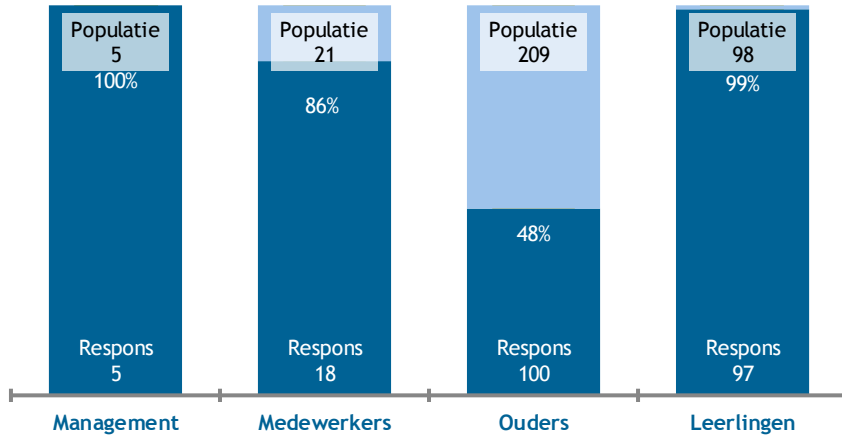


MANAGEMENTLETTER AAN HET MANAGEMENT VAN DE PIONIER, ROTTERDAM

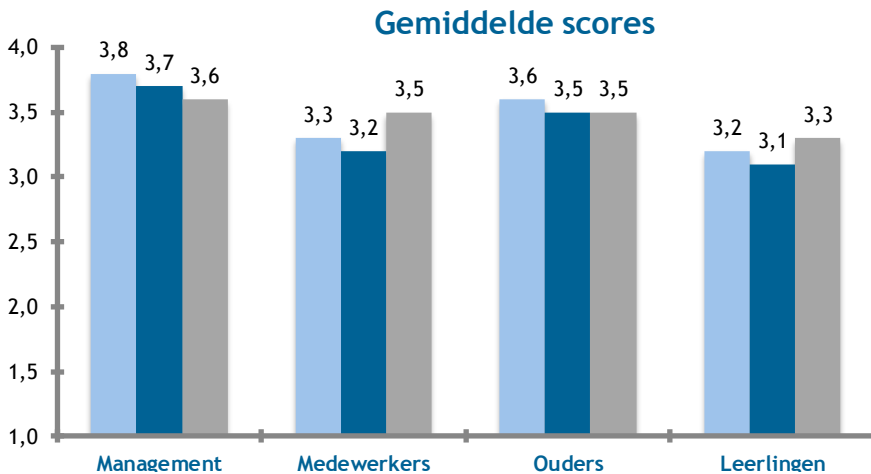
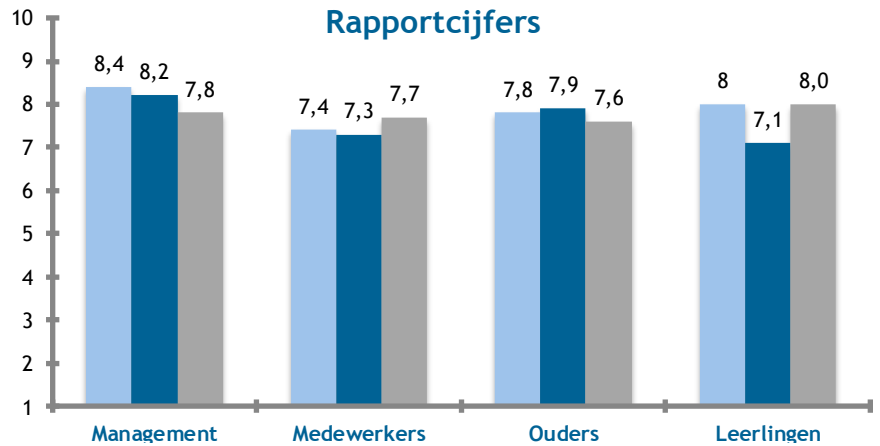
1. Algemene bevindingen



Respons
 Het aantal mensen dat aan het onderzoek heeft meegewerkt. De populatie geeft aan hoeveel respondenten zijn uitgenodigd, de respons geeft aan hoeveel respondenten aan het onderzoek hebben meegedaan.

