

prestatiebeloning

29/12/2010 | Marcel Schmeier M SEN | www.onderwijsgek.nl

Het grootste taboe in het onderwijs is misschien wel prestatiebeloning.

Er zijn verschillen tussen leerkrachten als het gaat om de leeropbrengsten die zij behalen met de aan hen toevertrouwde kinderen.

Het fascineert mij mateloos dat ik als enige in mijn vriendengroep niet kan onderhandelen over mijn salaris of secundaire arbeidsvoorwaarden.



Ook maakt het niet uit of ik het goed, matig of zelfs slecht doe als leerkracht: ik krijg altijd een vast bedrag. Dit blog is een overpeinzing, geen vaststaande mening. Het is bedoeld om dit taboe te verkennen en mezelf een mening te vormen. Er zijn verschillen tussen leerkrachten, maar dit meten, benoemen en belonen is blijkbaar een groot taboe. Het heeft me er lang van weerhouden om er iets over te schrijven.

Terwijl we ons uiterste best doen om rekening te houden met verschillen tussen kinderen en ons helemaal suf differentiëren, durven we niet te erkennen dat er verschillen bestaan tussen de prestaties van leerkrachten. Het zou mooi zijn als we een omslag kunnen maken: van het ontkennen van verschillen naar het erkennen van kwaliteit.

Er wordt vaak gezegd dat prestatiebeloning in het onderwijs niet werkt. Dat vind ik een interessante bewering. Als we kijken naar de arbeidsmarkt zien we dat de best opgeleide en presterende mensen in Nederland werkzaam zijn bij multinationals als bijvoorbeeld Shell en Philips. Zij hebben daar een goed salaris en uitstekende secundaire arbeidsomstandigheden. Deze bedrijven halen hoge winsten en zorgen goed voor hun werknemers. Het principe van beloning naar kwaliteit werkt schijnbaar prima.

Ook wordt soms gesteld dat de prestaties van leerkrachten niet te meten zouden zijn. Maar het is volgens mij echter erg eenvoudig om de beginsituatie van de toegewezen groep kinderen te meten. Hiervoor kan een niet-methodegebonden toets worden gebruikt die door het Cotan is beoordeeld. Door halfjaarlijks de vooruitgang van de groep te meten, kan worden bepaald welk leerrendement de leerkracht heeft behaald.

Een ander argument is dat er teveel verschillende factoren (omgeving, ouders, school) van invloed zijn op de ontwikkeling van kinderen. Echter, de leerkrachtfactor is van doorslaggevende betekenis: *teachers do make a difference*. Een goede leerkracht brengt zwakke leerlingen even ver als de gemiddelde leerlingen bij een zwakke leerkracht. Alle kinderen kunnen leren lezen, spellen en rekenen. Hiervoor is slechts betere en vooral meer instructie en leertijd nodig. Als een kind niet tot lezen komt is dit voor 98% van de gevallen te wijten aan de kwaliteit van de leerkracht.

Eveneens is goed vast te stellen of een leerkracht bepaald leerkrachtgedrag laat zien in zijn klas. Dit is slechts een kwestie van observeren door de leidinggevende. Uit Amerikaans onderzoek weten we dat bij effectieve leerkrachten zich kenmerken door het realiseren van een hoge effectieve leertijd (meetbaar in minuten). Ze zijn situaties vaak vóór en voorkomen ordeverstoringen door het hanteren van duidelijke regels en afspraken. Ze hebben een goede klassenorganisatie en zorgen voor veel succeservaringen bij de leerlingen. Zoals gezegd is het realiseren van een hoge effectieve leertijd van positieve invloed op de leeropbrengsten.

Tot slot hoor ik vaak dat prestatiebeloning verdeeldheid in het schoolteam in de hand zou werken. Dat zie ik bij andere teams niet terug. Bij voetbalclub Inter Milan verdienen sommige spelers ook meer dan andere en dit team won de Champions League het afgelopen jaar.

“Bij voetbalclub Inter Milan verdienen sommige spelers ook meer dan andere en dit team won de Champions League het afgelopen jaar.”

Natuurlijk heeft een team een gezamenlijk doel nodig: de beste van Europa willen zijn, geen fouten maken, goed presteren, alle kinderen leren lezen. Maar daarbinnen is erkende ongelijkheid een belangrijke factor. Iedereen is belangrijk en nodig voor het behalen van het doel. Alleen zijn sommige spelers cruciaal en daarmee van toegevoegde waarde voor een team.

Prestatiebeloning bestaat trouwens ook al lang in het onderwijs: directeuren verdienen op een grotere school meer dan op kleine, bestuursleden onderhandelen over hun salaris, onderwijsadviseurs hanteren verschillende tarieven. Leerkrachten op het speciaal basisonderwijs zitten in een hogere loonschaal.

Inmiddels zijn binnen het basisonderwijs de eerste voorzichtige stappen gezet op weg naar prestatiebeloning. Scholen kunnen naast de zogenaamde LA-schalen nu ook LB-schalen realiseren voor hun leerkrachten. Allemaal vaststaande schalen overigens. Het toepassen van eenmalige beloningen aan het eind van een periode zou interessant kunnen zijn.

Mijn voorlopige voorzichtige conclusie is dat prestatiebeloning goed zou kunnen zijn, maar mijn mening staat ook aan het eind van deze overpeinzing niet vast. Het onderwerp blijft me boeien, al was het alleen maar door het gevoelige karakter ervan.