

31 maart 2009, De Reehorst te Ede

Oogst

Effectmeting en benchmark personeelsbeleid



**dr Hartger Wassink
Bas Wesseldijk**

CPS Onderwijsontwikkeling en advies

Overzicht



Aanleiding

- Stand van zaken personeelsbeleid in het onderwijs
- Vier R&D-projecten personeelsbeleid bij CPS

De aanpak

- Effectmeting door middel van elektronische vragenlijst
- Resultaten eerste meting
- Verbeteringen

Plannen voor 2009 en 2010

- Tweede meting in mei
- Doorontwikkeling naar benchmark personeelsbeleid

Personeelsbeleid in het onderwijs

- Vanaf 2000 stimulering van personeelsbeleid: project IPB
- Kern: afstemming ontwikkeling van medewerkers, schoolorganisatie en onderwijs
- ‘Integraal’ op drie manieren
 - Verticaal: strategie/visie en p-beleid
 - Horizontaal: instrumenteel niveau
 - Operationeel: organisatorisch niveau

Stand van zaken anno 2009

- De meeste scholen hebben 'personeelsbeleid' in meer of mindere mate: in 2007 besteedde 90% (PO) tot 94% (VO) van de scholen aandacht aan het onderhouden van bekwaamheid van het personeel
- Integraal karakter laat te wensen over: met name de verticale en de organisatorische integratie is een probleem
- Sinds rapport-Rinnooy Kan (2007) extra aandacht voor kwaliteit van (de ontwikkeling) leraren
- Verwachte personeelstekorten, ondanks de crisis
- Onverminderde urgentie voor actief personeelsbeleid

R&D-projecten 'De Leraar' bij CPS

- 'Kwaliteit van docent': het organiseren en faciliteren van professionalisering
- 'Beloningsdifferentiatie': hoe vormgeven aan beoordelingsbeleid met het oog op beloningsverschillen
- 'Implementatie van IPB': hoe IPB 'levend' te maken in de school
- 'Levensloop en loopbaan': vormgeven van levensfasebewust personeelsbeleid (vanaf 2009)

Gezamenlijke effectmeting

- Wat is het resultaat van de interventies?
- Bereiken we wat we willen bereiken?
- *Wat* willen we dan bereiken?

- Resultaten op vlak van uiteindelijk resultaat van personeelsbeleid
- Gezamenlijke kenmerken en project-specifieke vragen

- Nulmeting en effectmeting
- Geen vergelijking tussen interventies
- Wél: mogelijkheid tot vergelijking met gemiddelde voor deelnemende scholen
- Design:
 - enquête dmv elektronische vragenlijst
 - Meting/hermeting
 - Representatieve steekproef per school

Onderdelen van de vragenlijst

Algemeen

- Kwaliteit van inbreng docenten bij onderwijsontwikkeling
- *Self-efficacy* van docenten
- Aantrekkelijkheid van de school als werkgever
- Motivatie om in het onderwijs te werken
- Betrokkenheid van docenten bij de school

Specifiek per project

- Deelname aan professionaliseringsactiviteiten
- Kwaliteit van het onderwijs
- Waardering bijdrage oudere docenten
- Waardering functiemix

Kwaliteit van de vragenlijst

A background image showing a water splash with three droplets falling into a pool of water, creating ripples. The splash is centered and occupies the right half of the slide. The background is a light blue and white gradient with a white curved line separating it from the orange and yellow gradient on the right.

- Opbouw van vragen en schalen
- Psychometrische kwaliteit
- Respons
- Opvallende resultaten

Voorbeeldvragen Managers

Kwaliteit inbreng docenten onderwijs ontwikkeling.

‘Docenten voelen zich in deze school serieus genomen in hun inbreng bij onderwijsontwikkeling’.

Betrokkenheid van docenten bij school.

