma@stenden.com
-------------	--

Datum	15 augustus 2016
Plaats	Utrecht
Versie	1.0

Samenvatting

“Meer dan 40 jaar lang waren er overheidssubsidies voor ontwikkelingssamenwerking” (Impublishers, 2014). Door de beleidskeuzes die voor 2016 gemaakt zijn over ontwikkelingssamenwerking, zijn bepaalde organisaties die eerst grotendeels afhankelijk waren van subsidies zoals van het Medefinancieringsstelsel, genoodzaakt om te bezuinigen en neemt het belang van particuliere fondsen toe (Edukans, 2015). De hiervoor genoemde ontwikkelingen hebben ook invloed op Edukans. De overheid heeft onderwijs niet meer als speerpunt en de subsidies zijn door bezuinigingen vanaf 2016 beperkt. Hierdoor is het niet zeker dat Edukans zich op dezelfde wijze kan blijven inzetten voor het onderwijs (Edukans, 2015). Daarom moet Edukans, net als de gehele ontwikkelingssamenwerking sector, zich voortdurend blijven ontwikkelen om in te spelen op deze veranderende omstandigheden. Sinds vele jaren is er al een sterkere focus op effectiviteit en efficiëntie van ontwikkelingswerk. Voor dit werk heeft Edukans vertrouwen en steun nodig van haar sponsors, donateurs en scholen, of te wel draagvlak (Kennisbank, 2012).

In dit onderzoek naar het effect op het draagvlak bij de deelnemende scholen, door toevoeging van het World Teacher Light programma aan het Going Global programma, is het begrip *draagvlak* door Edukans omschreven als het overkoepelend begrip van de drie bouwstenen: *bewustwording*, *betrokkenheid* en *actie* (Edukans, persoonlijke communicatie, 2012).

Op dit moment merkt het programma Going Global een sterk teruglopende deelname en afname in inkomsten per school. Bovendien is er vraag vanuit het voortgezet onderwijs naar een nieuw concept van het Going Global programma. Hierop is door Edukans het World Teacher Light programma aan dit programma toegevoegd (UnieNzv, persoonlijke communicatie, 2 december 2015).

De probleemstelling luidt: *In hoeverre heeft de toevoeging van het World Teacher Light programma aan het Going Global programma, effect op het draagvlak bij de deelnemende scholen?* Hiervoor zijn 5 deelvragen opgesteld die in dit onderzoek beantwoord moeten worden. Dit om duidelijk te krijgen wat draagvlak en betrokkenheid inhoudt, hoe je het kan meten, hoe je het kan maximaliseren en tenslotte wat de ervaringen zijn van de deelnemers over de toevoeging van het World Teacher Light programma.

De doelstelling van dit onderzoek is dan ook: *‘Het in kaart brengen van het effect op het draagvlak van de deelnemende scholen door toevoeging van het World Teacher Light programma aan het Going Global programma 2016’*.

Het onderzoek beperkt zich tot de scholen die deelnemen aan het Going Global programma 2016 naar het actieland Ghana. Aan dit programma doen 31 scholen mee waarvan 18 scholen met alleen leerlingen en 13 scholen die zowel leerlingen als een docent meesturen.

Voor het veldonderzoek wordt de mixed method research gebruikt. Hiervoor zijn in dit onderzoek gestandaardiseerde enquêtes en diepte-interviews gecombineerd.

De vragen en antwoorden op de enquête zijn gestructureerd en uitgewerkt aan de hand van het Triade gedragsmodel en uitgedrukt in een score per gedragsfactor *Motivatie*, *Capaciteit* en *Gelegenheid*.

Uit de resultaten van de enquêtes kan worden geconcludeerd dat de factoren *Capaciteit* en *Gelegenheid* bij zowel de docenten als de leerlingen als laagste scoren. Ook de factor *Motivatie* is bij beide groepen nog niet op het gewenste niveau. Uit de enquête en diepte-interviews is verder gebleken dat de meeste personen het programma World Teacher Light wel als toegevoegde waarde zien maar dat ze (nog) geen effect zien op het draagvlak voor het Going Global programma binnen hun school. Daarom zijn hiervoor de volgende aanbevelingen opgesteld die zijn voortgekomen uit het onderzoek.

Aanbevelingen voor Edukans

- In het schooljaar 2017-2018 tijdens de wervingsperiode van maart 2017 t/m januari 2018, gaan de relatiebeheerders van Edukans in gesprek met de directie van de scholen waar weinig ondersteuning is van directie en collega's voor de contactpersonen, om te zorgen dat tenminste één directielid plaatsneemt in de goede doelen commissie van de school.
- In het schooljaar 2016-2017 zal Edukans een bijeenkomst voor alleen de contactpersonen van deelnemende scholen van het Going Global programma 2017 organiseren.
- In het schooljaar 2016-2017 een format opstellen voor een landelijke Edukans actiedag indien er minimaal 50% van de deelnemende scholen aan de actie deelnemen.

Aanbevelingen voor toekomstig onderzoek

Met dit onderzoek is een eerste meting gemaakt aan de hand van het Triade gedragsmodel. Een tweede meting is gewenst om daadwerkelijk een verschil in draagvlak bij de deelnemende scholen en in actiegeld aan te tonen. De aanbeveling luidt:

- Over 3 jaar, in het schooljaar 2018-2019, een tweede meting doen aan de hand van het Triade gedragsmodel bij de deelnemers van het Going Global programma 2018.

Summary

"Over 40 years, there were public subsidies for development aid" (Impublishers, 2014). Due to the policy certain choices are made in 2016 on development aid. Development aid organizations, which were first largely dependent on subsidies as the co-financing system MFS, were forced to take cuts and this improves the importance of private funds. The above mentioned trends also affect nonprofit organization Edukans. The government has education no more as a priority and therefore the subsidies are limited by budget cuts from 2016. This makes it uncertain that Edukans can continue to work the same way for education as before (Edukans, Annual report, 2015). Therefore Edukans, like the entire development aid sector, will continue to respond on these changing circumstances. For many years there has been a stronger focus on effectiveness and efficiency of development aid. Therefore Edukans needs for her work trust and support from its sponsors, donors and schools (Kennisbank, 2012).

In this study the effect on the support of the participating schools, by the addition of the World Teacher Light program at the Going Global program, the term support is defined by Edukans as the overarching concept of the three building blocks: awareness, commitment and action (Edukans, personal communication, 2012).

At present, the Going Global program marks a significant decline in participation and decrease in revenue per school. There is also demand from secondary school to a new concept of the Going Global program. Therefore Edukans added the World Teacher Light program to the Going Global program (UnieNzv, personal communication, 2 December 2015).

The problem definition is: To what extent has *the addition of the World Teacher Light program at the Going Global program, effect on the support of the participating schools*? For this purpose, five sub-questions are prepared to be answered in this study. This is to get clear what support and involvement means, how to measure it and how to maximize it and finally, to get clear what the experiences of the participants are on the addition of the World Teacher Light program.

The objective of this research is: *"To identify the impact on the support of the participating schools by adding the World Teacher Light program at the Going Global program in 2016."*

This research is limited to the schools participating in the Going Global program in 2016 to the country Ghana. 31 schools are participating in this program in which 18 schools with only students and 13 schools that send both students as a teacher.

For the field study the mixed method research is used. For this research, combined standardized surveys and in-depth interviews are used.

The questions and answers are structured and worked out in the survey on the basis of the Triade model and expressed as a score for each factor *Motivation, Opportunity and Capacity*.

It can be concluded that the factors *Capacity* and *Opportunity* for both teachers and pupils score lower results of the surveys. The motivation factor is also still not at the desired level in both groups. The survey and in-depth interviews also revealed that the majority of respondents the World Teacher Light program will see as an added value but till now there is no effect signaled on the support for the Going Global program within their school. Therefore the following recommendations are made which emerged from the research.

Recommendations for Edukans

- In the school year 2017-2018 during the recruitment period from March 2017 till January 2018, the account managers of Edukans enter into dialogue with the management of the schools where there is little support for the contact persons by the school management and staff to ensure that at least one staff member participates in the school charity committee.
- In the school year 2016-2017 Edukans to organize a meeting for only contact persons from schools participating in the Going Global program in 2017.
- In the school year 2016-2017 set up a format for a nationwide Edukans action day if at least 50% of the participating schools take part in this action.

Recommendations for future research

In this study a first measurement is made on the basis of the Triade model. A second measurement is preferred to actually demonstrate a difference in support among the participating schools and in action money. It is recommended:

- Over three years, in the school year 2018-2019, to make a second measurement on the basis of the Triade model among participants of the Going Global program in 2018.

Voorwoord

In september 2012 ben ik gestart met de opleiding Leisure Management aan Stenden Hogeschool in Leeuwarden. Ter afsluiting van deze studie dient een bachelorscriptie te worden uitgevoerd. Voor mijn bachelorscriptie heb ik een onderzoek gedaan naar het effect op draagvlak bij de Going Global scholen door invoering van het World Teacher Light programma in het Going Global programma, één van de onderwijsprogramma's van Edukans. Dit onderzoek is uitgevoerd voor de non-profit organisatie Edukans in de periode september 2015 tot en met augustus 2016.

Tijdens dit onderzoek heb ik de kans gekregen mijn opgedane kennis van de afgelopen jaren aan Stenden Hogeschool in Leeuwarden en van mijn minor Humanitarian Management op Stenden University in South Africa, in praktijk te brengen. Ik heb met veel plezier de afgelopen tien maanden bij Edukans gewerkt en mijn uiterste best gedaan voor dit onderzoek om het effect van het World Teacher Light programma, als vernieuwing toegevoegd aan het Going Global programma, in kaart te brengen.

Graag wil ik de mensen van Edukans en met name de Going Global deelnemers en scholen bedanken voor het mogelijk maken van dit onderzoek en de faciliteiten die zij mij hebben geboden om dit onderzoek goed af te sluiten. Daarnaast wil ik mijn familie en vrienden bedanken voor hun feedback en steun en drs. Dennis Beckers en Remco Reitsma van Procom bedanken voor hun advies.

Tot slot wil ik mijn begeleiders Frits Kruiswijk en Pietrick Wiersma speciaal bedanken voor de plezierige begeleiding, kritische feedback en het beoordelen van mijn onderzoek.

Jiska Atema

Utrecht, 15 augustus 2016

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	3
Summary	5
Voorwoord	7
Lijst van bijlagen	10
Lijst van afkortingen	11
1. Inleiding	12
1.1 Aanleiding tot het onderzoek.....	12
Maatschappelijke ontwikkelingen.....	12
Geschiedenis ontwikkelingssamenwerking.....	13
Edukans	13
Going Global	14
Going Global in de toekomst.....	15
Pilot Going Global 2016.....	15
1.2 Doelstelling.....	16
1.3 Probleemstelling en deelvragen.....	16
1.4 Leeswijzer	16
2. Literatuuronderzoek.....	17
2.1 Discussie draagvlak.....	17
2.2 Begrip draagvlak binnen Edukans	17
2.3 Draagvlak cyclus Finger	18
2.4 Betrokkenheid, motivatie en behoeften	19
Betrokkenheid	19
Motivatie	20
Behoeften.....	21
2.5 Het doel van draagvlak.....	21
2.6. Draagvlak meten	22
3. Onderzoeksopzet en onderzoeksmethode	24
3.1 Afbakening van het onderzoek en onderzoeksgroep.....	24
3.2 Onderzoeksmethode.....	24
3.3 Betrouwbaarheid en validiteit.....	26
3.4 Uitvoering van het onderzoek.....	27
Operationalisatiematrix.....	28
Meetniveau enquête	29
Verwerking enquêtes en diepte-interviews.....	30

4. Resultaten.....	32
4.1 Resultaten enquête	32
4.1.1 De respondenten.....	32
4.1.2 Deelnemende docenten	33
4.1.3 Ervaringen, effecten, tips en succesfactoren genoemd door docenten	36
4.1.4 Deelnemende leerlingen	44
4.1.5 Ervaringen, effecten, tips en succesfactoren genoemd door leerlingen	46
4.2 Resultaten diepte-interviews	52
4.2.1 De geïnterviewde	52
4.2.2 Meegereisde contactpersonen	52
4.2.3 Niet meegereisde contactpersonen	58
5. Analyse	62
5.1 Analyse theorie en enquête	62
5.1.1 Deelnemende docenten	62
5.1.2 Leerlingen	64
5.2 Analyse enquête met resultaten diepte-interviews.....	65
6. Conclusie en aanbevelingen	73
6.1 Conclusie	73
6.2 Aanbevelingen.....	77
7. Reflectie.....	79
Bibliografie	80
Bijlagen	83
Bijlage 1: Overzicht deelnemende scholen 1999-2016.....	83
Bijlage 2: Overzicht deelnemende scholen 2016	83
Bijlage 3: Enquête deelnemers.....	84
Bijlage 4: Vragenlijst diepte-interviews.....	90
A. Vragenlijst diepte-interviews contactpersonen mee op Going Global reis	90
B. Vragenlijst diepte-interview contactpersonen niet mee op Going Global reis.....	91
Bijlage 5: Resultaten enquête docenten	92
Bijlage 6: Resultaten enquête leerlingen	92
Bijlage 7: Transcripten interviews	93
A. Transcripten contactpersonen mee op Going Global reis	93
B. Transcripten contactpersonen niet mee op Going Global reis	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
C. Uitwerking kernthema's diepte-interviews.....	
Bijlage 9: Beoordelingsformulier	95

Lijst van bijlagen

Voor deze bachelorscriptie zijn de volgende bijlagen toegevoegd:

- Bijlage 1: Overzicht deelnemende scholen 1999-2016 **(niet zichtbaar)**
- Bijlage 2: Overzicht deelnemende scholen 2016 **(niet zichtbaar)**
- Bijlage 3: Enquête deelnemers
- Bijlage 4: Vragenlijst diepte-interviews
 - A Vragenlijst diepte-interviews contactpersonen mee op Going Global reis
 - B Vragenlijst diepte-interviews contactpersonen niet mee op Going Global reis
- Bijlage 5: Resultaten enquête docenten
- Bijlage 6: Resultaten enquête leerlingen
- Bijlage 7: Transcripten interviews **(niet zichtbaar)**
 - A Transcripten contactpersonen mee op Going Global reis
 - B Transcripten contactpersonen niet mee op Going Global reis
 - C Uitwerking kernthema's diepte-interviews
- Bijlage 8: Authenticiteitverklaring
- Bijlage 9: Beoordelingsformulier

Lijst van afkortingen

In deze bachelorscriptie worden verschillende afkortingen gebruikt en hieronder toegelicht.

CIDIN	Centre for International Development Issues Nijmegen
CRM	Customer relationship management system
ECDPM	European Centre for Development Policy Management
GG	Going Global programma Going Global is één van de onderwijsprogramma's van Edukans waarbij middelbare scholieren en docenten naar een actieland gaan van Edukans om te werken aan de bouwstenen <i>bewustwording</i> , <i>betrokkenheid</i> en <i>actie</i> (UnieNzv, persoonlijke communicatie, 2015).
IVO	Instituut voor Ontwikkelingsvraagstukken
MFS	Medefinancieringsstelsel Het MFS is bedoeld om maatschappelijke organisaties te ondersteunen door middel van subsidies conform de doelen van de overheid. <i>'De algemene doelstelling van het MFS is: 'duurzame armoedebestrijding in ontwikkelingslanden door versterking van het maatschappelijk middenveld in het Zuiden'</i> (Minbuza, 2009).
MFI	Medefinancieringsinstelling
MFS-I	Medefinancieringsstelsel I MFS-I was van 2007 t/m 2010. De MFS-I subsidie werd door de meeste MFI's gebruikt voor projecten "in eigen regie" (Hessen, 2009).
MFS-II	Medefinancieringsstelsel II MFS-II was van 2011 t/m 2015. De MFS- II subsidie werd gebruikt door samenwerkende MFI's (Hessen, 2009).
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
OS-sector	Ontwikkelingssamenwerking sector In de OS-sector: zitten diverse organisaties die actief zijn op terreinen zoals onderwijs, gezondheidszorg, economische ontwikkeling, landbouw, natuur en infrastructuur (Dubois, Ontwikkelingssamenwerking, n.d.).
IS	Internationale samenwerking
WT	World Teacher programma Eén van de onderwijs programma's die voor (bijna-)leerkrachten en schoolleiders een vakinhoudelijke ontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling aanbiedt (UnieNzv, persoonlijke communicatie, 2 december 2015).
WTL	World Teacher Light programma De toevoeging van het Going Global programma. Het programma heeft dezelfde insteek als het World Teacher programma, nu mogen alleen officiële leerkrachten/schoolleiders van het voortgezet onderwijs, waarvan ook een leerling deelneemt aan het Going Global programma, deel nemen aan dit programma (UnieNzv, persoonlijke communicatie, 11 november 2015).

1. Inleiding

“De non-profit organisatie Edukans is een expert in onderwijs in ontwikkelingslanden en trekt zich het lot van kansarme kinderen en jongeren aan. Volgens Edukans is goed onderwijs dé sleutel voor duurzame ontwikkeling in een land en daarmee de meest effectieve investering” (UnieNzv, persoonlijke communicatie, 2 december 2015)¹. Vandaar de toepasselijke quote van Nelson Mandela op de voorpagina: *“Education is the most powerful weapon we can use to change the world”*.

1.1 Aanleiding tot het onderzoek

Doordat de afgelopen jaren verschillende ontwikkelingen invloed hebben gehad op de ontwikkelingssamenwerking sector (OS-sector) *“maakt dat het niet vanzelfsprekend is dat Edukans voldoende middelen blijft houden om zich in dezelfde mate te blijven inzetten voor onderwijs”* (Verhoeven, 2011). In de OS-sector zitten diverse organisaties die actief zijn: *“op terreinen zoals onderwijs, gezondheidszorg, economische ontwikkeling, landbouw, natuur en infrastructuur”* (Dubois, n.d.). Een aantal van deze ontwikkelingen zijn van invloed op de non-profit organisatie Edukans en haar onderwijsprogramma's. De ontwikkelingen worden per niveau besproken. Eerst worden de maatschappelijke ontwikkelingen besproken, vervolgens de huidige situatie bij Edukans en tot slot de stand van zaken bij het Going Global (GG) programma, één van de onderwijsprogramma's van Edukans.

Maatschappelijke ontwikkelingen

In 2008 kwam wereldwijd de economie in de problemen. Door het instorten van de huizenmarkt in de Verenigde Staten ontstond er een landelijke bankencrisis in de VS. *“De crisis in de VS had uiteindelijk ook negatieve gevolgen voor de rest van de wereld door de nauwe verbondenheid van de internationale financiële markten”* (Europa-nu, 2016). Het vertrouwen in de economie daalde en er werd veel bezuinigd door overheden, bedrijven/organisaties en burgers om het hoofd boven water te houden (Europa-nu, 2016). Sinds 2015 is de crisis grotendeels voorbij maar de wereld staat nog steeds voor grote complexe uitdagingen. *“Er is sprake van armoede in fragiele staten, ongelijkheid in middeninkomenslanden, langdurige droogte en overstromingen als gevolg van klimaatveranderingen en grote politieke spanningen en instabiliteit in delen van Afrika en het Midden-Oosten”* (Rijksoverheid, 2015). Het aantal mensen dat op de vlucht is voor armoede, conflicten of natuurrampen is erg groot. *“Ruim 60 miljoen mensen hebben alles achter zich moeten laten, met grote humanitaire consequenties en druk op het noodhulpstelsel”* (Rijksoverheid, 2015).

Deze ontwikkelingen hebben wereldwijd invloed en zo ook op Nederland. Het kabinet heeft daardoor ook bewuste beleidskeuzes, lees bezuinigingen, voor ontwikkelingssamenwerking moeten maken. Nederland richt zich nu vanaf 2016 voornamelijk op: *“hulp, handel en investeringen om oplossingen te vinden voor de mondiale uitdagingen”* (Rijksoverheid, 2015).

“Meer dan 40 jaar lang waren er overheidssubsidies voor ontwikkelingssamenwerking” (Impublishers, 2014). Door de beleidskeuzes die voor 2016 gemaakt zijn over ontwikkelingssamenwerking zijn bepaalde organisaties, die eerst grotendeels afhankelijk waren van subsidies zoals van het Medefinancieringsstelsel (eerst MFS-I en vervolgens MFS-II), genoodzaakt om te bezuinigen en neemt het belang van particuliere fondsen en donateurs toe (Edukans, 2015). *“Net als in de sector Kunst en Cultuur blijkt, nu het stof van de bezuinigingen wat is neergedaald, dat in ontwikkelingssamenwerking de crisis op zijn minst als nuttig wordt ervaren omdat het iets nieuws in gang heeft gezet. Het oude systeem zat op slot en had een doorbraak nodig en daar bloeien nu mooie nieuwe initiatieven uit op”* (Impublishers, 2014). De crisis wordt als kans gezien maar de organisaties worden ook verplicht om op andere en op innovatieve manieren te gaan werven en werken om te blijven bestaan. Ondanks dat de *“ontwikkelingssamenwerking zichzelf elke tien jaar opnieuw uitvindt”* (Kenniskbank, 2012), blijft innovatie erg belangrijk in de OS-sector.

¹ Het strategisch plan 2014-2016 (2013) is afkomstig van het intranet (niet publiekelijk toegankelijk) van UnieNzv.

Geschiedenis ontwikkelingssamenwerking

Zoals in de bovenstaande paragraaf over maatschappelijke ontwikkelingen wordt omschreven, is de OS-sector een sector die zich voortdurend blijft innoveren om in te spelen op veranderende omstandigheden en nieuwe kansen. *“Ontwikkelingssamenwerking begon ooit met de postkoloniale gedachte ‘wij weten hier hoe het moet, en wij gaan die kennis daar brengen’. Vervolgens werd deze gedachte wat genuanceerder en vroeg men zich meer af, hoe kunnen wij een bijdrage leveren aan de lokale ontwikkeling in ontwikkelingslanden. Daarna was er sprake van een bottom-up-periode, waarin hulpbehoevenden vooral zelf mochten bepalen hoe hulp besteed zou moeten worden. In 2000 volgden de millenniumdoelen en kwam er een sterkere focus op effectiviteit en efficiëntie van ontwikkelingswerk”* (Kenniskbank, 2012). Hiervoor heeft een organisatie vertrouwen en steun nodig van haar leden en donateurs, oftewel draagvlak, in het werk wat zij doen.

“Het antwoord op de vraag waarom draagvlak nodig is, is dan ook veelzijdig. Draagvlak is nodig om:

- a. Burgers te informeren en bewustwording te vergroten over ontwikkelingsproblematiek;*
- b. Voor het ondersteunen van bestaand of vernieuwing van beleid;*
- c. Ondersteuning voor het werk van ontwikkelingsorganisaties;*
- d. Ontwikkelingsorganisaties in staat stellen hun verankering in de Nederlandse samenleving aan te tonen;*
- e. Activiteiten van mensen te stimuleren die een bijdrage (kunnen) leveren aan armoedebestrijding/ontwikkeling.*

De conceptualisering van draagvlak en de doelstellingen die organisaties aan draagvlak verbinden, bepalen op welke wijze de organisatie aan draagvlak werkt. Indien draagvlak gezien wordt in termen van de bijdrage aan armoedebestrijding is de effectiviteit en efficiëntie van die activiteiten van groot belang. Een dergelijke invulling vereist een actieve houding van ontwikkelingsorganisatie en het overtuigen van het publiek dat ontwikkelingen niet tot stand kan komen zonder een specifiek gedrag” (Velden, 2007).

Edukans

De bovenstaande ontwikkelingen hebben ook invloed op Edukans. De overheid heeft onderwijs niet meer als speerpunt en de subsidies zijn door bezuinigingen vanaf 2016 beperkt. *“Vanaf 2016 vervalt voor Edukans circa € 6 miljoen subsidie uit het Medefinancieringssysteem (MFS II) van het Ministerie van Buitenlandse Zaken. Daarmee verdwijnt ongeveer een derde van alle inkomsten voor Edukans”* (Edukans, 2015). *“Nieuwe financiering gaat gepaard met andere vernieuwingen. Soms wordt de hele organisatiestructuur op de schop genomen of bepaalde projecten/programma's worden aangepast”* (Impublishers, 2014). Zo ook voor Edukans. Het vervallen van circa € 6 miljoen subsidie heeft er voor gezorgd dat 40% van het personeel van Edukans moest worden wegbezuinigd en dat de werkdruk is toegenomen. *“Daarnaast is Edukans afhankelijk van giften van particulieren, scholen, kerken, stichtingen en bedrijven. Ook deze inkomstenbronnen zijn onzeker door de ontwikkelingen van de afgelopen jaren. De huidige kritische houding van de maatschappij ten aanzien van ontwikkelingssamenwerking en de vele concurrentie in de markt maakt dat het niet vanzelfsprekend is dat Edukans voldoende middelen blijft houden om zich in dezelfde mate te blijven inzetten voor onderwijs. Bovendien wordt het ook moeilijker om toekomstige ambities waar te kunnen maken”* (Edukans, 2015). Hierdoor moet Edukans zich blijven ontwikkelen en bewijzen aan de maatschappij (overheid, sponsors, donateurs, partners, vrijwilligers, scholen) dat het werk wat zij verrichten en het geld wat ze uitgeven, effectief en efficiënt wordt besteed. Organisaties die werken aan specifieke en concrete doelen, zoals het slaan van een waterput of het bouwen van een weeshuis, kunnen dit zichtbaar makkelijker bewijzen. Het werken aan duurzame ontwikkeling wat Edukans doet, is veel moeilijker aan te tonen aan het grote publiek (Kenniskbank, 2012). Zo richt Edukans zich op het geven van basisonderwijs van goede kwaliteit, de zogenaamde STER-scholen, in ontwikkelingslanden. De STER-school is een model dat Edukans gebruikt om naar kwaliteit van het onderwijs te kijken. Op een STER-school wordt gewerkt aan de volgende vijf pijlers: *“een veilige leeromgeving, goede begeleiding van het leerproces, goed opgeleide, capabele docenten, een goed schoolmanagement en betrokkenheid en inspraak van ouders en de gemeenschap”* (Edukans, 2015). Omdat goed onderwijs niet fysiek tastbaar is, is het voor Edukans ook veel lastiger om voor harde bewijzen te zorgen en dus draagvlak te creëren (Kenniskbank, 2012).

In de jaarverslagen, welke publiek toegankelijk zijn, geeft Edukans daarom duidelijk verslag van waar de inkomsten vandaan komen, waar het aan wordt uitgegeven en wat de resultaten zijn. Zo staat bijvoorbeeld op het titelblad van het Edukans jaarverslag (2015) dat Edukans 13.661 docenten heeft getraind, 51.716 jongeren heeft opgeleid en inmiddels 480.016 kinderen heeft bereikt.

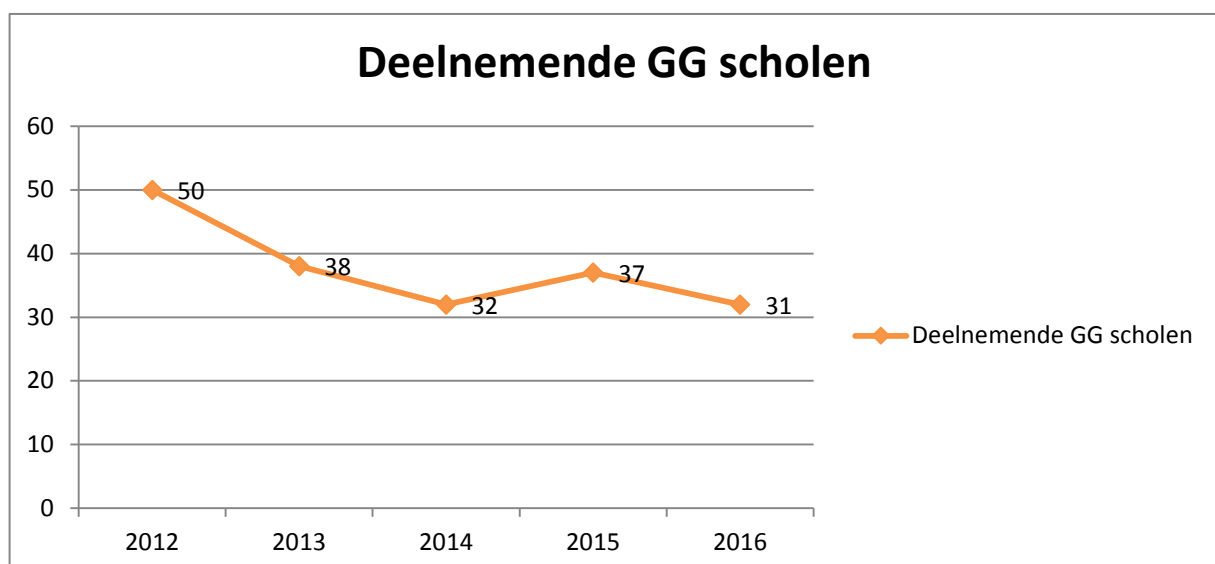
Naast bovengenoemde transparantie in de jaarverslagen is het juist voor een organisatie als Edukans in de huidige tijd belangrijk om het draagvlak van sponsors, donateurs et cetera maar met name van betrokken (ex-)deelnemers, die hebben deelgenomen aan één van de onderwijsprogramma's van Edukans, op een hoog peil te hebben en te houden. Dit om hun ambities in het leveren van kwalitatief goed basisonderwijs voor iedereen te kunnen blijven waarmaken.

Going Global

Going Global is één van de onderwijsprogramma's van Edukans die door de recente ontwikkelingen zoals hierboven zijn geschetst, is aangepast. Het Going Global programma zorgt voor een verbinding tussen Nederlandse middelbare scholen en scholen in ontwikkelingslanden. Van 1998 tot en met 2015 was Going Global een programma dat alleen bestemd was voor middelbare scholieren (leeftijd 14-18 jaar). Van iedere deelnemende school mochten 1 of 2 leerlingen als verslaggever naar een ontwikkelingsland dat vanuit Edukans wordt gesteund. Tijdens de reis worden de Nederlandse scholieren gekoppeld aan leeftijdsgenoten uit het ontwikkelingsland en voeren ze samen themaprojecten uit. Dit zijn projecten over 'Life Skills', sociale vaardigheden die een leerling helpen voor zichzelf op te komen. Na afloop van de reis presenteert de ambassadeur zijn verhaal aan medeleerlingen. Vervolgens komen de leerlingen in actie voor de projecten in het land die de deelnemer heeft bezocht. Door middel van het Going Global programma wil Edukans scholieren bewust maken van het belang van goed onderwijs en dat ieder kind hier recht op heeft (Edukans, persoonlijke communicatie, 10 september 2015).

Going Global tot en met 2015

Er is een inhoudelijk sterk, ontwikkeld programma voor het voortgezet onderwijs met heldere voorwaarden. Geschikt voor een beperkte groep Nederlandse scholen. Tot en met het schooljaar 2015-2016 merkte het programma Going Global een sterk teruglopende deelname en afname in inkomsten per school. Uit het strategisch plan (2014-2016) blijkt: *"dat het voortgezet onderwijs behoefte heeft aan een nieuwe en flexibeler invulling van het Going Global programma"* (UnieNzv, persoonlijke communicatie, 2 december 2015). Dit schooljaar, 2015-2016, nemen 31 middelbare scholen deel aan het programma Going Global. Dit betekent dat van de 642 voortgezet onderwijs scholen in Nederland, 5% van de middelbare scholen een Going Global school is (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2015). In het schooljaar 2012-2013 waren 50 middelbare scholen (7,8%) in Nederland een Going Global school. Het aantal Going Global scholen is in het huidige schooljaar 2015-2016 dus met 38% verminderd ten opzichte van het schooljaar 2012-2013, hetgeen een aanzienlijke daling is (UnieNzv, persoonlijke communicatie, 2 december 2015).



Going Global in de toekomst

Edukans wil ervoor zorgen dat het Going Global programma *“een toonaangevend internationaliserings programma wordt voor middelbare scholen in Europa en in ontwikkelingslanden”* (UnieNzv, persoonlijke communicatie, 2 december 2015). Het programma moet tevens goed aansluiten bij de Ster-scholen van Edukans in ontwikkelingslanden. *“Het is een eenduidig programma waarbij de manier van werken gelijk is aan de manier van werken in andere Europese landen en in ontwikkelingslanden. Daarnaast blijven de (ex-)deelnemers actief betrokken als ambassadeur voor Edukans”* (UnieNzv, persoonlijke communicatie, 2 december 2015) en is er voldoende draagvlak op de Going Global scholen om het programma voort te zetten (UnieNzv, persoonlijke communicatie, 2 december 2015).

Pilot Going Global 2016

In bovenstaande paragraaf is de visie van Edukans over de ideale toekomst voor het Going Global programma beschreven. Dit wil Edukans bereiken door middel van de vernieuwing van het huidige Going Global programma met de toevoeging van het World Teacher Light (WTL) programma. Het Going Global programma heeft zich ruim 16 jaar volledig gericht alleen op de leerlingen. De docenten speelden in dit oude programma, zeker tijdens de uitwisseling, een ondergeschikte rol. Meestal was er één docent, de contactpersoon van de school, verantwoordelijk voor de begeleiding van de leerling, het aansturen van de acties op school en het behalen van het streefbedrag. Uit onderzoek van het CIDIN (Deuss, Eerdewijl, & Westeneng, 2008) is gebleken dat de organisatielast en de verantwoordelijkheid voor de contactpersoon hierdoor erg hoog is. Daarnaast blijkt dat het voortgezet onderwijs behoefte heeft aan een nieuwe en flexibelere invulling van het Going Global programma (Edukans, persoonlijke communicatie, 11 november 2015).

Het Going Global programma is daarom aangepast en vanaf 2016 kunnen ook docenten van de deelnemende scholen mee op reis. Het doel is om een inhoudelijke verdiepingsslag te maken door de docenten mee te nemen op reis en een rol te geven als docent/coach, niet van de Nederlandse leerlingen maar in een bijscholingsprogramma voor collega's in het actieland (Edukans, persoonlijke communicatie, 11 november 2015). Er wordt dus een docentenprogramma aan het Going Global programma toegevoegd. Het docentenprogramma, ook wel World Teacher Light genoemd, is vergelijkbaar met één van de onderwijsprogramma's van Edukans namelijk: World Teacher. World Teacher is een programma die (bijna-)leerkrachten en schoolleiders een vakinhoudelijke ontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling aanbiedt.

Tijdens de 14-daagse reis in een ontwikkelingsland werkt de leerkracht/schoolleider samen met ervaren collega's en schoolleiders aan beter onderwijs hier én daar. Tijdens de reis verbetert en verdiept de leerkracht/schoolleider aantoonbaar zijn pedagogische, didactische en leidinggevende competenties. Hij/zij werkt samen met mensen uit verschillende culturen waardoor je met én van elkaar leert (Edukans, persoonlijke communicatie, 6 juni 2016). Het *World Teacher Light* programma heeft dezelfde insteek. Echter mogen nu alleen officiële leerkrachten/schoolleiders van het voortgezet onderwijs aan dit programma deelnemen. Het docentenprogramma draait op de school waar ook de leerlingen een programma volgen. De leerlingen draaien hun programma op het thema *“Life Skills”* en de docenten hun programma op het thema *“Active Learning”*, een actieve manier van lesgeven (Edukans, persoonlijke communicatie, 11 november 2015).

Naast de inhoudelijke verdieping die het World Teacher Light programma geeft aan het Going Global programma is er een andere reden voor Edukans voor deze toevoeging. Namelijk, het onderzoeken of deze toevoeging ook effect heeft op het draagvlak bij de deelnemende middelbare scholen. Draagvlak is een niet tastbaar begrip en om dit meetbaar te maken wordt er gebruik gemaakt van een veel toegepast model voor draagvlakonderzoek, het Triade model. Het Triade model gaat uit van drie factoren: Motivatie, Capaciteit en Gelegenheid. Met deze methode worden subjectieve begrippen op een objectieve manier kwantificeerbaar gemaakt.

De verwachting van Edukans is dat door het toevoegen van het World Teacher Light programma, de directies en collega-docenten ook positief worden geprikkeld door deze vernieuwing. Met als effect dat het Edukans Going Global gevoel meer op de scholen gaat leven, zowel bij leerlingen, docenten als ook directieleden.

De proactiviteit van de deelnemende scholen zal daarmee toenemen omdat niet meer één docent (de contactpersoon) verantwoordelijk is voor de acties en het actiebedrag maar de gehele school zich hier verantwoordelijk voor voelt. Hierdoor neemt de werkdruk voor de contactpersoon en voor de relatiebeheerders van Edukans af.

Tot slot moet dit vernieuwde programma voor meer deelnemende scholen zorgen en uiteindelijk leiden tot een hoger actiebedrag.

1.2 Doelstelling

De doelstelling van deze bachelorscriptie is als volgt:

‘Het in kaart brengen van het effect op het draagvlak van de deelnemende scholen door toevoeging van het World Teacher Light programma aan het Going Global programma 2016’.

Voor deze doelstelling is gekozen omdat Edukans het effect van de toevoeging van het World Teacher Light programma aan het Going Global programma wil weten. Met name moet onderzoek gedaan worden naar het effect op het draagvlak bij de deelnemende scholen.

1.3 Probleemstelling en deelvragen

Op basis van bovenstaande ontwikkelingen is de probleemstelling opgesteld. Om deze probleemstelling te kunnen beantwoorden zijn er een aantal deelvragen geformuleerd voor dit onderzoek.

Probleemstelling: In hoeverre heeft de toevoeging van het World Teacher Light programma aan het Going Global programma, effect op het draagvlak bij de deelnemende scholen.

