

Vergaderjaar 2011–2012

27 923

## Werken in het onderwijs

Nr. 120

### BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 16 november 2011

Dit kabinet is er van overtuigd dat het instrument prestatiebeloning voor goed presterende leraren of lerarenteams kan leiden tot een kwaliteitsverbetering van het onderwijs. Het is daarbij geen doel op zich maar een middel om de kwaliteit van leraren of lerarenteams beter zichtbaar te maken. Met prestatiebeloning kan de leraar worden beloond die leerlingen boven zichzelf laat uitstijgen, die zijn professionaliteit verbetert, of die goed samenwerkt met collega's en die zo de onderwijskwaliteit aantoonbaar verbetert. Het is een instrument dat de gelijkheidscultuur in het onderwijs kan doorbreken door excellentie te belonen.

#### Leren door te experimenteren

In het *Actieplan Leraar 2020* geef ik aan dat ik tot en met 2015 aan de hand van een groot aantal experimenten in het onderwijs wil bepalen welke vormen van prestatiebeloning wel en niet kansrijk kunnen zijn. Daarbij zijn de ervaringen met prestatiebeloning uit eerder (internationaal) onderzoek natuurlijk een belangrijk vertrekpunt. Die leren dat we in de experimenten alle ruimte moeten geven om te variëren naar het type prestatiebeloning, de prestatie-indicatoren en de soort beloning. En die leren dat we heel goed oog moeten hebben voor onbedoelde effecten van prestatiebeloning.

Op 16 november 2011 heb ik de *Regeling prestatiebeloning in het onderwijs* getekend en daarmee het startschot gegeven voor een uitzonderlijk en omvangrijk experiment in het onderwijs. U vindt de regeling als bijlage<sup>1</sup> bij deze brief. Een grote groep scholen in het po, so, vo en mbo zal de komende jaren gaan experimenteren met verschillende vormen van prestatiebeloning. Ik ben van mening dat dit kabinet met deze experimenten op een goede manier invulling geeft aan het begrip *evidence based* beleidsontwikkeling zoals ook geadviseerd door de commissie Dijsselbloem. Met deze brief informeer ik u over de hoofdlijnen van de experimenten. Gelijktijdig met deze brief stuur ik de scholen in de

<sup>1</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

sectoren een brief om hen uit te nodigen zich aan te melden voor de experimenten.

### **Uitgangspunten van de experimenten**

Om in 2015 een goede afweging te kunnen maken over prestatiebeloning in het onderwijs is het van groot belang dat de kwaliteit van de experimenten zelf onbetwist is: als de uitkomsten op tafel liggen en we moeten vaststellen dat het geen goede experimenten waren, zijn we niets opgeschoten.

Om dat te waarborgen stuur ik ten eerste stevig op de wetenschappelijke begeleiding van de experimenten. In ieder experiment zullen schoolbestuur en wetenschapper samen moeten komen tot een goede wetenschappelijke opzet van het experiment. De opzet en de verwachte opbrengst zal, voordat het experiment start, worden beoordeeld door een onafhankelijk wetenschappelijke begeleidingscommissie. In deze begeleidingscommissie zitten experts op het gebied van onderwijskwaliteit, prestatiebeloning en het ontwerpen van experimenten. De commissie zal mij in het voorjaar van 2015 ook een eindrapport aanbieden. De afzonderlijke experimenten en de analyse over alle experimenten heen (ondersteund door het CPB) vormen de basis voor dit eindrapport.

Ten tweede wil ik dat de ervaringen met prestatiebeloning uit eerder (internationaal) onderzoek het vertrekpunt vormen voor de experimenten. Op basis van deze ervaringen hanteer ik de volgende uitgangspunten:

