



Nederland vol Talent

*Tien speerpunten voor het
onderwijs als werkplaats voor
talent*

MHP

Culemborg, november 2009



Nederland vol Talent

Tien speerpunten voor het onderwijs als werkplaats voor talent

Inleiding

Het Platform Onderwijs van de vakcentrale MHP heeft in de afgelopen periode in de diepte en de breedte gesproken over ontwikkelingen in het onderwijs van 1965 tot heden, onder andere aan de hand van het rapport *LeerKracht!* (Rinnooy Kan). De bevindingen van de Commissie Dijsselbloem zijn hier eveneens bij betrokken, evenals het document 'Voorkomen arbeidsmarktknelpunten collectieve sector' (SER 2006). De lessen uit de diverse rapporten zijn omgezet in standpunten. Geconstateerd kan worden dat er ondanks de financiële en economische crises juist nu momentum is voor die veranderingen in het onderwijs, die nodig zijn om talent te ontwikkelen. De MHP heeft overigens al jaren aangedrongen op die materiële en inhoudelijke veranderingen.

De Kennisinvesteringsagenda van het Innovatieplatform (KIA) schetst een aanpak om talent optimaal te ontplooiën en benutten. Zonder deze aanpak is het risico groot dat Nederland economische kansen mist in de globalisering van de wereldeconomie. De MHP onderschrijft de KIA-agenda van harte, maar wijst erop dat de tien speerpunten uit de voorliggende notitie van essentieel belang zijn om de KIA te kunnen realiseren. Investeren in kennis kan immers alleen op basis van investeringen in goed onderwijs.

Nederland wil in 2027, zoals geschetst in de KIA, duurzaamheid, welvaart en welzijn nog hoog in het vaandel hebben. Geen innovatieve kans mag dan onbenut blijven. Nederland behoort nog lang niet tot de meest dynamische kenniseconomieën ter wereld. Onderwijs dat mensen de ruimte geeft om hun talenten en vaardigheden te ontplooiën, is een onmisbare pijler.

Uit de gevoerde discussies kwam naar voren dat de rol die de docent heeft te vervullen om in de toekomst verzekerd te zijn van toptalent, te lang onderschat en ondergewaardeerd is met te hoge verwachtingen van de opkomende informatie- en communicatietechnologie. De leraar geraakte daardoor in een bijrol, die hij vroeger niet of in veel mindere mate had. Het gevolg was dat niet alleen het beroep, maar ook de kennis en kunde daaronder ernstig te lijden hebben gehad.

De veranderingen die de MHP daarom aanbeveelt, hebben betrekking op de positie die de leraar in het onderwijs en in de samenleving moet gaan innemen, naast ook de wenselijkheid te investeren in kennis en niveau, met de nadruk op topkwaliteit van het onderwijs. De termen leraar en docent worden in deze notitie naast elkaar gebruikt.

De aanbevelingen zijn beschreven in tien speerpunten.

Culemborg, november 2009

Aanbevelingen: tien speerpunten voor het onderwijs als basis voor talent

1. *De valse trek moet uit de schoorsteen*

Met andere woorden een einde maken aan de situatie dat docenten een managementfunctie moeten verwerven om aan een hoger salaris of aantrekkelijker (meer uitdagend) werk te komen. Ook betekent het dat de onbalans tussen aantal functies in onderwijsproces (te laag) en staven (te hoog) moet veranderen. De samenleving zorgt voor een grote belasting van onderwijsinstellingen op het gebied van verantwoorden en publiceren van onderwijsresultaten. De verantwoordingstaak zorgt voor een toename van management en kosten. De financiën moeten aan het echte onderwijs worden onttrokken. Maar management is net als onderwijsondersteunende diensten uiteindelijk een service-afdeling om efficiënt en goed onderwijs te faciliteren. Managementfuncties lijken overgewaardeerd te worden; leraarsfuncties moeten een uitloop hebben, die hoger uitkomt. Er dient daarom voor de leraar een functielijn te komen, die aantrekkelijk en uitdagend is en blijft om carrière in te kunnen maken. Het startniveau van de docent moet geënt zijn op het bereikbare eindniveau in het instituut, waar hij of zij werkt, en de beginnende docent moet zich daarvan van aanvang af een totaalbeeld kunnen vormen. De nadere invulling van 'employabilitymogelijkheden' van leraren ten dienste van het niveau en de kwaliteit van het onderwijs moet volgens de MHP worden aangepakt door de sociale partners binnen de subsectoren.