Deelvragen:

1. Wat is volgens de literatuur draagvlak?
2. Wat is volgens de literatuur betrokkenheid?
3. Hoe kan je draagvlak meten?
4. Hoe kan je draagvlak maximaliseren?
5. Hoe ervaren de deelnemers en de contactpersonen de toevoeging van het World Teacher Light programma op de factoren Motivatie, Capaciteit en Gelegenheid?

1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt literatuuronderzoek gedaan naar de begrippen draagvlak en betrokkenheid. Vervolgens wordt in hoofdstuk 3 ingegaan op de onderzoeksopzet en wordt de gehanteerde onderzoeksmethode toegelicht. In hoofdstuk 4 worden de resultaten van de enquêtes en diepte-interviews die zijn gehouden onder de deelnemers en contactpersonen van het Going Global programma weergegeven. Hiervan wordt een analyse gedaan in hoofdstuk 5 waarbij de resultaten van het onderzoek worden vergeleken met de literatuur. Tot slot wordt er in hoofdstuk 6 conclusies getrokken, aanbevelingen gedaan en wordt in hoofdstuk 7 het onderzoek ter discussie gesteld.

2. Literatuuronderzoek

Voordat er bepaald kan worden hoe draagvlak wordt gemeten wordt er eerst literatuurstudie gedaan naar de begrippen draagvlak en betrokkenheid. Vervolgens zal er onderzoek worden gedaan naar een geschikt model om draagvlak te meten.

2.1 Discussie draagvlak

Het kernbegrip van dit onderzoek, draagvlak, is een moeilijk af te bakenen begrip en verre van eenduidig (Velden, 2007). Dit is al te merken uit de volgende definities. Volgens het Nederlandse woordenboek is draagvlak in het algemeen: *“een groep mensen die allemaal hetzelfde willen of steunen”* (Mijnwoordenboek, n.d). De Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) maakt de definitie al wat specifiek en definieert draagvlak als *‘het principe van steun voor ontwikkelingshulp’* (Velden, 2007). *“Het Instituut voor Ontwikkelingsvraagstukken (IVO) spreekt over draagvlak als de ‘politieke steun onder de bevolking voor de hoogte van het ontwikkelingsbudget’.* IVO hanteert vier indicatoren: *de bereidheid om geld te geven, het bewust kopen van producten uit de derde wereld, de bereidheid om zich zo goed mogelijk te informeren over en deelname aan activiteiten van ontwikkelingsorganisaties”* (Velden, 2007). *“Het European Centre for Development Policy Management (ECDPM) maakt een onderscheid tussen maatschappelijk draagvlak en politiek draagvlak”* (Velden, 2007). *“Ook wel aangegeven als het verschil tussen ‘de macht van Den Haag’ en de publieke opinie (Valk 2005:8)”* (Donker, 2006). De Nationale Commissie voor Internationale Samenwerking en Duurzame Ontwikkeling (NCDO) hanteert de volgende definitie voor het begrip draagvlak. Deze luidt: *“Draagvlak voor internationale samenwerking is betrokkenheid bij en steun in Nederland voor de doelen van internationale samenwerking. Draagvlak kan observeerbaar en meetbaar blijken uit kennis, houding en gedrag ten aanzien van de doelen van internationale samenwerking”* (Velden, 2007, p. 169). Delveltere (2003) geeft aan dat draagvlak inhoudt: *“de al of niet door kennis gedragen houding, opinie en gedrag ten aanzien van ontwikkelingssamenwerking of een onderdeel daarvan.*

Kennis: de kennis die het publiek heeft van internationale samenwerking

Houding: Het belang dat mensen hechten aan internationale samenwerking en de bereidheid en intenties van mensen

Opinie: De mening van het publiek ten aanzien van internationale samenwerking.

Gedrag: De actieve betrokkenheid van mensen die zich uit in doneren, stemgedrag, vrijwilligerswerk et cetera” (Develtere, 2003).

Het Nederlandse woordenboek en OESO benadrukken de steun van de mensen zelf, IVO en ECDPM spreken over politieke of maatschappelijke steun terwijl Delveltere (2003) draagvlak splitst in vier begrippen: *kennis, houding, opinie en gedrag*. Sommige organisaties hechten meer belang aan *kennis* en *houding* en zijn vooral gericht op *bewustwording*. Andere zijn meer gericht op *gedrag*, waarbij onderscheid gemaakt wordt tussen *actief* en *passief* gedrag. *“Passief gedrag kan beschouwd worden als de mate van betrokkenheid bij het veld”* (Velden, 2007). Verschillende organisaties voegen de term *betrokkenheid* toe of stellen deze er voor in de plaats (Velden, 2007).

2.2 Begrip draagvlak binnen Edukans

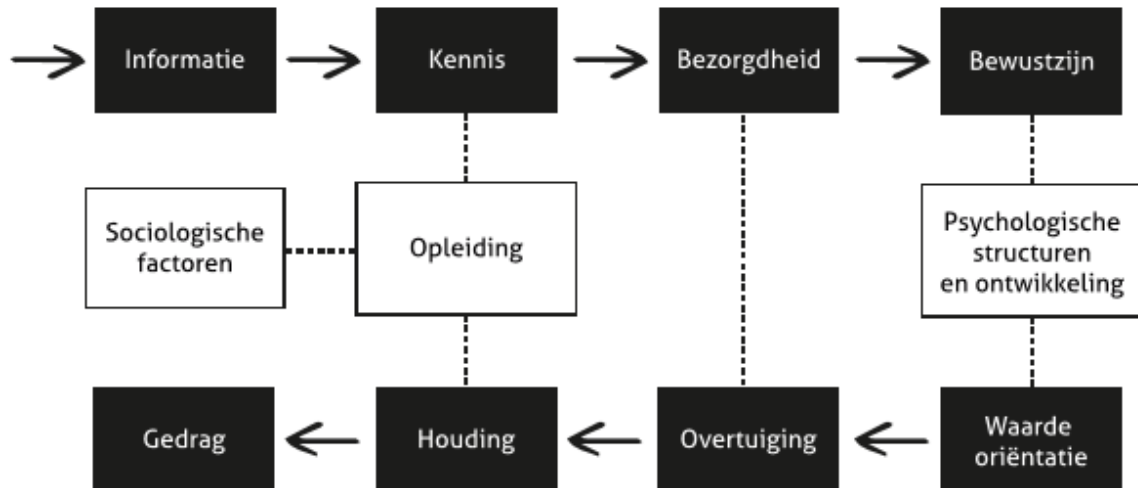
Edukans heeft zich in het verleden met het Going Global programma vooral gericht op haar drie bouwstenen: *bewustwording, betrokkenheid* en *actie* (Edukans, persoonlijke communicatie, 2012)². *Draagvlak* kan hierbij gezien worden als een overkoepelend begrip. *Bewustwording* heeft te maken met de kennis die iemand heeft of wordt aangeboden. Edukans definieert *betrokkenheid* als: *“Het oog hebben voor de Nederlandse multiculturele samenleving en nadenken over mogelijkheden als burger zelf bij te dragen aan een leefbare wereld”* (Edukans, persoonlijke communicatie, 2012). Volgens Edukans kan aansluitend bij bewustwording en betrokkenheid, actie worden geplaatst.

² Het jaarverslag 2012 is afkomstig van het intranet (niet publiekelijk toegankelijk) van Edukans
Stenden Hogeschool Leeuwarden Jiska Atema

Door middel van kennis wordt de persoon bewust, vervolgens ontstaat er door afweging van hun persoonlijke waarden een houding (betrokkenheid). Aan de hand van deze houding kan actie ontstaan. Dit heeft te maken met het gedrag (Edukans, persoonlijke communicatie, 2014)³.

2.3 Draagvlak cyclus Finger

Finger (1994) heeft in 1994 een cyclus voor draagvlak ontworpen. Zijn cyclus is een overzichtelijk schema waarin het proces om draagvlak te creëren aan de hand van de factoren (*kennis, houding, opinie (overtuiging)* en *gedrag*) die hiervoor door Develtere (2003) zijn benoemd, wordt omschreven (zie figuur 2.1) (Edukans, persoonlijke communicatie, 2014).



Figuur 2.1: Schema van Finger (Finger, 1994)

Finger gaat er in zijn model vanuit dat wanneer mensen informatie ontvangen er een uitbreiding van kennis ontstaat. Hierdoor worden de waarden van het individu geraakt. Deze kennis leidt tot een eigen mening en overtuiging. Deze mening kan vervolgens leiden tot (de intentie tot) actie (Edukans, persoonlijke communicatie, 2014). Dit proces wordt beïnvloed door wat er in de maatschappij gebeurt en door de achtergrond, opvoeding en opleiding (Donker, 2006).



Figuur 2.2: overzichtelijk schema van Finger (Finger, 1994)

Finger (1994) geeft het doorlopen van de waarden van Develtere (2003) weer in een cyclus welke aansluit bij de gedachtegang binnen Edukans over de bouwstenen die belangrijk zijn voor het creëren van draagvlak voor het Going Global programma. De bouwstenen van Edukans, de waarden van Develtere (2003) en de cyclus van Finger (1994) kunnen aan elkaar worden gekoppeld (zie figuur 2.3).

³ De bachelorscriptie Edukans Debattle 2014 van N. Huisman is afkomstig van het intranet (niet publiekelijk toegankelijk) van Edukans

Waarden Develtere (2003)	Cyclus Finger (1994)	Bouwstenen Edukans (2015)
Kennis	Kennis	Bewustwording
Houding en opinie	Mening	Betrokkenheid
Gedrag	Actie	Actie

Figuur 2.3 Overzichtelijk schema waarden, bouwstenen en cyclus (Atema, 2016)

2.4 Betrokkenheid, motivatie en behoeften

Hieronder worden de begrippen betrokkenheid, motivatie en behoeften nader toegelicht.

Betrokkenheid

Betrokkenheid is één van de bouwstenen van het Going Global programma en komt, zoals in paragraaf 2.3 reeds is aangegeven, overeen met de factoren houding en opinie van Develtere (2003). Betrokkenheid wordt ook wel gezien als het sleutelbegrip bij het creëren van draagvlak en wordt in veel literatuur benaderd vanuit de overtuiging van Meyer en Herscovitch (2001). Zij beschrijven betrokkenheid als een kracht die het individu bindt aan gedrag dat relevant is voor één of meer doelen (Meyer & Herscovitch, 2001). Nederstigt & Poiesz (2014) beschrijven betrokkenheid als: *“De mate waarin mentale capaciteit wordt gereserveerd voor het verwerken van de boodschap”*. Hiermee wordt bedoeld dat betrokkenheid vooral gezien wordt als een combinatie van mentale energie en mentale capaciteit bij de verwerking van informatie. Algemener zou je kunnen zeggen dat betrokkenheid de bereidheid is om tijd, geld en moeite te besteden aan een project of aan een organisatie. De mate van betrokkenheid kan variëren per product/dienst, per persoon en per situatie (Nederstigt & Poiesz, 2014). Zo benoemen Meyer & Herscovitch (2001) het als kracht van het individu en Nederstigt & Poiesz (2014) het als mentale capaciteit. Planting (2012) daarentegen definieert betrokkenheid als: *“Betrokkenheid wil zeggen dat iemand zich verbonden voelt met een organisatie en zich daarom harder inspent dan niet-betrokken personen om de doelen van een organisatie te behalen”* (Planting, 2012). Hij vergelijkt betrokken personen met niet-betrokken personen om het verschil in inspanning aan te tonen. Een andere veelgebruikte definitie van Celsi & Olson (1988) over betrokkenheid is: *“Betrokkenheid is een staat van motivatie, bepaald door de mate van persoonlijk belang en/of de interesse die een bepaalde stimulus met zich mee brengt”* (Nederstigt & Poiesz, 2014). Wat blijkt uit de verschillende definities is dat betrokkenheid een persoonlijk onderdeel is van een individu. Of met andere woorden wat hem of haar motiveert om zich ergens aan te binden of voor in te zetten.

Zoals blijkt uit de literatuur zijn er veel verschillende definities, maar zijn er ook verschillende soorten betrokkenheid die hieronder worden toegelicht.

Zo onderscheiden Richins & Block, 1986 (in Nederstigt & Poiesz, 2014) betrokkenheid in *situationele* en *duurzame betrokkenheid*. *Situationele betrokkenheid* is: *“Betrokkenheid die – afhankelijk van product, persoon en situatie – kan groeien en weer kan afnemen”*. Dit houdt dus in dat situationele betrokkenheid tijdelijk is. *Duurzame betrokkenheid* daarentegen is betrokkenheid op langere termijn en dus blijvend. Als een persoon gedurende een lange periode tijd besteedt aan het tonen van interesse in een bepaalde productcategorie wordt er gesproken van duurzame betrokkenheid (Nederstigt & Poiesz, Consumentengedrag, 2014). Ook Heezen (2013) heeft het over verschillende soorten betrokkenheid. Hij verdeelt betrokkenheid in drie verschillende soorten: *affectieve* -, *normatieve* -, en *continuerende betrokkenheid*. Hierbij is *affectieve betrokkenheid* het betrokken willen zijn bij een organisatie omdat de persoon het gevoel heeft dat hij bij de organisatie past. Hij gelooft in de visie, de missie en de doelstellingen van de organisatie. Bij *normatieve betrokkenheid* gaat het er om dat de persoon het gevoel heeft om uit morele verplichting bij de organisatie te blijven. En bij *continuerende betrokkenheid* is een persoon betrokken bij de organisatie uit noodzaak. Het stopzetten van een bepaalde overeenkomst zal nadelig zijn voor de sponsor zelf (Heezen, 2013). Nederstigt & Poiesz (2014) kijken overigens meer naar de duur van de betrokkenheid terwijl Heezen (2013) het meer over de redenen van een persoon heeft waarom hij/zij betrokken is. Zoals Heezen (2013) al aangaf in zijn visie over de soorten van betrokkenheid gaan Béneker, Vaart & Stalborch (2008) nog een stapje verder.

Zo geven zij aan dat *actieve participatie* tegenwoordig een steeds belangrijkere vorm van betrokkenheid is. De persoonlijke verantwoordelijkheid onder individuen neemt hiermee steeds meer toe. Niet alleen onder volwassenen heerst de behoefte om iets goed te doen voor de wereld, ook onder jongeren is er steeds meer sprake van participatiebehoefte (Béneker, 2008). Zo blijkt dat de maatschappij verandert en dat zowel volwassenen als jongeren zich steeds meer verantwoordelijk voelen. De verhoogde verantwoordelijkheid kan er voor zorgen dat volwassenen en jongeren vaker een *duurzame betrokkenheid* hebben in plaats van *situationele betrokkenheid*. Personen met een hoge betrokkenheid, oftewel een *optimale betrokkenheid*, “gaan bewuster met voor hen relevante informatie” Petty, Cacioppo & Schumann, 1983 (in Nederstigt & Poiesz, 2014). Betrokken personen denken dieper en uitgebreider na over beslissingen dan niet betrokkenen. Dit houdt in dat het beslissingsproces uitgebreider wordt doorlopen. Bovendien betekent dit dat betrokken personen uitgebreider en complexere boodschappen kunnen ontvangen dan niet-betrokken personen. De betrokken persoon is namelijk bereid om tijd en moeite te investeren in de beslissing en zal dus ook tijd en moeite willen besteden aan complexe, maar relevante informatie (Nederstigt & Poiesz, 2014). Hier heeft een persoon vaak verschillende motieven voor.

Motivatie

Een motief betekent letterlijk: ‘een reden waarom je iets doet of niet doet’ (Encyclopedie, n.d.). Volgens Hermans (1997): “zetten motieven mensen aan tot waarnemen, denken en handelen met het oog op het bevredigen van een behoefte. Er zijn twee soorten motieven die bepalen wat mensen doen:

1. Het motief van waaruit iemand werkt aan dat wat voor hemzelf belangrijk is;
2. En het motief van waaruit hij zich verbindt met iets of iemand anders” (Hermans, 2012).

McClelland (1961) (in Bakker & Oudejans, 2014) gaat nog een stapje verder en zegt dat: “Motieven voort komen uit onze motivatie om iets te doen. McClelland (1961) omschrijft motivatie liever als “de neiging tot handelen”, en gaat hierbij vanuit dat verschillende factoren een invloed uit oefenen op het uiteindelijke handelen. Hieronder vallen de volgende factoren: - motieven, - cognities, vaardigheden, mogelijkheid en gewoonten”. McClelland (1961) (in Bakker & Oudejans, 2014) omschrijft motieven als volgt: “Zijn de dingen aan welke mensen een bepaalde waarde hechten of wat ze willen”.

Bijvoorbeeld de beste willen zijn (*prestatie-motief*) of angst om ziek te worden (*gezondheidsmotief*) et cetera. Zo zijn er oneindig veel motieven te bedenken. Motieven zijn persoonsgebonden, iedereen hecht namelijk ergens anders meer waarde aan. Een motief komt echter niet altijd tot uiting en is niet zomaar aan iemand te zien zoals bijvoorbeeld het prestatie-motief. Alleen als de gelegenheid daar is, zal het motief opvallen (Oudejans & Bakker, 2014). De tweede factor die McClelland (1961) beschrijft zijn de *cognities*: “zijn de dingen die je al weet en daardoor besluit die te beïnvloeden” (Oudejans & Bakker, 2014). Cognities kunnen dus in principe herinneringen zijn waar je weer iets van geleerd hebt of dingen die je doet die positief effect hebben op bijvoorbeeld je gezondheid. De derde factor, de *vaardigheden* houdt in dat mensen eerder geneigd zijn iets te doen dat ze al kunnen dan wat ze niet kunnen. Vervolgens stelt McClelland (1961) als vierde factor de *mogelijkheid*. Er moet een mogelijkheid zijn om: “een bepaalde activiteit of bepaald gedrag uit te kunnen voeren (Oudejans & Bakker, 2014)”. De laatste factor, die volgens McClelland (1961) heel belangrijk is, zijn de *gewoontes* van iemand. “Als iemand iets gewend is zal diegene dat niet snel veranderen. Mensen houden van gewoontes en houden zich daaraan vast” (Oudejans & Bakker, 2014). Als motivatie vergroot moet worden is het een kwestie van de structuur opbouwen. Degene moet zich afvragen waarvoor die iets doet en wat zijn motieven daarvoor zijn. Als hetgeen vaker kan plaatsvinden en op dezelfde momenten wordt de gewoonte factor versterkt. Uiteindelijk zal hierdoor ook de vaardigheid factor toenemen want naar mate degene iets vaker doet zal die steeds vaardiger worden en hierdoor (nog) meer plezier ondervinden. (Oudejans & Bakker, 2014). De definitie van Nederstigt & Poiesz (2014) komt hiermee overeen met de definitie van McClelland (1961): “Motivatie is de sterkte van de beweegredenen of drijfveer om gedrag te vertonen”. Deci & Ryan (2002), omschrijven motivatie als: “datgene dat er voor zorgt dat mensen bepaalde dingen doen”. Hierbij is een onderscheid te maken tussen *intrinsieke* en *extrinsieke* motivatie. Volgens de zelfdeterminatie theorie van Deci en Ryan (2002) gaat het bij *extrinsieke* motivatie: “om motivatie van buitenaf, dit is vaak gericht op de kansen (beloningen of in een negatieve situatie op straf)”.

Als het gaat over *intrinsieke motivatie*: “handelt de betreffende persoon niet vanuit beloning of straf maar komt de motivatie vanuit de persoon zelf” (Deci en Ryan (2002)). Het gaat hier om doelen die deze persoon zelf wil halen nu en in de toekomst. Het is dus van belang om erachter te komen wat de beweegredenen van iemand zijn en of ze onder *intrinsieke* of *extrinsieke motivatie* vallen. Hierdoor weet een organisatie waar en hoe ze hier op kunnen inspelen.

Behoeften

Ook Celsi & Olson (1988) (in Nederstigt & Poiesz, 2014) geven aan dat betrokkenheid sterk samenhangt met motivatie maar dat motivatie ook verbonden is met het begrip behoefte. *Behoeften* zijn per individu verschillend en zijn moeilijk meetbaar. Er zijn meerdere soorten behoeften, namelijk: *Primaire behoeften* versus *secundaire behoeften*, *Objectieve behoeften* versus *subjectieve behoeften*, *Latente behoeften* versus *manifeste behoeften*. *Primaire behoeften* zijn behoeften die voor ieder mens gelden. *Secundaire behoeften* zijn aangeleerde behoeften een voorbeeld hiervan is de behoefte aan vriendschap. *Objectieve behoeften* zijn behoeften die voor iedereen hetzelfde betekenen maar er zijn wel verschillende mogelijkheden om deze behoefte te vervullen. Daar tegenover staan de *subjectieve behoeften* die voor ieder een persoonlijke betekenis hebben een voorbeeld hiervan is de behoefte aan gezelligheid. *Latente behoeften* zijn behoefte waar een persoon zelf niet bewust van is, bij *manifeste behoeften* is dit het tegenovergestelde (Nederstigt & Poiesz, 2014).

Samenvattend kan worden gezegd dat uit de literatuur blijkt dat de begrippen betrokkenheid, motivatie en behoeften constant met elkaar in verbinding zijn. Hoe sterker de behoefte is die door een bepaalde beslissing kan worden vervuld, des te sterker is de betrokkenheid bij de beslissing en dus bij de motivatie die betrekking heeft op die beslissing.

2.5 Het doel van draagvlak

Waarom hebben organisaties nu draagvlak nodig, wat is het doel? Hierop zijn meerdere antwoorden te geven. Zo is draagvlak nodig om de mensen te informeren en de bewustwording te vergroten inzake de ontwikkelingsproblematiek. Maar ook hebben ontwikkelingsorganisaties formele ondersteuning nodig voor hun beleid en financiële ondersteuning voor hun werk. Verder moet in het kader van het Medefinancieringsstelsel iedere ontwikkelingsorganisatie kunnen aantonen draagvlak, in de vorm van vrijwilligers of donateurs, te hebben. Verder geldt ook: “*Voor velen ligt de kern van het begrip draagvlak in het gedrag van mensen. Anders gezegd: het doel van draagvlak is actiegericht op een betere wereld of, meer concreet, op ontwikkeling en armoedebestrijding in ontwikkelingslanden*” (Velden, 2007).

Indien het bij het doel van draagvlak verkrijgen vooral gaat om financiële ondersteuning van een organisatie of project dan is het belangrijk om op dat terrein relevante actie te voeren zodat de donaties zo hoog mogelijk worden. De boodschap aan het publiek over deze ondersteuning zal dan door de organisatie overtuigend gebracht moeten worden en vereist een actieve houding van de ontwikkelingsorganisatie (Velden, 2007).

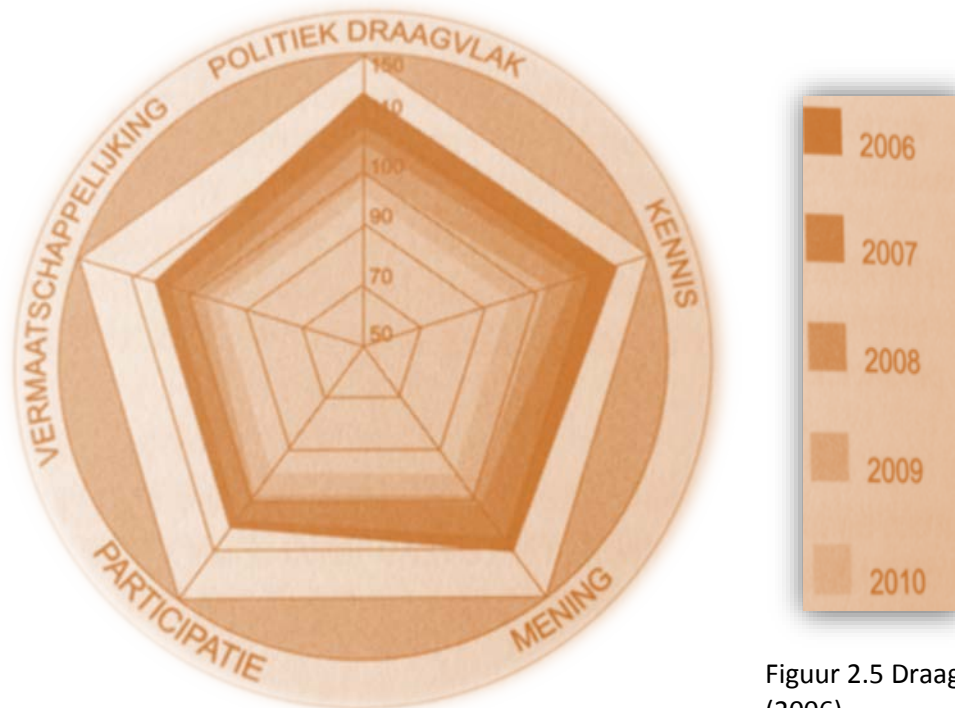
Samengevat kan gezegd worden dat het bij draagvlak gaat om “*maatschappelijk draagvlak in termen van kennis, opinie, houding en gedrag. Uitgangspunt is dat draagvlak onderhouden moet worden, dat het versterkt en verdiept dient te worden ongeacht de doelstelling die aan dat draagvlak wordt gehangen. Resultaatcommunicatie is daarin essentieel*” (Velden, 2007).

2.6. Draagvlak meten

Er zijn diverse methoden om draagvlak te meten. Zo maakt het NCDO in 2006 gebruik van een Draagvlakpentagram. Dit Draagvlakpentagram maakt gebruik van 5 categorieën:

1. Politiek draagvlak;
2. Kennis van de doelen;
3. Houding ten aanzien van de doelen;
4. Participatie en Vermaatschappelijking.

Hierbij wordt participatie uitgelegd als het primaire gedrag dat hoort bij iemand die zich een doel als hoofddoel stelt en vermaatschappelijking als het secundaire gedrag indien iemand dit doel als neventaak ziet. Daarnaast moeten er per categorie 3 indicatoren, in totaal dus 15 indicatoren, worden gemeten.



Figuur 2.5 Draagvlakpentagram NCDO (2006).

Dit meetmodel is echter erg arbeids- en kostenintensief en is ook meer bedoeld om op nationaal niveau draagvlak voor internationale samenwerking te meten en om te zien of het draagvlak in Nederland in de loop der jaren groeit of afneemt. Bovendien signaleert het zaken als op welk gebied er nationaal extra inspanningen moeten worden gedaan om het draagvlak te versterken. Het model is daarom dan ook niet geschikt voor het kleinschaliger doel, namelijk draagvlak meten voor het Going Global programma 2016, en zal dan ook niet worden gebruikt (Velden, 2007).

Om draagvlak voor het Going Global programma 2016 te kunnen meten wordt daarom voor het Triade model gekozen. Het Triade model is een veelgebruikt gedragsmodel dat wordt toegepast op het meten en verbeteren van draagvlak voor verandertrajecten en draagvlakonderzoeken. Meer draagvlak leidt tot het beter inspelen op de wensen van het voortgezet onderwijs, oftewel: het beter bereiken van de doelstellingen van zowel de scholen als van Edukans. Zoals eerder gesteld in paragraaf 2.5 is gedrag van mensen de kern van draagvlak. Het Triade model is daarom uitermate geschikt als meetmodel, want het is een verklarend denkmodel dat uitgaat van drie vaste en noodzakelijke oorzaken van gedrag, namelijk de zogenoemde Triade-factoren; *Motivatie*, *Capaciteit* en *Gelegenheid* (Poiesz, 1999, p. 17).

Motivatie is de mate waarin een persoon belangstelling heeft voor het vertonen van bepaald gedrag. Dit kan ontstaan door interne of externe motivatie.

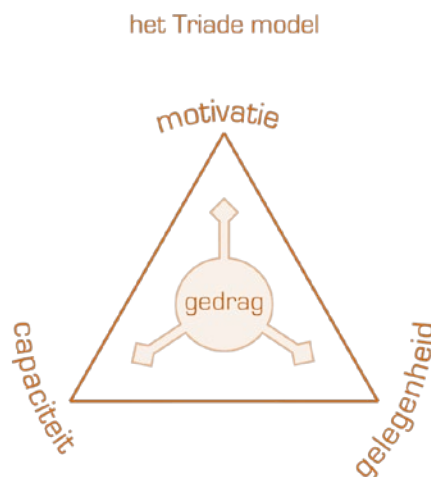
Capaciteit is de mate waarin een persoon over de eigenschappen, vaardigheden, macht en instrumenten beschikt om het gedrag te vertonen. Je hebt verschillende soorten capaciteit namelijk: *mentale, fysieke, financiële en materiële capaciteit*.

Gelegenheid betreft de mate waarin de buiten een persoon gelegen omstandigheden stimulerend of belemmerend effect hebben op bepaald gedrag (Poiesz, 1999, p. 18-19).

Gedragsverandering is alleen te realiseren als iemand op al deze drie factoren goed scoort. Zo is een goede *Motivatie* op zich niet voldoende. De persoon zal ook over de *Capaciteit* moeten beschikken die bij het *gewenste gedrag* hoort. Tot slot moet iemand ook de *Gelegenheid* hebben om het *gewenste gedrag* te vertonen. Omdat er sprake is van een wisselwerking dienen de drie factoren in samenhang te worden aangepakt. Alleen als de drie Triade-factoren in samenhang goed geregeld zijn zal het *gewenste gedrag* gerealiseerd worden.

De kans op het *gewenste gedrag* wordt uitgedrukt in een Triade-score en is het resultaat van de drie factoren: $\text{Motivatie} \times \text{Capaciteit} \times \text{Gelegenheid}$. Hoe hoger de Triade-score hoe groter de kans op het *gewenste gedrag*. De maximale score die te behalen is 1,0. Hierbij scoort de persoon of groep op alle drie de factoren 1,0 = 100%.

Dit model komt in verschillende bestaande veranderingsonderzoeken over draagvlak naar voren. En omdat dit onderzoek zich richt op het meten van het effect op draagvlak op de Going Global scholen voor het Going Global programma, sluit dit model nauw aan bij de hoofdvraag: *In hoeverre heeft de toevoeging van het World Teacher Light programma aan het Going Global programma, effect op het draagvlak bij de deelnemende scholen.*



Figuur 2.6: Triade Model
Poiesz Bron: Poiesz, 1999 p.17

3. Onderzoekopzet en onderzoeksmethode

In dit hoofdstuk wordt de afbakening van het onderzoek weergegeven, de onderzoeksgroep besproken en de methode van de dataverzameling en verwerking beschreven.

3.1 Afbakening van het onderzoek en onderzoeksgroep

Om te voorkomen dat het onderzoek te groot en te breed gaat worden, is een goede afbakening van belang.

Het onderzoek beperkt zich tot de scholen die deelnemen aan de pilot van het Going Global programma 2016 naar Ghana. Aan dit programma doen 31 scholen mee waarvan 18 scholen met alleen leerlingen en 13 scholen die zowel leerlingen als een docent meesturen.

De onderzoeksperiode is gestart in september 2015 en duurde tot en met juli 2016 en beperkt zich tot het schooljaar 2015-2016.

De onderzoeksgroep voor de enquête bestaat uit: middelbare scholieren van de 31 deelnemende scholen in de leeftijdsgroep tussen de 14 en 18 jaar ($N = 39$ leerlingen) en de deelnemende docenten van het World Teacher Light programma ($N = 15$ docenten).

De onderzoeksgroep voor de diepte-interviews bestaat uit 6 verschillende deelnemende scholen. Hiervan zijn 3 meegereisde contactpersonen geselecteerd en 3 niet meegereisde contactpersonen geselecteerd. In dit geval is er gekozen voor een selecte steekproef omdat dit de enige geschikte mogelijkheid was. Er waren namelijk niet meer dan 3 contactpersonen beschikbaar die daadwerkelijk hebben deelgenomen aan het World Teacher Light programma tijdens de Going Global reis naar Ghana. Om een representatieve verdeling te hanteren is er daarom ook voor gekozen slechts 3 niet meegereisde contactpersonen te interviewen.

3.2 Onderzoeksmethode

Voor het veldonderzoek wordt de mixed method research gebruikt. Dit houdt in dat kwalitatief en kwantitatief onderzoek gecombineerd worden. De mixed method heeft vier soorten onderzoeksdesigns (Creswell & Plano Clark, 2007) namelijk:

- Triangulatie Design
- Ingebed Design
- Verklarend Design
- Verkennend Design

Er wordt gebruik gemaakt van een combinatie van Triangulatie Design en Verkennend Design.

“In een Triangulatie Design worden kwantitatieve statistische resultaten met kwalitatieve uitkomsten vergeleken” (Marbleresearch, n.d.). Er is in dit veldonderzoek gekozen voor een enquête en diepte-interviews voor het verzamelen van data. De resultaten uit de enquêtes (kwantitatief) van de deelnemers worden vergeleken met de kwalitatieve uitkomsten verkregen uit de diepte-interviews. Zo komt het verhaal achter de gegevens uit de enquêtes beter naar voren. Door het inzetten van een getrianguleerd ontwerp wordt de betrouwbaarheid en de validiteit van de uitkomsten verhoogd omdat door het inzetten van een andere methode (de diepte-interviews) de resultaten van de eerste methode (de enquêtes) worden gecontroleerd (Verhoeven, 2011). Een tweede voordeel is dat meer onderzoeks- of deelvragen beantwoord kunnen worden (Deafstudeerconsultant, n.d.).

Daarnaast wordt er gebruik gemaakt van een Verkennend Design. “Dit houdt in dat een fenomeen wordt onderzocht waarvan maar weinig bekend is” (Marbleresearch, n.d.). Dit geldt in dit onderzoek voor het Going Global programma waaraan voor het eerst het World Teacher Light programma is toegevoegd. Dit wordt binnen Edukans gezien als een pilot, oftewel als een “try out”, die in 2016 is uitgevoerd.

De 31 deelnemende scholen worden in 4 categorieën verdeeld om overzicht te houden en om vervolgens een goede keuze te kunnen maken welke scholen met elkaar kunnen worden vergeleken. Van de 18 scholen die alleen leerlingen meesturen als ambassadeur doen er 16 scholen al meerdere jaren mee aan het Going Global programma en 2 scholen dit jaar voor het eerst. 10 scholen doen tussen de 1-4 jaar mee, 3 scholen tussen 5-10 jaar en 3 scholen doen al meer dan 10 jaar mee aan het Going Global programma. Van de 13 scholen die nu tevens een docent meesturen, doen 6 scholen 1-4 jaar mee en 7 scholen inmiddels 5-10 jaar mee aan het Going Global programma. Deze informatie is verkregen uit het CRM system van Edukans. (zie bijlage 1 & 2). In figuur 3.1 worden de categorieën overzichtelijk weergegeven.

Categorieën	Aantal jaren	Scholen met docent	Scholen zonder docent
Categorie 1	Eerste jaar deelname		2
Categorie 2	1-4 jaar	6	10
Categorie 3	5-10 jaar	7	3
Categorie 4	Meer dan 10 jaar		3
Totaal		13 scholen	18 scholen

Figuur 3.1 Deelnemende GG scholen onderverdeeld in categorieën.

Voor dit onderzoek wordt er gekeken naar deelnemende scholen die vallen onder categorie 2 en 3. De keuze voor deze categorieën is gemaakt omdat er in categorie 2 en 3 de meeste scholen zijn vertegenwoordigd. Hierdoor is de kans groter dat er per categorie overeenkomsten en verschillen kunnen worden gevonden tussen scholen van gelijk aantal jaren deelname aan het Going Global programma, aantal leerlingen, aantal medewerkers en het op te halen streefbedrag voor de acties (zie bijlage 1 & 2).

Het doel van dit onderzoek is om het effect op het draagvlak in kaart te brengen door toevoeging van het World Teacher Light programma aan de Going Global reis naar Ghana. Hiervoor is het belangrijk om naast de ervaring van de deelnemende docenten ook te kijken naar hoe de leerlingen het programma hebben ervaren met de meereisende docenten. Daarom worden ook de ervaringen van de leerlingen meegenomen in dit onderzoek.

Van de uitkomsten van de enquêtes van de docenten en leerlingen wordt op basis van het Triade model een eerste gedragsmeting gemaakt (de nulmeting). Als er bij één of meerdere Triade factoren een lage score ($< 0,9$) naar voren komt, kunnen mogelijke verbeterpunten worden opgesteld of aanbevelingen worden gedaan. Na invoering van deze verbeterpunten of het overnemen van de aanbevelingen kan Edukans op termijn een tweede meting laten uitvoeren om de effecten te meten. De verwachting is dat de tweede meting door het invoeren van de verbeteracties een duidelijke verbetering op het gebied van Motivatie, Gelegenheid en Capaciteit laat zien, ten opzichte van de eerste meting (Poiesz, 1999).

Naast het literatuuronderzoek in hoofdstuk 2, waarin deelvraag 1, 2 en 3 zijn beantwoord wordt de vierde deelvraag, hoe je draagvlak kan maximaliseren, in deze paragraaf deels beantwoordt met het vaststellen van de methodiek voor het bepalen van de mate van draagvlak. Op basis van de werkelijke uitkomsten van de enquêtes kan worden vastgesteld in welke mate er daadwerkelijk draagvlak is voor het Going Global programma 2016 en of er eventueel nog acties moeten worden ondernomen om het draagvlak op een hoger peil te brengen.

Deelvraag 5 wordt beantwoord door de resultaten van de kwantitatieve enquêtes en de diepte-interviews over de ervaringen van de deelnemers en de contactpersonen, met betrekking tot de factoren Motivatie, Capaciteit en Gelegenheid over de toevoeging van het World Teacher Light programma aan het Going Global programma.