‘Zijn docenten regelmatig langer op school voor hun lessen, of taken dan noodzakelijk’

Dit geldt voor:

1. 0-20% van de docenten
2. 20-40% van de docenten
3. 40-60% van de docenten
4. 60-80% van de docenten
5. 80-100% van de docenten

Voorbeeldvragen docenten

Kwaliteit inbreng docenten onderwijs ontwikkeling.

‘Ik voel me in deze school serieus genomen in mijn inbreng bij onderwijsontwikkeling’

Betrokkenheid van docenten bij school.

‘Ik ben regelmatig langer op school voor mijn lessen, of taken dan noodzakelijk’

1. Helemaal mee oneens

2. Mee oneens

3. Neutraal

4. Mee eens

5. Helemaal mee eens

Voorbeeld vragenlijst op internet

Effectmeting - Windows Internet Explorer

http://respondents.netq.nl/nq.cfm

Effectmeting

DUO Market Research

KWALITEIT VAN INBRENG DOCENTEN BIJ ONDERWIJSONTWIKKELING

De volgende vragen gaan over de kwaliteit van de inbreng van docenten bij onderwijsontwikkeling.

In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen?

	helemaal mee oneens	mee oneens	neutraal	mee eens	helemaal mee eens	geen oordeel/niet van toepassing
Ik lever op deze school een bijdrage aan het realiseren van de visie van de school	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik voel me verantwoordelijk voor het leveren van een bijdrage aan de doelen die de school voor de komende jaren heeft gesteld	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb voldoende expertise om een goede bijdrage te leveren aan de onderwijsontwikkeling op deze school	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Docenten en management vullen elkaar goed aan bij initiatieven voor onderwijsontwikkeling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik voel me in deze school serieus genomen in mijn inbreng bij onderwijsontwikkeling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De ontwikkeling in professionalisering die ik doormaak, gaat samen met de ontwikkeling van het onderwijs in de school	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb voor mijn ontwikkeling regelmatig contact met collega's, ook buiten de eigen school	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Er is bewuste samenhang tussen de professionalisering van het management en die van docenten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Als u nog opmerkingen heeft over de kwaliteit van de inbreng van docenten bij onderwijsontwikkeling, dan kunt u die in onderstaand vak vermelden

start Microsoft ... Hartger W... Schermaf... Aanbod Po... 2 Micros... Effectmet... Microsoft ... 12:59

Eerste dataverzameling (2008)



- **Vijf deelnemende scholen**
- **Onderzoekseenheid:**
 - Management VO
 - Docenten VO
- **Aantal respondenten eerste meting**
 - Management: 24
 - Docenten: 137

Psychometrische kenmerken

Na de nulmeting

- Factoranalyse
- Betrouwbaarheidsanalyse (Cronbach's α) om de 'internal consistency reliability' te bepalen.
- Analyse descriptieve statistieken