Rapportcijfers
 Dit zijn de rapportcijfers die door de verschillende doelgroepen aan de school zijn toegekend.

- 2013
- 2015
- Landelijk gemiddelde



Gemiddelde scores
 Hiernaast staan de scores die gemiddeld aan alle stellingen zijn toegekend.
 1 - helemaal mee oneens
 2 - meer oneens dan eens
 3 - meer eens dan oneens
 4 - helemaal mee eens

2. Wat valt ons op?

Allereerst kijken we naar de respons. Hier valt op dat de school er goed in geslaagd is de leerlingen de vragenlijst af te nemen. Ook voor de overige groepen geldt dat de respons hoog genoeg is om te spreken van representativiteit van de mening van de desbetreffende groepen.

De resultaten van deze tevredenheidsmeting worden vergeleken met een landelijke benchmark van het primair onderwijs én de eerdere eigen resultaten van de afname uit 2013. Als we kijken naar de rapportcijfers valt direct op dat zowel de ouders als het management boven het landelijk gemiddelde scoren, terwijl de medewerkers en de leerlingen een lager rapportcijfer dan het landelijk gemiddelde toekennen. De leerlingen zitten met een 7,1 zelfs ruim onder het gemiddelde van de externe benchmark van 8,0. Als we kijken naar de afname van twee jaar geleden, zien we een behoorlijke terugval van 0,9 punt in het toegekende rapportcijfer door de leerlingen. De overige respondentgroepen kennen de school een rapportcijfer toe dat nagenoeg gelijk is aan dat van twee jaar geleden.

Inzoomend op de verdere resultaten vallen onderstaande zaken op. In het volgende hoofdstuk volgen aanbevelingen rondom deze opvallende bevindingen.

* Het management blijkt over het algemeen in hoge mate tevreden over de algemeen didactische vaardigheden van de leerkrachten. Dit blijkt onder andere uit de maximale scores voor de mate waarin leerkrachten controleren of leerlingen de lesstof begrepen hebben, de leerkrachten de lesstof op begrijpelijke wijze uitleggen en een klimaat wordt geschept waarin leerlingen met succes kunnen leren en werken.

* De mate waarin het de leerkrachten lukt hun handelen af te stemmen op de individuele onderwijsbehoeften wordt door de leerkrachten zelf wat lager beoordeeld. Het management onderschrijft dit door hier een wat relatief lagere score toe te kennen.

* Als we onze aandacht verschuiven naar de pedagogiek binnen de school, krijgen we een wat ander beeld te zien. Waar binnen 'onderwijs en leren' nog veel scores blijken gaven van een gemiddelde of hoge tevredenheid (behalve bij de leerlingen over ICT), is een lagere tevredenheid zichtbaar bij het pedagogisch klimaat. Zo scoren het management en ook de medewerkers de volgende zaken onder het landelijk gemiddelde en is ook een dalende trend zichtbaar vergeleken met de afname uit 2013:

- een prettige sfeer tussen leerlingen en leerkrachten;
- de aandacht voor orde en discipline;
- leerkrachten die het goede voorbeeld geven.

Leerlingen geven over het pedagogisch klimaat aan dat zij minder tevreden zijn dan de leerlingen uit de externe benchmark over de mate waarin de school aandacht heeft voor de omgang tussen de leerlingen, zij bij de leerkrachten terecht kunnen met problemen en de leerkrachten openstaan voor kritiek van de leerlingen.

* Als we het pedagogisch klimaat doortrekken naar het werkklimaat binnen de school, valt op dat de medewerkers onder het gemiddelde van de landelijke benchmark scoren op het beleven van een goede sfeer op school. Dit beeld wordt versterkt door eveneens lagere scores door de medewerkers, ook ten opzichte van de afname uit 2013, voor de mate waarin de school open staat voor nieuwe ideeën, problemen met het werk bespreekbaar zijn, medewerkers elkaar aanspreken op de uitvoering van hun werk, het bevorderen van de teamgeest en de mogelijkheid om fouten te bespreken. Als we vanuit hier kijken naar de mate waarin de medewerkers tevreden zijn over het leiderschap en medezeggenschap binnen de school, is het opvallend dat er ruim onder de landelijke benchmark gescoord wordt. Overigens zijn deze scores nagenoeg gelijk aan die van 2013.