3.3 Betrouwbaarheid en validiteit

Tijdens een onderzoek kunnen er *“toevallige fouten”* worden gemaakt die de *betrouwbaarheid* kunnen aantasten. Dit houdt in menselijke fouten zoals per ongeluk de verkeerde data in te vullen. *“De betrouwbaarheid van onderzoeksresultaten geeft aan in hoeverre je onderzoek vrij is van deze toevallige fouten”* (Verhoeven, 2011). Hiervoor is het belangrijk dat het onderzoek herhaalbaar is en dat dezelfde resultaten naar voren komen. Om de betrouwbaarheid van de resultaten te verhogen hebben onderzoekers verschillende manieren bedacht. Voor dit onderzoek wordt er gebruik gemaakt van het inzetten van een getrianguleerd ontwerp om de verkregen resultaten uit de ene methode (enquête) te controleren met de resultaten van een andere methode (diepte-interviews). Om de betrouwbaarheid verder te vergroten is in dit onderzoek gebruik gemaakt van een standaard vragenlijst en een Likertschaal. *“Een Likertschaal is een meetinstrument om iemands houding of gedrag te meten met behulp van antwoordkeuzen die variëren van het ene uiterste naar het andere. Dit meetinstrument wordt verwerkt in de enquête”* (Likert-scale, n.d.).

Na het bepalen of het onderzoek vrij is van toevallige fouten kan de *validiteit*, ook wel de geldigheid genoemd, worden bepaald. Dit betekent in welke mate het onderzoek vrij is van systematische fouten (*“de echtheid”*). *“Een bekend voorbeeld van zo’n systematische fout is het expres geven van een verkeerd antwoord”* (Verhoeven, 2011). Om validiteit te controleren wordt er gekeken naar de geldigheid van het *meetinstrument* en van de *onderzoeksgroep*.

Validiteit bestaat uit drie verschillende vormen, namelijk:

- *Interne validiteit*: *“de juiste conclusies trekken, oftewel de juiste verklaring geven, vinden en toetsen”* (Verhoeven, 2011). Een situatie die de interne validiteit van de resultaten in gevaar kan brengen voor dit onderzoek is de selectie van proefpersonen. Omdat alleen de mening en de ervaring van een selecte groep wordt meegenomen in het onderzoek.
- *Externe validiteit*: of de steekproef de juiste afspiegeling vormt van de populatie. Dit wordt ook wel populatievaliditeit genoemd. Met deze vorm wordt de reikwijdte van het onderzoek bepaald.
- *Begripsvaliditeit*: houdt in *“meet wat je wilt meten”*. Vooral subjectieve begrippen zijn lastig te meten.

Omdat in dit onderzoek gekeken wordt naar de ervaringen en meningen van een relatief kleine groep deelnemers welke betrokken zijn bij het Going Global programma 2016 is het in dit geval ook zaak om van alle deelnemers hun meningen en ervaringen te ontvangen. Het is dan ook belangrijk om op de enquêtes voldoende respons te krijgen om de juiste conclusies te kunnen trekken en daarmee de interne validiteit te kunnen waarborgen.

Voor wat betreft de legitimatie van de externe validiteit wordt voor dit onderzoek iedereen betrokken die heeft deelgenomen aan de pilot. Hoewel dit in aantal een kleine groep vertegenwoordigt ten opzichte van de totale schoolpopulatie hoeft deze lage externe validiteit niet te betekenen dat de resultaten van het onderzoek niet van waarde kunnen zijn.

Zoals aangegeven zijn vooral subjectieve begrippen als draagvlak en betrokkenheid lastig te meten. Na het vergelijken van verschillende definities in hoofdstuk 2 is het begrip draagvlak goed afgebakend met de definitie van Edukans dat draagvlak gezien kan worden als het overkoepelend begrip voor bewustwording, betrokkenheid en actie. Op de resultaten van de enquêtes wordt vervolgens het Triade meetinstrument toegepast, waarmee de mate van gedrag kan worden gemeten wat op haar beurt weer bepalend is voor de mate van draagvlak.

3.4 Uitvoering van het onderzoek

In deze paragraaf wordt de uitvoering van het onderzoek weergegeven.

Voordat de deelnemers benaderd en ondervraagd kunnen worden moet er een goede vragenlijst worden opgesteld en worden bedacht hoe de vragen moeten worden gesteld (telefonisch, online of schriftelijk). Mocht Edukans al eerder onderzoek hebben gedaan dan kan deze informatie zo nodig worden gebruikt in dit onderzoek. Tijdens het opzetten van een enquête worden eerst de begrippen uit de theorie gedefinieerd. Hierdoor wordt voorkomen dat diverse aspecten niet worden meegenomen. Na het definiëren van begrippen worden deze geoperationaliseerd tot variabelen om het meetbaar te kunnen maken. Het operationaliseren van een begrip leidt tot het formuleren van één of meerdere enquêtevragen.

De enquête wordt op één dag, 26 maart 2016 de terugkomdag van het Going Global programma 2016, afgenomen. De enquête wordt schriftelijk afgenomen omdat er vanuit wordt gegaan dat alle deelnemers op deze dag aanwezig zijn en voldoende tijd krijgen in het dagprogramma om de enquête in te vullen. De opgestelde enquête bestaat uit 18 stellingen en 12 open vragen. De stellingen en open vragen zijn voortgekomen uit de theorie, de operationalisatiematrix en in nauwe samenwerking met drs. Beckers van de firma Procom. De firma Procom helpt organisaties bij het meten en stimuleren van gedrag en het vergroten van draagvlak (Reitsma, 2016) (zie bijlage 3). Bij dit bureau is door de onderzoeker een workshop *“Vergroot het draagvlak met het Triade gedragsmodel”* gevolgd waar de methodiek bij het meten van resultaten met het Triade model nader werd toegelicht. Op advies van drs. Beckers zijn er voor dit onderzoek gemiddeld 5 stellingen per Triade factor (Motivatie, Gelegenheid en Capaciteit) opgesteld zodat de vragenlijst niet te lang wordt en waardoor de respons zal stijgen. De vragen voor de enquête en de diepte-interviews zijn vervolgens gestructureerd aan de hand van deze Triade-factoren en verder uitgewerkt, in samenwerking met drs. Beckers en de heer Reitsma, als een gestandaardiseerde enquête met gebruik van de Likertschaal. Deze specialisten hebben advies gegeven bij het samenstellen van de vragenlijst, onder andere op basis van hun jarenlange ervaring als onderzoeker met het gebruik van kwalitatieve als ook kwantitatieve technieken, waaronder diepte-interviews, schriftelijke en online vragenlijsten.

De uitkomsten van de enquête worden vervolgens met de formule $\text{Motivatie (M)} \times \text{Capaciteit (C)} \times \text{Gelegenheid (G)} = \text{Triade score (T)}$ uitgewerkt. Aan de hand van de hoogte van deze T-score kan er worden voorspeld of gedragsverandering te realiseren is. Gedragsverandering is namelijk te realiseren als op al deze drie factoren hoog wordt scoort (dichtbij de 1,0). Scoren één of meerdere factor(-en) laag (<0,9) dan kunnen hier mogelijk verbeterpunten voor worden opgesteld.

Naast de stellingen worden er ook open vragen in de enquête gesteld die tijdens de diepte-interviews met een selecte steekproef van 3 contactpersonen die hebben deelgenomen aan de reis en 3 contactpersonen die niet hebben deelgenomen maar waarvan wel een leerling mee op Going Global reis is geweest, besproken. Dit om te zorgen voor een evenwichtige balans in aantal deelnemers en niet deelnemers, maar ook om bevestiging te krijgen van de uitkomsten van de enquêtes. In dit geval is er dan ook gekozen voor een *selecte steekproef* omdat dit de enige optie was (Verhoeven, 2011). Er waren niet meer dan 3 contactpersonen beschikbaar die hebben deelgenomen aan het World Teacher Light programma. De totaal 6 contactpersonen van 6 verschillende scholen van deze steekproef worden met elkaar vergeleken aan de hand van het aantal jaren deelname van de school aan het Going Global programma, het aantal leerlingen en medewerkers en het streefbedrag. Dit om te zorgen dat de scholen die met elkaar vergeleken worden zoveel mogelijk gelijkwaardig zijn (zie bijlage 1). Omdat de contactpersonen van verschillende scholen zijn, zijn de interviews om praktische redenen op de desbetreffende scholen gehouden in plaats van in focus groepen op één locatie. De keuze is hiervoor gemaakt om de volgende redenen. Enerzijds omdat docenten aan het einde van het schooljaar erg druk zijn en omdat de scholen erg verspreid liggen over heel Nederland zou dit hun erg veel reistijd kosten. Bijkomend voordeel is nu wel dat de contactpersonen elkaar nu niet kunnen beïnvloeden en de antwoorden die door hun gegeven worden ook hun eigen mening weergeeft.

Het voordeel van een face-to-face interview is verder dat hun gezichtsuitdrukking/emoties de antwoorden fysiek ondersteunen zodat de interviewer ook meteen gevoel krijgt over de echtheid van de antwoorden. En niet dat er alleen sociaal wenselijke antwoorden worden gegeven. Dit waarborgt in grote mate de validiteit van de verkregen gegevens tijdens het onderzoek.

De enquêtes worden door de deelnemende leerlingen (N = 36) en docenten (N = 15) van de 31 deelnemende scholen hardcopy ingevuld. Zodat de respons hoger is wanneer de deelnemers tegelijkertijd en fysiek worden benaderd voor het invullen van de enquête dan via een online enquête. Daarnaast omdat de deelnemers vaker diverse verzoeken voor het invullen van enquêtes krijgen en dan makkelijker de neiging hebben om dit te verwijderen (Flantua, persoonlijke communicatie, 23 mei 2016).

Operationalisatiematrix

Op basis van onderstaande operationalisatiematrix is de vragenlijst voor de enquête opgesteld. Onder de operationalisatiematrix zal er per enquêtevraag een verantwoording worden gegeven. De volledige enquête is te vinden in bijlage 3 en de uitwerking van de vragenlijst van de diepte-interviews is te vinden in bijlage 4.

De definities van de begrippen worden in het kort weergegeven om zo de indicatoren te bepalen:

Definitie Motivatie: “de sterkte van de beweegreden of drijfveer om gedrag te vertonen” (Nederstigt & Poiesz, 2014 p. 208).

Definitie Gelegenheid: “Gelegenheid betreft de mate waarin de buiten de persoon gelegen omstandigheden bevorderend of remmend inwerken op bepaald gedrag”(Poppe, n.d.).

Definitie Capaciteit: “Capaciteit is de mate waarin de persoon zelf over eigenschappen, vaardigheden of instrumenten beschikt om bepaald gedrag uit te voeren. Ook hier gaat het om een combinatie van factoren die samen de totale capaciteit bepalen. Poiesz onderscheidt vier soorten capaciteiten: mentale (bijv. kennis), fysieke (bijv. kracht), financiële en materiële capaciteit (capaciteit door hulpmiddelen of instrumenten)” (Poppe, n.d.).

Kernthema	Begrip	Dimensies	Indicatoren	Vraagnr enquête
Betrokkenheid/draagvlak	Motivatie	Intrinsieke motivatie	- Helpen - Leren - Nuttig - (Persoonlijke) ontwikkeling - Enthousiast - Motivatie	1,2,3,4,7,8,10
		Extrinsieke motivatie	- Ervaring delen - Anderen stimuleren - Tegenvallen - Verbeteren	4,5,6,7,9,10
	Gelegenheid	Externe omstandigheden	- Voorbereiding - Informatie/materialen - Ruimte/ tijd van school - Begeleiding school / Edukans - Hulp van school / Edukans - Anderen Informeren - Bevorderen actiebereidheid - Gelijkwaardigheid	11 t/m 18, 21 en 22
	Capaciteit	Mentale capaciteit	- Informeren - Overtuigen actiebereidheid - Motiveren	24,25,26,27

		Fysieke capaciteit	- Tijdsbesteding - Ondersteuning	23
		Financiële capaciteit	- Tijd - Middelen	23
		Materiële capaciteit	- Middelen	23

Tabel 4.3 Operationalisatiematrix (Atema, 2016)

Al deze indicatoren zijn verwerkt in de vragenlijst van de enquête.

Met de vragen 1, 2, 3, 4, 7, 8, 10 wordt er ingegaan op de dimensie intrinsieke motivatie. Intrinsieke motivatie: *“handelt de betreffende persoon niet vanuit beloning of straf maar komt de motivatie vanuit de persoon zelf”*. Het gaat hier om doelen die deze persoon zelf wil halen en in de toekomst (Deci, 2002). Hierbij spelen dus de persoonlijke normen en waarden een rol waarom een docent deelneemt aan het Going Global programma.

De dimensie extrinsieke motivatie komt aan bod in de vragen 4, 5, 6, 7, 9, 10. Extrinsieke motivatie: *“is motivatie van buitenaf, dit is vaak gericht op de kansen (beloningen of in een negatieve situatie op straf)”* (Deci & Ryan, 2002). In dit geval gaat het er om of de docent door middel van extrinsieke motivatie die zijn ontstaan door zijn/haar ervaring andere collega's en directie kan stimuleren en enthousiasmeren waardoor nieuwe kansen ontstaan. Hierbij gaat het ook om verbeteringen ten opzichte van de reis die de motivatie kunnen beïnvloeden.

Met de vragen 11 t/m 18, 21 en 22 wordt de dimensie externe omstandigheden behandeld. Dit betreft de buiten de persoon gelegen omstandigheden zoals tijd, locatie, ondersteuning, bedrijfscultuur welke mogelijk een stimulerend of belemmerend effect hebben op bepaald gedrag.

Met vraag 23 wordt er ingegaan op de dimensie fysieke, financiële en materiële capaciteit. Met andere woorden, de mate waarin iemand in de gelegenheid wordt gesteld om zich in te zetten voor het Going Global programma.

De vragen 24, 25, 26 en 27 sluiten af met de dimensie mentale capaciteit. Dus de mate waarin je zelf investeert in het verdiepen in het Going Global programma en de wil om het uit te dragen naar anderen om ook hen te motiveren voor het programma.

Daarnaast zijn er in de enquête open vragen gesteld, de vragen 19 en 20, welke betrekking hebben op de ervaringen (de voor- en nadelen) van zowel docent als leerling bij het nieuwe Going Global programma 2016. Verder gaan de open vragen 27 t/m 30 nader in op de vraag hoe docenten en leerlingen denken wat er gedaan kan worden om de actie tot een groter succes te maken en welke effecten ze merken van de toevoeging van het docentenprogramma. Naar aanleiding van deze enquête kan er antwoord worden gegeven op deelvragen 4 en 5 en mede op de probleemstelling.

De enquête is door 36 leerlingen van de in totaal 39 leerlingen ingevuld en door alle 15 docenten. 3 Leerlingen waren afwezig door ziekte/persoonlijke omstandigheden waardoor ze de enquête niet hebben ingevuld. Er is per mail nog contact opgenomen met de leerlingen maar zoals verwacht is dit door hun niet ingevuld. Hierdoor is de response van de leerlingen 92,3% en van de docenten 100%. De totale response van zowel leerlingen als docenten bedraagt 94,4%.

Meetniveau enquête

Bij het uitvoeren van onderzoek worden vaak variabelen in het onderzoek verwerkt. *“Variabelen zijn elementen uit een onderzoek die verschillende waarden kunnen aannemen”*. Deze waarden kunnen worden gecategoriseerd in verschillende meetniveaus. Er zijn 4 meetniveaus namelijk: *nominaal meetniveau, ordinaal, interval en ratio*.

“In bijzondere gevallen wordt een interval meetniveau toegekend aan variabelen die oorspronkelijk op ordinaal meetniveau zijn gemeten” (Verhoeven, 2011, p. 251). Dit wordt Likertschaal genoemd. Voor de enquête wordt gebruik gemaakt van het interval meetniveau Likertschaal (helemaal eens - helemaal oneens) op basis van het advies van drs. Beckers. Hierdoor wordt het namelijk mogelijk om de T-score van het Triade model te berekenen doordat er een score kan worden bepaald op de afzonderlijke stellingen. Vervolgens worden de afzonderlijke stellingen gecombineerd tot een Triade factor door de scores van de afzonderlijke beweringen behorende bij deze factor bij elkaar op te tellen. *“Deze samengestelde factor wordt op intervalniveau geanalyseerd wat inhoudt dat het kwantitatieve gegevens zijn”* (Verhoeven, 2011, p. 251). Daarnaast zijn er open vragen verwerkt in de enquête om meer persoonlijke informatie over de ervaring van de deelnemers over het Going Global programma te ontvangen. De open vragen worden gecodeerd aan de hand van indicatoren/kernbegrippen.

De enquête is door de Senior Programma Adviseur F. Kruiswijk van Edukans gecontroleerd en getest. Hiermee zijn enkele onduidelijkheden in de vraagstelling uit de enquête gehaald en is op basis van zijn feedback de enquête verbeterd.

Verwerking enquêtes en diepte-interviews

De hardcopy enquêtes worden verwerkt in Excel. Er is voor Excel gekozen in plaats van bijvoorbeeld SPSS omdat de onderzoeksgroep, van totaal 51 personen, beperkt is. Zo hebben 15 docenten en 36 leerlingen de enquête ingevuld. De uitkomsten van de stellingen worden weergegeven in een grafiek waardoor duidelijk te zien is hoe de factoren motivatie, gelegenheid en capaciteit scoren.

De open vragen van de enquête en de interviews worden gecodeerd door middel van kernwoorden. Hiervoor wordt een stappenplan voor het verwerken van kwalitatieve gegevens gebruikt. In dit onderzoek zijn de opgenomen interviews uitgewerkt in transcripten. Hierdoor blijft de verwerking en analyse van de interviews dicht bij de werkelijkheid wat voor een hogere betrouwbaarheid van de resultaten zorgt (Verhoeven, 2011).

Codering kan deductief of inductief zijn. *“Deductief* wil zeggen dat op basis van de theorie (of op basis van persoonlijke verwachting of ervaring) gezocht wordt naar bepaalde woorden en uitspraken. Er wordt dan gecodeerd vanuit de theorie, waardoor vaak al een aantal verwachte kernwoorden kunnen worden opgezocht in de uitspraken. Bij *inductieve codering* hangt de codering af van de antwoorden die zijn verkregen. Dit wordt ook wel *open codering* genoemd: de onderzoeker weet op voorhand nog niet (precies) waar hij/zij naar op zoek is. Dit type codering kan niet (echt) worden voorbereid” (Scriptieaf, n.d.). Voor dit onderzoek is er gekozen voor *deductief coderen* omdat op basis van de theorie en persoonlijke verwachting de gedachte is dat bepaalde woorden en uitspraken naar voren komen. Deze kernwoorden staan in de eerder genoemde operationalisatiematrix als indicatoren vermeld. In de interviewvragen worden deze kernwoorden ook gebruikt omdat er een bepaalde verwachting is in welke richting de antwoorden zullen worden gegeven.

De uitspraken van de interviews worden verdeeld in kleine fragmenten die door één of een paar steekwoorden of citaten kunnen worden samengevat. Hierna zijn er kernthema's geformuleerd waar de kernwoorden onder vallen en die dus passen bij de fragmenten. De kernthema's kunnen positief, negatief of beide zijn.

De kernbegrippen zijn met elkaar in verband gebracht door de kernthema's voor een duidelijke structuur. Deze zijn overzichtelijk gemaakt door het gebruik van een mindmap. De structuur die is aangehouden bij de kernthema's is voortgekomen uit de structuur van de interviews (zie bijlage 7 C).

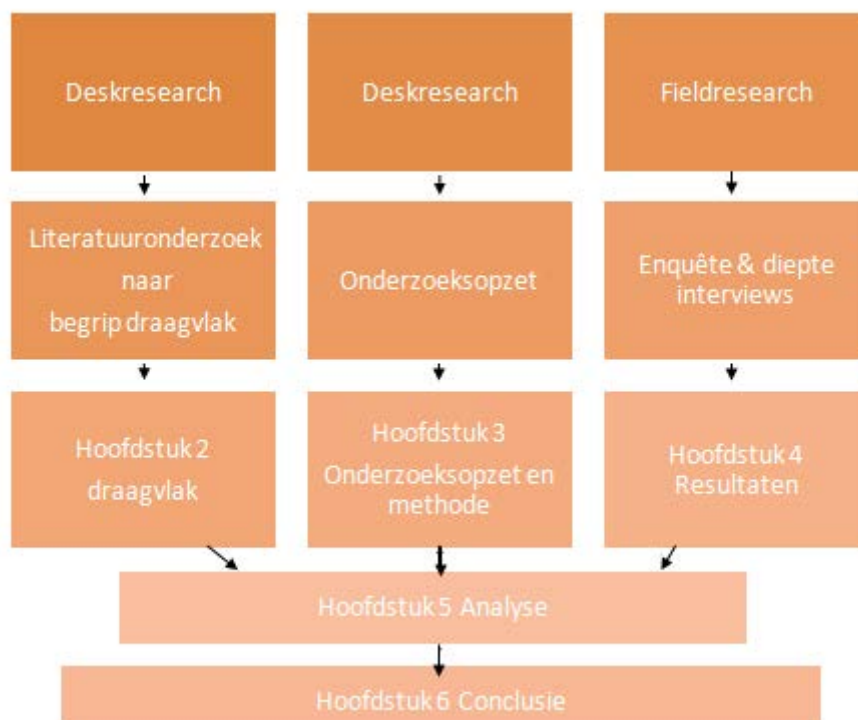
De aanname bij de te houden interviews is dat er altijd een verschil zal blijven in de beantwoording van de vragen door de deelnemende en niet deelnemende personen die betrokken zijn bij het Going Global programma. Dit doordat de deelnemers zelf actief hebben geparticipeerd in het programma en andere (contact-)personen niet (Edukans, persoonlijke communicatie, juli 2015)⁴.

⁴ De bachelorthesis 'The Best of Both Worlds' van C. van Ommen & S. Meulhof is afkomstig van het intranet (niet publiekelijk toegankelijk) van Edukans

Het is van belang om dit in het achterhoofd te houden bij het bepalen van mogelijke verbeterstappen omdat de betrokkenheid dus nooit volledig 100% gelijkwaardig kan zijn tussen deelnemende en niet deelnemende personen.

Verwerking deelvragen

De eerste 2 deelvragen worden beantwoord in het literatuuronderzoek van hoofdstuk 2. Het literatuuronderzoek geeft inzicht in de bestaande kennis en theorieën over het onderwerp. Hierdoor krijgt het onderzoek een sterke wetenschappelijke basis en geeft het houvast aan de rest van het onderzoek (Verhoeven, 2011). De derde en vierde deelvraag worden beantwoord met de toepassing van het Triade model. Om antwoord te geven op de vijfde deelvraag *‘hoe ervaren de deelnemers en de contactpersonen de toevoeging van het World Teacher Light programma op de factoren Motivatie, Capaciteit en Gelegenheid’* wordt er gebruik gemaakt van de enquêtes met de deelnemers (docenten en leerlingen) en de diepte-interviews met contactpersonen. Er is gekozen om gebruik te maken van een kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksmethode. Het voordeel hiervan is dat de kwantitatieve gegevens een bepaald resultaat weergeven, de open vragen geven de persoonlijke ervaring weer bij het resultaat en door middel van de diepte-interviews, de kwalitatieve methode, wordt het resultaat en de antwoorden getoetst en gecontroleerd (Marbleresearch, n.d.). Hieronder wordt een schematische weergave gegeven van de opbouw van dit onderzoeksrapport:



Afbeelding 3.3 Weergaven van onderzoeksmethode gekoppeld aan de hoofdstukken van het rapport

4. Resultaten

In dit hoofdstuk wordt beschreven wie er hebben deelgenomen aan het onderzoek en wat de reacties waren van de respondenten op het gebied van motivatie, gelegenheid en capaciteit.

Dit resulteert vervolgens per factor in een score welke uiteindelijk wordt verwerkt in een gecombineerde T-score. *“Het Triade model geeft de mogelijkheid om tot een verklaring of voorspelling van bepaald gedrag te komen. Om de analyse van gedrag eenvoudig te houden wordt per Triade-factor de waarschijnlijkheid van bepaald gedrag uitgedrukt in een cijfer, in dit geval tussen de 0 en 1,0, waarbij 0 betekent dat het gedrag zeker niet zal plaatsvinden, en een 1,0 dat het gedrag zeker wel zal plaatsvinden of te beïnvloeden is”* (Poppe, n.d.).

Verder worden de ervaringen met betrekking tot de factoren Motivatie, Capaciteit en Gelegenheid weergegeven die docenten en leerlingen hebben genoemd naar aanleiding van het toevoegen van het World Teacher Light programma aan het Going Global programma 2016. Vervolgens worden de resultaten van de enquête tijdens diepte-interviews met 6 contactpersonen besproken. De uitkomsten hiervan zijn gebruikt om de resultaten uit de enquête te vergelijken met de ervaringen van de contactpersonen tijdens deze gesprekken.

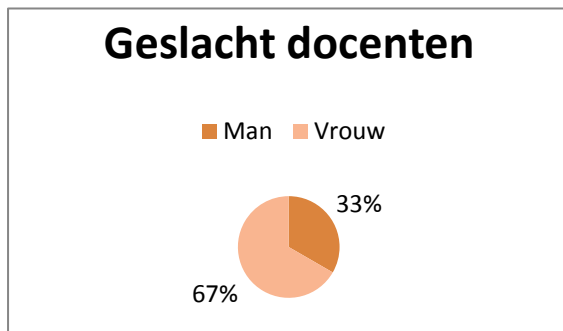
4.1 Resultaten enquête

De resultaten van de enquête worden eerst weergegeven.

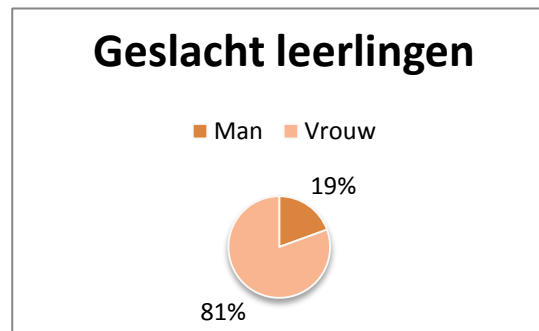
4.1.1 De respondenten

De enquête is uitgedeeld aan in totaal 54 personen, 15 docenten en 36 leerlingen op de terugkomdag van zaterdag 26 maart 2016. De enquête is digitaal nagestuurd aan 3 leerlingen die niet aanwezig waren op deze dag. De enquête is door alle deelnemende docenten (15) ingevuld en door 36 leerlingen van de 39 leerlingen. Op de 3 nagestuurde enquêtes is geen respons gekomen.

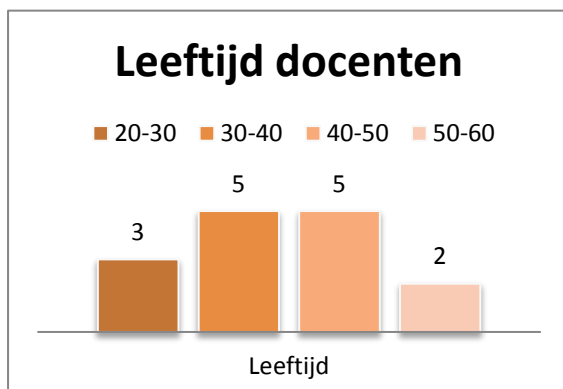
De response op de enquête komt hiermee op 100% bij de deelnemende docenten en op 92,3% bij de leerlingen. De totale response bedraagt: 94,4%. De persoonskenmerken van de respondenten worden hieronder aangegeven:



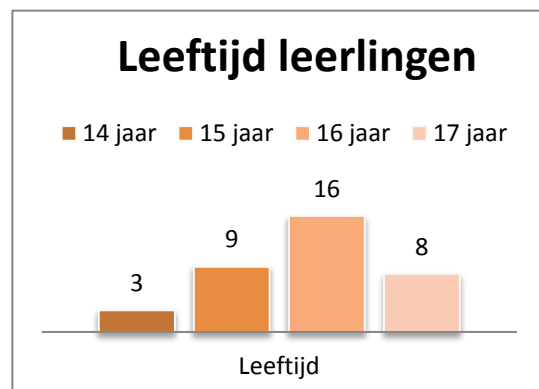
Grafiek 4.1: Geslacht docenten (Atema, 2016)



Grafiek 4.2: Geslacht leerlingen (Atema, 2016)



Grafiek 4.3: Leeftijd docenten (Atema, 2016)



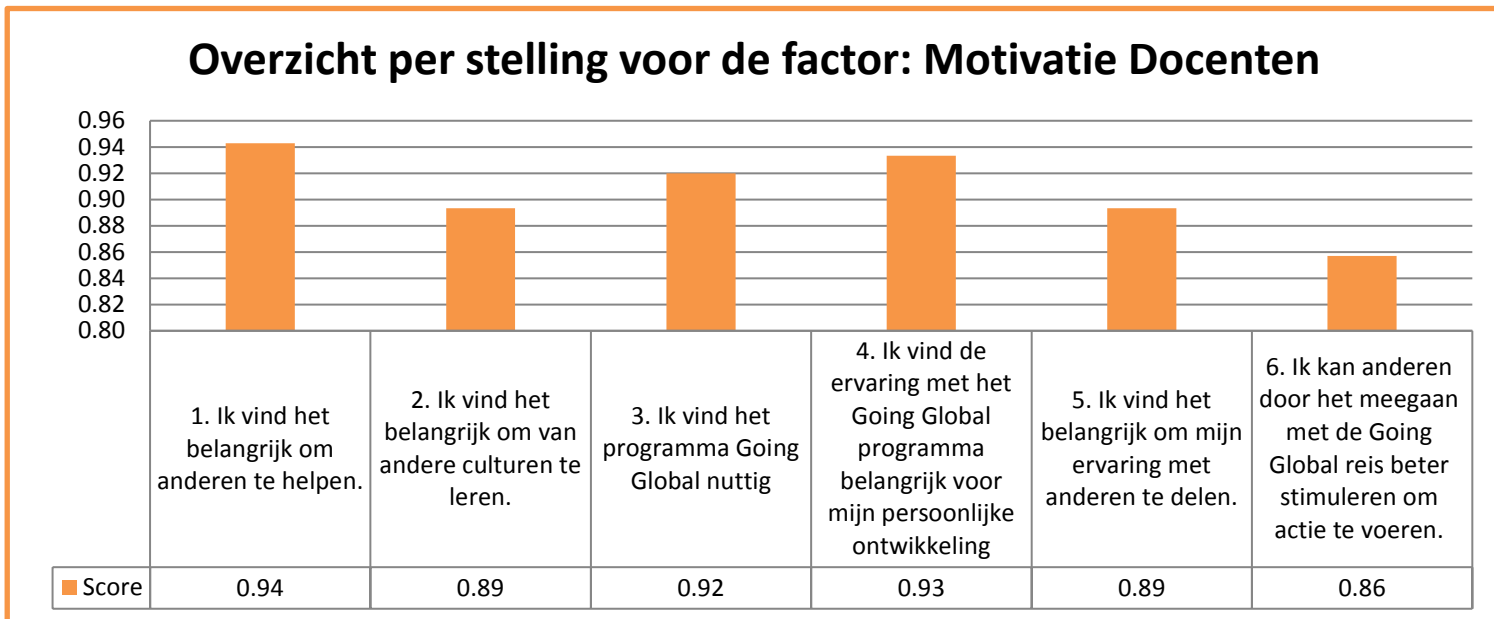
Grafiek 4.4: Leeftijd leerlingen (Atema, 2016)

Wat opvalt in grafiek 4.1 en 4.2 is dat bij zowel de docenten als leerlingen er meer vrouwen hebben deelgenomen aan het Going Global programma dan mannen. Daarnaast valt de grootste groep docenten (grafiek 4.3) in de categorie 30-50 jaar (10 van de 15) en zijn de grootste groep leerlingen (zie grafiek 4.4) 15-17 jaar (33 van de 36).

4.1.2 Deelnemende docenten

Aan de 15 docenten zijn voor het bepalen van de factor persoonlijke motivatie 6 stellingen voorgelegd waarop ze per stelling konden antwoorden met : Helemaal eens, mee eens, neutraal, oneens, helemaal oneens.

Het resultaat van de antwoorden op de 6 stellingen door de docenten, wordt in onderstaande tabel weergegeven als de score voor de factor motivatie:



Grafiek 4.4: Overzicht stellingen factor Motivatie docenten (Atema, 2016)

Uit de antwoorden van deze stellingen (zie hiervoor bijlage 5) blijkt dat het merendeel van de deelnemende docenten het belangrijk vindt om anderen te helpen (13 van de 15) en om van andere culturen te leren (14 van de 15). Verder vinden alle 15 docenten het programma Going Global nuttig en vinden 14 van de 15 de ervaring met het Going Global programma belangrijk voor de persoonlijke ontwikkeling. Daarnaast wordt het belangrijk gevonden om de ervaring te delen met anderen (14 van de 15) en kunnen de docenten anderen nu beter stimuleren doordat ze mee zijn gegaan met het Going Global programma (13 van de 15).

De redenen waarom de docenten zich hebben opgegeven voor de reis naar Ghana zijn divers en ook worden per docent meerdere redenen genoemd. Zie hiervoor onderstaande tabel 4.5.

Redenen docenten voor meegaan met reis Ghana	Percentage
Ervaring als contactpersoon/docent met het Going Global programma	16%
Informatie over het programma op de website van Edukans	16%
Oud Going Global deelnemers en acties	21%
Informatie van Edukans medewerkers	11%
Informatie op school en van leidinggevende	11%
Informatie van collega's	10%
Informatie van een vriendin	5%
Door een vacature	5%
Door zitting in de identiteitscommissie	5%

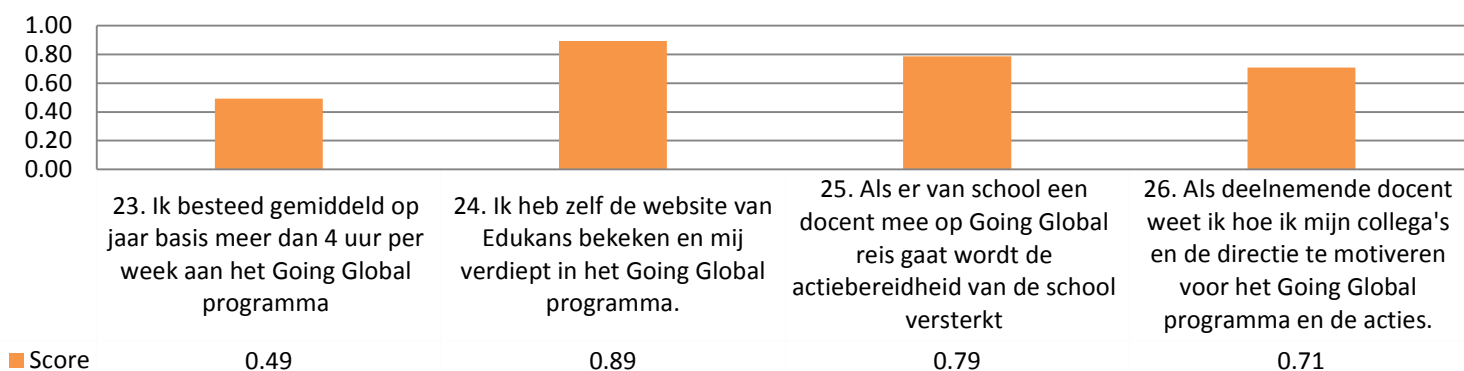
Tabel 4.5
(Atema, 2016)

Wat opvalt is dat het merendeel van de docenten reeds op een of andere manier ervaring heeft met het programma of informatie heeft ontvangen van school of collega's of oud deelnemers (63%) en dat slechts 27% is geïnformeerd of gemotiveerd door de website of medewerkers van Edukans.

Vervolgens zijn aan de 15 docenten voor het bepalen van de factor capaciteit 4 stellingen voorgelegd waarop ze per stelling konden antwoorden met : Helemaal eens, mee eens, neutraal, oneens, helemaal oneens.