Probleem 1

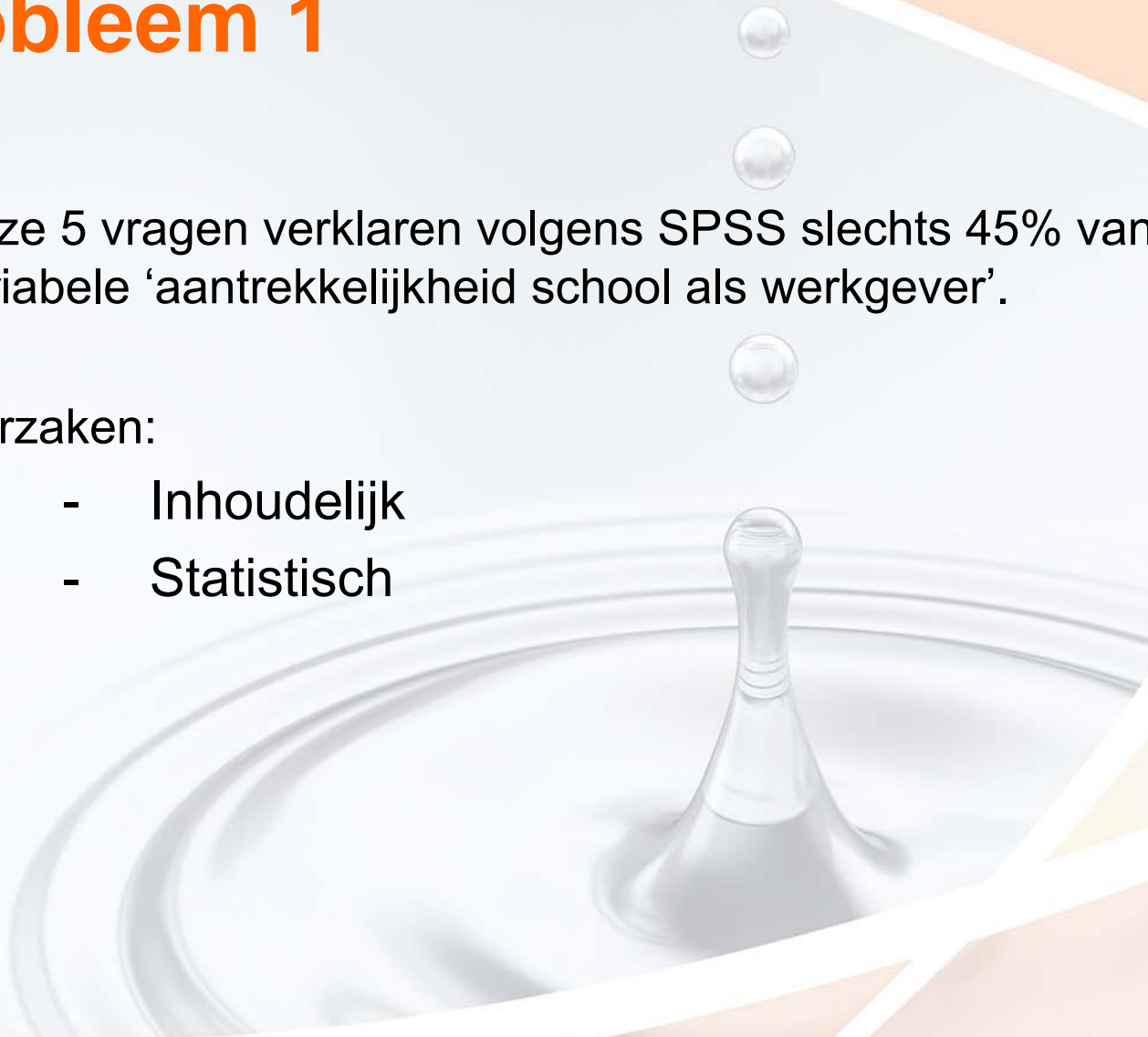
Factoranalyse; aantrekkelijkheid school als werkgever

Naar mijn persoonlijke indruk

- Vinden docenten het prettig om op deze school te werken.
- Zijn docenten trots op deze school.
- Zouden docenten als ze opnieuw mochten kiezen, niet op deze school gaan werken.
- Ervaren docenten dat de school hen ruimte biedt om zich te ontwikkelen.
- Ervaren docenten niet dat de school hen loopbaanperspectief biedt.

Probleem 1

- Deze 5 vragen verklaren volgens SPSS slechts 45% van de variabele 'aantrekkelijkheid school als werkgever'.
- Oorzaken:
 - Inhoudelijk
 - Statistisch



Oplossing

Factoranalyse; aantrekkelijkheid school als werkgever

Naar mijn persoonlijke indruk

- Vinden docenten het prettig om op deze school te werken.
- Zijn docenten trots op deze school.
- Zouden docenten als ze opnieuw mochten kiezen, niet op deze school gaan werken.
- Ervaren docenten dat de school hen ruimte biedt om zich te ontwikkelen.
- Ervaren docenten niet dat de school hen loopbaanperspectief biedt.