- Experimenten verlopen succesvol als wordt uitgegaan van vrijwilligheid. Schoolbesturen besluiten zelf of zij klaar zijn voor het doen van een experiment en welke variant zij willen uitproberen. In plaats van een aantal vaste varianten worden schoolbestuur en wetenschapper uitgenodigd tot het doen van creatieve en doordachte experimentvoorstellen.
- In ieder experiment worden zowel de kwantitatieve als kwalitatieve effecten van de prestatiebeloning gemeten en moet er goed gelet worden op mogelijk onbedoelde effecten. Hierbij kan gedacht worden aan (ongewenst) strategisch gedrag van leraren, het effect op de motivatie van leerlingen en leraren en de samenwerking in een team.
- De experimenten richten zich op de prestaties die worden geleverd in het primaire proces. Het belonen van leraren voor het uitvoeren van nevenactiviteiten is waardevol, maar deze experimenten richten zich op het directe effect van prestatiebeloning op de kwaliteit van het onderwijs.
- Experimenten zijn succesvoller als er ruimte is om te variëren naar type prestatiebeloning (individueel en/of team) en soort beloning. De school bepaalt samen met de wetenschapper ook welke prestatie-indicatoren de basis vormen voor de prestatiebeloning en wat de norm is die daarbij wordt gehanteerd. Hiermee genereer ik maximale creativiteit en betrokkenheid.
- De ervaring leert dat experimenten niet alleen oog moeten hebben voor korte maar ook lange termijneffecten van prestatiebeloning. Ik stimuleer dan ook aanvragen voor meerjarige experimenten.
- Het onderling kunnen vergelijken van de verschillende varianten van prestatiebeloning is van groot belang. Ik stuur daarom stevig op een gestandaardiseerde effectmeting over alle experimenten heen.

### **Organisatie van de experimenten**

Een schoolbestuur doet een aanvraag voor het uitvoeren van een experiment. Daarbij stel ik middelen ter beschikking voor de prestatiebeloning en de (wetenschappelijke) begeleiding van het experiment.

Bij het uitvoeren van (zo zuiver mogelijke) experimenten in het onderwijs loopt men soms tegen een aantal beperkingen aan. Zo is bijvoorbeeld het aanwijzen van een controlegroep van leraren vanuit wetenschappelijk oogpunt gewenst, maar draagvlak voor deze keuze is niet vanzelfsprekend voor een schoolbestuur. In ieder experiment zal daarom goede afstemming moeten zijn tussen schoolbestuur en wetenschapper over de dilemma's bij het uitvoeren van een experiment.

Ik heb daarom het CAOP (Centrum voor Arbeidsverhoudingen Overheids-personeel) de opdracht gegeven de coördinatie tussen schoolbestuur en wetenschapper op zich te nemen en de schoolbesturen zowel bij de aanvraag als gedurende het experiment stevig te ondersteunen en te begeleiden. Het schoolbestuur zal zich geen zorgen hoeven te maken over de totstandkoming van de wetenschappelijke evaluatie of het organiseren van externe expertise.

Om experimenten van voldoende omvang en variatie in iedere sector te borgen heb ik een aantal subsidieplafonds ingesteld en zal ik die betrekken bij de beoordeling van de aanvragen. Hiermee voorkom ik over- en onderinschrijving op de experimenten.

### **Betrokkenheid sociale partners**

Gedurende de experimenteerperiode zal ik met de sociale partners periodiek en gezamenlijk reflecteren op de tussentijdse resultaten van de experimenten prestatiebeloning. Als wordt besloten over de inzet van de structurele middelen voor prestatiebeloning is het voor mij van groot belang om samen met hen te bezien hoe de resultaten van de experimenten te borgen.

### **Bestuursakkoord middelbaar beroepsonderwijs**

Ik maak van de gelegenheid gebruik om u via deze brief te informeren over het *bestuursakkoord middelbaar beroepsonderwijs* dat ik voor de periode 2011–2015 wil afsluiten met de MBO Raad. In het kader van de actieplannen «*Focus op vakmanschap*» en «*Leraar 2020 – een krachtig beroep*» is overleg geweest met de MBO Raad over professionalisering van de professionals (niet alleen de docenten, maar ook de instructeurs en de managers) in het middelbaar beroepsonderwijs. Op 22 november verwacht ik het definitieve bestuursakkoord samen met de voorzitter van de MBO Raad te ondertekenen tijdens de Algemene Ledenvergadering. Direct daarna zal ik u een afschrift sturen.

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