Het resultaat van de antwoorden door de docenten op deze 4 stellingen wordt in onderstaande tabel weergegeven als T-score voor de factor capaciteit:

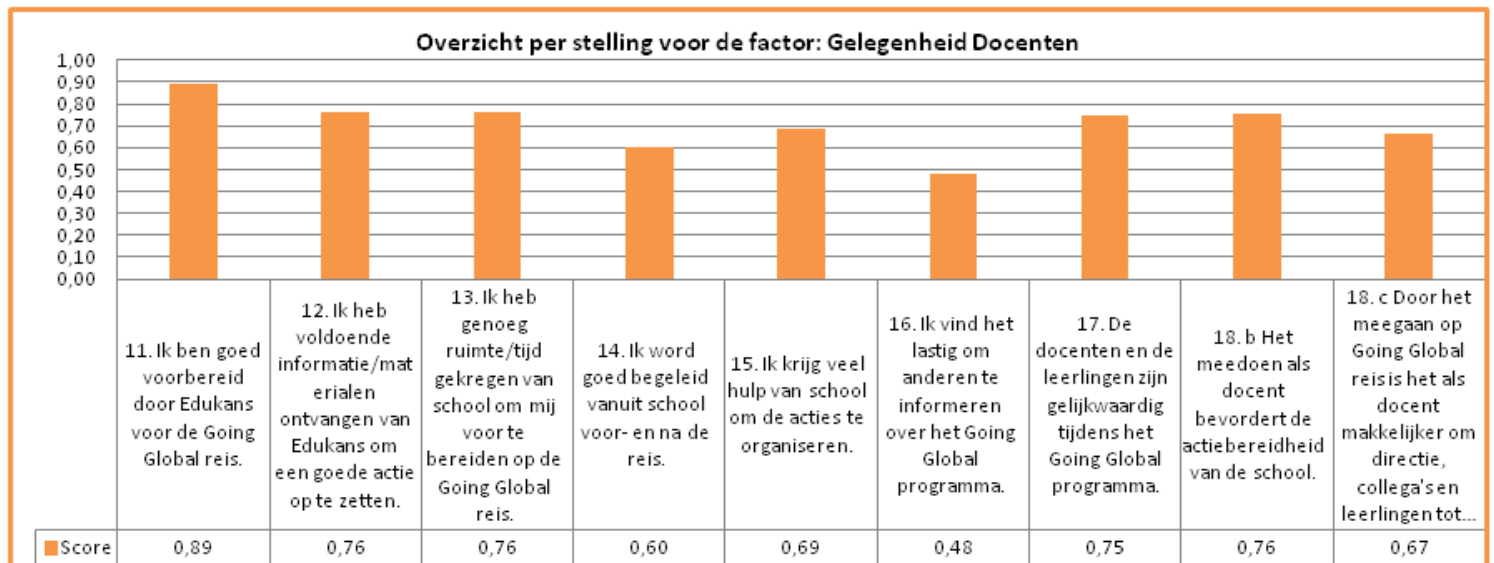
Overzicht per stelling voor de factor: Capaciteit docenten



Grafiek 4.6 Overzicht stellingen factor Capaciteit docenten (Atema, 2016)

Uit de antwoorden op de 4 stellingen, vraag 23 t/m 26 uit de enquête, blijkt dat slechts 4 van de 15 docenten meer dan 4 uur per week besteedt aan het Going Global programma. Dat 15 van de 15 docenten de website van Edukans heeft bekeken en zich heeft verdiept in het Going Global programma. Verder verwachten 8 van de 15 docenten dat als er een docent meegaat op reis dat de actie bereidheid van de school wordt versterkt. Dit betekent dat 7 van de 15 daar minder vertrouwen in hebben. Op stelling 26, weten hoe zijn collega's en directie te motiveren, zijn er 7 docenten die aangeven dat te weten en staan 6 daar nog neutraal in. Zie hiervoor ook bijlage 5

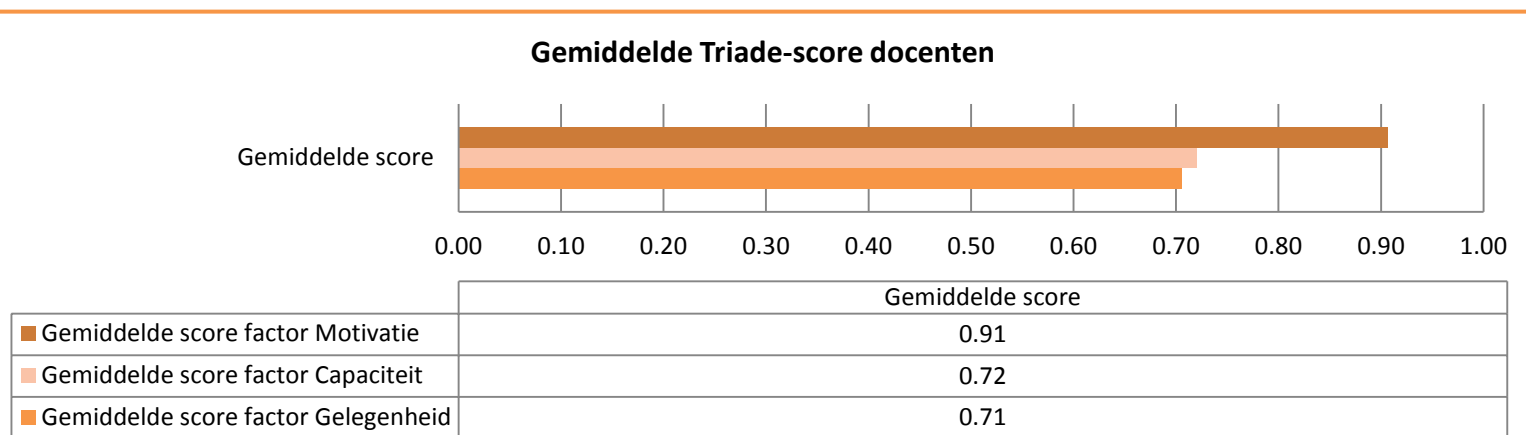
Tenslotte hebben de docenten in de enquête antwoord gegeven op stellingen 11 t/m 17 + 18b en 18c welke vallen onder de factor Gelegenheid. Het resultaat van deze 9 stellingen is in onderstaande tabel gepresenteerd.



Grafiek 4.7 Overzicht factor Gelegenheid docenten (Atema, 2016)

Op vraag 11 hebben 14 van de 15 docenten geantwoord dat ze goed zijn voorbereid op de reis. Op vraag 12 hebben 11 van de 15 docenten aangegeven dat ze voldoende informatie en materialen hadden ontvangen om een goede actie te kunnen opzetten. Bij vraag 13 noteerden 10 van de 15 docenten genoeg ruimte en tijd te hebben gekregen om zich te kunnen voorbereiden op de reis. Bij vraag 14 valt in de beantwoording op dat slechts 3 docenten aangeven goed begeleid te worden vanuit school voor en na de reis terwijl er bij vraag 15 er door 7 docenten wordt gezegd dat ze veel hulp krijgen van school om acties te organiseren. Bij vraag 16 valt op dat 2 docenten het lastig vinden om anderen te informeren over het Going Global programma en geven 4 docenten bij vraag 17 aan dat ze leerlingen en docenten niet als gelijkwaardig zien tijdens het Going Global programma. Het meedoen als docent, zoals gevraagd bij stelling 18b, bevordert volgens 9 van de 15 docenten de actiebereidheid van de school. Bij 18c geven 3 docenten aan het oneens te zijn met de stelling, dus dat het voor de meegereisde docent in hun visie niet makkelijker wordt om directie, collega's en leerlingen tot actiebereidheid te stimuleren.

Op basis van bovenstaande uitkomsten zijn de totaal scores per Triade factor bepaald voor de docenten door de afzonderlijke scores per stelling bij elkaar op te tellen en te delen door het aantal stellingen. Een en ander leidt tot de waarden vermeld in onderstaande grafiek.



Grafiek 4.8 Overzicht Triade-score docenten (Atema, 2016)

Uit bovenstaande grafiek volgt dat de deelnemende docenten laag scoren op de factoren Capaciteit (0,72) en Gelegenheid (0,71) en hoog scoren op de factor Motivatie (0,91).

Bovenstaande scores van de afzonderlijke factoren leiden tot de volgende Triade score voor de docenten:

$$T = \text{Motivatie} \times \text{Capaciteit} \times \text{Gelegenheid} = 0,91 \times 0,72 \times 0,71 = 0,47$$

4.1.3 Ervaringen, effecten, tips en succesfactoren genoemd door docenten

Tijdens de enquête is er door middel van open vragen aan de docenten en leerlingen gevraagd wat zij zien als voor- en nadelen van het meegaan van een docent naar het actieland Ghana. Tevens is hun gevraagd welke tips ze hebben voor de Going Global organisatie voor het verbeteren van het programma. Hieronder is voor de open vragen 9,10,19b,20b,21,22, 27 t/m 30 een en ander uitgewerkt. Zie ook bijlage 3.

Open vragen Motivatie

7. Hoe of door wie ben je enthousiast geworden voor het Going Global programma?	Aantal docenten
Al jaren betrokken	3
De website	3
School	2
Collega	2
Medewerkers Edukans	2
Vacature	1
Oud Going Globaler	3
Acties	1
Vriendin	1
Door identiteitscommissie	1

Tabel 4.9 Factor Motivatie docenten vraag 7 (Atema, 2016)

De docenten zijn op diverse manieren enthousiast geworden en met name doordat ze al jaren betrokken zijn bij het Going Global programma, door de website of door oud Going Global deelnemers.

8. Wat zou jouw motivatie/enthousiasme voor het Going Global programma nog meer kunnen versterken?	Aantal docenten
Meer mensen van school mee	1
Langdurige relatie aangaan met een school	1
Enthousiasme van anderen	2
Nog een keer gaan	1
Van te voren met iemand over World Teacher Light praten	1
Meer interactie tussen de docenten en docenten die meegaan	1
Terugkoppeling krijgen over hoe het vervolg is gegaan op de scholen die we bezocht hebben	2
Langer in Ghana te blijven om de docenten beter te kunnen begeleiden	1
Meer te laten aansluiten op het lesgevend vakgebied van de docenten	1

Meer gedragen zou worden door de school	1
Meer samenhangigheid	1
Meer medewerking vanuit mijn schoolteam	1
Enthousiasme is al maximaal	1
Geen mening	1

Tabel 4.10 Factor Motivatie docenten vraag 8 (Atema, 2016)

Ook hier geven docenten wisselende antwoorden waarbij onder andere door 2 docenten wordt aangegeven dat het enthousiasme van anderen hun motivatie en eigen enthousiasme voor het Going Global kunnen versterken. Daarnaast geven 2 docenten aan dat een terugkoppeling over hoe het vervolg is gegaan op de scholen die ze hebben bezocht hier ook invloed op heeft.

9. Wat is jou tegengevallen in het Going Global programma?	Aantal docenten
Te kort	1
Veel wachttijd	1
Te gesloten programma	1
Het terugkomen. Ik vind 't moeilijk om te delen wat ik in Ghana heb meegemaakt.	1
Accommodatie 1 ^e en laatste nacht.	1
Veel te beschermend.	1
De voorbereiding kon allemaal wel wat sneller.	1
Te kleine school, weinig uitdaging.	1
Meer van het land en de bevolking willen zien.	2
Mis het teamgevoel binnen de school en hoe het gedragen werd door de schoolleiding.	1
Informatie over de hoeveelheid tussendoortjes.	1
Marktbezoek in Accra had van mij niet gehoeven.	1
Going Global niet geïntegreerd in het jaarrooster.	1
Voor mij is een bedankconcert niet nodig.	1

Tabel 4.11 Factor Motivatie docenten vraag 9 (Atema, 2016)

Op de vraag wat is jou tegengevallen in het Going Global programma, geven de docenten sterk wisselende antwoorden, maar hadden deze hoofdzakelijk met de zaken gedurende de reis en erna te maken. Zo vonden sommigen het programma in Ghana te gestructureerd en kon men te weinig van het land zien. Ook was de reis voor de één te kort, waren er voor de ander soms te lange wachttijden en vond iemand de accommodatie van de 1ste en laatste nacht onvoldoende. Verder werd door een enkeling aangegeven dat de bezochte school te klein was en er daardoor onvoldoende uitdaging voor hem was. Een ander gaf aan dat het moeilijk was om de ervaringen opgedaan in Ghana met iemand te delen na thuiskomst. Tenslotte gaf een docent aan dat het jammer is dat GG niet geïntegreerd is in het jaarrooster van de school en daardoor acties moeilijk uit te voeren zijn.

10. Welke tips heb je voor de Going Global organisatie om het programma te verbeteren?	Aantal docenten
Accra→Tamale met bus Tamale→Accra met vliegtuig.	1
Iets meer van het land leren. Groep 1 + 2 bij elkaar is te groot, dit levert teveel wachttijd op.	1
Hoe betrek ik de school bij het project.	1
Als organisatie directieleden van scholen beter informeren.	1
Leerkrachten met hetzelfde vak koppelen.	1
Meer gebruik maken van de kennis van de docenten die mee zijn. De tweede terugkomdag anders inrichten. Het weekend is te vol de latere terugkomdag is weinig productief.	1
Veiligheidsissues aangekaart. Alle enquêtes digitaal uitzetten waardoor de verwerking jullie veel minder tijd zal gaan kosten.	1
Maak het programma niet te vol! En kijk goed wat leerlingen nodig hebben en wat volwassenen nodig hebben. Dat ligt niet altijd op dezelfde lijn.	1
Introductie – voor docenten minder dagen. Ik miste een programma voor ons. De workshop, observeren, reflecteren met buddy voelde als te weinig. Wat snacks tussendoor geven.	1
Dat het goed is om bij elk team één mannelijke begeleider te hebben.	1
Vind een manier om docenten die meereizen toch in te schakelen bij het leidinggeven aan de groep.	1
Geen	1
Zie vraag 9	1
Onbekend	2

Tabel 4.12 Factor Motivatie docenten vraag 10 (Atema, 2016)

Er werden diverse tips gegeven op vraag 10 ter verbetering van het programma. Zo werd aangeraden het programma niet te vol te maken, de groepen niet te groot en te zorgen voor snacks tussendoor. Tevens moet Edukans de directie van scholen meer betrekken bij het GG programma, Nederlandse en Ghanese leerkrachten met hetzelfde vak, waar mogelijk, aan elkaar koppelen en meer gebruik maken van de kennis van de leerkrachten tijdens de voorbereiding. Ook zou de organisatie tijdens de reis docenten kunnen inschakelen bij het leidinggeven aan de groepen. Kijk als organisatie ook meer naar de samenstelling van de groep (één mannelijke begeleider/team), het introductie programma van de docenten kan korter en daarnaast misten de docenten een specifiek docenten programma tijdens de reis. De workshop "observeren, reflecteren met buddy" voelde als te weinig.

Open vragen Gelegenheid

19b. Wat zijn de voordelen voor de leerling als er ook een docent van de school meegaat naar het actieland (Ghana)?	Aantal docenten
Betere, stabielere inbedding van GG in de school.	1
Dat je ontzettend gemotiveerd raakt om in actie te komen	2
Het krijgt meerwaarde	1
Als docenten onder elkaar is er veel belangstelling (1x)	1
Vertrouwen in Edukans als 'goed doel'. Er wordt zichtbaar iets met de donaties gedaan	1
Inbreng voor docenten daar. Meehelpen met vernieuwing in het onderwijs	1
Ontzettend mooi om mijn kennis over te brengen op de docenten daar	1
Je gaat weer anders naar je beroep kijken. Je neemt je ervaring mee in je persoonlijkheid en zo ook uitstralend naar de leerlingen op school.	1
Samen een verhaal vertellen, gezien uit verschillende perspectieven.	5
De leerling kan thuis terugvallen op de docent met vragen enz. Het verhaal ook zien door de ogen van een leerling	1

Tabel 4.13 Factor Gelegenheid docenten vraag 19 (Atema, 2016)

De meeste docenten geven op deze vraag aan dat de ervaringen opgedaan in het actieland zowel vanuit het perspectief van de leerling als nu ook vanuit het perspectief van de docent kan worden verteld aan de achterban. Tevens kan de leerling terugvallen op de docent en kan de docent het verhaal ook zien door de ogen van een leerling. Daarnaast zien de docenten het als meerwaarde, zowel voor zichzelf als persoon als ook voor het onderwijs in Ghana, doordat ze kennis en ervaring overbrengen en daarmee bijdragen aan de vernieuwing van het onderwijs ter plaatse. Ook geeft het vertrouwen in Edukans als goed doel omdat er zichtbaar iets met de donaties wordt gedaan. Ook helpt het mee bij een betere motivatie en stabielere inbedding van GG in de school.

20b. Wat zijn de nadelen voor de leerling als er ook een docent van de school meegaat naar Ghana?	Aantal docenten
Je zou je te verantwoordelijk kunnen voelen	2
Je staat alleen	1
Dat je niet bij alle spelletjes 100% jezelf kunt zijn. Je blijft voor een groot deel professioneel en ik vind het niet prettig wanneer de leerlingen mijn "zwakheden" en/of persoonlijke situaties hoort.	1
Het programma is anders.	1
Het gevoel dat je toch niet helemaal alleen mee bent, een beetje in de gaten wordt gehouden (voor de leerling).	1
In de samenwerking kijk je misschien teveel naar elkaar met het idee: 'Dat zal de ander wel oppakken.'	1
Ik vond het juist een meerwaarde.	1

Ik heb geen nadelen ondervonden.	1
Zie vraag 19 b	1
Zie geen nadelen	1
Geen	4

Tabel 4.14 Factor Gelegenheid docenten vraag 20b (Atema, 2016)

Opvallend is dat de meeste docenten geen nadelen zien en sommige zien het zelfs als meerwaarde als een leerling van dezelfde school meegaat. Wel voelen sommige docenten zich nog teveel verantwoordelijk voor de leerling, kan de docent soms niet 100% zichzelf zijn en hebben ze, als docent, de indruk dat ook leerlingen het idee kunnen hebben dat ze in de gaten worden gehouden.

21. Wat zou jou kunnen helpen om de actie tot (een nog groter) succes te maken?	Aantal docenten
Betrokkenheid van collega's.	3
Schoolbreed/MT meer betrekken/PR	2
Tijd om het te organiseren.	2
Film/fotomateriaal/banners.	1
Meer steun willen hebben, het idee dat ik er alleen voor sta. Zowel vanuit school, als vanuit Edukans.	1
Meer aandacht in de media.	1
Leerlingen in de school moeilijk te motiveren zijn.	1
Duidelijke afspraken tussen Edukans en school om écht de ruimte te geven aan acties.	1
Op een gegeven moment zit er een zolder aan je actie. Die hebben wij denk ik wel bereikt.	1

Tabel 4.15 Factor Gelegenheid docenten vraag 21 (Atema, 2016)

Om de actie tot een groter succes te kunnen maken zeggen de docenten dat ze meer tijd en steun vanuit de school (MT en collega's) zouden willen krijgen voor het organiseren en uitvoeren van de acties. Het zou ook helpen als Edukans en de school hierover duidelijke afspraken maken zodat er echt tijd en ruimte komt hiervoor. Verder zou meer media aandacht, film, fotomateriaal en dergelijke kunnen bijdragen tot een succesvollere actie.

22. Wat maakt het moeilijk om de actie tot een succes te maken?	Aantal docenten
Beleving van ontwikkelingswerk in onze maatschappij drukt in dagelijkse schoolleven.	1
Geen gemotiveerde leerlingen/collega's voor een actie in een ontwikkelingsland. "Ver weg, waarom niet dichtbij?"	2
Negatieve/neutrale houding van andere docenten.	1
Slechte medewerking van schoolleiding/collega's, te veel werk/tijd	3
In deze tijd leven zoveel mensen zo vluchtig. Verbinding aangaan is er bijna niet meer bij.	1
Het 'landt' niet zoals ik dat wil.	1
Wij zijn een grote school, het is moeilijk om iedereen mee te krijgen.	1
Zo ver zijn we nog niet	1
Doordat niets in het jaarrooster was vastgelegd en ik pas laat bij de groep kwam, is een datum plannen moeilijk. Ook is een leerling die eindexamen moet doen veel minder goed inzetbaar. Dat levert veel momenten op waarop je NIET kunt samenwerken.	1
Het overlijden van mijn collega in de voorjaarsvakantie. Het bezoek van de inspectie. Er gebeurt heel veel op school waardoor er niet genoeg ruimte is voor Ghana.	1
Zie 21	1
Geen opmerking	2

Tabel 4.16 Factor Gelegenheid docenten vraag 22 (Atema, 2016)

Op wat het moeilijk maakt om de actie tot een succes te maken zeggen diverse docenten dat onvoldoende beleving, motivatie van leerlingen, collega docenten en schoolleiding en het grote tijdsbeslag het moeilijk maakt om de actie tot een succes te maken.

Open vragen Capaciteit

27. Hoe kan jij het actie voeren tot een succes maken?	Aantal docenten
Vertellen + uitdragen + leerlingen die mee zijn gegaan ondersteunen.	1
Ik zou wel meer tijd, ruimte en aandacht willen voor de organisatie.	2
Leerlingen verantwoordelijkheden geven voor het zelfstandig organiseren van acties.	1
Voorlichting, mensen erop wijzen en door het doel duidelijk te maken.	2
Mijn enthousiasme overbrengen.	6
Door weblogs, filmpjes, presentaties en het vooral uit de leerlingen zelf te laten komen.	2
Gemotiveerd zijn met een goede steun van je teamleiding.	1

Tabel 4.17 Factor Capaciteit docenten vraag 27 (Atema, 2016)

Uit de antwoorden van vraag 27 is op te maken dat als de docenten zelf voldoende tijd aan de organisatie besteden, hun enthousiasme en motivatie goed overbrengen op anderen en bovendien de leerlingen ruimte en verantwoordelijkheden geven om zelf met initiatieven te komen, het actievoeren succesvol kan worden gemaakt.

28. Hoe kan Edukans de betrokkenheid van de scholen verhogen bij het Going Global programma?	Aantal docenten
Zorgen voor goede (beeld-)materialen.	1
Langduriger programma op school aanbieden, bijv. 5 jaar Ghana met 3 reizen.	1
Een volgende keer een grotere commissie betrokken is bij het project.	1
Directie informeren, zodat zij hun enthousiasme en belang van aan docenten kunnen overbrengen.	2
Op school acties voeren.	1
Vaker presentaties denk ik, dat het toch meer gaat leven.	1
Oud deelnemers inzetten en laten zien dat het ook de saamhorigheid van de school en de omgeving enorm versterkt. Erg goed voor teambuilding en relatie versterking tussen docent/klas/leerling/ouders.	1
Goede voorlichting geven. Oud deelnemers als docenten en leerlingen gebruiken als ambassadeurs.	2
Een kant en klare les maken voor bijv. de mentorles. Met een leuk filmpje.	1
Door ook ouders van leerlingen doorgaand te informeren over de acties die er zijn (via de school).	1

Tabel 4.18 Factor Capaciteit docenten vraag 28 (Atema, 2016)

De betrokkenheid van de scholen bij het GG programma kan volgens de docenten door Edukans worden verhoogd door goede voorlichting en presentaties te geven op de scholen (directie, docenten en leerlingen) en aan de ouders van leerlingen. Ook wordt aangegeven dat het inzetten van oud deelnemers als ambassadeur en het maken van een kant en klare les inclusief film voor de mentorklas de betrokkenheid kan verhogen.

29. Wat zijn de effecten van de vernieuwing (toevoeging van het docenten programma) van het Going Global programma op jullie school?	Aantal docenten
Het wordt van 2 kanten belicht. Samen de voorlichting geven op school.	1
Verwacht dat het breder gedragen gaat worden.	1
Nog niet zoveel. Vertel erover maar interesse is er nog niet.	1
Meer betrokkenheid van andere docenten.	1
Als docent heb je meer invloed op de acties die worden opgezet dan een leerling, wat meer gewicht in de schaal dan als een leerling alleen gaat.	1
Docententeam is iets directer betrokken.	2
Dat is lastig te zeggen, omdat dit eigenlijk de 1e keer is dat we/ik dit meemaak.	1
Nog niet zoveel. Vertel erover maar interesse is er nog niet.	1
Docenten krijgen zo ook de kans om mee te gaan.	1
Heb geen vergelijkingsmateriaal.	1
Geen opmerking	4

Tabel 4.19 Factor Capaciteit docenten vraag 29 (Atema, 2016)

Sommige docenten geven in de beantwoording van vraag 29 aan dat er nog geen effecten merkbaar zijn. Anderen geven aan dat ze verwachten dat het programma breder wordt gedragen binnen het docententeam en dat collega-docenten meer betrokken zijn bij het programma. Weer een ander geeft aan dat je als docent nu meer invloed hebt op de acties die worden opgezet op school. Ook wordt aangegeven dat de leerling er nu niet alleen voor staat en dat je nu samen kunt optrekken bij het geven van voorlichting op school.

30. Zijn de scholen dit jaar meer, minder of gelijk aan voorgaande jaren betrokken bij het programma?	Aantal docenten
Meer	1
Minder	3
Gelijk	3
Te korte ervaring met zowel de school als Edukans.	1
Vind ik lastig om te zeggen, omdat ik hier nog maar 2 jaar werk.	1
Geen opmerking	6

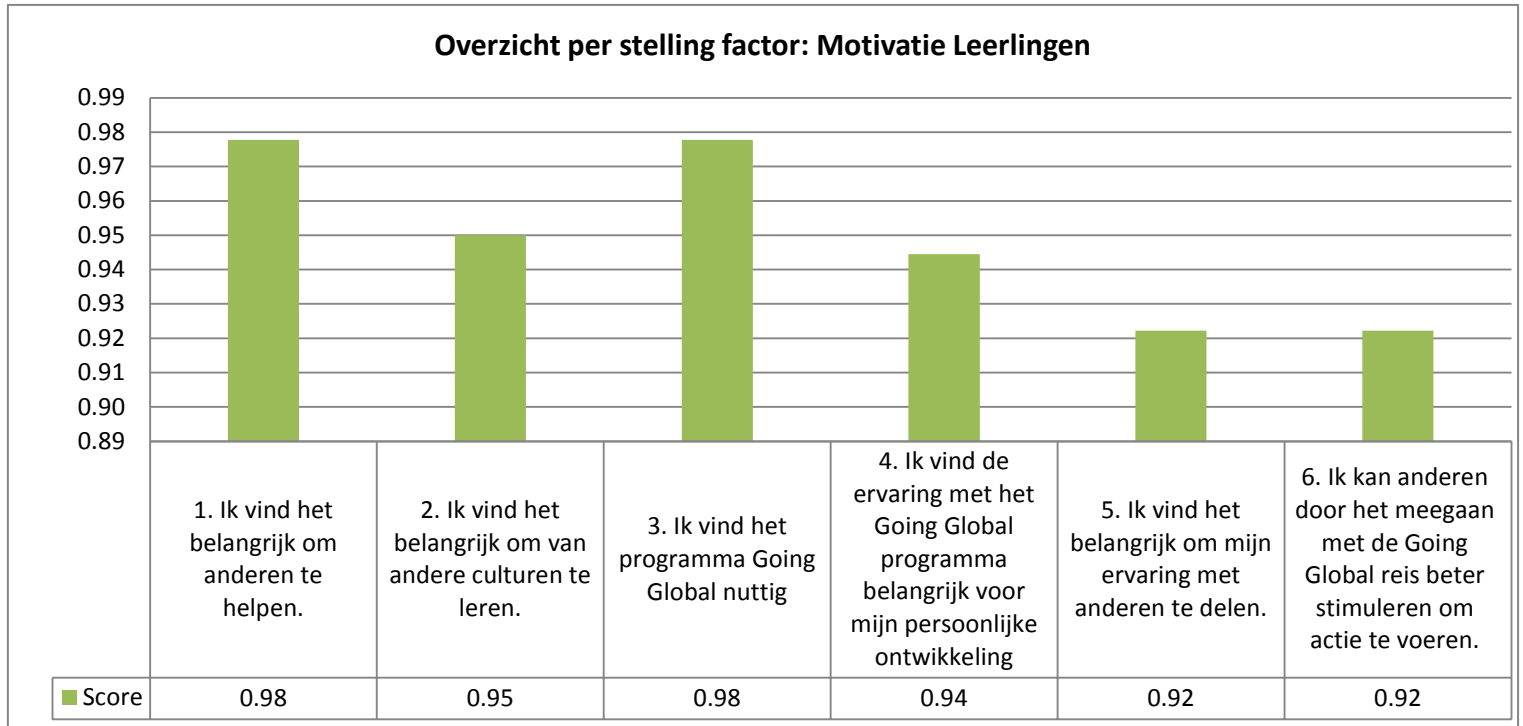
Tabel 4.20 Factor Capaciteit docenten vraag 30 (Atema, 2016)

Van de 15 docenten hebben 6 niets aangegeven, 3 aangegeven dat het minder was dan voorgaande jaren, 3 dat het gelijk was als eerdere jaren en slechts 1 docent geeft aan dat zijn school meer betrokken is geweest dan hiervoor.

4.1.4 Deelnemende leerlingen

Aan de 36 leerlingen zijn voor het bepalen van de factor persoonlijke motivatie 6 stellingen voorgelegd waarop ze per stelling konden antwoorden met : Helemaal eens, mee eens, neutraal, oneens, helemaal oneens.

Het resultaat van de antwoorden op de 6 stellingen door de leerlingen, wordt in onderstaande tabel weergegeven als score voor de factor motivatie:

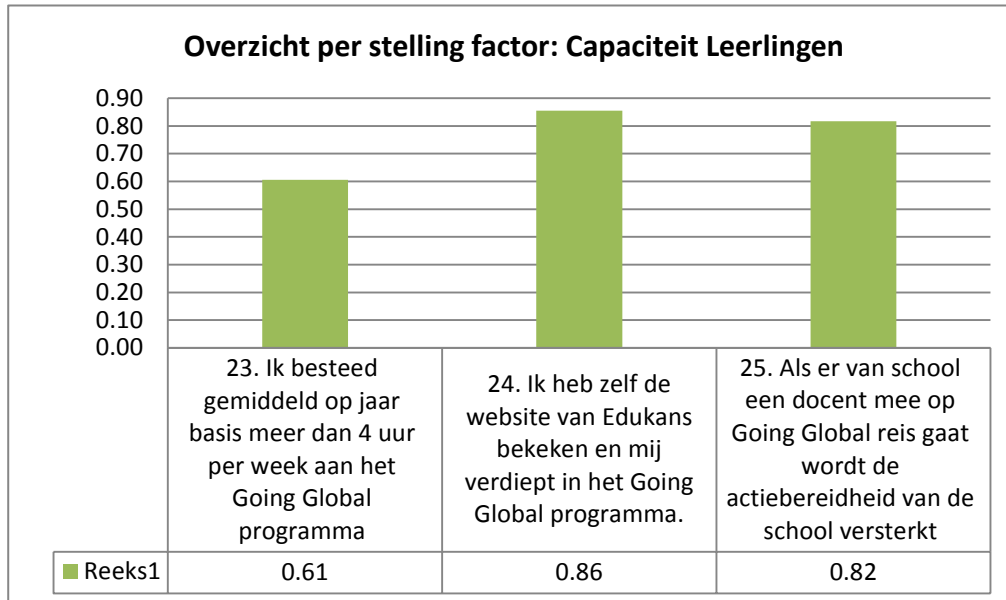


Grafiek 4.21 Overzicht factor Motivatie leerlingen (Atema, 2016)

Uit de antwoorden van deze stellingen (zie hiervoor ook bijlage 6) blijkt dat alle deelnemende leerlingen het belangrijk vinden om anderen te helpen en om van andere culturen te leren (36 van de 36). Verder vinden alle leerlingen het programma Going Global nuttig en de ervaring met het Going Global programma belangrijk voor de persoonlijke ontwikkeling. Daarnaast vindt slechts 1 leerling het niet belangrijk om zijn ervaring te delen met anderen en kunnen 35 van de 36 leerlingen anderen nu beter stimuleren voor de reis doordat ze zijn meegegaan met het Going Global programma.

Vervolgens zijn aan de leerlingen, voor het bepalen van de factor capaciteit, 3 stellingen voorgelegd waarop ze per stelling konden antwoorden met : Helemaal eens, mee eens, neutraal, oneens, helemaal oneens.

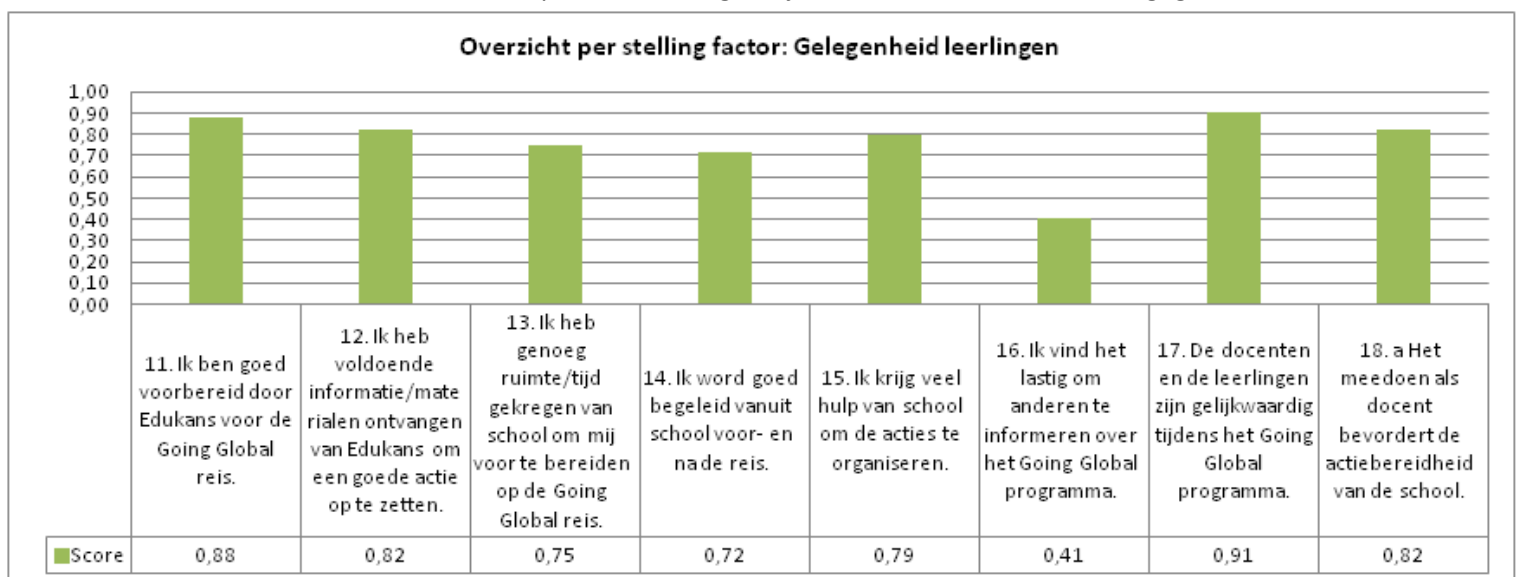
Het resultaat van de antwoorden door de leerlingen op deze 3 stellingen wordt in onderstaande tabel weergegeven als T-score voor de factor capaciteit leerlingen:



Grafiek 4.22 Overzicht factor Capaciteit leerlingen (Atema, 2016)

Uit de antwoorden op de 3 stellingen, vraag 23 t/m 25 uit de enquête, blijkt dat slechts 9 van de 36 leerlingen meer dan 4 uur per week besteedt aan het Going Global programma. Ook volgt uit de enquête dat slechts 1 leerling de website van Edukans niet heeft bekeken en/of zich niet heeft verdiept in het Going Global programma. Verder verwachten 29 van de 36 leerlingen dat als er een docent meegaat op reis dat de actie bereidheid van de school wordt versterkt (zie bijlage 6).

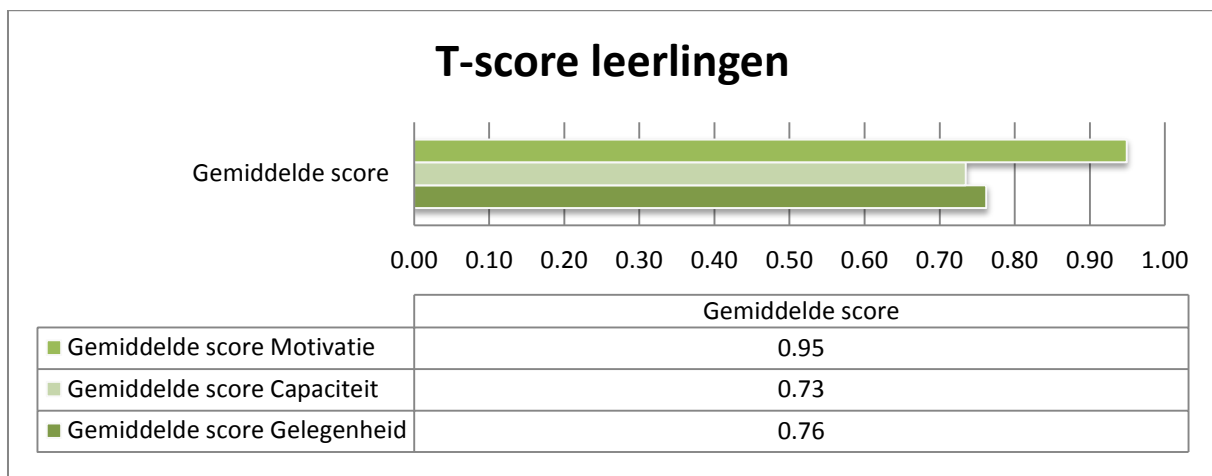
Tot slot hebben de leerlingen in de enquête antwoord gegeven, variërend van helemaal eens tot helemaal oneens, op de stellingen 11 t/m 17 + 18a welke vallen onder de factor Gelegenheid. Het resultaat van de antwoorden op deze 8 stellingen zijn in onderstaande tabel weergegeven.



Grafiek 4.23 Overzicht factor Gelegenheid leerlingen (Atema, 2016)

Op vraag 11 hebben 34 van de 36 leerlingen geantwoord dat ze goed zijn voorbereid op de reis. Op vraag 12 hebben 30 leerlingen aangegeven dat ze voldoende informatie en materialen hadden ontvangen om een goede actie te kunnen opzetten. Bij vraag 13 vulden 23 leerlingen in genoeg ruimte en tijd te hebben gekregen om zich te kunnen voorbereiden op de reis. Bij vraag 14 hebben 17 leerlingen aangegeven goed begeleid te worden vanuit school voor en na de reis terwijl er bij vraag 15 er door 26 leerlingen wordt gezegd dat ze veel hulp krijgen van school om acties te organiseren. Bij vraag 16 valt op dat 2 leerlingen het lastig vinden om anderen te informeren over het Going Global programma, en geven 32 leerlingen bij vraag 17 aan dat ze docenten en leerlingen als gelijkwaardig ervaren tijdens het Going Global programma. Het meedoen als docent, zoals gevraagd bij stelling 18a, bevordert volgens 28 van de 36 leerlingen de actiebereidheid van de school.

