



Prestatiebeloning

Nederland is gezakt op de PISA-ranglijst waarmee de OESO kennis van scholieren vergelijkt. Om een verdere achteruitgang op de PISA-ranglijst te voorkomen suggereerde de Onderwijsraad om de beloning van leraren deels afhankelijk te maken van prestaties. In het regeerakkoord werd al meer ruimte voor prestatiebeloningen in het onderwijs aangekondigd. Maar net zoals in andere landen reageerden leraren en vakbonden negatief. De Onderwijsraad wil op iedere school vijf procent van de leraren als excellent aanwijzen. Zij ontvangen een salaristoelage en krijgen tijd en mogelijkheden om zichzelf en hun omgeving verder te professionaliseren. Dat ze minder voor de klas staan moet worden gecompenseerd door positieve spillovers naar de andere leraren binnen de school. De vraag is hoe realistisch deze veronderstelling is. Doordat binnen elke school de beste leraren beloond worden, zijn er voor excellente leraren weinig prikkels om ervoor te zorgen dat hun concurrenten voor een salaristoelage betere leraren worden. Wat kunnen we van prestatiebeloningen verwachten als prikkel om schoolprestaties te verbeteren? Er zijn slechts een paar empirische studies. Lavy (2009) onderzocht prestatiebeloningen op middelbare scholen in Israël die slecht scoren op het eindexamen. Net zoals gesuggereerd door de Onderwijsraad, was ook hier sprake van een toernooi-opzet. De prestatie maatstaf was de eindexamenresultaten van een klas gecorrigeerd voor sociaaleconomische achtergronden van leerlingen en een schooleffect. Dat laatste betekent dat prestaties van leraren worden afgewogen tegen prestaties van leraren in dezelfde school. De extra beloning was substantieel, ongeveer 25 procent van een jaarsalaris. Eén leraar won deze extra beloning twee maal met twee verschillende klassen. Om de effecten van de prestatiebeloning te schatten gebruikte Lavy het gegeven dat aan de pilot alleen scholen mee mochten doen met eindexamenresultaten onder een bepaalde waarde. Rond deze waarde zaten ongeveer vergelijkbare scholen waarvan slechts op sommige prestatiebeloningen gegeven werden. Daarnaast gebruikte Lavy oudere eindexamenresultaten om te corrigeren voor verschillen tussen scholen. De prestatiebeloning leidde tot significante verbeteringen van de studieresultaten. Meer leerlingen deden mee aan het examen, gemiddelde cijfers waren hoger en het slagingspercentage ging omhoog. Door de prestatiebeloning waren leraren actiever buiten de lessen en hadden ze meer oog voor specifieke behoeftes van leerlingen.

In een tweede studie werd de prestatiebeloning niet aan individuele leraren gegeven, maar werden scholen beloond voor goede resultaten en lage uitval. Van de beloning ging 25 procent naar het verbeteren van de werkcondities op school en 75 procent naar extra salaris voor leraren. Dit extra salaris betekende een toename van het jaarsalaris met ongeveer 3,5 procent. Aan de niet-experimentele pilot mochten alleen scholen meedoen die de enige van hun type in een regio waren. Lavy (2002) stelde deze voorwaarde om vergelijkbare scholen te vinden die uitgesloten waren van de pilot. Schoolresultaten namen significant toe en meer dan als het geld zou zijn gebruikt om extra leraren aan te stellen of leraren bij te scholen. De grootte van het effect is verrassend omdat beloningen voor groepen normaliter individuen minder prikkelen hun gedrag aan te passen.

Prestatiebonussen voor leraren hebben de potentie om schoolresultaten positief te beïnvloeden. Maar het is niet direct duidelijk of het voorstel van de Onderwijsraad goed is. In de eerste studie is de beloning veel groter dan wat de Onderwijsraad suggereert. Daarnaast zijn in beide Israëlische pilots de prestatie maatstaven goed meetbaar, terwijl de Onderwijsraad voorstelt de excellente docenten door scholen aan te laten wijzen. Slecht meetbare criteria verkleinen de prikkel van de prestatiebeloning. Schoolbestuurders kunnen de beloningen anders gebruiken, bijvoorbeeld door deze vooraf te beloven aan een leraar die les wil geven aan een moeilijke klas. Ten slotte veronderstelt de Onderwijsraad dat de prestatiebeloningen betere leraren zal aantrekken. In het onderwijs werken relatief veel vrouwen en de meeste studies laten zien dat vrouwen minder geneigd zijn competitie aan te gaan. Daarnaast zouden leraren strategisch gedrag kunnen vertonen, bijvoorbeeld door moeilijke kinderen uit hun klas te weren. Langetermijneffecten zijn empirisch niet onderzocht en het is niet duidelijk hoe prestatiebeloningen geïmplementeerd moeten worden. Het ligt daarom voor de hand om eerst een echt experiment op te zetten.

LITERATUUR

- Lavy, V. (2002) Evaluating the effect of teachers' group performance incentives on pupil achievement. *Journal of Political Economy*, 110(6), 1286–1317.
- Lavy, V. (2009) Performance pay and teachers' effort, productivity and grading ethics. *American Economic Review*, 99(5), 1979–2011.
- Onderwijsraad (2011) *Excellente leraren als inspirerend voorbeeld*. Den Haag: Onderwijsraad.