

Vergaderjaar 2010–2011

27 923

Werken in het onderwijs

Nr. 114

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 14 juni 2011

Op 24 september 2010 heeft de toenmalige staatssecretaris Van Bijsterveldt de Onderwijsraad verzocht te adviseren over de bevordering van excellentie onder leraren. De raad bracht op 7 maart jl. zijn advies hierover uit (kamerstuk 27 923, nr. 113). Met deze brief geef ik een beleidsreactie op dit advies.

Inhoud van het advies

De raad constateert in het advies dat er in het onderwijs een sterke gelijkheidscultuur aanwezig is waardoor de prikkel om extra te presteren ontbreekt. Dit terwijl het bevorderen van excellentie onder leraren van belang is om de talenten van leerlingen optimaal te benutten en om het onderwijs als werkomgeving aantrekkelijker te maken.

De raad neemt als vertrekpunt het initiatief van de sector om elk jaar in een verkiezing de beste leraren aan te wijzen. In het advies is van hieruit een concreet systeem voor kwaliteitsverbetering op school uitgewerkt, aan de hand van 3 aanbevelingen:

1. *Wijs op schoolniveau de top 5% beste leraren aan*
Benoeming is voor een periode van 4 jaar, op basis van een intersubjectieve beoordeling die extern wordt gevalideerd.
2. *Geef de excellente leraren een projectbudget*
Gedurende 4 jaar krijgt elke excellente leraar jaarlijks een budget van € 25 000 (in te zetten op vier onderdelen: de eigen professionalisering, een salaristoelage, een assessment en een ontwikkelproject op school).
3. *Zet als school de excellente leraar in voor professionalisering en innovatie*
Het project moet ten goede komen aan de kwaliteit van het primaire proces. De excellente leraar bepaalt de inzet van het project; bijvoorbeeld coaching, onderwijsinnovaties of de ontwikkeling van speciale groepen leerlingen.

Kwaliteitsverhoging scholen

Ik zie prestatiebeloning, net als de raad, niet als doel op zich, maar als een middel om ervoor te zorgen dat de onderwijskwaliteit op scholen centraal komt te staan. Dit kabinet zet nadrukkelijk in op excellentie in het onderwijs. Het onderwijs moet meer ruimte creëren voor excellente leerlingen en ook scholen zelf moeten het predicaat «excellent» kunnen verdienen. Een excellentie op school kan alleen worden gerealiseerd als ook excellentie onder leraren geen vies woord meer is. Prestatiebeloning kan er voor zorgen dat excellentie van docenten beloond wordt, waardoor via kwaliteitsversterking van docenten(teams) de leerlingen uiteindelijk het best mogelijke onderwijs krijgen.

Het idee van prestatiebeloning in het onderwijs heeft bij betrokkenen veel losgemaakt. Werkgevers en werknemers in het onderwijs lijken het eens dat het herkennen en erkennen van excellente leraren recht doet aan hun kwaliteit en op school het goede gesprek over onderwijskwaliteit op gang kan brengen.

Maar er zijn ook veel twijfels. Twijfels of prestatiebeloning wel past bij de drijfveren van de leraar en bij de werkcultuur op een willekeurige Nederlandse school. Twijfels over de objectiveerbaarheid van de prestaties van de leerkracht ten opzichte van het gehele team. En er zijn zorgen over mogelijke onbedoeld negatieve effecten van prestatiebeloning op de cultuur op school.

Laat ik duidelijk zijn: ik heb oog voor deze zorgen. Prestatiebeloning in het onderwijs valt of staat bij een zorgvuldige beoordeling door de schoolleiding en dient plaats te vinden op basis van zo objectiveerbaar mogelijke indicatoren. Het vergt ook een flinke investering in professioneel personeelsbeleid van schoolleiders. Een krachtig schoolleider creëert immers op school ruimte voor excellentie en dus ook voor de beloning ervan. Dit zijn twee belangrijke voorwaarden om excellentie in het onderwijs te kunnen belonen en deze zullen in de voorgenomen experimenten ook veel nadruk krijgen.

Beleidsreactie

De raad heeft een waardevol advies uitgebracht over een van de belangrijke speerpunten van dit kabinet: het verhogen van excellentie in het onderwijs. Ik zie de invulling van prestatiebeloning door de raad als één van de mogelijke varianten van de experimenten die ik de komende jaren opstart. Maar het is voor mij niet de enige manier. Ik wil voorkomen dat aan de Haagse tekentafel besloten wordt waar wel en niet mee mag worden geëxperimenteerd. We moeten zo goed mogelijk aansluiten bij de praktijk. Ik vind het daarom van groot belang dat wordt geëxperimenteerd met allerlei varianten en dit is ook het uitgangspunt van de *regeling Experimenten Prestatiebeloning* die ik na de zomer zal publiceren.

Zoals ik ook in mijn *actieplan Leraar 2020 – een krachtig beroep!* (kamerstuk 32 500 VIII, nr. 176) – heb aangegeven, kunnen scholen experimenteren met teambeloning of met individuele beloning, met beloning in de vorm van een gratificatie, tijd voor scholing of bijvoorbeeld onderwijsvernieuwing. Ook is er ruimte om met een combinatie van verschillende indicatoren van toegevoegde waarde te werken, zoals het kunnen omgaan met verschillen in de klas, leerling-prestaties aan de hand van toetsen en examens, het oordeel van de schoolleiding, school- of teamrendement, (elementen uit) 360 graden feedback, of leerling-welbevinden. Om de experimenten onderling vergelijkbaar te maken dienen de leerprestaties van leerlingen in alle experimenten zo vergelijkbaar en objectief mogelijk gemeten te worden. Bij de beoordeling van

de effecten van de experimenten kijk ik naar kwalitatieve en kwantitatieve metingen.

In het schooljaar 2011–2012 starten de eerste experimenten. In de jaren 2013, 2014 en 2015 zullen deze worden uitgebreid. Deze experimenten leveren de «evidence base» voor de structurele invoering. Uitgangspunt bij de experimenten is dan ook dat de resultaten goed moeten kunnen worden gemeten. Als we weten wat werkt en wat niet, zal ik na goed overleg met sociale partners een besluit nemen over de wijze waarop ik prestatiebeloning in de structurele situatie vorm zal geven. Dan neem ik ook een besluit over de wijze waarop de verantwoordelijkheid ervoor zal worden belegd.

De staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
H. Zijlstra