Op basis van bovenstaande uitkomsten zijn de totaal scores per Triade factor bepaald voor de leerlingen door de afzonderlijke scores per stelling bij elkaar op te tellen en te delen door het aantal stellingen. Een en ander leidt tot de waarden vermeld in onderstaande grafiek.



Grafiek 4.24 Overzicht T-score leerlingen (Atema, 2016)

Hiermee wordt de overall T-score van de leerlingen = Motivatie x Capaciteit x Gelegenheid

$$\text{T-score} = M \times C \times G = \text{T-Score} = 0,55$$

4.1.5 Ervaringen, effecten, tips en succesfactoren genoemd door leerlingen

Tijdens de enquête is er door middel van open vragen aan de leerlingen gevraagd hoe ze gemotiveerd zijn geraakt en wat zij zien als voor- en nadelen van het meegaan van een docent naar het actieland Ghana. Tevens is hun gevraagd welke tips ze hebben voor de Going Global organisatie voor het verbeteren van het programma. De open vragen zijn onderverdeeld in de Triade factoren Motivatie, Gelegenheid en Capaciteit. Hierdoor kunnen ze mogelijk een extra bijdrage of verduidelijking leveren aan de uitkomsten van de stellingen van de enquête. Hieronder zijn de antwoorden op de open vragen 7, 8, 9, 10 behorende bij de factor Motivatie, de open vragen 19b, 20b, 21, 22 horende bij de factor Gelegenheid, en tot slotte de vragen behorende bij de factor capaciteit, de vragen 27 t/m 30 een en ander in tabelvorm uitgewerkt. Het komt voor dat leerlingen meerdere antwoorden hebben gegeven. Deze meerdere antwoorden zijn meegenomen in deze opsomming (zie ook bijlage 6).

Open vragen behorende bij de factor Motivatie

7. Hoe of door wie ben je enthousiast geworden voor het Going Global programma?	Aantal leerlingen
Docenten	10
Oud Going Global gangers	10
Site en film/foto's	2
School	5
Edukans	2
Familie/vrienden/zelf	8
Overig	3

Tabel 4.25 Factor Motivatie leerlingen vraag 7 (Atema, 2016)

Uit bovenstaande beantwoording van vraag 7 kan worden opgemaakt dat 25 leerlingen door school en oud Going Global gangers enthousiast zijn gemaakt en slechts 4 rechtstreeks door Edukans of hun website.

8. Wat zou jouw motivatie/enthousiasme voor het Going Global programma nog meer kunnen versterken?	Aantal leerlingen
Media/reclame/presentaties	5
Meer mensen enthousiast/delen	6
Standaard invoeren op school	1
Presentatie door oud Going Global gangers	2
Niets nodig voor motivatie	9
Onbekend/weet niet	6
Als je het zelf kan plannen	1
Goed voor persoonlijke ontwikkeling	1
Studie/stage bij Edukans	1
Terugkomdag	1
Nogmaals terug naar of langer verblijf in actieland	3
Actiedag betrekken bij de lessen	2

Tabel 4.26 Factor Motivatie leerlingen vraag 8 (Atema, 2016)

Uit de antwoorden gegeven door de leerlingen op vraag 8 blijkt dat de motivatie volgens 6 leerlingen het meest versterkt kan worden wanneer meer mensen enthousiast zijn en ze het met meer mensen kunnen delen. Verder geven 9 leerlingen aan dat ze geen extra prikkels nodig hebben en 5 leerlingen verwachten dat meer media aandacht, reclame of het houden van presentaties hun enthousiaster zal maken.

9. Wat is jou tegengevallen in het Going Global programma?	Aantal leerlingen
Communicatie met Ghanese kinderen/buddies	4
Mensen minder betrokken	1
Weet niet/niets	21
Het eten	3
Dat ik het land wel erg zal gaan missen	1
Te korte reis	1
Te weinig van natuur gezien	1

Huisvesting	1
Weinig vrije tijd	1
Te weinig spellen (over de streep)	1
De hitte	1

Tabel 4.27 Factor Motivatie leerlingen vraag 9 (Atema, 2016)

Op deze vraag gaven 21 van de 36 leerlingen aan dat hun niets was tegengevallen of dat ze niets konden opnoemen. Verder gaven 4 leerlingen aan een goede communicatie met Ghanese kinderen/buddy's te missen. Ook waren er klachten over het eten (3), de huisvesting (1), de hitte (1), te korte reisduur (1) en dat er te weinig vrije tijd was ingecalculeerd (1). Wat verder opvalt is iemand die aangaf dat het hem wel tegenviel dat hij het land meer ging missen dan dat hij had gedacht.

10. Welke tips heb je voor de Going Global organisatie om het programma te verbeteren?	Aantal leerlingen
Meer (media) aandacht	3
Geen tips	16
Meer eten	1
Betere huisvesting	1
Minder wachttijd	2
Leerlingen selecteren op communicatie	1
Meer spel/met eigen groep	2
Concretere onderwerpen met buddy's	1
Duidelijker voorlichting/voorbereiding/nazorg	4
Actieland betrekken in lessen	1
Thuisblijvende leerlingen ook informeren	1
Meer gezamenlijke activiteiten terug kom dag	1
Vaker actie per jaar i.p.v. slechts 1x	1
Meer interactie met lokale bevolking	1

Tabel 4.28 Factor Motivatie leerlingen vraag 10 (Atema, 2016)

Deze vraag 10 werd door 16 leerlingen beantwoord dat ze geen tips voor verbetering van de organisatie konden geven. Verder gaven 4 leerlingen aan dat ze graag duidelijker voorlichting, voorbereiding en nazorg willen hebben. Bovendien gaf 1 leerling aan concretere onderwerpen met de buddy's te willen, en wil 1 leerling het actieland meer in de schoolles betrekken. Ook kwam een voorstel om meer interactie met de lokale bevolking te hebben. Tevens geven ook hier 3 leerlingen aan voor meer (media) aandacht voor het programma te zorgen, en wil een ander de thuisblijvende leerlingen ook meer informeren. Ook stelde een leerling voor om de Going Global actie vaker dan 1 x per jaar door zijn school te laten houden.

Open vragen Gelegenheid

19b. Wat zijn de voordelen voor de leerling als er ook een docent van de school meegaat naar het actieland (Ghana)?	Aantal leerlingen
Samen actie/presentatie voeren	11
Praten/delen ervaringen van de reis	11
Samen betrokken met docent	7
Steun van docent/vertrouwenspersoon	15
Geen mening	1

Tabel 4.29 Factor Gelegenheid leerlingen vraag 19b (Atema, 2016)

De 36 leerlingen gaven aan dat ze hier zeker voordelen in zagen. Zo zeiden 15 leerlingen dat ze veel steun hadden van de docent en hem/haar in veel gevallen zagen als een vertrouwenspersoon. Het samen presenteren en actie kunnen voeren op school zagen 11 leerlingen als een voordeel maar ook zagen 11 leerlingen het samen kunnen delen en praten over de reiservaringen als een voordeel. Verder vonden 7 leerlingen het fijn om “samen betrokken zijn” met de docent bij het Going Global programma. Slechts 1 leerling gaf aan geen mening hierover te hebben.

20b. Wat zijn de nadelen voor de leerling als er ook een docent van de school meegaat naar Ghana?	Aantal leerlingen
Ongemakkelijk/minder vrij	7
Samen presentatie maken	3
Als je niet goed kan opschieten met docent	4
Dat er niet van iedere school een docent is	1
Dat je relatie met docent verandert	2
Geen nadeel	17
Geen nadeel/alleen maar voordelen	1
Te veel bemoeienis van school + Edukans	1
Je beleeft het niet meer alleen	1
Er wordt werk van je overgenomen	1

Tabel 4.30 Factor Gelegenheid leerlingen vraag 20b (Atema, 2016)

Op deze vraag gaven 17 leerlingen aan geen nadelen te zien en 1 alleen maar voordelen. Verder gaven 7 leerlingen aan zich toch wat minder vrij of wat ongemakkelijk te voelen en geven 4 leerlingen aan dat het wel afhankelijk is of je wel of niet goed op kan schieten met je docent, en geven 2 leerlingen aan dat het gevaar bestaat dat je relatie met je docent na de reis verandert.

21. Wat zou jou kunnen helpen om de actie tot (een nog groter) succes te maken?	Aantal leerlingen
Niets/geen mening	17
Alle leerlingen voor de reis al informeren	1
Media aandacht/meer PR	6
Meer info van Edukans (foto's etc.)	1
Meer tijd	1
Meer leerlingen van school betrekken/laten helpen	4
Goede presentatie (film, foto's)	2

School doet al genoeg	1
Meer steun/organisatie vanuit school voor acties	3

Tabel 4.31 Factor Gelegenheid leerlingen vraag 21 (Atema, 2016)

Wat hier in de beantwoording van vraag 21 opvalt is dat 17 leerlingen aangeven hier geen antwoord op te kunnen/willen geven. Wel geven 6 leerlingen aan dat meer media aandacht en PR bijdraagt aan een groter succes van de actie. Ook geven in totaal 7 leerlingen aan dat hulp van meer leerlingen (4) en meer steun vanuit school (3) hun ook zou helpen.

22. Wat maakt het moeilijk om de actie tot een succes te maken?	Aantal leerlingen
Geen mening/niets	17
Onbekendheid van leerlingen met GG project	3
Desinteresse van leerlingen/mensen	4
Enthousiasme opwekken bij anderen	3
Te weinig tijd	2
Onbegrip	1
Onvoldoende inzet en motivatie van anderen	2
Onvoldoende steun krijgen van anderen	4

Tabel 4.32 Factor Gelegenheid leerlingen vraag 22 (Atema, 2016)

Ook hier bij vraag 22 valt op dat 17 leerlingen hier niets over kunnen zeggen of geen mening hebben. De desinteresse van mensen (4), onvoldoende inzet (2) en onvoldoende steun (4) van anderen maakt het voor 10 leerlingen moeilijk om de actie tot een succes te maken.

Open vragen Capaciteit

27. Hoe kan jij het actie voeren tot een succes maken?	Aantal leerlingen
Zelf enthousiast zijn	9
Anderen motiveren	6
Veel tijd besteden/veel inzet	4
Aantrekkelijke acties op touw zetten	4
Anderen goed informeren/betrekken	10
Actie opzetten: sponsor lopen	1
Creatief zijn	2
Goede presentatie geven	6
School bij de actie betrekken	3
Geen mening	1
Goede PR	2

Tabel 4.33 Factor Capaciteit leerlingen vraag 27 (Atema, 2016)

Uit de antwoorden van vraag 27 komt naar voren dat de leerlingen anderen goed informeren (10) en motiveren (6) maar ook zelf enthousiast zijn over de actie (9), succesfactoren zijn voor het actie voeren.

28. Hoe kan Edukans de betrokkenheid van de scholen verhogen bij het Going Global programma?	Aantal leerlingen
Door meer reclame	7
Door meer presentaties te geven	11
Meer info op school over het GG programma	2
Meer persoonlijk contact	2
Geen mening/geen idee	4
Meer contact met school(-leiding)	3
Zo doorgaan	3
Zorgen dat scholen eerder starten met actievoeren	2
Meer docenten betrekken	2
Meer acties	1
Meer info over actie dag verstrekken	1

Tabel 4.34 Factor Capaciteit leerlingen vraag 28 (Atema, 2016)

Op de vraag wat kan Edukans doen om de betrokkenheid van de scholen te verhogen geven in totaal 25 leerlingen aan dat meer presentaties(11), meer reclame(7), meer info over GG programma (2), meer persoonlijk contact (2) en meer contact met de school(-leiding) (3) zeker zal helpen.

29. Wat zijn de effecten van de vernieuwing (toevoeging van het docenten programma) van het Going Global programma op jullie school?	Aantal leerlingen
Geen effecten/geen mening	23
Goed voor leerlingen mee op reis	1
Mensen gaan er over nadenken	1
Leerlingen luisteren sneller naar docenten	2
Steun voor leerling bij actievoeren	2
Ervaringen delen en uitwisselen tussen leerling en docent	6
Meer betrokkenheid op school	1
Goed voor ontwikkeling leerling en docent	2

Tabel 4.35 Factor Capaciteit leerlingen vraag 29 (Atema, 2016)

Het antwoord op de vraag over de effecten van de vernieuwing is door 23 leerlingen beantwoord met geen mening of nog geen effectesignaleerd. Wel zien 6 leerlingen effect met betrekking tot het delen en uitwisselen van ervaringen tussen leerling en docent.

30. Zijn de scholen dit jaar meer, minder of gelijk aan voorgaande jaren betrokken bij het programma?	Aantal leerlingen
Meer	4
Minder	3
Gelijk	7
Geen mening	16
Onbekend	6

Tabel 4.36 Factor Gelegenheid leerlingen vraag 30 (Atema, 2016)

Ook bij het antwoord van vraag 30 valt het grote aantal leerlingen (16) op die geen mening hebben over de mate van betrokkenheid van hun scholen dit jaar versus voorgaande jaren.

4.2 Resultaten diepte-interviews

De resultaten van de diepte-interviews worden in deze paragraaf weergegeven.

4.2.1 De geïnterviewde

De diepte-interviews zijn met 3 meegereisde contactpersonen en 3 niet meegereisde contactpersonen van 6 verschillende scholen uitgevoerd. Er is gesproken met 5 mannelijke contactpersonen en 1 vrouwelijke contactpersoon. De vrouwelijke contactpersoon valt onder de meegereisde contactpersonen.

4.2.2 Meegereisde contactpersonen

De resultaten van de diepte-interviews zijn eerst in een mindmap verwerkt en zullen aan de hand van citaten per interviewvraag worden toegelicht. Allereerst worden de antwoorden van de meegereisde contactpersonen verwerkt. De volledig uitgewerkte transcripten van de interviews met de meegereisde contactpersonen kunnen worden gevonden in bijlage 7 A. De codering van de diepte-interviews kunnen worden gevonden in bijlage 7 C.

Allereerst wordt er structuur gebracht in de begrippen die tijdens de interviews aan de orde zijn gekomen. De begrippen worden gekoppeld aan de kernthema's die zijn voortgekomen uit de indicatoren van de operationalisatiematrix en de diepte-interviewvragen. Deze toepassing wordt hieronder weergegeven in de mindmap waarin de antwoorden schematisch zijn verwerkt (Verhoeven, 2011).



Vervolgens wordt er per interviewvraag gekeken naar de antwoorden. De kernthema's komen duidelijk naar voren in de interviewvragen en de antwoorden

1. Door naast een leerling ook een docent mee te sturen op Going Global reis sta je samen sterker maar ook heb je allebei een ander verhaal om over te brengen. De leerling spreekt de leerlingen aan en de docent spreekt de docenten meer aan. Herken je dit bij jullie op school?

Alle 3 de contactpersonen geven in de diepte-interviews aan dat door het toevoegen van het World Teacher Light programma twee verschillende verhalen in de school worden gebracht. Zowel het leerlingen verhaal als het docenten verhaal komt naar voren. Contactpersoon 1 bevestigt dit met de volgende uitspraak: "Als docent merk ik dat doordat ik mijn verhaal vertel aan docenten ze een ander beeld krijgen van het programma". "Als docent kan je veel beter je verhaal overbrengen op andere docenten". Contactpersoon 2 geeft dit aan met: "Op het moment dat je terugkomt zijn er meteen

collega's die vragen wat heb je meegemaakt, je hebt meteen dat verhaal. Aan de andere kant de leerlingen die mekaar aanspreken is gedeeltelijk wel waar maar je moet je wel heel goed realiseren dat het netwerk van een leerling gewoon kleiner is dan wat wij hebben als docenten". "Ik heb gewoon mijn 10 klassen weer voor mijn snufferd gehad. En dat zijn dan 10 klassen die ook allemaal vragen van wat heeft u daar dan gedaan? Dus het is niet zo dat docenten praten alleen met docenten en leerlingen alleen met leerlingen". Tot slot geeft contactpersoon 3 aan dat: "Het zijn inderdaad twee verschillende verhalen waarbij een docent daardoor de docenten zich beter kunnen inleven bij wat de leerling gedaan heeft. Aan de anderen kant is het zo dat een docent harder loopt voor een leerling dan voor een collega. Dus het leerlingen verhaal blijft wel het aller belangrijkste". Wel kan volgens contactpersoon 3: "Je kan beter het nut van het programma overbrengen.(...). Dat kun je beter overbrengen als docent".

2. Is het van toegevoegde waarde als een docent mee op Going Global reis gaat en waarom?

In de diepte-interviews wordt door alle 3 de meegereisde contactpersonen aangegeven dat de toevoeging van het World Teacher Light programma als een toegevoegde waarde wordt gezien. Zoals contactpersoon 1 bevestigt met de citaat: "Ja daar ben ik zeker van overtuigd omdat je als docent veel beter je verhaal kan overbrengen op andere docenten". Daarnaast horen ook meerdere collega-docenten de verhalen, oftewel ontvangen de collega-docenten directere informatie van de meegereisde contactpersoon. Contactpersoon 2 geeft dit aan met de volgende citaat: "Aan de andere kant horen de docenten van ons vrij snel het verhaal, van ons als docenten die mee geweest zijn. En daardoor stellen ze ook meteen weer vragen aan de leerlingen die mee geweest zijn". Contactpersoon 2: "We waren nog geen twee dagen terug of toen stonden we al voor een team in een rapportvergadering, tussen de middag was het halve team bijeen om een beetje ons verhaal te horen. Ja weet je daardoor heb je gewoon veel meer directere informatie". Verder geeft contactpersoon 2 aan: "Doordat er nu een groter team bij betrokken is geweest, weliswaar niet bij het organiseren van de actie, maar wel in ieder geval naar de nieuwsgierigheid. De nieuwsgierigheid naar collega is toch anders dan de nieuwsgierigheid naar een leerling die op pad is geweest".

3. Uit de enquête is gebleken dat ondanks als je als docent mee op Going Global reis bent gegaan, het lastig blijft om collega's en directieleden te betrekken bij het Going Global jaar en de acties. Hoe ervaar jij dit op jullie school?

De meegereisde contactpersonen geven op deze vraag verschillende antwoorden. Zo geeft contactpersoon 1 aan een verschil per vaksectie te merken: "Ik merk ook zeker bij de gymsectie, zoals je weet kom ik daar ook vandaan, dat ze sneller enthousiast zijn en willen meehelpen met de acties". Ook contactpersoon 3 merkt een verschil op namelijk: "Ik merk ook van docenten die in het verleden zijn mee geweest dat die ook actiever helpen". Contactpersoon 2 geeft aan dat: "Ligt ook wel aan het sfeertje in het team en hoe ga je ergens voor".

Vervolgens geeft contactpersoon 1 een aantal redenen waarom het lastig blijft om collega-docenten en directieleden te betrekken: "Omdat ik denk ik nu al 100 uren kwijt ben voor de organisatie en hier niet voor betaald krijg, willen veel docenten het niet doen". En met: "Wel geven we voor klassen een presentatie maar lang niet alle docenten komen met hun leerlingen omdat ze geen lesuitval willen(...)". Daarnaast geeft contactpersoon 1 aan dat: "Ik niet iedereen kan bereiken". Contactpersoon 3 geeft een mogelijke oorzaak waarom je niet iedereen kan bereiken op een school: "Als je op zo'n grote school werkt zoals ik werk, kijk binnen mijn team ben ik prima in staat om mensen enthousiast hier voor te krijgen maar als je dan een laag verder gaat, volgende team enzovoort hebben minder binding met je. En kijk leerlingen lopen er ook tegenaan. In hun klas krijgen ze het prima voor elkaar maar daarbuiten wordt het al lastiger. En je gaat het onderwijs in voor de leerlingen dus het feit dat leerlingen meegaan wordt toch belangrijker gevonden dan dat een collega meegaat".

Daarnaast geeft contactpersoon 1 aan hoe het met motivatie van de directie is gesteld: *"Ik ben al meerdere malen met mijn directie in gesprek geweest maar dit heeft geen verschil gemaakt. Ze zijn niet zo gemotiveerd voor Going Global als ik"*. Contactpersoon 2 daarentegen geeft aan wel: *"Volledig gesteund door de directie en teamleiding. Dus dat is wel prettig hier op school dat de leidinggevenden er ook echt voor gaan"*. De reden hiervoor die contactpersoon 2 aangeeft is dat: *"ze hier wel betrokken zijn omdat het ook gewoon iets is wat bij de identiteit van de school hoort en wat ook vanaf het begin af aan duidelijk is"*. Contactpersoon 3 haakt ook in op de identiteit van de school: *"Kijk ik zit in die zin ook een beetje op een speciale school, we hebben natuurlijk internationaal een wereldschool. Dus dat is ook wel echt verbonden aan onze school en wat we dus ook wel echt willen is iets geven aan de landen waar het minder is, dat mag bij ons wel echt een onderdeel zijn"*. Tot slot geeft contactpersoon 3 als advies: *"Kijk als bijvoorbeeld in het managementteam de 2 leerlingen zou men niet laten vertellen wat ze gedaan hebben dat komt beter over dan dat ik het zelf doe. En dat heeft ermee te maken dat toch altijd nou ja oké de feeling met die leerlingen hebt natuurlijk"*.

4. Nu je zelf mee op reis bent gegaan, wat zou jij als verbeterpunt meegeven om de betrokkenheid te stimuleren bij collega's en directieleden om meer steun te krijgen?

Alle drie de contactpersonen geven een landelijke Edukans dag als grootste verbeterpunt aan om de betrokkenheid te stimuleren. Dit wordt in vraag 5 verder uitgewerkt. Verder wordt er door twee contactpersonen aangegeven om langer de tijd te hebben voor de acties. Contactpersoon 3 bevestigt dit met de citaat als volgt: *"Als je iets langer de tijd er voor hebt (...) daardoor begint het al een beetje te leven"*.

5. Uit de enquête is gebleken dat docenten, collega's en directieleden Going Global te veel tijd vinden kosten. Hoe ervaar jij dit op jullie school? Krijg je genoeg tijd voor de organisatie? En hoeveel tijd zou je willen hebben?

Eén van de 3 meegereisde contactpersonen geeft aan dat de organisatie veel tijd kost. Contactpersoon 1 geeft dit aan met: *"Ik denk dat ik er wel 100 uur heb ingestoken"*. De oorzaken hiervan zijn de: *"Die 100 uur is over het hele jaar, we hebben verschillende grote acties georganiseerd"*. En: *"Ik krijg geen vrije dagen of extra uren uitbetaald dus ik moet alles in mijn vrije tijd doen"*. Dit omdat: *"Nou de directie heeft op een gegeven moment besloten dat je als docent er ook taken naast je vak hebt omdat anders echt uren tellen was. 10 voor dit, 20 voor dat en dat wilden ze niet meer"*. Verder geeft contactpersoon 1 aan dat: *"Ik kan wel een aantal presentaties doen en het overbrengen maar niet in alle klassen. Daar krijg ik geen uren voor en andere docenten zullen dus zelf ook wat moeten vertellen over Edukans"*. Zowel contactpersoon 1 als 3 geven als advies om de organisatielast bij de scholen/contactpersonen te verminderen door een Edukans actie dag te organiseren. Contactpersoon 1 geeft dit aan met de citaat: *"Dat de organisatielast minder wordt doordat Edukans bijvoorbeeld een actie organiseert"*. En contactpersoon 3 voegt hier aan toe: *"Je zou de scholen er zeker mee ontlasten en mijn advies blijft daarin doe een sportieve actie. Een loopactie is prima"*. Contactpersoon 2 geeft aan: *"Nou voorgaande jaren hadden we echt een commissietje ook van 5 man, eigenlijk een beetje hetzelfde als we nu hebben gedaan, qua organisatie comité maar dan ben je altijd via via betrokken en nu was je als organisatie comité ook rechtstreeks betrokken"*. Daarnaast geeft contactpersoon 2 aan dat ze in plaats van een nacht actie een overdag actie dit jaar organiseren omdat *"dat prettiger is voor het team"*. Wel brengt de school van contactpersoon 2 nog voldoende geld op: *"Het meeste geld brengen wij op door een sponsoring dus dan moet je wel een sponsoractiviteit hebben die staat. En dat was altijd het nacht component en dat was nu een triatlón"*. De commissie van contactpersoon 2 heeft hier voor gekozen omdat dit prettiger is voor de commissie. Een ander voordeel dat contactpersoon 2 aangeeft, die samen met een collega-docent op reis is geweest, is: *"Samen en dat is ook wel heel handig. Je gaat ook met z'n tweeën die actie doen. Kijk X en ik zijn redelijk aanvullend aan mekaar"*. Verder geeft contactpersoon 2 aan dat: *"Die Fancy Fair doe je voor de sjeu en voor de bekendheid en voor dat soort dingen en achteraf heeft het ook nog aardig wat opgebracht. Achteraf heeft het ook nog wat opgeleverd, ik geloof 2,5/3 duizend euro maar voor het echte geld moet je bij die sponsor actie zijn hier"*. Daarnaast kiest de school van

contactpersoon 2: *“Ja wij kiezen er echt voor ons te concentreren op 1 dag”. Contactpersoon 2 geeft aan: “We krijgen 15 uur voor die commissie en dat krijgen we elk jaar en normaal doe je daar alleen de Paas- en Kersvieringen en een paar ja... Maar weet je dit is ook iets dat in jezelf moet zitten, je wordt ook in zo’n commissie gevraagd en dat wordt ook gedaan omdat je een maatschappelijk hart hebt en betrokken bent”. Daarnaast geeft contactpersoon 2 als advies: “Iets langere periode om je acties te kunnen houden. Want we zitten nu wel als ik collega’s spreek, andere collega’s zeg maar niet van deze school, die zitten echt met een soort tijdsdruk en met een soort verhoogd verantwoordelijkheidsgevoel”.*

Contactpersoon 3 geeft wel aan dat: *“De organisatielast ligt wel bij ons”. Maar “Als je school meewerkt is het goed te doen in mijn beleving”. Verder geeft ook contactpersoon 3 aan dat: “Wat wij hier geleerd hebben door de jaren heen is dat je kan heel veel kleine acties doen maar uiteindelijk is 1 grote actie het effectiefst. En het liefst een sportieve actie”. Verder geeft contactpersoon 3 aan dat- “Als grote school kan je het in principe af door 1 strakke actie te organiseren als het een sportieve actie is haal je er geld mee op en ben je klaar en kun je doen wat je wilt. Maar je bewustwording neemt daarmee af”.*

6. Uit de enquête kwam naar voren om: *Leerlingen verantwoordelijkheden te geven voor het zelfstandig organiseren van acties (een commissie aanstellen) en ook de mogelijkheden geven om die uit te voeren. Denk je dat dit op jullie school mogelijk is? Of een commissie van docenten? En zal dit meer ruimte en tijd geven om de betrokkenheid bij collega’s en directieleden te stimuleren?*

Twee contactpersonen van de drie geven aan dat een leerlingencommissie moet worden aangestuurd en dat daardoor de organisatie toch altijd bij de docent terecht komt.

Contactpersoon 2 geeft dit aan met: *“Hoe je het ook went of keert uiteindelijk komt de organisatie toch bij docenten terecht. Je kan wel leerlingen hebben, uhh en dit klinkt heel flauw ik wil ze niet te niet doen maar als je met leerlingen gaat werken, die hebben altijd honderdduizend ideeën en je moet op een gegeven moment een punt zetten en zo gaan we het doen en dan kan je wel mensen betrekken”.* -

7. *Vind je het nodig dat Edukans meer in gesprek moet gaan (meer acquisitie moet doen) met je directie of doe je dit liever zelf of allebei?*

Hier worden wisselende antwoorden op gegeven. Zo geeft contactpersoon 1 aan het prettig te vinden als Edukans in gesprek gaat met de directie. Contactpersoon 2 geeft aan dat dit niet nodig is als de band onderling al goed is. Dan kunnen de docenten dit zelf doen mocht dit nodig zijn.

Contactpersoon 1: *“Ik denk dat het goed is als Edukans in gesprek gaat met de directie en ze ook duidelijk maakt hoe belangrijk de jaarplanning is”.*

8. *Uit de enquête is gebleken dat leerlingen en collega’s misschien “actie moe” zijn. Hoe ervaar jij dit op jullie school? Hoe vaak denk jij dat Going Global moet plaatsvinden (jaarlijks, 1x in 2, 1x 3 jaar)?*

Contactpersoon 1 geeft inderdaad aan dat er “actie moeheid” heerst: *“Wij doen al 1 keer in de 4 jaar mee maar toch denk ik inderdaad dat leerlingen en collega’s de acties een beetje zat zijn, omdat we elk jaar ook met een andere grote actie meedoen waar iedereen zelf een goed doel mag kiezen. Contactpersoon 2 noemt juist: “Wij hebben er bewust voor gekozen om elke 4 jaar zo’n grote actie met Edukans te doen. En ja, en we weten gewoon heel goed wat het inhoudt en wat er bij komt kijken”. Contactpersoon 3: “In principe doen we om het jaar mee. Of eigenlijk in 5 jaar doen we 3 keer mee. Daar komt het op neer”. Verder geeft contactpersoon 2 als advies aan dat je keuzes moet maken als school: “Ik denk dat het er echt mee te maken heeft, als ik sommige scholen zie die doen met de kerst mee aan Serious Request, die doen met de Pasen met één of andere kerk, die doen Going Global en die doen dat”. Daarnaast geeft contactpersoon 2 ook aan dat afwisseling belangrijk is: “Ik denk sowieso dat elke school een afweging moet maken in ga je elk jaar voor het zelfde of ga je.. Kijk ga je elk jaar voor hetzelfde..., als ik volgend jaar hier weer sta van hé we gaan volgend jaar weer met*

Edukans op pad dan krijg ik heel snel vanuit het team pfoe alweer Edukans.”. Een andere reden dat contactpersoon 2 aangeeft wat van belang kan zijn is de regio: “Maar ik denk ook dat de regio waar onze school in staat hoor, wij zitten ook nog wat meer in de biblebelt enne dat is ook wel weet je...ja dat nog veel mensen bewust met dat soort dingen bezig zijn”. Contactpersoon 3 geeft als advies: “Mijn advies zou echt zijn realiseer je dat bepaalde acties gewoon maar eigenlijk ook wel richting Going Global, gewoon niet effectief zijn”.

9. Heb je verder nog tips om de betrokkenheid op scholen te verbeteren?

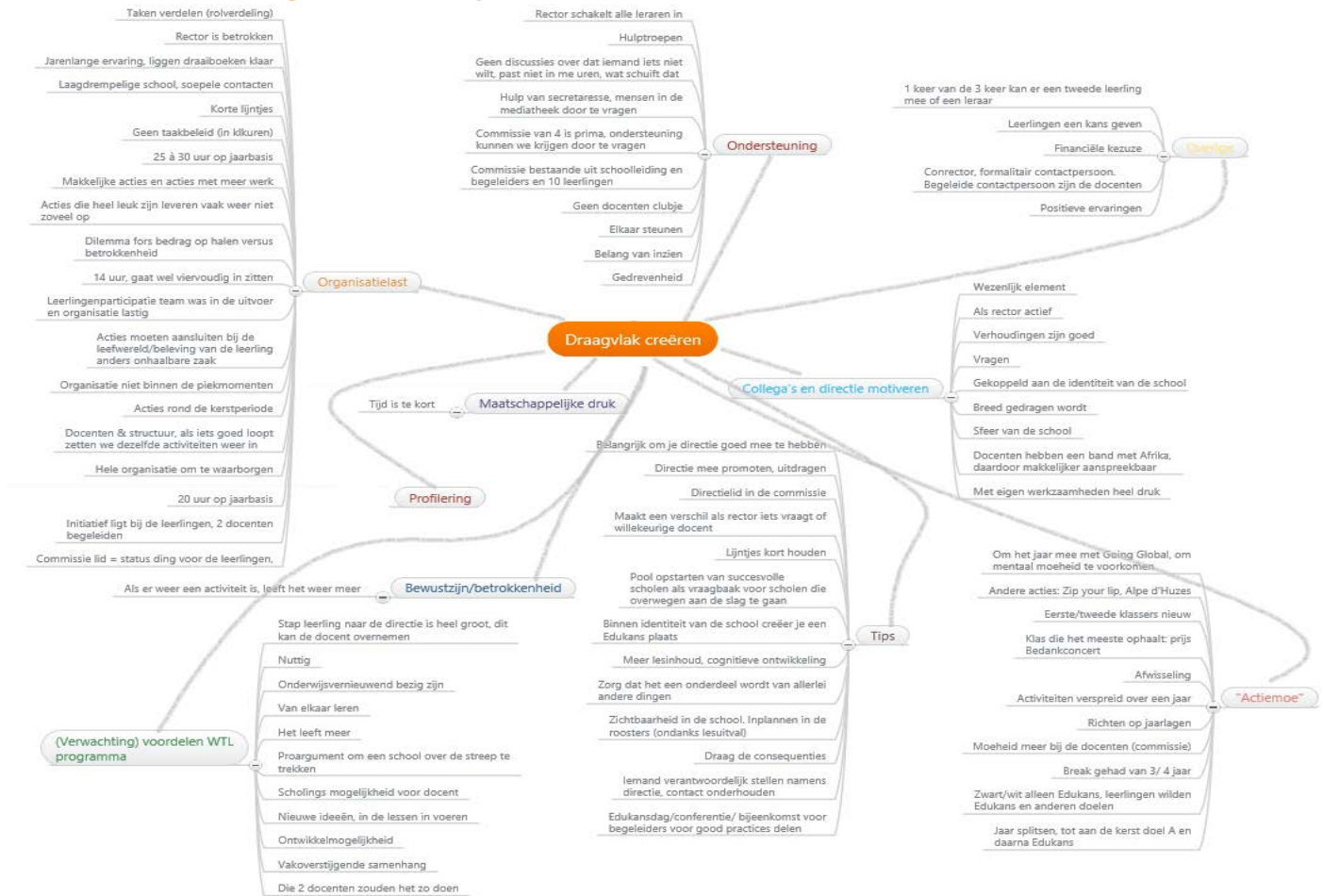
Twee van de drie contactpersonen geeft aan dat Edukans een landelijke actiedag moet organiseren die op alle scholen kan worden uitgevoerd: Contactpersoon 1 bevestigt dit met citaat: *“Ik zou voorstellen dat de medewerkers van Edukans een actiedag organiseren, die ze ook op meerdere scholen kunnen doen. (...) Ik merk toch dat als docenten iets over Edukans moeten vertellen dat dit minder goed overkomt dan als iemand dat van buitenaf doet. Dat spreekt toch meer aan”*. Bijkomend effect volgens de contactpersonen is dat de organisatielast minder wordt en er meer landelijke bekendheid ontstaat. Daarnaast kan Edukans zijn PR sterk opvoeren.

Contactpersoon 2 richt zich meer op het duo-aspect. Zodat je samen sterker staat, meer steun aan elkaar hebt en elkaar kan aanvullen met organiseren: *“Je kan je ook als duo aanmelden maar dan moet je zelf dus wel betalen”*. Daarnaast kan het tijdstip van de reis ook invloed hebben volgens contactpersoon 2. Als er meer tijd is voor de acties kan er meer betrokkenheid worden gecreëerd.

10. Heb je nog advies om meer scholen te laten deelnemen en dat ze blijven deelnemen aan Going Global programma?

Eén van de contactpersonen gaf aan dat profilering voor scholen belangrijk is en dat het programma Going Global van Edukans hier aan gekoppeld kan worden. Contactpersoon 3 bevestigt dit met het volgende citaat: *“Scholen zouden dat moeten koppelen aan een soort profilering en dan bereik je er wat mee: wij staan ook voor een betere wereld”*.

4.2.3 Niet meegereisde contactpersonen



1. Door naast een leerling ook een docent mee te sturen op Going Global reis sta je samen sterker maar ook heb je allebei een ander verhaal om over te brengen. De leerling spreekt de leerlingen aan en de docent spreekt de docenten meer aan. Herken je dit bij jullie op school?

Twee van de niet meegereisde contactpersonen geven aan positieve geluiden te hebben gehoord over het World Teacher Light programma en zien het als een goede toevoeging. Wel geeft contactpersoon 5 een voordeel maar ook een struikelblok aan: "(...) om die bewustwording nog beter te kunnen overdragen het enige wat voor de school een struikelblok is, is meer het feit van de kosten het blijft toch geld van de overheid wat geïnvesteerd wordt in zo'n reis voor zo'n leerling die de school dan wel mee begroot om dan nog een extra docent elk jaar mee te laten gaan dat wordt dan een te grote kostenpost dus ze zeiden op zich geen bezwaar mits het er natuurlijk rooster technisch inpast, zodat er lessen worden opgevangen of dat zij de kosten zelf betalen of bij elkaar sprokkelen of van het Going Global ophaal bedrag even wordt bekostigd, want wij zien daar wel een meerwaarde in ook voor bepaalde activiteit die wij dan ook organiseren elk jaar, de benefiet avond". Eén contactpersoon daarentegen geeft aan net zoveel te verwachten van de leerling en staat daarom niet onmiddellijk te juichen bij het meesturen van een docent. Contactpersoon 4: "(...) Of dat een positieve impuls geeft voor de betrokkenheid binnen school als 1 docent mee zou gaan dat weet ik niet. Ik verwacht eigenlijk zeker zoveel van leerlingen wat dat betreft". Daarbij geeft de contactpersoon aan dat: "Ik sta niet onmiddellijk te juichen bij van een docent van ons is, gaat 2 weken meelopen op een school in Afrika, en even cru gezegd, ik ben hem dan ook 14 dagen kwijt, hé wat doe ik dan met die lessen in die 14 dagen, dat is al wel even een lastige".