Naar de mening van de MHP verdient het overigens wel aanbeveling dat onderwijsmanagers zelf onderwijservaring hebben opgedaan. De kloof tussen 'beleid' en 'uitvoering' dient te worden gedicht. Onderwijsorganisatorische functies zouden overigens een tijdelijk en/of roulerend karakter kunnen hebben.

2. *Positie leraar in de school, professionele ruimte en carrièrelijnen voor docentfuncties*

Wettelijke verankering alleen van professionele ruimte is onvoldoende garantie voor verbetering van de positie van de leraar. Zijn positie als **vakdeskundige** moet worden versterkt. De bestuurlijke interne en externe verantwoording over het hoe en wat van het onderwijs moet meer expliciet worden gemaakt. Een sectoraal professioneel statuut is één instrument. Het gewicht van de functielijn van de leraar is een ander. Zeggenschap van de leraar over het hoe en wat van het onderwijs en diens positie in de school, evenals beoordeling ervan bij controle en accreditatie, is daarvoor noodzaak. Te weinig zeggenschap van leraren, te weinig mogelijkheden tot eigen initiatief en inrichting van het onderwijs maken het leraarschap minder aantrekkelijk. De carrièrelijnen voor docentfuncties zijn in diverse sectoren al deels ingekort door de invulling, die is gegeven aan het convenant Leerkracht!. De MHP streeft naar korte schalen. Bovendien moet al te grote concurrentie tussen de onderwijssectoren worden vermeden. Het proces moet niet ten koste gaan van de onderwijsondersteunende functies.

3. *Carrièreperspectief in het leraarsvak*

De leraar moet een professional zijn met visie over het totale onderwijsconcept en moet carrière kunnen maken in zijn vak. In de opleiding tot leraar en in de ontwikkeling tijdens de loopbaan moeten onderwijsinstellingen hieraan uitdrukkelijk aandacht besteden. De functiemix voor leraren als star instrument is geen garantie voor meer niveau in het onderwijs.

Tijdens het lokaal overleg aan de hbo- en bve-instellingen dient de functiemix jaarlijks aan de orde te worden gesteld met oog op de doelen: een aantrekkelijker carrièreperspectief voor de leraar, zeggenschap over wat en hoe van het onderwijs en een hoog onderwijsniveau.

Over middelen die beschikbaar zijn voor de functiemix in een instelling, dient overleg plaats te vinden tussen de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad (PMR)

en de schoolleiding, zodat in gezamenlijkheid tot aanpassing van de functiemix gekomen kan worden.

4. *Langer doorwerken*

Langer doorwerken wordt ook in het onderwijs aanvaardbaar geacht en is zelfs nastrevenswaardig, mits op basis van vrijwilligheid en mits langer doorwerken wordt beloond. Mede met het oog op de vergrijzing van het onderwijspersoneel, acht de MHP het gewenst dat langer doorwerken in positieve zin wordt gestimuleerd.

5. *Werkdruk verminderen*

In het verlengde van langer doorwerken is vermindering van de werkdruk noodzakelijk. Talent ontwikkelen kan alleen in een ordelijke en ordentelijke werksituatie. Werkdruk in de negatieve betekenis wordt als last en bron van stress ervaren. Het komt vooral voort uit het gevoel niet erkend en gewaardeerd te worden, uit het gevoel geen controle te hebben over de eigen werksituatie en uit het gevoel voortdurend tekort te schieten. Het staat productiviteit in de weg. Het sneller toekennen van meer personele middelen bij een verhoging van de instroom is een eerste vereiste om niet in de fuik van het eigen succes te lopen.

In het algemeen wordt het noodzakelijk geacht dat op elke onderwijsinstelling een instrument wordt gehanteerd dat beschikbare tijd koppelt aan een taak (*taaktoedelingen taakbelastinginstrument*). Het leidt tot meer begrip tussen personeel onderling en tussen personeel en studenten. Klachten kunnen worden voorkomen terwijl teamgeest wordt bevorderd.

6. *Differentiatie tussen de subsectoren*

Voor een verantwoorde aanpak van het kwaliteits- en kwantiteitsprobleem is differentiatie nodig: primair en secundair onderwijs, mbo, hbo en wo. In het verleden leidde prioritering van de ene sector tot niet, of te weinig, investeren in andere sectoren. Bijvoorbeeld: aandacht voor rekenen en taal in het primair onderwijs mag niet betekenen dat in een kenniseconomie niet of onvoldoende wordt ingezet op excellentie in wo en hbo.

7. *Werving*

Voor de korte termijn zijn – tijdelijke - premies een optie om personeel te behouden of te verwerven. Primaire, secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden die marktconform zijn, verdienen de voorkeur. Kwijtschelden van studieschuld wordt als een goed instrument voor werving en binding als leraar beschouwd.