Oplossing

Verklaren apart 86%!

aantrekkelijkheid school
als werkgever

The diagram features a central water splash with ripples. Three grey rounded rectangular boxes are arranged around it. The box on the left, containing the text 'aantrekkelijkheid school als werkgever', has two arrows pointing towards the splash. The box on the top right, containing 'Schoolkenmerken', has an arrow pointing towards the splash. The box on the bottom right, containing 'Ontwikkelperspectief', has an arrow pointing towards the splash. The background is a light blue and white gradient with a large white curved shape on the right side.

Schoolkenmerken

Ontwikkelperspectief

Probleem 2

Betrouwbaarheid; Betrokkenheid van docenten bij de school

Naar mijn persoonlijke indruk

- bevelen docenten de school aan bij vrienden en kennissen als school voor hun kinderen
- zijn docenten regelmatig langer op school dan voor hun lessen of taken noodzakelijk is.
- zijn docenten gemotiveerd om deel te nemen aan activiteiten buiten de reguliere schooltijden om.
- zijn docenten bereid om extra tijd en moeite te investeren in leerlingen die dat nodig hebben, ook buiten de reguliere lessen om

Probleem 2

Betrouwbaarheid: ,425

- Gemeten op een schaal van 0 tot 1.
- Conclusie: betrouwbaarheid is zwak!
- Vooral Item 1 is niet betrouwbaar volgens Spss.

‘Naar mijn persoonlijke indruk bevelen docenten de school aan bij vrienden en kennissen als school voor hun kinderen’.