2. Is het van toegevoegde waarde als een docent mee op Going Global reis gaat en waarom?

Twee niet meegereisde contactpersonen verwachten dat het meesturen van een docent van toegevoegde waarde is. Zo geeft contactpersoon 5 aan dat: *“De stap van de leerling naar de directie is gewoon heel groot en laat staan dat ze nog geen eens weten wie de directrice bij wijze van spreken hier op school is (...) En ik denk toch dat met een docent, die staat middenin de docentengroep die is aanspreekbaar die kan ook vice versa de collega’s weer verder enthousiasmeren om mee te doen of te doneren of naar een benefiet avond te komen bij wijze van spreken en ik denk die staat ook wat dichterbij de directie en daar heb je dan weer zo’n mooie overbrugging die dan wel benut kan worden. (...)”*. Daarnaast geeft contactpersoon 5 aan dat: *“In 2011 hadden we 8.500, 9000 en een jaar later zaten we op 11 en ik denk wel dat.... ja absoluut gewoon om die beelden over te dragen. Ik had een fotoboek gemaakt en die heb ik laten zien in de personeelskamer en en dan zie je ook dat het meteen ja meer leeft”*. Contactpersoon 6 vindt het vooral belangrijk dat de docent terug komt met nieuwe ideeën. Contactpersoon 6: *“Ik zou louter doen omdat ik ook nog met onderwijsontwikkeling bezig ben los van Edukans. En ik hier opeens een scholingsmogelijkheid voor een docent zie (...)”*.

3. Uit de enquête is gebleken dat ondanks als je als docent mee op Going Global reis bent gegaan, het lastig blijft om collega’s en directieleden te betrekken bij het Going Global jaar en de acties. Hoe ervaar jij dit op jullie school?

Alle drie de contactpersonen geven aan dat ze geen problemen hebben met ongemotiveerde collega’s of directieleden. Ze worden allemaal gesteund. Contactpersoon 4 bevestigt dit met: *“Ik hoor geen enkele leraar zeggen van daar heb ik geen zin in of zo. Nee dat is gewoon dat hoort bij onze school dat is een wezenlijk element bij ons dat doen we gewoon op de X. (...) Going Global is hier binnen de school een absoluut iets waarvan nee dat vinden we allemaal belangrijk en daar doen we allemaal aan mee. Daar speelt wel in mee dat ik als rector daar ook actief in ben. (...)”*.

Contactpersoon 5 geeft dit aan met: *“We hebben een docenten groep die sowieso al banden hebben met Afrika omdat ze daar zelf gewoond hebben of ze daar een daar toch soort van band mee hebben. Geweldig vinden, op vakantie gaan, naar Kenia bijvoorbeeld Is niet hetzelfde als de gebieden die bezocht worden door Edukans maar laat het hartje wel sneller kloppen en dat maakt het voor ons wel een stuk makkelijker om die mensen aan te spreken om te helpen bij de activiteiten of in te zetten voor bepaald onderdeel”*.

4. Denk je dat als je mee op reis was gegaan, er meer betrokkenheid zou komen bij collega’s en directieleden?

Alle drie de contactpersonen geven aan dat de steun van collega’s en directieleden goed is. Contactpersoon 4 geeft dit aan met: *“Als de werving in gang wordt gezet om een verslaggever te werven dan schakel ik gewoon alle leraren al in (...) Ik schakel meestal wat hulptroepen in (...) Dus ja zo vind ik dat je de dingen moet doen en dan gaat het ook soepel dan heb je helemaal geen probleem met dat iemand iets niet wil of het past niet in m’n uren of wat schuift dat ofzo die discussies hebben wij helemaal niet”*.

5. Uit de enquête is gebleken dat docenten, collega’s en directieleden Going Global te veel tijd vinden kosten. Hoe ervaar jij dit op jullie school? Krijg je genoeg tijd voor de organisatie? En hoeveel tijd zou je willen hebben?

Alle drie de niet meegereisde contactpersonen geven aan dat het inderdaad een hele organisatie is maar als je genoeg steun, een duidelijke taakverdeling maakt en ervaring hebt is dit goed te doen. Dit komt mede door het vormen van een commissie wat contactpersoon 4 bevestigt: *“Ik heb hier een commissie van 3 mensen en de leerling die meegaat en die doet ook mee dan in de acties. Maar er zijn zeg maar 2 docenten en ik die in feite de commissie vormen die zitten bij de gesprekken. Ik doe eigenlijk het meeste van de PR ook daar rond omheen. (...). Nou de feitelijke begeleiding van de leerling rond de reis dat doen die 2 docenten. We hebben een beetje een rolverdeling. Bij het opzetten van de acties dan verdelen we de rollen een beetje. Ik..maar ik ben daar wel nadrukkelijk dus bij betrokken en nogmaals ik denk dat dat dus heel belangrijk is voor het welslagen van iets in de school*

(...) Wij doen dit al zoveel jaren ik heb gewoon de draaiboeken van vorige jaren nog liggen". Daarnaast geven alle niet meegereisde contactpersonen aan dat een leuke actie vaak niet het meeste oplevert. Contactpersoon 4: "Onze ervaring is wat heel leuk is vaak weer niet zoveel oplevert (...) uiteindelijk moet je ook zo'n fors bedrag bij elkaar zien te krijgen, en dat lukt wel hoor omdat we het in twee jaar doen en in het tussenjaar hebben we ook af en toe wel iets wat wat oplevert dus dan halen we het wel. Maar ja met dat dilemma zit je inderdaad wel een beetje mee".

Contactpersoon 5 geeft aan dat: "Het organiseren vind ik geen probleem, al moet het niet binnen de piekmomenten komen want dan heb je te maken met rapportvergaderingen en besprekingen en dan heb je nog een actie wat je nog verder moet afronden, dat vind ik wat minder. Maar als eenmaal de actieweer bezig is, dat is alles weer goed. Maar dat ligt dan meer aan mezelf dan aan".

6. Uit de enquête kwam naar voren om: Leerlingen verantwoordelijkheden te geven voor het zelfstandig organiseren van acties (een commissie aanstellen) en ook de mogelijkheden geven om die uit te voeren. Denk je dat dit op jullie school mogelijk is? Of een commissie van docenten? En zal dit meer ruimte en tijd geven om de betrokkenheid bij collega's en directieleden te stimuleren?

Contactpersoon 5 geeft aan hier: "Zijn we ooit mee begonnen, leerlingenparticipatie team, dat op zich redelijk succesvol was maar in uitvoer en organisatie enorm lastig werd puur vanwege het feit je hebt met een hele groep leerlingen te maken die verschillende roosters hebben, niet altijd even goed inzetbaar maar ook niet altijd even goed hun taak volbrengen dus daar moet je dan weer achteraan dus hebben we uiteindelijk voor gekozen, sinds de laatste leerling weg is gegaan omdat een beetje te laten varen". Contactpersoon 6 geeft aan dat de organisatie bij de leerlingen ligt en dat de docenten ze ondersteunen. Dit wordt bevestigd met de volgende citaat: "Ze zijn met z'n tweeën en ze hebben een goede doelen commissie. Leerlingen die fanatiek, enthousiast en betrokken zijn en bij ons is het zo dat (...) het initiatief bij de leerlingen ligt. Het moet uit de leerlingen komen en dan heb je twee docenten. Het is anders dan dat je zegt nou veel werk voor die 2 mannen moeten zij zo allemaal een avondje... maar zoveel hoeven zij ook niet te doen anders dan dat zij de aanjagers zijn, de backrobs zijn van de groep".

7. Vind je het nodig dat Edukans meer in gesprek moet gaan (meer acquisitie moet doen) met je directie of doe je dit liever zelf of allebei?

Alle drie de contactpersonen zijn er over eens dat een gesprek bij hun met de directie niet nodig is. Contactpersoon 5 bevestigt dit met: "Nee ik denk tuurlijk Edukans kan het proberen, maar ik denk dat weinig directieleden daarop zitten te wachten. Dat iemand van buitenaf zoals ik hier op school denk van, denk ik dat ze niet op iemand zitten te wachten van buitenaf, van Edukans, die ons komt vertellen wat wij moeten doen".

8. Uit de enquête is gebleken dat leerlingen en collega's misschien "actie moe" zijn. Hoe ervaar jij dit op jullie school? Hoe vaak denk jij dat Going Global moet plaatsvinden (jaarlijks, 1x in 2, 1x 3 jaar)?

Alle drie de contactpersonen geven aan dat afwisseling en het verspreiden van de acties over het jaar en bij verschillende jaarlagen erg belangrijk is.

Contactpersoon 4 geeft dit aan met: "Wij doen om het andere jaar mee met GG. Dat hebben van tevoren met opzet zo gedaan om te voorkomen dat je mentaal moeheid krijgt. Want als je het elk jaar doet ja dan is het wel elk jaar veel. Wij hebben daarnaast in de school ook altijd een actie voor Zip your lip waar we aan meedoen dus dat heb je dan ook al, dus het moet ook niet allemaal teveel worden. En we hebben ook iets met Alpe d'Huzes gedaan en zo dus weet je zulk soort dingen. Kijk als je om het andere jaar mee doet dan zijn de eerste en de tweede klassers zijn nog echt nieuw enne mijn ervaring is dat die dat geweldig vinden".

Contactpersoon 5 geeft dit aan met: *“Omdat je de activiteiten verspreidt over een jaar, heb je niet constant dat hele Edukans naar voor komt aan de andere kant richten wij ons ook op jaarlagen. (...)”*

Wel geeft contactpersoon 5 aan dat: *“Inderdaad dus dan verspreid je dat en dan heb je ook niet zo gauw van oh weer, wat je wel krijgt is van oh dat hadden vorig jaar ook want dat herken ik, dat wel maar niet de moeheid. De moeheid is meer bij de docenten, ieder geval bij de groep zelf gewoon om gemotiveerd te blijven”.*

9. Heb je verder nog tips om de betrokkenheid op scholen te verbeteren?

Contactpersoon 4: *“Het is heel belangrijk dat je je directie goed mee hebt. Die moet er ook echt achterstaan en het mee promoten en mee uitdragen want het maakt natuurlijk heel erg uit of ik als rector naar al mijn personeelsleden een mail stuur (...) of een willekeurige docent doet dat. Ik denk dat dat binnen nog al wat scholen uitmaakt. En daarom zeg ik ook altijd tegen andere scholen, ik heb ook wel eens een schoolleiding gehad die een keer belde met ons, van hoe doe je dat. Dat altijd benadrukt, van zorg dat er een goede lijn is met de directie van de school. Als het kan een directielid in de commissie”.*

Contactpersoon 5 : *“Ik denk gewoon meer uit de directie de scholen hebben een bepaalde identiteit. En binnen die identiteit creëer je ook een Edukans plaats, maar dat moet wel vanuit directie komen daar moet een beeld bij gevormd worden en er moet ook iets op papier komen en en ik denk dat dat een start punt, lijkt me is. Wij hebben ervoor gekozen om Edukans binnen die identiteit te plaatsen dus iedereen weet hier op school dat Edukans bij de identiteit hoort burgerschap, naastenliefde allemaal van dat soort kernwoorden...normen en waarden en dat werkt prima. En dan vanuit daar verder bouwen. Maar als dat er al niet is en het blijft een losse groep mensen die of dan te weinig uren hebben, dan gaat het niet werken. Edukans kan een hoop doen maar die kan meer doen op het aanleveren van materialen en het ondersteunen van die identiteit en dat is ook wat ze nu doen. Er zijn posters, er is een vlag er is.. dus”.*

Contactpersoon 6: *“Dus mijn advies zou inderdaad zijn aan een school die het lastig heeft, die het moeilijk heeft, bedt het in. Draagvlak is te politiek correct maar zorg dat het een onderdeel wordt van allerlei andere dingen. Anders moet je Edukans gaan verdedigen en dat dat red je niet”.*

10. Heb je nog advies om meer scholen te laten deelnemen en dat ze blijven deelnemen aan Going Global programma?

Contactpersoon 4: *In ieder geval scholen die aan het opstarten zijn dat die hun woorden kunnen doen met de scholen die het al doen wat komt er allemaal bij kijken en hoe doe je dat. Dat je zeg maar een soort pool hebt van scholen die het al een aantal jaren succesvol doen die als vraagbaak kunnen dienen voor scholen die het overwegen om aan de slag te gaan.*

Contactpersoon 6 geeft aan: *“Wat ik me wel zou kunnen voorstellen maar misschien is dat er al, wat ik me wel zou kunnen voorstellen is een Edukansdag/-conferentie/-bijeenkomst voor de begeleiders. Of de scholen dan, niet de kindertjes want als je zegt good practices, het werkt natuurlijk als een trein als je elkaar gewoon zoals wij nu ook, treft. Waar ben jij nu mee bezig dus ik zou me kunnen voorstellen dat Edukans zegt nou we hebben een conferentiedag, maken het groot of hebben een middagprogramma voor alle begeleiders, biedt dan even iets leuks en laat het vooral share share zijn”.*

5. Analyse

In hoofdstuk 4 zijn de resultaten van de enquêtes en diepte-interviews gepresenteerd. In dit hoofdstuk worden eerst de kwantitatieve gegevens geanalyseerd en vervolgens de kwalitatieve gegevens.

5.1 Analyse theorie en enquête

Om draagvlak voor het Going Global programma 2016 te kunnen meten is er gekozen voor het veelgebruikte Triade model. Het gedrag van mensen is de kern van draagvlak. Het Triade model is daarom uitermate geschikt als meetmodel, want het is een verklarend denkmodel dat uitgaat van drie vaste en noodzakelijke oorzaken van gedrag, namelijk de zogenoemde Triade-factoren: *Motivatie*, *Capaciteit* en *Gelegenheid* (Poiesz, 1999, p. 17).

Om gedragsverandering te realiseren moet iemand of een groep volgens deze theorie op al deze drie factoren goed scoren. Alleen als alle drie Triade-factoren in samenhang met elkaar goed scoren zal het gewenste gedrag gerealiseerd worden. De kans op het gewenste gedrag wordt uitgedrukt in een Triade-score en is het resultaat van de drie factoren: $\text{Motivatie} \times \text{Capaciteit} \times \text{Gelegenheid}$. Hoe hoger de Triade-score hoe groter de kans op het gewenste gedrag. De maximale T-score die te behalen is bedraagt 1,0. Hierbij scoort de persoon of groep op alle drie de factoren een 1,0 = 100%.

Per onderzoeksgroep worden de uitkomsten besproken en geanalyseerd.

5.1.1 Deelnemende docenten

Wat opvalt bij de onderzoeksgroep “deelnemende docenten” (N = 15) is dat de factor *Motivatie* met een waarde van 0,91 op een schaal van 1,0 hoog scoort t.o.v. de factoren *Capaciteit*(0,72) en *Gelegenheid* (0,71).

Het merendeel van de deelnemende docenten (13 van de 15) vindt het belangrijk om anderen te helpen en hebben daarom deelgenomen aan het Going Global programma. Zoals Hermans (1977) al benoemde is het helpen van anderen een motief die een bepaalde behoefte bevredigt. Behoeft is nauw verbonden met motivatie. Er zijn meerdere soorten behoeften, maar de behoefte om goed te doen valt onder objectieve behoeften. *“Dit zijn behoeften die voor iedereen dezelfde betekenis hebben en kunnen daarom vrij specifiek worden aangeduid”* (Nederstigt & Poiesz, 2014). Ook de behoefte om van andere culturen te leren en om zichzelf te blijven ontwikkelen scoort hoog bij de deelnemende docenten (14 van de 15 docenten). De redenen waarom de docenten zich hebben opgegeven voor de reis naar Ghana is divers. Wat opvalt is dat het merendeel van de docenten reeds op een of andere manier ervaring heeft met het programma of informatie heeft ontvangen van school of collega's of oud deelnemers (63%) en dat 27 % is geïnformeerd of gemotiveerd door de website of medewerkers van Edukans. Hieruit blijkt dat de docenten zich goed hebben laten informeren over de reis en zegt dit ook iets over de mate van hun hoge motivatie, hetgeen we ook weer terugzien in de hoogte van de Motivatie score. Dat de score op Motivatie niet 1,0 (=100%) is kan verklaard worden uit het feit dat nog niet iedere docent in de praktijk op alle terreinen 100% gemotiveerd is, hetgeen ook tot uiting komt in de score.

De factor Capaciteit scoort 0,72 op een schaal 1,0 en scoort daarmee als tweede onder de deelnemende docenten. Kenmerkend hiervoor is dan ook het feit dat slechts 7 van de 15 docenten aangeven te weten hoe hij/zij collega's en de directie weet te motiveren voor het Going Global programma en de acties. Dit betekent dat de docenten nog onvoldoende bagage of kennis hebben (mentale capaciteit) om het programma goed voor het voetlicht te brengen. Ook werd door enkele docenten aangegeven dat vanuit Edukans de schooldirectie meer kan worden geïnformeerd, zodat zij hun enthousiasme en belang van Going Global beter aan de collega-docenten kunnen overbrengen dan een willekeurige docent.

Verder zijn 7 van de 15 docenten er bij vraag 25 nog niet van overtuigd dat de actiebereidheid op school versterkt zal worden door het meegaan van hun als docent naar Ghana. Bij open vraag 30 waarin wordt gevraagd: Zijn de scholen dit jaar meer, minder of gelijk aan voorgaande jaren betrokken bij het GG programma?

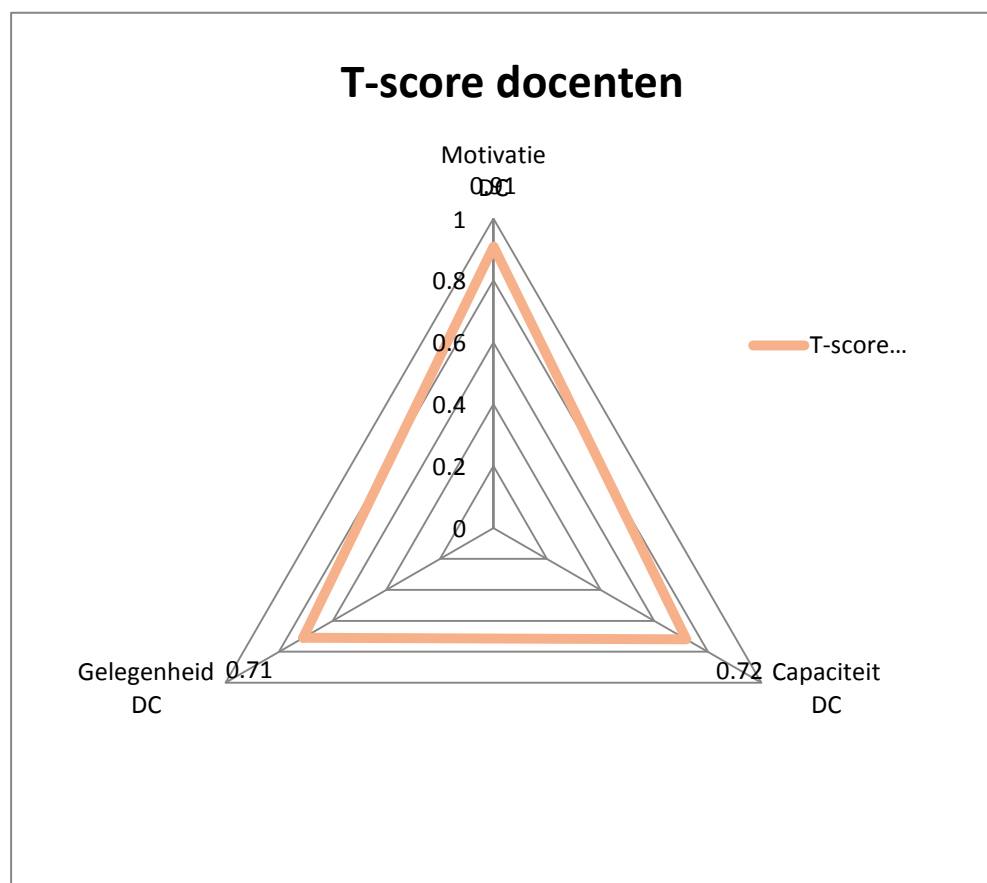
Hierop hebben van 8 van de 15 docenten niets aangegeven, 3 aangegeven dat het minder was dan voorgaande jaren, 3 dat het gelijk was als eerdere jaren en slechts 1 docent geeft aan dat zijn school meer betrokken is geweest dan hiervoor.

Kortom de lage score voor het onderdeel *Capaciteit* bevestigt ook hetgeen we uit de antwoorden uit de enquête kunnen opmaken.

De deelnemende docenten scoorden verder ook laag op de factor *Gelegenheid* (0,71 op een schaal van 1,0). *Gelegenheid* houdt in: 'de mate waarin de buiten de persoon gelegen omstandigheden bevorderend of remmend inwerken op bepaald gedrag' (Poppe, n.d.).

Bij vraag 14 valt in de beantwoording bijvoorbeeld op dat slechts 3 docenten aangeven goed begeleid te worden vanuit school voor en na de reis terwijl er bij vraag 15 er door slechts 7 docenten wordt gezegd dat ze hulp krijgen van school om acties te organiseren. Minimaal 8 van de 15 de deelnemende docenten geeft dus aan dat bepaalde omstandigheden, in dit geval onvoldoende steun vanuit school, een remmende werking hebben op hun gedragsfactor *Gelegenheid*. Door middel van open vragen is bovendien naar voren gekomen dat 6 van 15 docenten weinig steun en betrokkenheid ervaren bij op school van hun collega's en directie. Verder blijkt dat 3 deelnemende docenten meer tijd zouden willen krijgen voor de organisatie van Going Global. Dus ook deze antwoorden op de open vragen in de enquête bevestigen opnieuw de legitimatie van de lage score op de factor *Gelegenheid*.

De Overall T-score voor de docenten wordt nu op basis van de afzonderlijke gedragsfactoren:
 $T = \text{Motivatie} \times \text{Capaciteit} \times \text{Gelegenheid} = 0,91 \times 0,72 \times 0,71 = 0,47$. Deze T-score is ruim kleiner dan 1,0.
 Dit betekent dat de docentengroep nog niet op het gewenste gedrag zit. En dit houdt in dat er op zoek gegaan moet worden naar verbeterpunten. In eerste instantie kan hiervoor gekeken worden naar de punten die de docenten hebben aangedragen tijdens de beantwoording van de enquêtes (zie figuur 5.1).



Figuur 5.1 T-score docenten (Atema, 2016)

5.1.2 Leerlingen

Ook bij de onderzoeksgroep leerlingen scoort de factor *Motivatie* (0,95 op een schaal van 1,0) erg hoog. Zoals uit de theorie is gebleken wordt actieve participatie tegenwoordig een steeds belangrijkere vorm van betrokkenheid (Béneker 2008). De persoonlijke verantwoordelijkheid onder individuen neemt hiermee steeds meer toe. Niet alleen onder volwassenen heerst de behoefte om iets goed te doen voor de wereld, ook onder jongeren is er steeds meer sprake van participatiebehoefte (Béneker 2008).

Uit de antwoorden van de stelling 1 en 2 blijkt het bovenstaande dan ook en geven alle deelnemende leerlingen het aan het belangrijk te vinden om anderen te helpen en om van andere culturen te leren (36 van de 36). Verder vinden alle leerlingen het programma Going Global nuttig (stelling 3) en de ervaring met het Going Global programma belangrijk voor de persoonlijke ontwikkeling (stelling 4). Daarnaast kunnen 35 van de 36 leerlingen anderen nu beter stimuleren voor de reis doordat ze mee zijn gegaan met het Going Global programma (stelling 6).

De motivatie die de leerlingen uitstralen in de enquête voor het Going Global programma is dan ook terug te zien in de hoge score van de motivatie factor van het Triade model. Zo hebben alle stellingen een score tussen de 0,94 - 0,98.

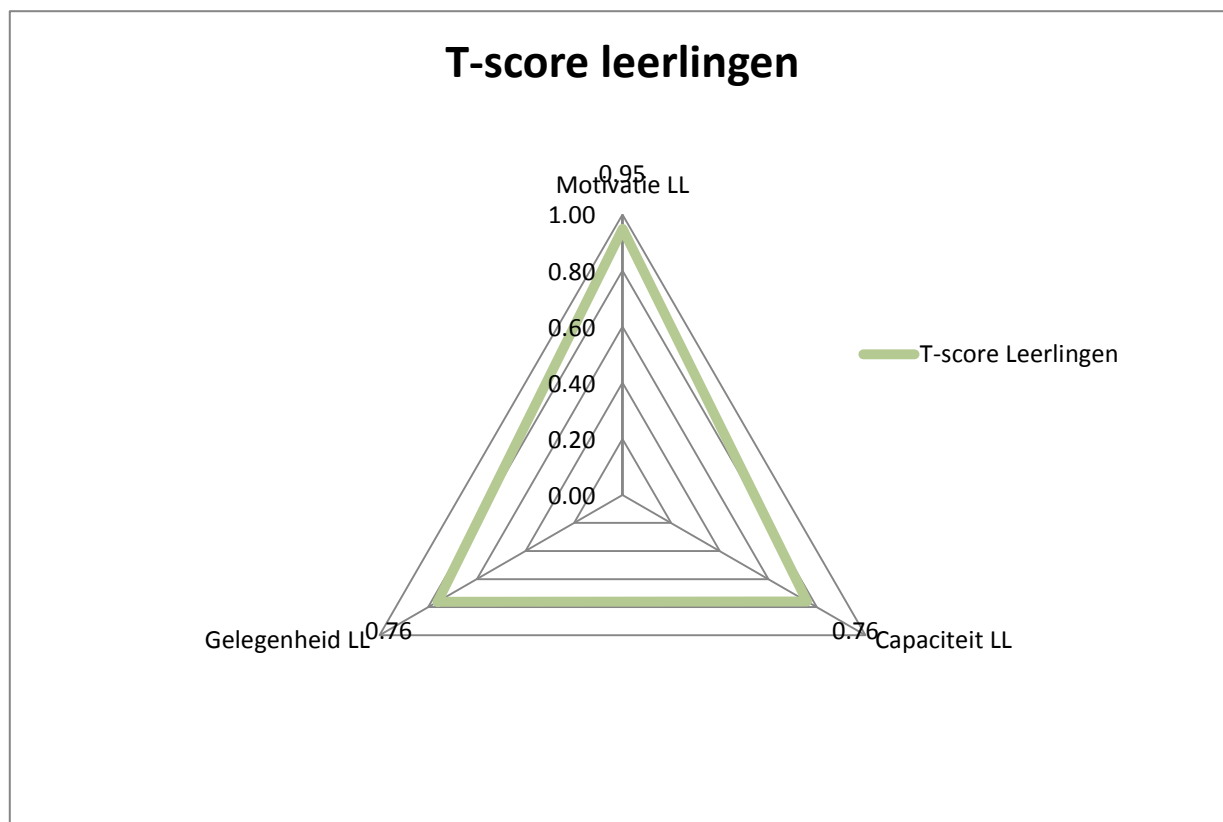
De factor *Capaciteit* en *Gelegenheid* scoren beide 0,76. En dus ook hier, net als bij de docenten, opmerkelijk lager dan de *Motivatie* factor.

Zo geven bij de factor *Capaciteit* de leerlingen aan dat slechts 9 van de 36 leerlingen meer dan 4 uur per week besteedt aan het Going Global programma. Verder verwachten 29 van de 36 leerlingen dat als er een docent meegaat op reis dat de actie bereidheid van de school wordt versterkt. Dat betekent dat er op dit moment nog zeker ruimte ligt om de capaciteit van leerlingen voor het Going Global programma te verbeteren. De score van de factor *Capaciteit* geeft daarom terecht een lage waarde van 0,76 aan.

Bij de factor *Gelegenheid* valt het op dat er bij 7 van de 8 stellingen een lagere score dan 0,9 wordt gehaald.

Bij vraag 13 vulden 23 leerlingen van de 36 leerlingen in genoeg ruimte en tijd te hebben gekregen om zich te kunnen voorbereiden op de reis. Bij vraag 14 hebben 17 leerlingen van de 36 leerlingen aangegeven goed begeleid te worden vanuit school voor en na de reis terwijl er bij vraag 15 er door 26 leerlingen van de 36 wordt gezegd dat ze veel hulp krijgen van school om acties te organiseren. Bij vraag 16 valt op dat 2 leerlingen het lastig vinden om anderen te informeren over het Going Global programma, en geven 32 leerlingen bij vraag 17 aan dat ze docenten en leerlingen als gelijkwaardig ervaren tijdens het Going Global programma. Het meedoen als docent, zoals gevraagd bij stelling 18 a, bevordert volgens 28 van de 36 leerlingen de actiebereidheid van de school.

Uit bovenstaande beantwoording blijkt wel dat ook hier nog voldoende werk te doen is om deze gedragsfactor op een hoger peil dan 0,76 te krijgen.



Figuur 5.2 T-score leerlingen (Atema, 2016)

De Overall T-score voor de leerlingen wordt nu op basis van de afzonderlijke gedragsfactoren:
 $T = \text{Motivatie} \times \text{Capaciteit} \times \text{Gelegenheid} = 0,95 \times 0,76 \times 0,76 = 0,55$. Deze T-score is, hoewel hoger dan bij de docenten, ook ruim kleiner dan 1,0. Dit betekent dat ook de leerlingengroep nog niet op het gewenste gedrag zit. En dit houdt in dat er op zoek gegaan moet worden naar verbeterpunten. In eerste instantie kan ook hiervoor gekeken worden naar de punten die de leerlingen hebben aangedragen tijdens de beantwoording van de enquêtes.

5.2 Analyse enquête met resultaten diepte-interviews

Door middel van de onderstaande tabellen worden de diepte-interviews geanalyseerd.

Voordelen WTL programma meegereisde contactpersonen	Aantal	Verwachte voordelen WTL niet mee gereisde contactpersonen	Aantal
2 verhalen	3	Stap leerling naar de directie is heel groot, dit kan de docent overnemen	1
Ander beeld geven	2	Nuttig	1
Meer kunnen betekenen	1	Onderwijsvernieuwend bezig zijn	2
10 klassen informeren	1	Van elkaar leren	1
Collega-docenten stellen door verhaal van docent weer vragen aan de leerlingen	1	Het leeft meer	1
Groter team bij betrokken	1	Pro-argument om een school over de streep te trekken	1
Directere informatie	1	Scholingsmogelijkheid voor docent	1
Als docent ga je er voller voor, door de eigen beleving	1	Nieuwe ideeën, in de lessen invoeren	1
Het leeft veel meer	1	Ontwikkelingsmogelijkheid	1
Prettig	1	Vakoverstijgende samenhang	1
Steun aan elkaar	1	Die 2 docenten zouden het zo doen	1
Ervaringsdeskundigen	1		

Beter het nut van het programma overbrengen	1		
Inhoudelijk goed	1		
Positie als docent anders	1		
Toegevoegd geen hoofdwaarde	1		

Zoals uit vraag 19b van de enquête is gebleken zijn de hoogst scorende voordelen volgens de docenten dat je door de reis extra gemotiveerd raakt om in actie te komen en dat je samen met de leerling het verhaal kan vertellen vanuit verschillende perspectieven. Ook de leerlingen gaven aan in de enquête dat ze het prettig vinden om samen acties te voeren en de presentaties voor te bereiden. Daarnaast zien ze het als voordeel dat ze meer steun hebben van de docent (vertrouwenspersoon) en dat ze beter hun ervaringen van de reis kunnen delen. Uit de diepte-interviews komen deze voordelen ook duidelijk naar voren. Zo geven 2 meegereisde contactpersonen aan dat je inderdaad twee verhalen hebt en dat je elkaar kan steunen. Wel zegt één van de meegereisde contactpersonen dat het niet zo is dat leerlingen alleen leerlingen aanspreken omdat ook de docenten wel 10 klassen weer spreken en informeert over hun ervaring. Eén van de niet meegereisde contactpersonen richt zich meer op het onderwijs vernieuwend bezig zijn en ziet de toegevoegde waarde voornamelijk in de ontwikkelingsmogelijkheden van de docent en de nieuwe ideeën voor de lessen.

Collega's en directie motiveren meegereisde contactpersonen	Aantal	Collega's en directie motiveren niet meegereisde contactpersonen	Aantal
Gymsectie sneller enthousiast	1	Wezenlijk element	1
100 uur kwijt (niet betaald) aan de organisatie, hierdoor willen docenten niet meehelpen	1	Als rector actief	2
Niet iedereen bereiken	1	Verhoudingen zijn goed	1
Directie niet gemotiveerd	1	Vragen	1
Gesprekken directie maakt geen verschil	1	Gekoppeld aan de identiteit van de school	1
Steun directie en teamleiding belangrijk	1	Breed gedragen wordt	1
Eerlijk verhaal vertellen zorgt voor betrokken collega's	1	Sfeer van de school	1
Iedereen is altijd betrokken, hoort bij de identiteit van de school	1	Docenten hebben een band met Afrika, daardoor makkelijker aanspreekbaar	1
Sfeer team van invloed	1	Met eigen werkzaamheden heel druk	1
Grote school	1		
Eigen team goed te motiveren	1		
Volgende team minder binding, minder te motiveren	1		
Feeling met de leerling			
Collega's die in verleden zijn mee geweest helpen actiever mee	1		
Internationale school/ wereldschool	1		

Zoals uit de enquête is gebleken scoort de factor *Motivat*ie bij de deelnemende docenten hoog (0,91). Uit de diepte-interviews is gebleken dat nog niet alle collega's en directies even gemotiveerd zijn als de deelnemende docenten. Wat opvalt aan de antwoorden tussen de meegereisde en niet meegereisde contactpersonen is dat de meegereisde contactpersonen aangeven meer last te hebben van ongemotiveerde directieleden en/of dat ze het lastig vinden om collega's te motiveren. De niet meegereisde contactpersonen geven aan hier geen last van te hebben. Dit kan mede komen omdat

2 van de 3 niet meegereisde contactpersonen een rector en conrector waren. Zij zijn dus de directie of onderdeel van de directie en kunnen dus vanuit hun positie docenten en medewerkers motiveren en misschien soms bepaalde taken opleggen om uit te voeren voor het Going Global programma. Daarnaast geven beide groepen contactpersonen aan dat het belangrijk is dat het programma past bij de identiteit van de school (een internationale of wereldschool) zodat iedereen weet dat Going Global een onderdeel is van de school en niet als een los element wordt gezien.

Ondersteuning meegereisde contactpersonen	Aantal	Ondersteuning niet meegereisde contactpersonen	Aantal
Helpt collega-docenten niet geïnteresseerd in goede doelen	1	Rector schakelt alle leraren in	1
Hulp ouders	1	Hulptroepen	1
Ongemotiveerde directie	1	Geen discussies over dat iets niet wil, past niet in me uren of wat schuift dat	1
Docenten al druk genoeg	1	Hulp van secretaresse, mensen in de mediatheek door te vragen	1
Leerlingenportaal heeft aansturing nodig	1	Commissie van 4 is prima, ondersteuning kunnen we krijgen door te vragen	1
Krijgen alle ondersteuning	1	Commissie bestaande uit schoolleiding, begeleiders en 10 leerlingen	1
Alle medewerkers van de school inzetten	1	Geen docenten clubje	1
Taken overgenomen	1	Elkaar steunen	1
Qua input is er genoeg	1	Belang van inzien	1
Bovenbouw lastig in actie te krijgen	2	Gedrevenheid	1
Leerlingencommissie aanstellen – krijgen verwachtingen	1		

Zoals al bij het motiveren van collega's en directie wordt toegelicht is er gebleken dat 2 van de 3 meegereisde contactpersonen nog niet voldoende steun krijgen van hun collega-docenten en directie. Ondanks dat is er wel gekeken naar andere ondersteuningsmogelijkheden zoals het inzetten van leerlingencommissies of de ouders. Hieruit is gebleken dat deze twee groepen nog steeds veel aansturing nodig hebben wat weer zorgt voor extra organisatielast. Daarnaast kunnen de leerlingen van de commissie verwachtingen hebben zoals contactpersoon 5 dit verwoordde: *“maar ja weet je als jij een leerlingencommissie zou aanstellen met onderbouw leerlingen dan doe je ook wat met de verwachtingen richting de bovenbouw. Kan je een leerling weigeren die zich 4 jaar lang intensief heeft ingezet maar eigenlijk ongeschikt is jij zegt het”*. Verder wordt er door de niet meegereisde contactpersonen duidelijk aangegeven dat het hebben van een commissie bestaande uit een directielid, docenten en leerling(-en) een goede ondersteuning is. Mocht er meer hulp nodig zijn dan kunnen er hulptroepen worden ingeschakeld.

