



Nederland vol Talent

Tien speerpunten voor het onderwijs als werkplaats voor talent

Inleiding

Het Platform Onderwijs van de vakcentrale MHP, waarin de aangesloten organisaties uit het onderwijsveld zitting hebben, wil in de aanloop naar de vorming van een nieuw kabinet onderstaande aanbevelingen onder uw aandacht brengen. Deze aanbevelingen, beschreven in tien speerpunten, hebben betrekking op de positie die het onderwijs in de samenleving inneemt en onderstrepen de wenselijkheid te investeren in kennis en niveau, met de nadruk op topkwaliteit van het onderwijs. De termen leraar en docent worden naast elkaar gebruikt.

Culemborg, oktober 2012

Samenvatting

1 – Meer investeringen in onderwijs

De wens om in de top tien te staan van de kenniseconomieën, staat niet in verhouding tot de reële plaats die Nederland inneemt als het gaat om investeringen in het onderwijs. Er moet meer worden geïnvesteerd, waarbij het onderwijs niet als kostenpost dient te worden beschouwd, maar als investering met een duidelijk positief rendement. Initieel onderwijs dient toegankelijk te zijn, zonder financiële drempels zoals een sociaal leenstelsel en/of een langstudeerboete. De MHP begrijpt de noodzaak tot beperking van het gebruik van gesubsidieerd hoger onderwijs, maar zou dit graag gecombineerd zien met een flexibel en transparant systeem van in- en uitschrijving voor de student.

2 – Betere aansluiting onderwijs arbeidsmarkt

Aan de keuzevrijheid qua opleiding zitten grenzen, indien deze voor een belangrijk deel uit algemene middelen wordt gefinancierd. Het huidige opleidingsaanbod is teveel gebaseerd op de korte termijn. Dit moet veranderen in een meer lange termijn kwaliteitsvisie; wat heeft de Nederlandse arbeidsmarkt in de toekomst nodig? Meer sturing om toekomstige arbeidsmarkttekorten te beperken, is gewenst. Het bedrijfsleven en de non-profitsector kunnen onder voorwaarden meer 'bemoeienis' met het onderwijs krijgen. Aan de vraagkant kan meer sturing gestalte krijgen door het beter voorlichten over de arbeidsmarktkansen van een opleiding en het inzetten van positieve financiële prikkels.

3 – Motiveren door inhoud en perspectief: het primaire proces weer centraal

De samenleving zorgt voor een grote belasting van onderwijsinstellingen op het gebied van verantwoorden en publiceren van onderwijsresultaten. Dit zorgt voor toename van management en kosten, waarbij managementfuncties overgewaardeerd dreigen te worden. Leraarsfuncties zouden een uitloop moeten hebben, die hoger uitkomt. Een functielijn die aantrekkelijk en uitdagend is èn blijft.

4 – Positie leraar in de school, professionele ruimte en carrièrelijnen voor docentfuncties

De positie van de leraar als vakdeskundige moet worden versterkt. Zeggenschap van de leraar over het hoe en wat van het onderwijs en over diens positie en het bieden mogelijkheden tot eigen initiatief zijn noodzakelijk om het leraarschap aantrekkelijker te maken.

5 – Carrièreperspectief in het leraarsvak

De functiemix voor leraren is een instrument dat geen garantie geeft voor meer niveau in het onderwijs. De beschikbare middelen dienen onderwerp van gesprek te zijn tussen de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad en de schoolleiding, dan wel aan de orde te komen tijdens lokaal overleg.

6 – Werving – Langer doorwerken – Flexibel deeltijdpensioen

Langer doorwerken in het onderwijs is nastrevenswaardig, mits op basis van vrijwilligheid en onder gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. De MHP is voorstander van flexibele deeltijdpensioenen, ook na de AOW-gerechtigde leeftijd.

7 – Werkdruk verminderen

Door te veel taken kan werkdruk ontstaan. Daardoor kan zich het gevoel ontwikkelen niet erkend en gewaardeerd te worden, geen controle te hebben over de eigen werksituatie en voortdurend tekort te schieten. Een taaktoedeling- en taakbelastingsinstrument toont objectief de omvang van het takenpakket aan en leidt tot meer begrip. Meer personele middelen bij een verhoging van de instroom vormen een tweede vereiste.

8 – Subsectoren: geen communicerende vaten

In het verleden leidde prioritering van de ene onderwijssector tot niet, of te weinig, investeren in andere onderwijssectoren. Voor een verantwoorde aanpak van het kwaliteits- en kwantiteitsprobleem is een meer evenwichtige aanpak nodig. Wanneer prioriteiten even hoog liggen, dient de overheid daarvoor ook de middelen beschikbaar te stellen.

