

Zes-puntenplan Stichting van het Onderwijs

Investeren in de toekomst van Nederland. Dat doet de onderwijssector, van het primair onderwijs tot en met de universiteiten, elke dag. De mensen in het onderwijs bieden kansen, motiveren leren en begeleiden leerlingen en (volwassen)studenten in hun ontwikkeling en persoonlijke groei. Daarmee stimuleren we onze concurrerende (kennis)economie, zorgen we ervoor dat innovatie tot stand komt en leiden we mensen op tot beroepskrachten voor de steeds kennisintensiever en internationaler wordende arbeidsmarkt. Een arbeidsmarkt waarin post-initieel onderwijs aan doorstarters en herstarters bovendien steeds belangrijker wordt. Onderwijs is de meest gerichte weg naar werk en de BV Nederland staat of valt met de kwaliteit van ons onderwijs. En ook voor het creëren van burgerschap, sociale cohesie en culturele bloei van de samenleving is onderwijs minstens zo essentieel. Onderwijs staat daarmee in het middelpunt van de maatschappij.

Verskillende onderzoeken lieten ons dit jaar zien dat we trots mogen zijn op het Nederlandse onderwijs. Internationaal behoort ons onderwijsstelsel tot de top. Onze ambities zijn hoog: we willen alle talenten optimaal ontwikkelen en gebruiken, zodat elke leerling en student, werkende en werkzoekende en nieuwkomer in Nederland zich kan ontplooiën tot wie hij of zij wil en kan zijn. Dat brengt uitdagingen met zich mee, want voor toekomstgericht onderwijs dat gelijke kansen bevordert is actie vereist. De sociale partners binnen de Stichting van het Onderwijs doen daarom met dit puntenplan een oproep aan het nieuw te vormen kabinet. Een oproep tot sectoroverstijgende maatregelen en investeringen, maar met name ook tot meer ruimte om het onderwijs zó in te kunnen richten dat we de brede opdracht die het onderwijs heeft, elke dag opnieuw kunnen realiseren. Dat betekent concreet geen versnippering van beleid en middelen in kleinschalige beleidsmaatregelen en doelsubsidies, maar een generieke stimuleringsmaatregel die door het onderwijs in overleg met de minister en partners samen wordt vormgegeven.

De Stichting van het Onderwijs roept op te investeren in onderstaande zes punten:

- 1. Vroeg beginnen**
- 2. Flexibiliteit voor meer samenwerking**
- 3. Leven lang ontwikkelen**
- 4. Aantrekkelijkheid van werken in het onderwijs**
- 5. Samenwerking met lerarenopleidingen**
- 6. Vertrouwen en een brede verantwoordingsmethodiek**

Deze punten worden op de volgende pagina's verder toegelicht.

Toegankelijk en flexibel onderwijs voor gelijke kansen

Eén van de belangrijkste uitdagingen voor de komende jaren, is om te zorgen dat ons onderwijs de talenten van elke leerling en student optimaal ontwikkelt, ongeacht afkomst of opleidingsniveau van ouders. Verschillende onderzoeken tonen aan dat de kansenongelijkheid en tweedeling in het onderwijs groeit, in plaats van afneemt. Om het beste uit elke leerling en student naar boven te halen hebben we toegankelijk en flexibel onderwijs nodig, waarbij onderwijsinstellingen de ruimte krijgen om het onderwijs op verschillende manieren in te richten.

1. Vroeg beginnen

Gelijke kansen bieden vraagt om vroeg beginnen: kinderen leren het meest in de eerste jaren van hun leven. Hoe eerder je investeert, hoe meer leerwinst later en hoe meer achterstanden kunnen worden voorkomen en ingehaald. Met het stimuleren van optimale samenwerking tussen kinderopvang en onderwijs, bijvoorbeeld in een integrale basisvoorziening, en een ontwikkelrecht voor alle kinderen vanaf 2 jaar zorgen we voor een pedagogisch doorgaande ontwikkellijn. Zodat kansenongelijkheid in een zo vroeg mogelijk stadium verkleind wordt en kinderen hun talenten breed kunnen ontplooiën. Om dit te realiseren sluit de Stichting van het Onderwijs aan bij de aanbevelingen zoals verwoord in de SER-adviezen *Gelijk goed van start* en *Een werkende combinatie* waarin onder andere wordt gevraagd om:

- Méér ruimte en afstemming in wet- en regelgeving en toezichtkaders om intensieve samenwerking en integratie tussen o.a. onderwijs, opvang, peuterspeelzaal en jeugdzorg mogelijk te maken.
- Blijvende extra ondersteuning voor kinderen met achterstanden.
- Hoogwaardig aanbod van opvang en onderwijs toegankelijk voor alle kinderen, ongeacht of hun ouders werken, met voldoende bevoegde, competente medewerkers.