Organisatielast meegereisde contactpersonen	Aantal	Organisatielast niet meegereisde contactpersonen	Aantal
100 uur ingestoken	1	Taken verdelen (rolverdeling)	2
Verschillende grote acties	1	Rector is betrokken	2
Geen vrije dagen/extra uren uitbetaald	1	Jarenlange ervaring, liggen draaiboeken klaar	3
Alles in vrije tijd doen	1	Laagdrempelige school, soepele contacten	2
Directie heeft besloten geen uren meer te tellen	1	Korte lijntjes	1

Aantal presentaties doen en doel overbrengen maar kan niet alle presentaties doen (geen uren voor)	1	Geen taakbeleid (in klokuren)	1
Organisatielast minder als Edukans actiedag organiseert	3	25 à 30 uur op jaar basis	1
Lastig om al die actiedagen te organiseren	1	Makkelijke acties en acties met meer werk afwisselen	1
Ouders hebben eigen werk en hebben ook weer aansturing nodig (iedereen is druk)	1	Acties die heel leuk zijn leveren vaak weer niet zoveel op	2
Commissie van 5 man	1	Dilemma: fors bedrag ophalen versus betrokkenheid	2
Rechtstreeks betrokken, als commissielid	1	14 uur, gaat wel viervoudig in zitten	1
Overdag actie i.p.v. nachttactie	1	Leerlingenparticipatie team was in de uitvoer en organisatie lastig	1
Meeste geld door sponsoring	1	Acties moeten aansluiten bij de leefwereld/beleving van de leerling anders onhaalbare zaak	1
Samen actie doen, elkaar aanvullen	1	Organisatie moet niet binnen de piekmomenten vallen	1
Fancy Fair, voor de sjeu, de bekendheid	1	Acties rond de kerstperiode	1
Concentreren op 1 dag	1	Docenten & structuur, als iets goed loopt zetten we dezelfde activiteiten weer in	1
(Verhoogd) verantwoordelijkheid	1	Hele organisatie om te waarborgen	1
Organisatie bij docent	1	20 uur op jaarbasis	1
Leerlingen honderdduizend ideeën	1	Initiatief ligt bij de leerlingen, 2 docenten begeleiden	1
15 uur per jaar	1	Commissie lid = status ding voor de leerlingen	1
Maatschappelijk hart en betrokken	1		
Paasviering over Ghana	1		
Langere periode om acties te houden	1		
Tijdsdruk	1		
20/30 uur kwijt actiedag	1		
De medewerking van school	1		
1 actie effectiefst, sportieve actie (voor grote school)	1		
Bewustwording	1		
Edukans scholen ontlasten	1		

Uit de enquêtevragen 21 en 22 is gebleken dat de docenten ervaren dat er weinig betrokkenheid is bij directie, collega's en leerlingen. Hierdoor krijgen ze weinig steun waardoor de tijd om alles te organiseren op 1 persoon neer komt. Alle drie de meegereisde contactpersonen geven aan om een Edukans actiedag te organiseren zodat de organisatielast minder wordt en meer gedragen wordt door Edukans. Alle drie de niet meegereisde contactpersonen geven aan om een Edukans conferentiedag te organiseren. Zo is te zien dat beide groepen behoefte hebben om informatie uit te wisselen of advies te willen krijgen in het organiseren van actiedagen.

Daarnaast geven de niet meegereisde contactpersonen aan dat het belangrijk is dat een directielid betrokken is zodat het programma meer gedragen wordt in de school zowel bij de collega's als bij de leerlingen doordat het meer zichtbaar wordt in de school.

Maatschappelijke druk meegereisde contactpersonen	Aantal	Maatschappelijke druk niet meegereisde contactpersonen	Aantal
Iedereen is druk, weinig tijd	2	Tijd is te kort	1
Crisis overheen gegaan	2		
Minder wordt gegeven, sommige klassen bewijzen tegendeel	1		
Kijk ook eerst naar de mensen uit eigen land	2		
Onderwijsagenda drukker	1		
Minder ruimte om er wat bij te doen	1		
Werkdruk in combinatie met ontwikkelingswerk wordt minder belangrijk gevonden	2		
Negatieve reacties	1		
Vluchtelingenproblematiek	1		
Problematiek van aanslagen	1		
Twijfel effectiviteit ontwikkelingswerk	1		
Op zijn eigen eiland zitten	1		
Bereidheid onder het personeel	1		
Dalende leerlingen aantallen	1		
Ontwikkelingswerk niet meer zo populair	1		
Te veel geld in het verleden op plekken gekomen wat niet heeft geholpen	1		
Docenten hebben al veel dingen naast eigen vak	1		

Uit vraag 22 van de enquête van de docenten is er een opmerking gemaakt waarom leerlingen en collega's niet tot weinig gemotiveerd zijn om actie te voeren voor ontwikkelingslanden. Die opmerking luidt: *"Ver weg, waarom niet dichtbij?"*. Uit de diepte-interviews is hier meer informatie over verkregen. Zo is gebleken dat maatschappelijke ontwikkelingen hier invloed op hebben. Zoals de meegereisde contactpersoon 3 aangeeft met: *"Kijk er wordt, wat je maatschappelijk in deze ziet dat er meer wordt getwijfeld aan effectiviteit van ontwikkelingswerk. He, dat is 1 daar wordt kritischer naar gekeken dan vroeger. Je ziet natuurlijk ook de vluchtelingenproblematiek in combinatie met aanslagen en dergelijke die maakt het niet makkelijker enne dan zie je de toegenomen werkdruk dus ja men is geneigd om op zijn eigen eilandje te gaan zitten. Dus het is makkelijker om bij wijze van spreken iets voor Nederland te doen, voor kankerfonds of iets dergelijks dan voor ontwikkelingswerk"*. Ook de niet meegereisde contactpersoon 4 haakt in op het vernieuwde taakbeleid: *" (...) Ik vind dat hele taakbeleid in klokuren killing voor het onderwijs"*.

Verder valt op dat de meegereisde contactpersonen meer argumenten aandragen waarom ze maatschappelijke druk ervaren dan de niet meegereisde contactpersonen. Hiervan geeft slecht 1 de reden: te weinig tijd.

“Actie moe” meegereisde contactpersonen	Aantal	“Actie moe” meegereisde contactpersonen	Aantal
1x in de 4 jaar deelnemen	1	Om het jaar mee met Going Global om mentaal moeheid te voorkomen	1
Acties zat zijn	1	Andere acties: Zip Your lip, Alpe d’Huzes	2
Goed weten wat Going Global actievoeren inhoudt	1	Eerste/tweede klassers nieuw	2
Te veel acties: Serious Request, kerk, Zip your lip	1	Klas die het meeste ophaalt prijs Bedankconcert	1
1 actie per jaar	1	Afwisseling	3
Regio van invloed: Biblebelt	1	Activiteiten verspreid over een jaar	2
Frequentie	2	Richten op jaarlagen	2
Welke acties zijn effectief	1	Moeheid meer bij de docenten (commissie)	1
Afwisseling acties	2	Break gehad van 3/ 4 jaar	1
		Zwart/wit alleen Edukans, leerlingen wilden Edukans en andere doelen	1
		Jaar splitsen tot aan de kerst doel A en daarna Edukans	1

Uit de enquête is gebleken dat docenten en leerlingen merken dat hun collega’s en medestudiegenoten niet altijd even betrokken zijn. De docenten geven aan dat er geen tot weinig gemotiveerde leerlingen en collega’s zijn. Hierbij geven ze als reden: “Ver weg, waarom niet dichtbij?” Daarnaast ervaren ze slechte medewerking van schoolleiding/collega’s en hierdoor is het veel werk en neemt het veel tijd in beslag. De leerlingen geven ook aan dat ze het gevoel hebben onvoldoende steun te krijgen van anderen en dat er weinig tot geen interesse is bij andere leerlingen/mensen. Als reactie hierop geven beide groepen contactpersonen aan dat afwisseling in acties belangrijk is om mentaal moeheid te voorkomen. Daarnaast omdat er zoveel goede doelen organisaties zijn moet er een keuze worden gemaakt om niet te veel te doen maar ook niet te weinig zodat er afwisseling blijft in zowel goede doelen als in de acties. Hierbij kan ,volgens de niet meegereisde contactpersonen, ook gebruik gemaakt worden van de verschillende jaarlagen. Zodat niet elk jaar dezelfde groep leerlingen wordt aangesproken om hun netwerk te benaderen.

Bewustzijn/betrokkenheid meegereisde contactpersonen	Aantal	Bewustzijn/betrokkenheid niet meegereisde contactpersonen	Aantal
Iedereen is druk	1	Als er weer een activiteit is leeft het weer meer	1
Edukans doet wat met je school	1		
Leerlingen herinneren bepaalde acties	1		
Leerlingen stukje bagage meegeven	1		
Langer de tijd	1		
Leerling weet soms niet waar de actie voor was	1		
Grote scholen verlies niet bewustwording	1		
Edukans bewustzijn regelen	1		
Door sportieve actie	1		

Hier is een duidelijk verschil te merken tussen bewustzijn en betrokkenheid van de meegereisde contactpersonen met de niet meegereisde contactpersonen. Zo geven de meegereisde contactpersonen aan dat het stukje betrokkenheid en bewustzijn ontbreekt doordat iedereen tegenwoordig zo druk is en dat sommige leerlingen soms niet eens weten waar de actie voor was. Hiervoor geven de meegereisde contactpersonen als advies dat Edukans het bewustzijn moet regelen. Eén van de niet meegereisde contactpersonen herkent ook het stukje gemis aan bewustzijn en betrokkenheid en dat dit er pas weer is als er duidelijk actie wordt gevoerd voor Edukans. Maar is dit ook weer snel kwijt als er geen aandacht meer aan wordt besteed. Zoals hiervoor al werd aangegeven kan veel afwisseling en veel acties ook soms teveel voor de school zijn.

Tips ter verbetering GG programma meegereisde contactpersonen	Aantal	Tips ter verbetering GG programma niet meegereisde contactpersonen	Aantal
Medewerkers Edukans organiseren actiedag	3	Belangrijk om je directie goed mee te hebben	3
Medewerkers Edukans (iemand van buitenaf) geven presentaties, spreekt meer aan	1	Directie mee promoten, uitdragen	2
Medewerkers Edukans in gesprek met directie	1	Directielid in de commissie	2
Als duo (docenten) aanmelden	1	Maakt een verschil als rector iets vraagt of willekeurige docent	2
Zelf (een deel van) de reis betalen	1	Lijntjes kort houden	2
Als school dicht bij jezelf (identiteit) blijven	2	Pool opstarten van succesvolle scholen als vraagbaak voor scholen die overwegen aan de slag te gaan	3
Wat past er in de regio	1	Binnen identiteit van de school creëer je een Edukans plaats	2
Tijdstip van de reis verplaatsen (paar maanden eerder)	1	Meer lesinhoud, cognitieve ontwikkeling	1
Meer tijd voor actie periode	2	Zorg dat het een onderdeel wordt van allerlei andere dingen	1
Geen examenkandidaten mee sturen	2	Zichtbaarheid in de school. Inplannen in de roosters (ondanks lesuitval)	1
Edukans sterke PR op voeren	1	Draag de consequenties	2

		Iemand verantwoordelijk stellen namens directie, contact onderhouden	1
		Edukansdag/conferentie/ bijeenkomst voor begeleiders/contactpersonen voor good practices delen	3

Profileren meegereisde contactpersonen	Aantal	Profileren niet meegereisde contactpersonen	Aantal
Onderscheiden	1		
Koppelen aan profilering	1		
Staan voor een betere wereld	1		

Het verschil is hier duidelijk te zien. De meegereisde contactpersonen geven duidelijk aan dat Edukans en de Going Global reis gekoppeld moet worden aan het profileren van de school, het onderscheiden en het staan voor een betere wereld van de school. Ondanks dat de niet meegereisde contactpersonen hier niks concreets over hebben genoemd geven zij dit wel aan in de eerdere vragen. Door bij het antwoord op interviewvraag 2, over het motiveren van collega's en directie, Edukans en het Going Global programma te koppelen aan de identiteit van de school.

Overige uitspraken meegereisde contactpersonen	Aantal	Overige uitspraken niet meegereisde contactpersonen	Aantal
Grote school is in staat om veel geld bij elkaar te krijgen	1	1 keer van de 3 keer kan er een tweede leerling mee of een leraar	1
Edukans bijzondere reis, anders dan andere	1	Leerlingen een kans geven	1
Impact op de leerling	1	Financiële keuze	1
Bijdragen aan een betere wereld	1	Conrector, topmilitair contactpersoon begeleidde contactpersoon zijn de docenten	1
Leerlingen wereldburgers maken		Positieve ervaringen	

Tot slot zijn diverse uitspraken meegenomen vanuit de interviews. Het verschil tussen de beide groepen contactpersonen is dat de meegereisde contactpersonen zich voornamelijk richten op de meegenomen ervaring van deze reis voor zichzelf en de leerling. Ze vonden het een bijzondere reis en nemen dit proces mee om van hun leerlingen wereldburgers te maken doordat deze reis vergeleken met andere uitwisselingsreizen het meeste impact heeft. De niet meegereisde contactpersonen geven in hun uitspraken aan dat het altijd nog een financiële keuze blijft of ze wel of geen docent meesturen met het Going Global programma. Beide groepen geven aan de leerling eerder een kans op de reis te willen geven dan de docent en dat deze doelstelling de hoofdwaarde is en zal blijven.

6. Conclusie en aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden de conclusies beschreven van de resultaten van dit onderzoek. Verder worden in dit hoofdstuk de deelvragen en de probleemstelling beantwoord. Vervolgens worden er naar aanleiding van dit onderzoek concrete aanbevelingen gedaan. Deze aanbevelingen kan Edukans toepassen ter verbetering van het huidige Going Global programma en om meer draagvlak te creëren op de deelnemende scholen.

6.1 Conclusie

De *probleemstelling* luidt: *In hoeverre heeft de toevoeging van het World Teacher Light programma aan het Going Global programma, effect op het draagvlak bij de deelnemende scholen?*

Hiervoor zijn de volgende *deelvragen* opgesteld:

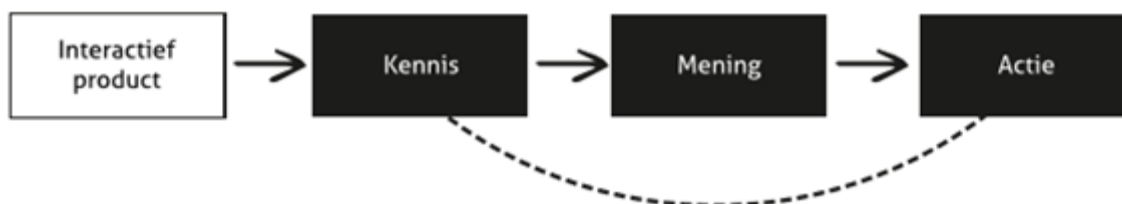
1. Wat is volgens de literatuur draagvlak?
2. Wat is volgens de literatuur betrokkenheid?
3. Hoe kan je draagvlak meten?
4. Hoe kan je draagvlak maximaliseren?
5. Hoe ervaren de deelnemers en de contactpersonen de toevoeging van het World Teacher Light programma op de factoren Motivatie, Capaciteit en Gelegenheid?

Omdat Edukans de effecten van de toevoeging van het World Teacher Light programma aan het Going Global programma wil weten is dit onderzoek opgezet. Met name moet onderzoek gedaan worden naar de effecten op het draagvlak bij de deelnemende scholen.

De doelstelling van deze bachelorscriptie is dan ook: *‘Het in kaart brengen van het effect op het draagvlak van de deelnemende scholen door toevoeging van het World Teacher Light programma aan het Going Global programma 2016’.*

Zoals uit de literatuur bij het zoeken naar het antwoord op deelvraag 1 naar voren is gekomen blijkt uit de vele definities dat het kernbegrip van dit onderzoek, draagvlak, een moeilijk af te bakenen begrip is en verre van eenduidig (Velden, 2007).

Finger (1994) heeft in 1994 een cyclus voor draagvlak ontworpen. Zijn cyclus is een overzichtelijk schema waarin het proces om draagvlak te creëren aan de hand van de factoren (kennis, houding, opinie(mening) en gedrag), die ook door Develtere zijn benoemd, wordt beschreven.



Overzichtelijk schema van Finger (Finger, 1994)

De vier begrippen of waarden van Develtere, één van de andere definities, komen goed terug in de definitie van Edukans. De waarden waar Develtere mee werkt zijn: *kennis, houding en opinie en gedrag*. Deze waarden kunnen vergeleken worden met de *bouwstenen, bewustwording, betrokkenheid en actie* van Edukans. In onderstaande tabel is het verband tussen Develtere, Finger en de bouwstenen van Edukans nader uitgewerkt.

Waarden Develtere	Cyclus Finger	Bouwstenen Edukans
Kennis	Kennis	Bewustwording
Houding en Opinie	Mening	Betrokkenheid
Gedrag	Actie	Actie

Overzichtelijk schema waarden, bouwstenen en cyclus (Atema, 2016)

Voor dit onderzoek is, op basis van bovengenoemde samenhang tussen de verschillende begrippen vanuit de literatuur, het begrip *draagvlak* en *betrokkenheid* van Edukans gebruikt. Dit omdat Edukans zich met het Going Global programma vooral richt op de drie bouwstenen: *bewustwording*, *betrokkenheid* en *actie*. Draagvlak kan hierbij gezien worden als een overkoepelend begrip. De bouwsteen *bewustwording* heeft te maken met de kennis die iemand heeft of wordt aangeboden. Verder definieert Edukans het begrip (bouwsteen) *betrokkenheid* als: *“Het oog hebben voor de Nederlandse multiculturele samenleving en nadenken over mogelijkheden als burger zelf bij te dragen aan een leefbare wereld”* (Edukans, persoonlijke communicatie, 2012). Tenslotte door middel van kennis (informatie over en trainingsdagen van Going Global) wordt de persoon bewust en ontstaat er door afweging van hun persoonlijke waarden een houding (betrokkenheid). Aan de hand van deze houding kan actie ontstaan. Dit heeft te maken met het gedrag van de persoon (Edukans, persoonlijke communicatie, 2014). Door op deze samenhangende wijze met de bouwstenen te werken ontstaat er draagvlak. Hiermee zijn de deelvragen 1 en 2 beantwoord.

Om deelvraag 3 te kunnen beantwoorden is er onderzoek gedaan naar diverse methodes om draagvlak te meten. Zo maakt het NCDO vanaf 2006 gebruik van een Draagvlakpentagram. Dit meetmodel is erg arbeids- en kostenintensief en is ook meer bedoeld om op nationaal niveau draagvlak voor internationale samenwerking te meten. Bovendien is het voornamelijk bedoeld om na te gaan of het draagvlak in heel Nederland voor internationale samenwerking in de loop der jaren groeit of afneemt. Het model is daarom ook niet geschikt voor het kleinschaliger doel, namelijk draagvlak meten voor het Going Global programma 2016 en is dan ook niet voor dit onderzoek gebruikt. Om draagvlak voor het Going Global programma 2016 te kunnen meten is er voor het Triade model gekozen. Het Triade model is een veelgebruikt gedragsmodel dat wordt toegepast voor het meten en verbeteren van draagvlak voor verandertrajecten en draagvlakonderzoeken. Het gedrag van mensen is, zoals ook in de literatuur is te zien, de kern van draagvlak. Het Triade model is daarom uitermate geschikt als meetmodel, want het is een verklarend denkmodel dat uitgaat van drie vaste en noodzakelijke oorzaken van gedrag, namelijk de zogenoemde Triade-factoren; *motivatie*, *capaciteit* en *gelegenheid* (Poiesz, 1999, p. 17).

Om gedragsverandering te realiseren moet iemand op al deze drie factoren goed scoren. Zo is een goede motivatie op zich niet voldoende. De persoon zal ook over de capaciteit moeten beschikken die bij het gewenste gedrag hoort. Tot slot moet iemand ook de gelegenheid hebben om het gewenste gedrag te vertonen. Omdat er sprake is van een wisselwerking dienen de drie factoren in samenhang te worden aangepakt. Alleen als de drie Triade-factoren in samenhang goed geregeld zijn zal het gewenste gedrag gerealiseerd worden. De kans op het gewenste gedrag wordt uitgedrukt in een Triade-score en is het resultaat van de drie factoren: $\text{motivatie} \times \text{capaciteit} \times \text{gelegenheid}$. Hoe hoger de Triade-score hoe groter de kans op het gewenste gedrag. De maximale score die te behalen is bedraagt 1,0. Hierbij scoort de persoon of groep op alle drie de factoren 1,0 = 100%.

Op deelvraag 4, hoe kan draagvlak worden gemaximaliseerd, kan antwoord worden gegeven nu de resultaten van het onderzoek bekend zijn en kunnen uitdrukken in de Triade score.

Bij een Triade-score lager dan 1,0 kan geconcludeerd worden dat het gewenste gedrag niet gehaald is en daarmee ook het draagvlak niet maximaal aanwezig is. Uit de resultaten van hoofdstuk 4 en 5 blijkt dat de T-score van de docenten uitkomt op:

$$T_{\text{docenten}} = \text{Motivatie} \times \text{Capaciteit} \times \text{Gelegenheid} = 0,91 \times 0,72 \times 0,71 = 0,47.$$

En die van de leerlingen op:

$$T_{\text{leerlingen}} = \text{Motivatie} \times \text{Capaciteit} \times \text{Gelegenheid} = 0,95 \times 0,76 \times 0,76 = 0,55.$$

Uit de resultaten van de enquêtes kan dus meteen worden geconcludeerd dat de factoren *Capaciteit* en *Gelegenheid* bij zowel de docenten als de leerlingen als laagste scores. Bij de docenten scoort de factor *Capaciteit* 0,72 en bij de leerlingen iets hoger namelijk 0,76. De gedragsfactor *Gelegenheid* scoort bij de docenten 0,71 en bij de leerlingen opnieuw iets hoger, in dit geval 0,76. De *Motivatie* is ook bij beide groepen nog niet op de gewenste 100%, gezien de M-factor score van 0,91 bij de docenten en 0,95 bij de leerlingen. Omdat de factor *Motivatie* dicht bij de 1,0 zit, en daarmee dicht tegen het gewenste niveau, wordt aanbevolen om het gedrag en daarmee het draagvlak te maximaliseren een verbeterplan op te stellen. In het op te stellen verbeterplan moet allereerst gericht ingegaan worden op de verbeterpunten voor de factoren *Gelegenheid* en *Capaciteit*, omdat hier in eerste instantie de meeste winst lijkt te behalen. Zonder overigens verbeterpunten voor de factor *Motivatie* uit het oog te verliezen. In dit onderzoek wordt er door de meerderheid van de docenten, leerlingen en contactpersonen ook geconcludeerd dat er meer *betrokkenheid* en *draagvlak* op de scholen moet komen. Ook geeft de groep docenten en contactpersonen aan dat het belangrijk is dat Edukans in gesprek gaat met de directie van de scholen waar op dit moment te weinig ondersteuning is van collega's en directieleden voor het Going Global programma. Zo moet Edukans aangeven aan de directie dat het belangrijk is dat de schooldirectie het ook uitstraalt om voor Going Global te gaan. Want door dat te doen stimuleert ze haar medewerkers erg in hun werk voor Going Global. De contactpersonen geven verder aan dat als Edukans wordt ingebed in het schoolprogramma, passende binnen de identiteit van de school, de kans groter is dat het door de hele school wordt gedragen. Hierdoor wordt de organisatielast voor de contactpersonen ook minder omdat bijvoorbeeld acties, of aandacht voor Going Global, tijdens bestaande evenementen als de Kerst- of Paasviering kan worden uitgevoerd. Daarnaast geven de contactpersonen als advies om een directielid in de "goeden doelen" commissie te hebben. De leerlingen adviseren verder om de media als hulpmiddel te gebruiken. Dit om voor meer *bekendheid* en meer *betrokkenheid* te zorgen zowel in de school als ook in de regio. Bovendien wordt er door de contactpersonen aangegeven om een landelijke Edukans actie dag te organiseren en een Edukans conferentie voor de begeleiders. Zo kunnen de begeleiders tijdens deze bijeenkomst informatie met elkaar uitwisselen. En door het organiseren van een landelijke Edukans actiedag neemt de organisatielast voor de scholen, volgens de contactpersonen, af. Tot slot kan er worden geconcludeerd dat de deelnemers meer tijd willen krijgen voor het organiseren van de acties en dat de Going Global reis een paar maanden eerder in het schooljaar moet plaatsvinden en niet aan het eind. Dit om de tijdsdruk voor zowel docenten als leerlingen, welke aan het einde van het schooljaar vaak hoog is door rapportbesprekingen en tentamen/examen perikelen, niet onnodig hoog te laten worden door het uitvallen van een lesweek.

De antwoorden op de vijfde deelvraag over de ervaringen van de toevoeging van het docenten programma, World Teacher Light, zijn verkregen uit de enquêtes en uit de gehouden diepte-interviews met de deelnemers en de contactpersonen. Uit de enquête en de interviews zijn verschillende ervaringen met betrekking tot *Motivatie*, *Capaciteit* en *Gelegenheid* naar voren gekomen.

De voordelen die de docenten over het docentenprogramma noemen kwamen erop neer dat ze docenten die meegaan op reis als een meerwaarde zien voor de deelnemende leerlingen aan het programma. Ze kunnen de leerlingen nu beter ondersteunen door hun eigen ervaringen. Daarnaast staan ze er samen nu sterker voor. De docent kan namelijk samen met de leerling de presentaties en de acties voorbereiden en ze kunnen het verhaal vanuit twee perspectieven vertellen.

Verder vinden docenten het belangrijk dat ze een bijdrage kunnen leveren aan onderwijsontwikkeling in derde wereld landen en hun kennis kunnen uitwisselen. Bovendien hebben ze het gevoel dat doordat ze mee op reis zijn geweest er een meer stabiele inbedding is op hun school en er meer vertrouwen is in het Going Global programma. Het merendeel van de docenten hebben geen nadelen ervaren. Sommige nadelen die door een aantal docenten werden genoemd

betreffen het feit dat ze zich te verantwoordelijk voelen voor de leerling en dat de leerling het gevoel kan krijgen dat ze in de gaten worden gehouden door de docent.

Tot slot had een enkele docent het gevoel dat hij/zij niet 100% zichzelf kon zijn in verband met professionaliteit die hij/zij wilde uitstralen ten opzichte van de leerling.

De voordelen die de leerlingen noemen van het meegaan van een docent op reis zijn: het hebben van een vertrouwenspersoon waar je altijd naar toe kan, meer begrip voor de leerling en betere begeleiding voor en na de reis. Dit omdat de docent doordat hij/zij mee op reis is geweest hetzelfde heeft ervaren als de leerling en deze ervaringen samen kunnen delen. Verder zien ze als voordeel en ervaren ze dat ook als erg prettig dat je samen sterk staat bij het voorbereiden van de presentaties en acties op school. Als nadeel zien de leerlingen dat het soms ongemakkelijk kan zijn als je niet goed kan opschieten met de docent(en) om in dat geval samen te werken. Verder zien sommigen als nadeel dat ze het gevoel hebben meer in de gaten te worden gehouden door de docent tijdens de reis.

Zoals gezegd luidt de probleemstelling: *In hoeverre heeft de toevoeging van het World Teacher Light programma aan het Going Global programma, effect op het draagvlak bij de deelnemende scholen?*

Uit de enquête en diepte-interviews is gebleken dat de meeste personen World Teacher Light wel als toegevoegde waarde zien maar dat ze (nog) geen effect zien op het draagvlak voor het Going Global programma binnen hun school. Ze zien het World Teacher Light dan ook meer als toegevoegd aan het Going Global programma en niet als hoofdwaarde voor meer effect op het draagvlak.

Toegevoegde waarde aan het Going Global programma voornamelijk omdat de docent de leerling beter kan ondersteunen. Op dit moment ervaren de docenten en de meegereisde contactpersonen dat de organisatielast en de verantwoordelijkheid voor het streefbedrag, ook bij Going Global 2016, vooralsnog steeds bij hun ligt. Dit ervaren zij als een enorme druk. Het blijft namelijk een enorme kostenpost en probleem om lesuitval te voorkomen en op te vangen.

Wel hebben de deelnemers in de enquête en de contactpersonen in de interviews aanbevelingen gedaan om meer draagvlak te creëren bij de deelnemende scholen. Zo is steun van de directie voor Going Global zeer belangrijk voor het draagvlak in de school. Verder wordt als advies gegeven om een Edukans bijeenkomst te organiseren voor contactpersonen om kennis en ervaring over het organiseren van het Going Global programma met elkaar uit te wisselen en tips te ontvangen over “good practices”. Hiermee wordt de kennis van de contactpersonen verhoogd en de organisatielast verlicht. Daarnaast wordt er door de contactpersonen de onderwijsontwikkeling voor de docent als reden voor meer effect op draagvlak genoemd. Deze onderwijsontwikkeling voor de docent kan meer scholen over de streep halen om deel te nemen aan het Going Global programma.

Op dit moment kan er nog niet worden aangetoond of er effect op het draagvlak is op de scholen die hebben deelgenomen aan het World Teacher Light Going Global programma. Wel kan geconcludeerd worden dat wil er effect optreden op het draagvlak van de deelnemende scholen, er eerst verbeterpunten moeten worden opgesteld en worden uitgevoerd om de drie gedragsfactoren Motivatie, Capaciteit en Gelegenheid, optimaal te krijgen.

6.2 Aanbevelingen

In deze paragraaf worden de aanbevelingen gedaan. Deze aanbevelingen worden in twee groepen ingedeeld. Zo worden er eerst aanbevelingen voor de organisatie Edukans gedaan en vervolgens aanbevelingen voor toekomstig onderzoek.

Aanbevelingen voor Edukans

Uit de enquêtes met de deelnemers en uit de diepte-interviews met de contactpersonen is gebleken dat de betrokkenheid van de directie en collega's als zeer belangrijk wordt ervaren. Zo geven twee contactpersonen, die ook zelf directielid zijn, aan dat het van groot belang is als een directielid zelf in de goede doelen commissie zit. Verder kan een directielid vanuit zijn functie zijn medewerkers beter stimuleren dan een willekeurige docent. Het advies dat de deelnemers en de contactpersonen aan Edukans geven is, om in gesprek te gaan met de directie om hun betrokkenheid en die van de medewerkers bij de organisatie van het Going Global programma te bevorderen. De aanbeveling hiervoor luidt:

- In het schooljaar 2017-2018 tijdens de wervingsperiode van maart 2017 t/m januari 2018, gaan de relatiebeheerders van Edukans in gesprek met de directie van de scholen waar weinig ondersteuning is van directie en collega's voor de contactpersonen, om te zorgen dat tenminste één directielid plaatsneemt in de goede doelen commissie van de school.

Uit dit onderzoek is gebleken dat het aantal deelnemende scholen in 2016 met 38% is verminderd ten opzichte van het schooljaar 2012-2013. Naast het onderzoeksdoel is er een hoger doel voor Edukans namelijk om het draagvlak te vergroten op de deelnemende scholen, het aantal deelnemende scholen te vermeerderen en het verhogen van het actiebedrag. Tijdens de diepte-interviews geven de contactpersonen als advies aan Edukans, om een bijeenkomst voor contactpersonen te organiseren. Zo kan informatie en kennis worden uitgewisseld tussen gelijkgestemden, zoals Finger (1994) ook aangeeft in zijn cyclus voor het creëren van draagvlak, over het organiseren van een succesvol Going Global programma. In de cyclus geeft Finger (1994) aan dat wanneer mensen informatie ontvangen er een uitbreiding van kennis ontstaat. Hierdoor worden de waarden van het individu geraakt. Deze kennis leidt tot een eigen mening en overtuiging. Deze mening kan vervolgens leiden tot (de intentie tot) actie (Edukans, persoonlijke communicatie, 2014). Het organiseren van een bijeenkomst voor contactpersonen kan dus leiden tot meer kennis en enthousiasme bij de contactpersonen doordat succesverhalen en tips met elkaar worden uitgewisseld en daardoor een meer proactieve houding op de scholen. Onderwerpen die op deze bijeenkomst ter sprake komen zijn: Hoe de collega's en directie te betrekken bij een Going Global jaar, hoe en hoeveel acties te organiseren, wie te benaderen voor de acties et cetera. De aanbeveling voor Edukans die hieruit volgt is:

- In het schooljaar 2016-2017 zal Edukans een bijeenkomst voor alleen de contactpersonen van deelnemende scholen van het Going Global programma 2017 organiseren.

Tot slot geven meerdere contactpersonen aan om een landelijke Edukans actiedag te organiseren. Zoals hierboven wordt omschreven speelt ook hier het hogere doel voor Edukans een rol. Docenten en contactpersonen geven aan dat een Going Global jaar veel organisatietijd kost en willen graag meer ondersteuning van Edukans voor het organiseren van een actie(s). Een advies die door de deelnemers wordt aangedragen is het organiseren van een landelijke Edukans actiedag. Edukans zorgt voor een geschikte datum, de actie, de communicatie & pr rondom de actie en het draaiboek. Scholen kunnen hieraan deelnemen waardoor bij de scholen een deel van de organisatielast uit handen wordt genomen. De aanbeveling die hiervoor is geformuleerd is als volgt:

- In het schooljaar 2016-2017 een format opstellen voor een landelijke Edukans actiedag indien er minimaal 50% van de deelnemende scholen aan de actie deelnemen.

Aanbevelingen voor toekomstig onderzoek

Met dit onderzoek is een eerste meting gemaakt aan de hand van het Triade gedragsmodel. Een tweede meting is gewenst om daadwerkelijk een verschil in draagvlak bij de deelnemende scholen en actiegeld aan te tonen. De aanbeveling luidt:

- Over 3 jaar, in het schooljaar 2018-2019, een tweede meting doen aan de hand van het Triade gedragsmodel bij de deelnemers van het Going Global programma 2018.

De reden dat geadviseerd wordt om pas over 3 jaar te meten is gebaseerd op de volgende informatie. Omdat de aanbevelingen van dit onderzoek pas eind 2016 beschikbaar zullen zijn voor Edukans kunnen deze aanbevelingen niet meteen worden ingevoerd in het schooljaar 2016-2017. Dit in verband met de start van de werving voor schooljaar 2016-2017, welke al begint in maart 2016 aldus H. van der Leen (persoonlijke communicatie, 3 augustus 2016). Daarnaast moet Edukans de scholen eerst gelegenheid geven om een verbeterplan op te stellen en in te voeren. Na een tweede meting kunnen de resultaten van de eerste meting (dit onderzoek) en tweede meting worden vergeleken om te kijken of er effect is op het draagvlak bij de scholen na invoering van het verbeterplan.

7. Reflectie

Aan het einde van de onderzoeksperiode wordt er teruggekeken op het onderzoek. De betekenis van de conclusie wordt besproken en het onderzoeksproces wordt geëvalueerd.

Tijdens het onderzoeksproces is er tegen een paar dingen aangelopen. Bij het verwerken van de resultaten bleek de waardering van de Likertschaal niet goed te passen bij vraag 16. De Likertschaal had voor deze vraag qua score namelijk andersom moeten zijn. Als vraag 16 zou worden verwijderd uit de enquête blijkt dat de waardering van deze vraag een (minimaal) verschil zou hebben gemaakt van +0,02 bij de factor *Gelegenheid* van de docenten. Bij de leerlingen zou dit een verschil van +0,05 punten hebben opgeleverd bij de factor *Gelegenheid*. Hierdoor zou niet de factor *Gelegenheid* bij beide groepen als laagste scoren maar de factor *Capaciteit*. Omdat in het onderzoek is ingegaan op beide laagscorende factoren heeft dit verschil geen consequenties voor het trekken van de juiste conclusies. Beide factoren *Gelegenheid* en *Capaciteit* blijven de laagst scorende factoren.

Daarnaast is er gebleken dat door het schriftelijk laten invullen van de enquêtes, sommige deelnemers 2 antwoorden of het antwoord in het midden hebben aangekruist waardoor het antwoord niet valide is. Deze antwoorden konden niet worden meegenomen in de verwerking van de resultaten wat het eindoordeel kan hebben beïnvloed. Meestal ging het slechts om 1 à 2 personen en zal dit een minimaal verschil hebben gemaakt in het eindresultaat. Verder was de respons hoog en ontbraken alleen de enquêtes van 3 leerlingen die niet aanwezig waren op de terugkomdag van het Going Global programma. Ondanks verschillende pogingen, kon er geen contact meer met de leerlingen worden verkregen. Wel kan geconcludeerd worden dat het persoonlijk uitdelen en innemen van enquêtes een hoge respons heeft opgeleverd. Alle aanwezigen van de terugkomdag hebben de enquêtes ingevuld ingeleverd.

Een ander punt ter verbetering, met name voor Edukans, is het beter bijhouden van de gegevens in het CRM systeem. Gedurende de diepte-interviews is er gebleken dat de contactpersonen van de scholen al meer jaren meededen. Dit is anders dan het aantal jaren dat wordt aangegeven in het systeem van Edukans. Hierdoor zouden de antwoorden van de contactpersonen per categorie scholen met betrekking tot grootte en actiebedrag niet goed te vergelijken zijn. Omdat de geïnterviewde contactpersonen allen binnen de categorie 2 en 3 scholen vallen heeft dit geen invloed op het onderzoek naar effecten op draagvlak gehad.

Dit onderzoek is opgesteld om bepaalde veranderingen te begeleiden en te ondersteunen. Het onderzoek kan dus zeker in de toekomst als *instrumentele bruikbaarheid worden gezien* voor het vervolg van het Going Global programma (Verhoeven, 2011).

Bibliografie

Atema. (2015).

Atema. (2016).

Béneker, T. V. (2008). *Wereldburgerschap in het onderwijs*. Amsterdam: NCDO.

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2015). *Hoeveel scholen telt Nederland? Belangrijkste cijfers over het onderwijs met onderwijscijfers.nl*. Opgeroepen op februari 2, 2016, van CBS: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/onderwijs/publicaties/artikelen/archief/2015/hoeveel-scholen-telt-nederland-belangrijkste-cijfers-over-het-onderwijs-met-onderwijsincijfersnl-op-.htm>

Deafstudeerconsultant. (n.d.). *Mixed Method research*. Opgeroepen op juli 3, 2016, van De afstudeer consultant: <http://deafstudeerconsultant.nl/afstudeertips/onderzoeksmethoden/mixed-method-research/>

Deci, E. &. (2002). *Overview of Self-Determination Theory: An organismic Dialectal Perspective. Handbook of Self- Determination Research*. New York: University of Rochester Press.