9 – Managementaudits en onderwijskwaliteit

De MHP bepleit, naast goede verankering van de medezeggenschap, de invoering van een systeem van managementaudits als kwaliteitsmiddel. Een audit toont de meerwaarde van het management voor het primaire proces. Gerichtheid op goed onderwijs moet in de plaats komen van overmatige nadruk op bestuur en controle.

10 – Hoger onderwijs: publiek en privaat

Het hoger onderwijs wordt in toenemende mate geconfronteerd met marktwerking, privatisering en globalisering. Dit kan kansen bieden, maar anderzijds ook leiden tot vervlakking en kwaliteitsdaling. Fusies en monopolies als gevolg van marktwerking kunnen ertoe leiden dat bepaalde opleidingen, met bijvoorbeeld een maatschappelijke relevantie, niet meer worden aangeboden. Minimaal vereist is daarom een sterke publieke toezichthouder, die let op breedte van het opleidingsaanbod, de (financiële) toegankelijkheid en het behoud van de nationale 'opleidingsinfrastructuur'.

Aanbevelingen 'Tien speerpunten voor het onderwijs als basis voor talent'

1 – Meer investeringen in onderwijs

De beeldvorming m.b.t. de investeringen in het Nederlandse onderwijs dient genuanceerd of zelfs bijgesteld te worden. De wens om in de top tien te staan van de kenniseconomieën staat niet in verhouding tot de reële plaats, die Nederland in Europa inneemt als het gaat om de investeringen in het onderwijs. Vergeleken met andere Europese landen zit Nederland wat dat betreft in de middenmoot. Met organisaties als de KIA en het ISO is de MHP van mening dat er meer moet worden geïnvesteerd in onderwijs. Het initieel onderwijs moet niet als kostenpost worden beschouwd, maar als investering met een duidelijk positief rendement. Niet alleen voor het individu, maar vooral ook voor de maatschappij. Daarom moet het initieel onderwijs laagdrempelig zijn, opdat de toegankelijkheid wordt gewaarborgd. Dit betekent onder meer dat er geen financiële drempels mogen worden opgeworpen, zoals wel het geval is bij maatregelen als een sociaal leenstelsel voor studenten in de masterfase, boetes voor langstudeerders en (negatieve) collegegelddifferentiatie. Overigens betekent dit niet dat de MHP een recht op onbeperkt gebruik van het gesubsidieerd hoger onderwijs bepleit. De MHP begrijpt de noodzaak vanuit de overheid tot het beperken hiervan, maar zou dit graag gecombineerd zien met een flexibel en transparant systeem van in- en uitschrijving voor de student, waardoor deze zelf kan bepalen wanneer en met welke studielast de studie wordt ingevuld en voortgezet. Voor een kenniseconomie moet het in- en uitstappen in het onderwijs (bijscholing, omscholing) een normale zaak zijn en dus gefaciliteerd worden.

2 – Betere aansluiting onderwijs arbeidsmarkt

Aan de keuzevrijheid qua opleiding zitten grenzen, indien deze voor een belangrijk deel uit algemene middelen wordt gefinancierd. Het opleidingsaanbod is op dit moment bovendien teveel gebaseerd op de korte termijn en veelal 'modegevoelig'. Dit moet veranderen in een meer lange termijn kwaliteitsvisie; wat heeft de Nederlandse economie / de Nederlandse arbeidsmarkt in de toekomst nodig? Om de aansluiting van het onderwijsveld op de arbeidsmarkt te bevorderen kunnen het bedrijfsleven en de non-profitsector meer 'bemoedigen' met het onderwijs krijgen. Daarbij kan ook een deel van de financiering bij het bedrijfsleven worden neergelegd. Dit mag echter nooit ten koste gaan van de kwaliteit en de autonomie van de onderwijsinstellingen.

Om meer sturing aan de vraagkant te bewerkstelligen, kan in de volgende richting worden gedacht:

- Meer voorlichting over de kansen op de arbeidsmarkt; het moet inzichtelijk zijn of het volgen van een bepaalde opleiding veel of weinig kans geeft op de arbeidsmarkt. Hierbij kan worden gedacht aan een 'studiebijsluiters' en de mogelijkheid tot het voeren van een matchingsgesprek.
- Het inzetten van positieve financiële prikkels; hierdoor kan de keuze voor een bepaalde opleidingsrichting worden gestimuleerd. De MHP denkt hierbij aan een (positieve) differentiatie van het collegegeld (lager collegegeld voor een opleiding waarin tekorten op de arbeidsmarkt worden verwacht), kwijtschelding van studieschulden indien men na afloop van een studie gedurende een bepaalde periode voor een bepaald beroep kiest, of een beurs indien men in een later stadium voor een studie kiest waarvoor tekorten worden verwacht (bijvoorbeeld: de lerarenbeurs voor leraren die hun vakkennis willen uitbreiden).