* Zowel leerlingen, medewerkers en managementleden scoren ruim onder het landelijk gemiddelde op de aantrekkelijkheid van het gebouw en de mate waarin de school een opgeruimde indruk maakt.

* Bij de lestijden is een dalende trend zichtbaar in de scores van het management en het team.

* De scores van de ouders zijn nagenoeg stabiel ten opzichte van 2013 en min of meer conform de landelijke benchmark.

3. Wat geven we mee?

Lestijden

Na een bezoek aan de website van de school blijkt dat de school is overgegaan op een continuo-rooster. Dit verklaart waarschijnlijk de dalende trend bij management en team bij de tevredenheid over de lestijden. Nu valt de beslissing uiteraard niet terug te draaien. Wel is het zaak te verkennen wat maakt dat de beleving van de lestijden nu een stuk negatiever is. Wat is er voor nodig om deze beleving weer positief te krijgen? Of gaat het toch meer over acceptatie? In ieder geval een relevant bespreekpunt.

Didactiek

Het management geeft in grote lijnen weer tevreden te zijn over de didactische vaardigheden van de leerkrachten. Weten de leerkrachten dit? En de tevredenheidsmeting geeft ook weer dat er nog winst te boeken is op het kunnen differentiëren om zo voldoende aan te sluiten bij individuele onderwijsbehoeften. Hiermee is een mooi teambreed ontwikkelpunt aangegeven. Wie weet is er teambrede scholing of coaching-on-the-job mogelijk op dit punt. Nog mooier is het als binnen het team leerkrachten aanwezig zijn die al verder zijn dan hun collega's. Deel deze good practices!

Leiderschap en medezeggenschap

Door de meting is zichtbaar geworden dat de onderdelen 'Leiderschap' en 'Overleg en medezeggenschap' door de medewerkers ruim onder de landelijke benchmark gescoord worden, maar geen grote verschuiving laten zien ten opzichte van 2013. Met andere woorden: na de afname van 2013 heeft dit inzicht niet geleid tot een andere beleving door de medewerkers. Is het management zich hiervan bewust? Zijn de afgelopen twee jaar bewuste interventies ingezet? Heeft de leiding ander gedrag vertoond of minimaal het gesprek geopend over de relatief lage scores en de verwachtingen van de medewerkers ten aanzien van het leiderschap binnen de school onderzocht? In ieder geval is de tijd nu rijp hiervoor. Ook voor het benoemen van de desbetreffende scores en het samen zoeken naar oplossingen. Zo ervaren de medewerkers ook dat er wel degelijk iets met de uitslag van de tevredenheidsmeting wordt gedaan.

Klimaat (werk en pedagogisch)

Vanwege de lagere scores op de vragen over klimaat, zowel het werkklimaat als het pedagogisch klimaat, verdient het de aanbeveling om ook deze items verder te verkennen. De leerlingen geven aan dat er meer aandacht kan zijn voor de onderlinge omgang. Hier is een parallel te trekken naar de medewerkers onderling. Ook deze groep slaagt er in onvoldoende mate in een juiste, professionele omgang met elkaar te hebben. Ze geven zelfs aan dat ze in hogere mate een goed voorbeeld kunnen zijn. Wat is er nodig om een beter klimaat te realiseren? Welk gedrag is nodig en wenselijk volgens de medewerkers zelf en de leerlingen? Een mooi onderwerp om ook met de leerlingen te bespreken. Bijvangst is dan ook dat de leerlingen ervaren dat de tevredenheidsmeting een follow-up krijgt. Tip hierbij is dan ook om op hoofdlijnen de resultaten van de meting te schetsen, als inleiding op het verdere gesprek.

Voor de medewerkers geldt hier het volgende: om een ander werkklimaat te realiseren is het te makkelijk om een afwachtende houding aan te nemen en naar het management te kijken. Ook de medewerkers zelf zijn aan zet: voorzie elkaar van en vraag naar feedback! En bespreek ook met elkaar wat er al zo ontzettend goed gaat binnen de school en geniet hiervan!