Deuss, M., Eerdewijl, A. v., & Westeneng, J. (2008). *Hoofd, handen en hart in beweging: Een studie naar het effect op draagvlak en de uitvoering van het Edukans Going Global programma*. Nijmegen: Centre for International Development Issues Nijmegen Radboud Universiteit.

Develtere, P. (2003). *et draagvlak voor duurzame ontwikkeling – wat het is en zou kunnen zijn*. Antwerpen: De Boeck. .

Donker, T. &.-v. (2006). *Politiek Draagvlak ten aanzien van ontwikkelingssamenwerking*. Nijmegen: Centre for International Development Issues Nijmegen (CIDIN) Radboud Universiteit Nijmegen.

Dubois. (n.d.). *Ontwikkelingssamenwerking*. Opgeroepen op juli 28, 2016, van Dubois: <http://www.dubois.nl/sectoren/ontwikkelingssamenwerking/>

Edukans. (2015). *Jaarverslag*. Opgeroepen op juni 2016, van Edukans: <http://www.edukans.nl/app/uploads/2016/05/Edukans-jaarverslag-2015-def.pdf>

Encyclopedie, N. (n.d.). *Motief*. Opgeroepen op juli 10, 2016, van Encyclo: <http://www.encyclo.nl/begrip/motief>

Engberink, O;. (2011, april 11). *Rechts reactionaire kabinet is het beste wat de OS-sector is overkomen*. Opgeroepen op juli 2, 2016, van Viceversaonline: <http://viceversaonline.nl/2015/2011/04/%E2%80%98rechts-reactionaire-kabinet-is-het-beste-wat-de-os-sector-is-overkomen-%E2%80%99/>

Europa-nu. (2016, juni 6). *Wereldwijde kredietcrisis 2007-2008*. Opgeroepen op juli 10, 2016, van Europa-nu: https://www.europa-nu.nl/id/vhrtcvh0wnip/wereldwijde_kredietcrisis_2007_2008

Finler. (n.d.). *Innovatie*. Opgeroepen op juli 10, 2016, van Finler: <https://www.finler.nl/innovatie/>

Heezen, G. (2013, februari 23). *Info over betrokkenheid*. Opgeroepen op april 14, 2016, van Effectory: www.effectory.nl/kennis/themas/wat-is-betrokkenheid/

Hermans. (2012). *Motivatatie waarom mensen de dingen doen*. Opgeroepen op juli 15, 2016, van studerende jongens: <http://www.studerendejongens.nl/wp-content/uploads/2012/07/Motivatatie-waarom-mensen-de-dingen-doen.pdf>

Hessen, F. v. (2009, December). *MedeFinancieringsStelsel*. Opgeroepen op augustus 2, 2016, van Partin: www.partin.nl/fileadmin/user_upload/kennis.../091207MedeFinancieringsStelsel.pdf

Impublishers. (2014). *Van start ups tot striphelden*. Opgeroepen op juli 28, 2016, van Impublishers: <http://www.impublishers.nl/shop/politiek-en-debat/van-start-ups-tot-striphelden/>

Kennisbank, K. (2012, juli 25). *Kennis en innovatie in de OS-sector*. Opgeroepen op augustus 5, 2016, van KL Kennisbank: <https://www.kl.nl/nieuws/kennis-en-innovatie-in-de-ontwikkelingssamenwerkingsector/>

Likert-scale. (n.d.). Opgeroepen op juli 28, 2016, van Survermonkey: <https://nl.surveymonkey.com/mp/likert-scale/>

Marbleresearch. (n.d.). *Mixed Methods Research*. Opgeroepen op augustus 5, 2016, van Marble research: <http://www.marbleresearch.nl/expertise/mixed-methods-research/vier-onderzoeksdiseins/>

Meyer, J., & Herscovitch, L. (2001). *Commitment in the workplace: toward a general model*, *Human Resource Management Review*, 11, 299-236.

Mijnwoordenboek. (n.d). *Draagvlak*. Opgeroepen op juli 27, 2016, van Mijn woordenboek: <http://www.mijnwoordenboek.nl/vertaal/NL/EN/draagvlak>

Minbuza. (2009, april). *Medefinancieringsprogramma*. Opgeroepen op juli 28, 2016, van Rijksbegroting: www.rijksbegroting.nl/binaries/pdfs/.../buza-medefinancieringsprogramma.pdf

Nederstigt, J., & Poiesz, T. (2014). *Consumentengedrag*. Groningen: Noordhoff Uitgevers bv Groningen/Houten.

Oudejans, F., & Bakker, R. (2014). *Motivatatie; de theorie van McClelland*. Opgeroepen op juli 10, 2016, van Mens en gezondheid: <http://mens-en-gezondheid.infonu.nl/leven/134635-motivatatie-de-theorie-van-mcclelland.html>

Planting, L. (2012). *Info over betrokkenheid*. Opgeroepen op april 14, 2016, van retentie management: <http://www.retentie-management.com/hoe-vergroot-je-de-betrokkenheid-van-jouw-personeel/>

Poiesz, T. (1999). *Gedragsmanagement*. Wormer: Inmerc BV.

Poppe. (n.d.). *Gedragsmanagement*. Opgeroepen op april 8, 2016, van Baspoppe: <http://www.baspoppe.nl/wp-content/uploads/2013/08/PDF-Gedragsmanagement.pdf>

Procom. (2012, april 19). *Presentatie Vergroot uw succes bij verandertrajecten door draagvlak te meten met ProCom*. Opgeroepen op augustus 3, 2016, van Ipma: http://www.ipma.nl/wiki/sites/pmwiki.nl/files/presentatie_ben_vester_op_19-4-2012_draagvlak_meten.pdf

Procom. (2013, Januari 10). *Procom: Draagvlak meten en verbeteren*. Opgeroepen op juli 27, 2016, van Slideshare: <http://www.slideshare.net/prodoro/procom-draagvlak-meten-en-verbeteren>

Reitsma, R. (2016, april 21). Workshop: Vergroot het draagvlak met het Triade Model. Hilversum: Procom.

Rijksoverheid. (2015). *Rijksbegroting 2016 xvii Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking*. Opgeroepen op juli 28, 2016, van Rijksoverheid: <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/begrotingen/2015/09/15/xvii-buitenlandse-handel-en-ontwikkelingssamenwerking-rijksbegroting-2016/xvii-buitenlandse-handel-en-ontwikkelingssamenwerking-rijksbegroting-2016.pdf>

Scholenopdekaart. (2016). Opgeroepen op december 10, 2016, van Scholen op de kaart: <https://www.scholenopdekaart.nl/middelbare-scholen/zoeken?presentatie=1&sortering=2>

Scriptieaf. (n.d.). *Onderzoek*. Opgeroepen op juli 12, 2016, van Scriptie Af:
<http://scriptieaf.nl/kwalitatief-onderzoek/onderzoek/>

Spronk – van Grootheest, A. &. (2006, juli 17). *Politiek Draagvlak ten aanzien van ontwikkelingssamenwerking*. Opgeroepen op juli 26, 2016, van Radboud Universiteit:
www.ru.nl/publish/pages/516242/scriptiealjateijeonderzoek16.pdf

Velden, F. v. (2007). *Wereldburgerschap*. Assen: van Gorcum.

Verhoeven, N. (2011). *Wat is onderzoek*. Zutphen: Boom Lemma uitgevers.

Bijlagen

Bijlage 1: Overzicht deelnemende scholen 1999-2016 (niet zichtbaar)

Als separaat Excel document toegevoegd.

De informatie in het Excel document is verkregen uit de database van Edukans en scholen op de kaarten (Scholenopdekaart, 2016).

Bijlage 2: Overzicht deelnemende scholen 2016 (niet zichtbaar)

Als separaat Excel document toegevoegd.

De informatie in het Excel document is verkregen uit de database van Edukans en scholen op de kaarten (Scholenopdekaart, 2016).

Bijlage 3: Enquête deelnemers

Beste deelnemer,

Voor mijn scriptie, een onderzoek gericht op de betrokkenheid van de deelnemende Going Global scholen, wil ik jullie graag deze enquête laten invullen. Met deze enquête helpen jullie mij een eind op weg.

Alvast bedankt voor de moeite!

Groetjes,
Jiska

Start enquête

Door middel van deze vragenlijst wil ik graag een goed beeld krijgen van de verschillende betrokkenheid factoren zoals deze in mijn onderzoek terugkomen.

Het onderzoek bestaat uit 5 pagina's en is opgedeeld in 3 onderdelen (Motivatie, Capaciteit, Gelegenheid), elk onderdeel gaat over één van de factoren. In totaal zal het gaan om 30 vragen. Het grootste gedeelte van de vragen kan beantwoord worden op een schaal van helemaal mee eens tot helemaal mee oneens. Het antwoord wordt gegeven door een x in het gekozen vak te zetten.

Going Global

Going Global is één van de onderwijsprogramma's van Edukans. Het programma zorgt voor een verbinding tussen Nederlandse middelbare scholen met scholen in ontwikkelingslanden. Van 1999 tot en met 2015 was Going Global een programma dat alleen bestemd was voor middelbare scholieren (leeftijd 14-18 jaar). Van iedere deelnemende school mochten 1 of 2 leerlingen als verslaggever naar een ontwikkelingsland dat Edukans steunt.

Op dit moment merkt Edukans dat ze echter steeds minder middelbare scholen zo ver krijgen om deel te nemen aan het programma. Dit leidt tevens tot minder opbrengsten. Dit jaar, 2016, nemen 32 middelbare scholen deel aan het programma Going Global. Om het aantal deelnemende scholen en de betrokkenheid te verhogen kwam Edukans met het idee om een docentenprogramma aan het Going Global programma toe te voegen. Met als doel dat de scholen ook op andere niveaus (docenten en directie niveau) meer betrokken worden bij het Going Global programma en het actie voeren.

Nu willen wij graag weten hoe jij deze vernieuwing van het programma hebt ervaren en wat jij denkt/merkt wat de effecten zijn.

Stellingen m.b.t. Persoonlijke motivatie	Helemaal oneens 1	Oneens 2	Neutraal 3	Mee eens 4	Helemaal mee eens 5
1. Ik vind het belangrijk om anderen te helpen.					
2. Ik vind het belangrijk om van andere culturen te leren.					

3. Ik vind het programma Going Global nuttig.					
4. Ik vind de ervaring met het Going Global programma belangrijk voor mijn persoonlijke ontwikkeling.					
5. Ik vind het belangrijk om mijn ervaring met anderen te delen.					
6. Ik kan anderen door het meegaan met de Going Global reis beter stimuleren om actie te voeren.					

7. Hoe of door wie ben je enthousiast geworden voor het Going Global programma (Edukans, docenten, oud Going Globalers, anders.)?

.....

.....

8. Wat zou jouw motivatie/enthousiasme voor het Going Global programma nog meer kunnen versterken?

.....

.....

9. Wat is jou tegengevallen in het Going Global programma?

.....

.....

10. Welke tips heb je voor de Going Global organisatie om het programma te verbeteren?

.....

.....

Stellingen Gelegenheid	Helemaal oneens 1	Oneens 2	Neutraal 3	Mee eens 4	Helemaal mee eens 5
11. Ik ben goed voorbereid door Edukans voor de Going Global reis.					
12. Ik heb voldoende informatie/materialen ontvangen van Edukans om een goede actie op te zetten.					
13. Ik heb genoeg ruimte gekregen van school om mij voor te bereiden op de Going Global reis.					
14. Ik word goed begeleid vanuit school voor- en na de reis.					
15. Ik krijg veel hulp van school om de acties te organiseren.					
16. Ik vind het lastig om anderen te informeren over het Going Global programma.					
17. De docenten en de leerlingen zijn gelijkwaardig tijdens het Going Global programma.					
18. a Voor de leerling: Het meedoen van een docent bevordert de actiebereidheid van de school.					
18. b Voor de docent: Het meedoen als docent bevordert de actiebereidheid van de school.					
18. c Voor de docent: Door het meegaan op Going Global reis is het als docent makkelijker om					

directie, collega's en leerlingen tot actiebereidheid te stimuleren.					
--	--	--	--	--	--

Voor de leerling

19. a Wat zijn de voordelen voor de leerling als er ook een docent van de school meegaat naar het actieland (Ghana)?

Voor de docent

19. b Wat zijn de voordelen voor de docent wanneer die meegaat naar het actieland (Ghana)?

Voor de leerling

20. a Idem wat zijn de nadelen voor de leerling als er ook een docent van de school meegaat naar Ghana?

Voor de docent

20. b Idem wat zijn de nadelen voor de docent als er ook een leerling van de school meegaat naar Ghana?

21. Wat zou jou kunnen helpen om de actie tot (een nog groter) succes te maken?

22. Wat maakt het moeilijk om de actie tot een succes te maken?

Stellingen m.b.t. Capaciteit	Helemaal oneens 1	Oneens 2	Neutraal 3	Mee eens 4	Helemaal mee eens 5
23. Ik besteed gemiddeld op jaar basis meer dan 4 uur per week aan het Going Global programma.					
24. Ik heb zelf de website van Edukans bekeken en mij verdiept in het Going Global programma.					
25. Als er van school een docent mee op Going Global reis gaat wordt de actiebereidheid van de school versterkt.					
Voor de docent 26. Als deelnemende docent weet ik hoe ik mijn docenten collega's en de directie te motiveren voor het Going Global programma en de acties.					

27. Hoe kan jij het actie voeren tot een succes maken?

28 . Hoe kan Edukans de betrokkenheid van de scholen verhogen bij het Going Global programma?

Alleen invullen door deelnemers waar een docent van de school mee is gegaan met de Going Global reis.

29. Wat zijn de effecten van de vernieuwing (toevoeging van het docenten programma) van het Going Global programma op de jullie school?

30. Zijn de scholen dit jaar meer, minder of gelijk aan voorgaande jaren betrokken bij het programma?

Bedankt voor het invullen en vergeet niet dit formulier in te leveren!

Bijlage 4: Vragenlijst diepte-interviews

A. Vragenlijst diepte-interviews contactpersonen mee op Going Global reis

Het interview gaat ongeveer 30 minuten tot een uur duren. Er worden 10 vragen gesteld. Alle antwoorden die je geeft worden anoniem verwerkt.

Is het daarnaast akkoord dat dit interview wordt opgenomen als bewijsmateriaal voor mijn scriptie?

Interview vragen

Uit de enquête is gebleken dat docenten te weinig *gelegenheid* krijgen. Dit houdt in te weinig tijd, te weinig steun etc. De interview vragen zullen voornamelijk over deze factor gaan en hoe dit kan worden verbeterd.

1. Door naast een leerling ook een docent mee te sturen op Going Global reis sta je samen sterker maar ook heb je allebei een ander verhaal om over te brengen. De leerling spreekt de leerlingen aan en de docent spreekt de docenten meer aan. Herken je dit bij jullie op school?
2. Is het van toegevoegde waarde als een docent mee op Going Global reis gaat en waarom?
3. Uit de enquête is gebleken dat ondanks als je als docent mee op Going Global reis bent gegaan, het lastig blijft om collega's en directieleden te betrekken bij het Going Global jaar en de acties. Hoe ervaar jij dit op jullie school?
4. Nu je zelf mee op reis bent gegaan, wat zou jij als verbeterpunt mee geven om de betrokkenheid te stimuleren bij collega's en directieleden om meer steun te krijgen?
5. Uit de enquête is gebleken dat docenten, collega's en directieleden Going Global te veel tijd vinden kosten. Hoe ervaar jij dit op jullie school? Krijg je genoeg tijd voor de organisatie? En hoeveel tijd zou je willen hebben?
6. Uit de enquête kwam naar voren om: *Leerlingen verantwoordelijkheden te geven voor het zelfstandig organiseren van acties (een commissie aanstellen) en ook de mogelijkheden geven om die uit te voeren*. Denk je dat dit op jullie school mogelijk is? Of een commissie van docenten? En zal dit meer ruimte en tijd geven om de betrokkenheid bij collega's en directieleden te stimuleren?
7. Vind je het nodig dat Edukans meer in gesprek moet gaan (meer acquisitie moet doen) met je directie of doe je dit liever zelf of allebei?
8. Uit de enquête is gebleken dat leerlingen en collega's misschien "actiemoe" zijn. Hoe ervaar jij dit op jullie school? Hoe vaak denk jij dat Going Global moet plaatsvinden (jaarlijks, 1x in 2, 1x 3 jaar)?
9. Heb je verder nog tips om de betrokkenheid op scholen te verbeteren?
10. Heb je nog advies om meer scholen te laten deelnemen en dat ze blijven deelnemen aan Going Global programma?

Bedankt voor interview en ik zal de informatie meenemen in mijn onderzoek om uiteindelijk advies te geven aan Edukans.

B. Vragenlijst diepte-interview contactpersonen niet mee op Going Global reis

Het interview gaat ongeveer 30 minuten tot een uur duren. Er worden 10 vragen gesteld. Alle antwoorden die je geeft worden anoniem verwerkt.

Is het daarnaast akkoord dat dit interview wordt opgenomen als bewijsmateriaal voor mijn scriptie?

Interview vragen

1. Door alleen een leerling mee te sturen op Going Global reis wordt er maar één verhaal (het leerlingen verhaal) overgebracht. De leerling spreekt voornamelijk de leerlingen aan. Herken je dit bij jullie op school? En merk je dat docenten/directieleden hierdoor minder betrokken zijn hierdoor?
2. Waarom hebben jullie er voor gekozen om geen docent mee op reis te sturen? Zien jullie dit niet als een toegevoegde waarde en waarom niet?
3. Is het lastig om als contactpersoon die niet mee op Going Global reis mee is geweest collega's en directieleden te betrekken bij het Going Global jaar en de acties? Waarom wel/niet?
4. Denk je dat als je mee op reis was gegaan, er meer betrokkenheid zou komen bij collega's en directieleden?
5. Wat zou jij als verbeterpunt mee geven om de betrokkenheid te stimuleren bij collega's en directieleden om meer steun te krijgen?
6. Uit de enquête is gebleken dat docenten, collega's en directieleden Going Global te veel tijd vinden kosten. Hoe ervaar jij dit op jullie school? Krijg je genoeg tijd/ steun van school voor de organisatie? En hoeveel tijd zou je willen hebben?
7. Uit de enquête kwam naar voren om: *Leerlingen verantwoordelijkheden te geven voor het zelfstandig organiseren van acties (een commissie aanstellen) en ook de mogelijkheden geven om die uit te voeren*. Denk je dat dit op jullie school mogelijk is? Of een commissie van docenten? En zal dit meer ruimte en tijd geven om de betrokkenheid bij collega's en directieleden te stimuleren?
8. Uit de enquête is gebleken dat leerlingen en collega's snel "actiemoe" raken. Hoe ervaar jij dit op jullie school? Hoe vaak denk jij dat Going Global moet plaatsvinden (jaarlijks, 1x per 2 jaar, 1x per 3 jaar)?
9. Heb je verder nog tips om de betrokkenheid op scholen te verbeteren?
10. Heb je nog advies om meer scholen te laten deelnemen en dat ze blijven deelnemen aan Going Global programma?

Bedankt voor interview en ik zal de informatie meenemen in mijn onderzoek om uiteindelijk advies te geven aan Edukans.

Bijlage 5: Resultaten enquête docenten

Als separaat Excel document toegevoegd.

Bijlage 6: Resultaten enquête leerlingen

Als separaat Excel document toegevoegd

Bijlage 7: Transcripten interviews (niet zichtbaar)

Codering

De volgende kernthema's zijn toegekend aan de resultaten:

- Toevoeging van het docenten programma
- Collega's en directie motiveren
- Ondersteuning
- Organisatielast
- Maatschappelijke factoren
- Actiemoe
- Bewustzijn/betrokkenheid
- Tips ter verbetering Going Global programma
- Profileren
- Overige

A. Transcripten contactpersonen mee op Going Global reis

B. Transcripten contactpersonen niet mee op Going Global reis

Bijlage 8: Authenticiteitverklaring

1. Ik heb deze scriptie zelf vervaardigd.
2. De scriptie is niet eerder benut door anderen of door mijzelf, zijnde onderdeel van een eerdere aanvraag voor het behalen van een graad of diploma.
3. De scriptie vormt een verslag van een onderzoek dat door mijzelf verricht is.
4. Alle citaten in deze scriptie zijn conform APA als zodanig herkenbaar, tevens wordt de bron van ieder citaat specifiek en conform APA vermeld.

Naam:

Handtekening:

Datum:

Bijlage 9: Beoordelingsformulier

Stenden – VRIJETIJDSMANAGEMENT Beoordelingsformulier scriptie 2015 – 2016				
Student:	Naam		Relatienummer	
Bedrijfsbegeleider en bedrijfsnaam:				
Docentbegeleider:				
Tweede scriptiebeoordelaar:				
<i>Alle onderdelen moeten minimaal met een voldoende beoordeeld worden. Het eindcijfer is het gemiddelde van alle cijfers van de onderdelen waarop beoordeeld wordt.</i>				
	Onvoldoende	Voldoende	Goed	Zeer goed
	0 – 5,4	5,5 – 7,4	7,5 – 8,9	9 - 10
Eindcijfer				
Dit formulier is ingevuld en ondertekend door:	Naam		Handtekening	Datum

A. Inleiding

Aandachtspunten:

- De context/aanleiding van de scriptie (bedrijf, sector, samenleving) is adequaat in kaart gebracht.
- Er zijn heldere en afgebakende onderzoeksdoelen.
- Er is een heldere en afgebakende probleemstelling
- De probleemstelling sluit aan bij de onderzoeksdoelen.
- Alle onderzoeksvragen dragen bij tot beantwoording van de centrale probleemstelling.

Opmerkingen over de kwaliteit van deze onderdelen:

Oordeel over de kwaliteit van deze onderdelen:

Onvoldoende		Voldoende		Goed		Zeer goed	
0-5,4		5,5 – 7,4		7,5 – 8,9		9 - 10	

B. Onderzoeksopzet en onderzoeksmethoden

Aandachtspunten:

- De onderzoeksopzet is helder beargumenteerd: de student verantwoordt consequent de keuze voor de juiste methoden en technieken.
- De student heeft de gekozen onderzoeksopzet adequaat uitgevoerd.
- Weergave dataverzamelmethode en verloop veldwerk
- Analysemethoden

Opmerkingen over de kwaliteit van deze onderdelen:

Oordeel over de kwaliteit van deze onderdelen:

Onvoldoende		Voldoende		Goed		Zeer goed	
0-5,4		5,5 – 7,4		7,5 – 8,9		9 - 10	

C. Theorie en Analyse

Aandachtspunten:

- Het onderzoek kent voldoende theoretische onderbouwing.
- Beschrijving van de onderzoeksgroep
- Presentatie resultaten (kwalitatief en/of kwalitatief)
- Uit de analyse blijkt het vermogen te conceptualiseren en een onafhankelijk weergave van de resultaten te presenteren.
- De student verantwoordt consequent de relevantie en samenhang van gebruikte gegevens.

Opmerkingen over de kwaliteit van deze onderdelen:

Oordeel over de kwaliteit van deze onderdelen:

Onvoldoende		Voldoende		Goed		Zeer goed	
0-5,4		5,5 – 7,4		7,5 – 8,9		9 - 10	

D. Conclusies en aanbevelingen

Aandachtspunten:

- De vraagstelling wordt beantwoord.
- Er is een vertaalslag naar concrete (implementeerbare) aanbevelingen (indien van toepassing).
- Er vindt voldoende reflectie / terugblik plaats op het uitgevoerde onderzoek.

Opmerkingen over de kwaliteit van deze onderdelen:

Oordeel over de kwaliteit van deze onderdelen:

Onvoldoende		Voldoende		Goed		Zeer goed	
0-5,4		5,5 – 7,4		7,5 – 8,9		9 - 10	

E. Vormeisen rapport

Aandachtspunten:

- Het rapport voldoet aan de gestelde vormeisen als: samenvatting, inhoudsopgave, voorwoord etc.
- Er is sprake van behoorlijk taalgebruik.
- Er is functioneel gebruik gemaakt van grafieken, tabellen en afbeeldingen.
- Het rapport voldoet aan de meest recente APA-richtlijnen voor verwijzingen naar andere bronnen.
- Evt. bijlagen zijn relevant.

Opmerkingen over de kwaliteit van deze onderdelen:

Oordeel over de kwaliteit van deze onderdelen:

Onvoldoende		Voldoende		Goed		Zeer goed	
0-5,4		5,5 – 7,4		7,5 – 8,9		9 - 10	

Eindoordeel over de scriptie:

Alle onderdelen moeten afzonderlijk met minimaal een 5,5 beoordeeld worden. Het eindcijfer is het gemiddelde van alle cijfers van de onderdelen waarop beoordeeld wordt.

Opmerkingen over het eindoordeel over de scriptie:

Onvoldoende		Voldoende		Goed		Zeer goed	
0-5,4		5,5 – 7,4		7,5 – 8,9		9 - 10	

Bijlage bij beoordeling van de onderdelen

A. Inleiding

In de inleiding van je scriptie moeten de volgende onderdelen opgenomen en uitgewerkt zijn. Je wordt daarbij beoordeeld op de volgende aandachtspunten:

Context en aanleiding

- Beschrijf kort de organisatie en het onderdeel van de organisatie die de opdracht heeft gegeven.
- Geef een overzicht van de gebeurtenissen die aanleiding zijn geweest voor de opdrachtgever om een opdracht te formuleren.
- Wat is de context van je onderzoek (sociaal, maatschappelijk, cultureel, economisch, internationaal)?
- Wat is het domein/vakgebied waarbinnen het onderzoek plaatsvindt?
- Wat is de situatie/het probleem/de vraag?
- Wie zijn betrokken bij deze situatie? (Voor wie is het onderzoek relevant?)
- Wie zijn belanghebbenden bij het antwoord en/of de oplossing?
- Waaraan zie je dat het een probleem is?
- Wat zijn mogelijke oorzaken van het probleem?
- Wat zijn de gevolgen van het probleem?
- Wat is de gewenste situatie?
- Wat is nodig om de gewenste situatie te bereiken?

Doelstelling: Wat wil je bereiken met je onderzoek? Wat moet het opleveren?

- Maak duidelijk en specifiek wat de opdrachtgever kan verwachten.
- Maak de output waar mogelijk meetbaar.
- Het doel moet acceptabel zijn voor de opdrachtgever
- Het doel moet haalbaar en realistisch zijn binnen de beschikbare tijd.
- De doelstelling sluit aan bij de aanleiding en de context van de situatie.
- De oplossing zit niet al in de doelstelling ingebouwd.
- Het moet duidelijk zijn dat onderzoek nodig is om de doelstelling te kunnen realiseren.
- De doelstelling omschrijft voor wie het onderzoek bedoeld is, welk(e) beroepsproduct(en) het onderzoek moet opleveren.

Probleemstelling

- De probleemstelling is opgesteld als een heldere vraag.
- De probleemstelling is gerelateerd aan de aanleiding en de doelstelling.
- Uit de probleemstelling wordt duidelijk wat de centrale begrippen zijn en de eventuele relatie tussen de centrale begrippen.
- De probleemstelling moet aanleiding zijn voor onderzoek en voldoende werk opleveren gedurende de vastgestelde onderzoeksperiode.
- Het beantwoorden van de vraag moet haalbaar zijn in de onderzoeksperiode.
- Uit de probleemstelling moet blijken (of uitleg gegeven worden) bij welk kennisdomein, vakgebied en / of ontwerpaanpak de vraag aan sluit.
- De probleemstelling maakt duidelijk wat de onderzoeksfunctie is.

Onderzoeksvragen

- Alle onderzoeksvragen dragen bij tot beantwoording van de centrale probleemstelling.
- De onderzoeksvragen zijn onderbouwd met theorie.

De onderzoeksvragen maken duidelijk:

- Wat de centrale begrippen en hun definitie zijn.
- Wat de eventuele relatie tussen de centrale begrippen is.

De onderzoeksvragen passen bij de onderzoeksfunctie van de centrale vraag.

B. Onderzoekopzet en onderzoeksmethoden

Je beschrijft de opzet van het onderzoek en verantwoordt de onderzoeksmethodologie. Dat betekent dat je laat zien voor welke onderzoeksstrategieën en –instrumenten je kiest en waarom. Je laat zien oog te hebben voor de belangen van betrokkenen bij het onderzoek (ethische grondhouding) en de wijze waarop de validiteit en betrouwbaarheid van het onderzoek worden geborgd.

Onderzoeksmethode

- Er is sprake van een onderbouwde onderzoekopzet waarin per deelvraag wordt aangegeven hoe de gegevens worden verzameld en geanalyseerd.
- Er is sprake van een sluitende onderzoekopzet waarin de stappen systematisch leiden naar het beoogde antwoord.
- De onderzoekopzet past bij de centrale vraag en bij de onderzoeksvragen.
- Onderzoekopzet is haalbaar binnen de tijd en de randvoorwaarden.

Validiteit

De gekozen methode van kwalitatieve en/of kwantitatieve dataverzameling en -analyse leidt tot gegevens die niet ongewenst beïnvloed worden door systematische fouten:

- Meetinstrumenten meten wat ze moeten meten.
- De gegevens zijn geldig.

Betrouwbaarheid

De gekozen methode van kwalitatieve en/of kwantitatieve dataverzameling en -analyse leidt tot gegevens die niet ongewenst beïnvloed worden door de toevallige:

- Voorgeschiedenis of gesteldheid van de onderzoeker.
- Onvolkomenheden in instrument of procedure.

De student beschrijft de betrouwbaarheid en validiteit en de consequenties hiervan op de uitkomsten van het onderzoek.

Uitvoering van het onderzoek

De gekozen onderzoekopzet is zo uitgevoerd dat deze:

- Toelaatbaar was, dus voldeed aan de Gedragscodex Praktijkgericht Onderzoek voor het HBO.
- De analyse van de verschillen en overeenkomsten tussen secundaire en primaire data worden beschreven.

Het onderzoek is zo uitgevoerd dat de rapportage van de resultaten:

- Compleet is.
- Gedetailleerd is.

C. Theorie en Analyse

In je onderzoek moet je literatuur gebruiken om inhoudelijke en theoretische verbanden te maken met je probleemstelling. Uit je scriptie moet duidelijk blijken hoe je de literatuur hebt geselecteerd, welke theorie je uit de literatuur hebt gehaald en hoe je deze toepast op je probleemstelling en in je onderzoek. De literatuur vormt het theoretisch kader waarbinnen je kernbegrippen uitlegt, onderbouwt en met elkaar in verband brengt.

Literatuur

- De geselecteerde literatuur komt deels uit de wetenschappelijke literatuur van het kennisdomein.
- De geselecteerde bronnen zijn actueel en relevant.
- De bestudeerde bronnen dragen bij aan een beter begrip van de thematiek, de kernbegrippen, de relaties tussen de kernbegrippen en van de oorzaken van het probleem/de vraag.
- Het literatuurverslag verschaft duidelijkheid over de thematiek, de centrale begrippen, de relaties tussen de centrale begrippen en de oorzaken van het probleem.
- Er is een relatie tussen de gekozen theorie(ën) en de praktijk. Er wordt duidelijk aangegeven hoe de literatuur aansluit bij de aanleiding van het onderzoek en wensen van de opdrachtgever.
- Verschillende bronnen uit de literatuur worden kritisch met elkaar vergeleken en gesynthetiseerd, zodat ze een ruggengraat vormen voor de rest van het onderzoek.
- Je vormt een eigen oordeel over de literatuur.

D. Conclusies en aanbevelingen

Conclusies worden getrokken op basis van de geanalyseerde resultaten van het onderzoek. Bevindingen die geen onderdeel vormen van de onderzoeksvragen vallen eventueel onder een hoofdstuk "Discussie". De conclusies moeten aan de volgende criteria voldoen:

Bij praktijkgericht onderzoek zijn de resultaten bedoeld om de beroepspraktijk te verbeteren. Die praktijk is vooral geïnteresseerd in een werkende en duurzame aanbevelingen of adviezen in de eigen situatie. Daarom moet je in je onderzoek aanbevelingen en adviezen geven die uitvoerbaar moeten zijn voor de opdrachtgever.

Het afstudeeronderzoek bevat een terugblik/reflectie.

Conclusies

- Bevindingen uit literatuur- en primair onderzoek worden samengevoegd om tot een logische conclusie te komen.
- Herhaal je de probleemstelling / hoofdvraag.
- Herhaal je de doelstelling van het onderzoek.
- Alle (deel)vragen zijn afdoende en passend beantwoord.
- Er wordt een antwoord gegeven op de probleemstelling / hoofdvraag.
- Je geeft aan hoe je die antwoorden kunt verklaren.
- De student beschrijft in hoeverre de doelstelling behaald is.
- De conclusies zijn gebaseerd op de onderzoeksvragen en bevatten geen nieuwe informatie.

Aanbevelingen of adviezen
• Er wordt uitleg gegeven hoe de aanbevelingen of adviezen aansluiten op de doelstelling en de resultaten uit het onderzoek. • De aanbevelingen of adviezen zijn acceptabel in de context. • De voorgestelde aanbevelingen of adviezen leveren een daadwerkelijke bijdrage aan het bereiken van de gewenste situatie. De voorgestelde aanbevelingen of adviezen zijn realistisch en passen bij o.a.: • de organisatie, mensen die ze moeten uitvoeren, beschikbare tijd en budget. • Wat zijn je aanbevelingen voor verder onderzoek? Voor beleid? Voor verbetering of verandering
Reflectie / discussie
De reflectie / discussie plaats het onderzoek in een breder perspectief: • Wat wordt er met het onderzoek gedaan? • Wat waren de beperkingen? • Welke vervolgstappen en/of vervolgonderzoek wordt aangeraden?

D. Vormen rapport	
Onderdelen Scriptie	Toelichting
• Omslag met titel • Titelpagina • Samenvatting (Nederlands en Engels) • Voorwoord • Inhoudsopgave • Lijst van bijlagen • Lijst van afkortingen • Inleiding • Kritisch refererend literatuuronderzoek vanuit de probleemstelling onder (secundaire data) • Beschrijving van uitkomsten eigen onderzoek (primaire data) • Analyse van verschillen en overeenkomsten tussen secundaire en primaire data • Conclusies en aanbevelingen • Reflectie op het onderzoeksproces • Bibliografie, volgens APA-richtlijnen • Bijlagen	Titelpagina bevat: • Titel • Naam/ studentnummer • Naam Begeleider(s) • Datum • Plaats • Opleiding De bijlage bevat: • ruw onderzoeksmateriaal zoals transcripts, observatieschema's en achtergrond informatie)
De gekozen stijl van schrijven past bij een scriptie:	
• Objectief	• Is de tekst helder, overzichtelijk en eenduidig? • Geen oordelen tenzij helder is wat de norm is
• Precies	• Activiteiten specifiek beschreven • Als het kan, getallen gebruikt
• Zorgvuldig	• Zaken van verschillende kanten bekeken • Recht gedaan aan bronnen
• Helder	• Aangesloten bij de kennis van de lezer zodat die de tekst kan begrijpen

Beknopt	De lengte van het document dient aan te sluiten bij de scope van het onderzoek, d.w.z. geen overbodige uitweidingen, alleen voor het onderzoek relevante literatuur besprekingen
Zakelijk	Stijl van schrijven is gebruikelijk in vakbladen in de betreffende beroepspraktijk
Goed Nederlands/Engels	- Goede spelling, grammatica, zinsopbouw - Actief taalgebruik
Het verslag heeft een logische opbouw	De redeneringen zijn vrij van: - Inhoudelijke redeneerfouten - Onzakelijke argumenten
De uiterlijke verzorging doet recht aan regels voor: - Spelling en interpunctie - Zakelijk en representatief schrijven - Literatuurlijst en bronvermelding	Bronvermelding is volgens de actuele APA-richtlijnen

Overige bepalingen:	
Plagiaat	Bij letterlijke citatie van een tekst uit een ander document dan het eigen, dient altijd correcte verwijzing naar de bron plaats te vinden. Het zonder bronvermelding overnemen van teksten en gegevens kan als fraude beschouwd worden. Het is verplicht om de scriptie bij inlevering te uploaden op Blackboard, waar digitale controle op mogelijk plagiaat door het Ephorus programma plaatsvindt. Bij een percentage van meer dan 5% overname van bronnen wordt een onderzoek ingesteld. Mogelijke gevallen van plagiaat worden voorgelegd aan de examencommissie. Deze doet onderzoek, nodigt de student uit voor een hoorzitting, neemt een besluit en stelt waar relevant de sanctie vast.
Duurzaamheid	Omdat de opleiding duurzaamheidsprincipes onderschrijft, zijn de volgende richtlijnen relevant: voor inlevering dient je scriptie dubbelzijdig geprint te zijn, en voorzien van een metalen ringband t.b.v. leesbaarheid en hergebruik. Schrijf 'lean and mean', ofwel compact, om overbodige tekst en dus pagina's te besparen. Verder ben je vrij in je keuze van lettertype en lettergrootte (punt.11 of punt.12 worden het meest benut). In bijzondere gevallen mag van dit format afgeweken worden, maar alleen na schriftelijke toestemming van de docentbegeleider, tevens 1 ^e beoordelaar.

Gebruikte bronnen:

- NVAO format
- Onderzoekcoach.nl
- EXPHO Expertisecentrum Hoger Onderwijs
-