3 – Motiveren door inhoud en perspectief: het primaire proces weer centraal

Er moet een einde worden gemaakt 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 het aantal functies in het 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 verantwoordingsstaak zorgt voor een toename van management en kosten. De financiën moeten aan het echte onderwijs worden onttrokken. Management is net als onderwijsondersteunende diensten uiteindelijk een serviceafdeling om efficiënt en goed onderwijs te faciliteren. Managementfuncties lijken overgewaardeerd te worden; leraarsfuncties zouden een uitloop moeten 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. De docent dient zich daarover van begin af aan een totaalbeeld te 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.

4 – Positie leraar in de school, professionele ruimte en carrièrelijnen voor docentenfuncties

Wettelijke verankering alleen van professionele ruimte is onvoldoende garantie voor verbetering van de positie van de leraar. Zijn positie als yakdeskundige 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, zijn 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 docentenfuncties zijn in diverse sectoren al deels ingekort door de invulling, die is gegeven aan het convenant 'Leerkracht!'. De MHP streeft naar korte schalen, waarbij al te grote concurrentie tussen de onderwijssectoren moet worden vermeden. Dit proces moet niet ten koste gaan van de onderwijsondersteunende functies.

5 – 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 is een instrument dat geen garantie geeft voor meer niveau in het onderwijs. De beschikbare middelen voor de functiemix dienen onderwerp van gesprek te zijn tussen de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad (PMR) en de schoolleiding, dan wel aan de orde te komen tijdens lokaal overleg, zodat in gezamenlijkheid tot aanpassing van de functiemix kan worden gekomen.

6 – Werving - Langer doorwerken - Flexibel deeltijdpensioen

Mede met het oog op de vergrijzing van het onderwijspersoneel zijn voor de korte termijn (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 voor de beginnende leraar beschouwd.

Langer doorwerken wordt ook in het onderwijs aanvaardbaar geacht en is zelfs nastrevenswaardig, mits op basis van vrijwilligheid en onder gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. Mede met het oog op de aanstaande vergrijzing acht de MHP het gewenst dat langer doorwerken in positieve zin wordt gestimuleerd. De MHP is daarbij voorstander van flexibele deeltijdpensioenen, ook na de AOW-gerechtigde leeftijd.

7 – Werkdruk verminderen

In het verlengde van langer doorwerken is vermindering van de werkdruk noodzakelijk. Talent ontwikkelen kan alleen in een ordelijke en ordentelijke werksituatie. Door teveel taken kan werkdruk in de negatieve betekenis ontstaan. Daardoor kan het gevoel niet erkend en gewaardeerd te worden, het gevoel geen controle te hebben over de eigen werksituatie en het gevoel voortdurend tekort te schieten, zich ontwikkelen. 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 (*taaktoedeling- en taakbelastinginstrument*). De docent krijgt daarmee een middel in handen waarmee objectief de omvang van het takenpakket kan worden aangetoond. Bovendien leidt het tot meer begrip tussen personeel onderling en tussen personeel en studenten. Klachten kunnen worden voorkomen terwijl teamgeest wordt bevorderd. In de sectoren waar al met een al dan niet expliciet taakbelastingsbeleid wordt gewerkt, moet helaas worden geconstateerd dat de taak steeds minder in overeenstemming is met de tijd, die hiervoor wordt toebedeeld. Er zijn te weinig middelen voor een goede uitvoering van dit beleid. Bovendien veroorzaakt de regelgeving van overheidswege een toenemende administratieve lastendruk. De MHP verwacht in dezen stappen vanuit de overheid.

8 – Subsectoren: geen communicerende vaten

Voor een verantwoorde aanpak van het kwaliteits- en kwantiteitsprobleem is een meer evenwichtige aanpak nodig voor zowel primair en secundair onderwijs, als 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. Wanneer prioriteiten even hoog liggen, dient de overheid daarvoor ook de middelen beschikbaar te maken.

9 – Managementaudits en onderwijskwaliteit

De MHP bepleit, naast een goede verankering van de medezeggenschap binnen het onderwijs, de invoering van een systeem van managementaudits als kwaliteitsmiddel. Een audit toont de meerwaarde, goed/beter onderwijs en onderzoek, dat het management faciliteert voor het primaire proces. Het management voelt zich immers mede verantwoordelijk voor de uitvoering en de daarvoor benodigde middelen. Gerichtheid op goed onderwijs, waar leerlingen/studenten, leraren en samenleving baat bij hebben, moet in de plaats komen van overmatige nadruk op bestuur en controle. Management en lerarenkorps weten zich gezamenlijk verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs. Een waarschuwing: 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 ertoe kunnen leiden dat bepaalde opleidingen, met bijvoorbeeld een maatschappelijke relevantie, niet meer worden aangeboden. Dit is ongewenst. De MHP is mede daarom van mening dat overheidstoezicht 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.



de vakcentrale voor professionals

www.vakcentralemhp.nl