Oplossing

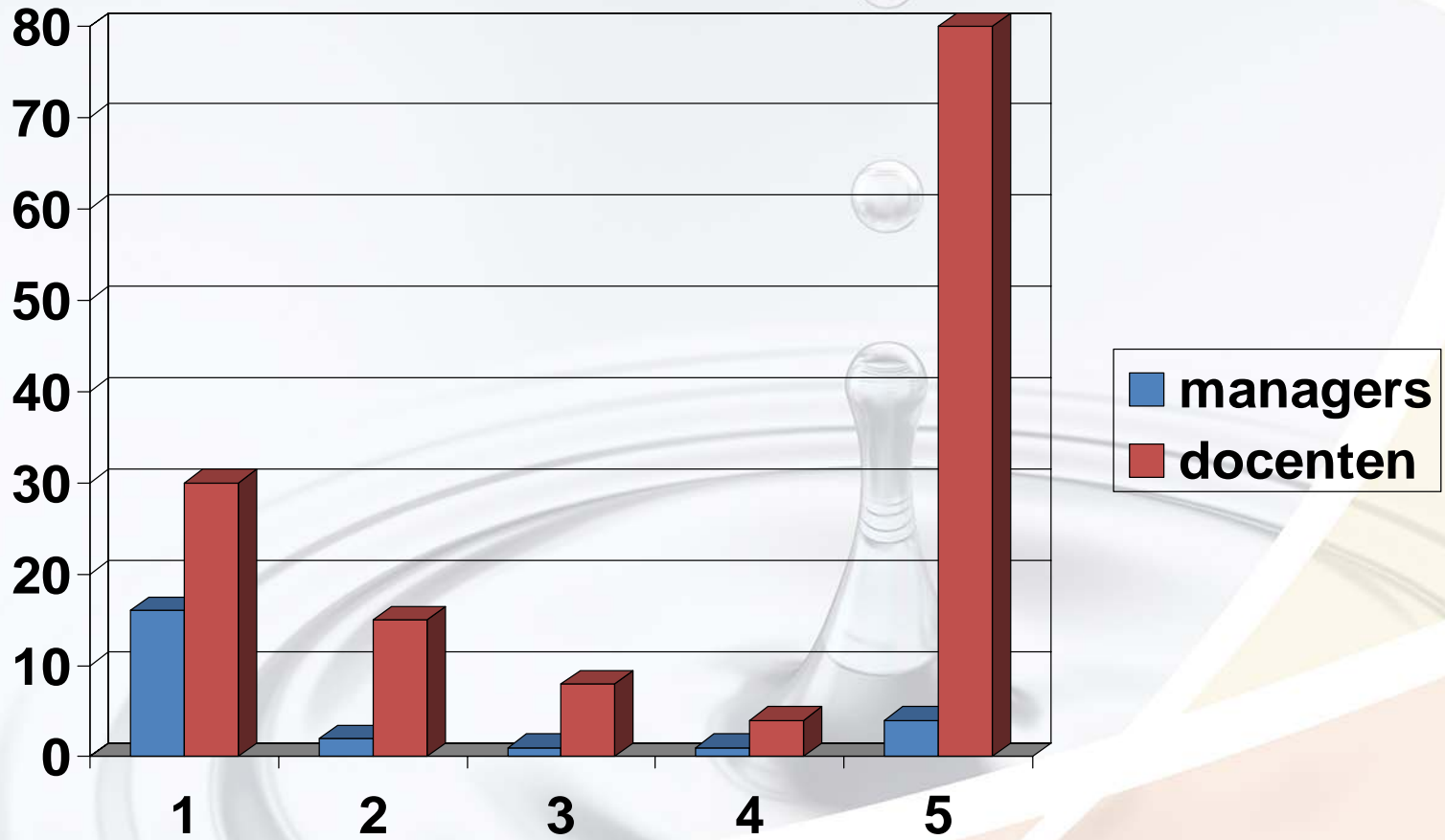
Weg laten item 1

Naar mijn persoonlijke indruk

- zijn docenten regelmatig langer op school dan voor hun lessen of taken noodzakelijk is.
- zijn docenten gemotiveerd om deel te nemen aan activiteiten buiten de reguliere schooltijden om.
- zijn docenten bereid om extra tijd en moeite te investeren in leerlingen die dat nodig hebben, ook buiten de reguliere lessen om.

Betrouwbaarheid: ,742 op een schaal van 0 tot 1

Probleem 3



Oplossing

Respons verhogen!



Hoe?

- Belang van het onderzoek en doel van het onderzoek duidelijker maken.
- begeleidende brief
- Getekend door zo hoog mogelijke persoon.
- Beloning bedenken na completeren vragenlijst.
- opmaak enquête
- Versturen op donderdag.
- herinnering

Eerste 'opvallende' resultaten

Analyse: Kwaliteit van inbreng docenten bij onderwijsontwikkeling.

Score docenten: 4

Score managers: 2.9

Conclusie: Het beeld dat managers hebben bij de kwaliteit van inbreng van de docenten ten opzichte van onderwijsontwikkeling komt op deze school niet overeen met het beeld dat docenten hebben.

Eerste 'opvallende' resultaten

Analyse: Betrokkenheid van docenten bij school.

Score docenten: 3.1

Score managers: 4.1

Conclusie: Het beeld dat managers hebben bij de betrokkenheid van de docenten ten opzichte van de school komt op deze school niet overeen met het beeld dat docenten hebben.

Hoe verder?

Plannen voor 2009/2010

- Nadere aanpassing vragenlijst maart-april 2009
- Tweede ronde dataverzameling in mei 2009
- Uitbreiden groep deelnemende scholen
- Doel: benchmark operationeel in 2010

Uitgangspunten benchmark

- School neemt deel als organisatie:
 - Twee niveaus vullen vragenlijst in
 - Minimaal aantal deelnemers; check op representativiteit
- Terugkoppeling zoveel mogelijk geautomatiseerd
- Vergelijking met scholen
 - In de regio
 - Van hetzelfde type
 - Van dezelfde grootte
- Vergelijking eigen school door de jaren heen mogelijk op 'schaal niveau'
- In eerste instantie gericht op VO, mogelijkheden voor PO worden onderzocht in 2010

Afsluiting



- Vragen?
- Discussie?
- Wij zijn op zoek naar VO-scholen die mee willen doen in mei 2009
- Neem de folder mee, of mail naar Bas Wesseldijk:
- B.wesseldijk@cps.nl, 033 453 4343 of 06 3102 6364