8. *Flexibel deeltijdpensioen*

De MHP is voorstander van flexibele deeltijdpensioenen, ook na het 65^e levensjaar, op basis van vrijwilligheid.

9. *Managementaudits en onderwijskwaliteit*

De MHP bepleit, naast een goede verankering van de medezeggenschap binnen het onderwijs, de invoering van een systeem van managementaudits. Het management dient zich tegenover het lerarenkorps te verantwoorden op de meerwaarde, goed/beter onderwijs en onderzoek, dat het faciliteert voor het primaire proces. Het management dient zich mede verantwoordelijk te voelen voor de uitvoering en de daarvoor benodigde middelen. Uiteindelijk gaat het erom te bereiken dat management en lerarenkorps zich *gezamenlijk* verantwoordelijk weten voor de kwaliteit van het onderwijs. Plannen en programma's maken zijn daarbij een hulpmiddel en geen doel op zich. De cultuur moet wijzigen van regelzucht op basis van afvinklijsten (overmatige 'control') naar langdurige betrokkenheid en medeverantwoordelijkheid.

De samenleving verlangt concurrentie van verschillende instellingen op basis van slaagpercentages als versimpelde maat voor kwaliteit (schoolprestaties moeten voor

iedereen transparant en vergelijkbaar op het web worden gepubliceerd). Deze vraag om versimpelde kwaliteitsverantwoording introduceert het gevaar van oneigenlijke criteria voor sturing van onderwijskwaliteit.

10. Hoger onderwijs: publiek en privaat

Het hoger onderwijs wordt in toenemende mate geconfronteerd met marktwerking, privatisering en globalisering. Dit kan kansen bieden voor Nederlandse hoger onderwijs instellingen. Anderzijds kan globalisering leiden tot vervlakking en kwaliteitsdaling van het Nederlandse onderwijs. Als er internationale, private onderwijsinstellingen in Nederland komen, kunnen die zich beroepen op oneerlijke concurrentie indien alleen publieke instellingen door de overheid worden gefinancierd. De vraag wordt dan of alleen publieke instellingen, of alle instellingen die geaccrediteerd hoger onderwijs aanbieden, publiek worden gefinancierd. Een private instelling die voor Nederlandse publieke financiering in aanmerking wil komen, zal ook moeten voldoen aan de Nederlandse eisen op het vlak van de (financiële) toegankelijkheid van het opleidingsaanbod, die evenzeer gelden voor publieke instellingen.

Marktwerking vereist een aantal aanbieders en vragers, die vrij zijn keuzes te maken. Een groot deel van het onderwijs valt onder de leerplichtwet. Dit is anders bij het hoger onderwijs. De overheid vindt de keuzemogelijkheid voor onderwijsvragers van belang, maar marktwerking leidt vaak tot fusies en monopolies, die die keuzemogelijkheid kunnen beperken. De MHP is mede daarom van mening dat publiek toezicht nodig is, zowel in het onderwijs dat onder de leerplichtwet valt, als in het onderwijs dat niet daaronder valt.

Als er geen of minder rechtstreekse publieke financiering van onderwijsinstellingen zou plaatsvinden, kan financiering via leerlingen/studenten, bijvoorbeeld door middel van een vouchersysteem, een oplossing zijn. Leerrechten zouden dan internationaal inwisselbaar en niet aan leeftijd gebonden moeten zijn. Invoering hiervan zal alleen aanvaardbaar zijn indien deze met zo min mogelijk bureaucratie gepaard gaat. Instellingen zullen de behaalde resultaten moeten registreren. Op termijn kunnen andere financiële stromen ontstaan, wanneer het bedrijfsleven bereid is mee te financieren.

De MHP ziet een taak voor de overheid de nationale, culturele identiteit te behouden. De MHP staat open voor particuliere instellingen, maar is van mening dat deze instellingen momenteel kunnen parasiteren op de aanwezige publieke voorzieningen. Te denken valt hierbij aan het niet aanbieden van dure en/of moeilijke of complexe opleidingen (de krenten uit de pap nemen). Voor bepaalde opleidingen ziet de MHP op termijn een oplossing in nauwere, internationale samenwerking. Meer marktwerking in het hoger onderwijs, inclusief publieke financiering van private instellingen, is alleen onder strenge voorwaarden aanvaardbaar. Minimaal is een sterke, publieke toezichthouder vereist, die let op de breedte van het opleidingsaanbod, de (financiële) toegankelijkheid ervan en het behoud van de nationale 'opleidingsinfrastructuur'; dit laatste eventueel in een multilateraal samenwerkingsverband.