2. Flexibiliteit voor meer samenwerking

De vroege selectie op twaalfjarige leeftijd zorgt ervoor dat met name 'laatbloeiers' en leerlingen uit zwakkere milieus op een lager schooltype terecht komen dan ze eigenlijk aan hadden gekund. Daarmee ontnemen we kansen, zeker wanneer tussentijds switchen of stapelen van opleidingen moeilijk is. Het stimuleren van gemengde schooladviezen, langere brugperiodes en brede brugklassen/ scholen kan de negatieve gevolgen van de vroege selectie deels tegengaan. Maar van essentieel belang is het meer met elkaar verbinden van algemeen vormend onderwijs en beroepsonderwijs (van vmbo tot en met mbo en hbo) en van aanleverend en ontvangend onderwijs. Gelijke kansen geven vraagt om onderwijs dat meebeweegt met de behoeften van leerlingen en studenten, waarbij ruimte is voor differentiatie in aanpak en voor intensieve (individuele) begeleiding. Wat hebben we daarvoor nodig?

- Minder sectorale, minder gedetailleerde en meer soepele wet- en regelgeving, bijvoorbeeld rondom bekostiging en personele inzet, zodat onderwijsinstellingen meer en beter inhoudelijk samen kunnen werken.
- Creëren van meer mogelijkheden voor flexibiliteit in ons onderwijsstelsel, specifiek bij de verschillende (traditionele) overgangen door de hele onderwijsketen heen. Voorbeelden zijn kindcentra, tienercollege 's, een 5-jarig vmbo, een 6-jarige havo, een pre-bachelor en de associate degrees. Scholen kunnen leerlingen en studenten die dat nodig hebben op die

manier de kans geven zich langer te ontplooiën en zich voor te bereiden op vervolgonderwijs.

- Deze flexibiliteit vraagt om een definitie van kwaliteit die recht doet aan de inspanningen van onderwijsinstellingen en die focust op maatschappelijk, in plaats van op economisch rendement.
- Meer programmatische flexibiliteit en intensieve begeleiding van leerlingen en studenten vraagt daarnaast om een grotere investering.

3. Leven lang ontwikkelen

Leren en ontwikkelen houdt niet op na het behalen van een diploma. De snel veranderende arbeidsmarkt vraagt van mensen dat zij zich blijvend ontwikkelen. Dat is van belang voor hun eigen duurzame inzetbaarheid, maar is ook een belangrijke voorwaarde voor innovatie, een goede match van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en een weerbare en wendbare economie. Mensen kunnen blijvend ontwikkelen door bijvoorbeeld informeel leren op de werkvloer en coaching, maar óók door scholing. Wet- en regelgeving moeten ruimte bieden voor deze verschillen in leerstijlen. Door achterblijvende investering in (bij-, her- en om)scholing blijft veel menselijk kapitaal nu echter onbenut en maken we de afstand tussen arbeidsmarkt en onderwijs onnodig groot. Wij vragen daarom om:

- Investeren in laagdrempelig en passend onderwijsaanbod voor kwetsbare groepen en herstarters op de arbeidsmarkt. Een leven lang leren is met name voor deze doelgroepen essentieel. Het arbeidsmarktperspectief van lager opgeleide werknemers verslechtert en willen we ervoor zorgen dat zij ook in de toekomst kunnen blijven participeren, dan moeten we hen meer faciliteren en motiveren om zichzelf te blijven ontwikkelen. Daarnaast is er extra aandacht nodig voor jongeren die vroegtijdig en zonder diploma het mbo verlaten. Zij mogen niet uit zicht raken en het is onze gezamenlijke taak om deze doelgroep zoveel mogelijk te begeleiden naar een startkwalificatie. Dit vraagt om ruimte in wet- en regelgeving en investering, maar ook om het ontwikkelen van een infrastructuur voor samenwerking tussen werkgevers, UWV, gemeenten en (publiek en private) scholen om kwetsbare groepen intensief te begeleiden bij het verbreden van hun kennis of het bewegen naar een hoger niveau.
- Voldoende ruimte en middelen voor het doorontwikkelen van nieuwe vormen van post-initieel onderwijs en deeltijd-, flexibel modulair, hybride en online onderwijs. Zodat alle professionals zich voortdurend kunnen blijven opscholen, omscholen of bijscholen en duurzaam inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt.

Professionele docenten

Voor onderwijs dat kansen biedt zijn voor het primair onderwijs tot en met het wetenschappelijk onderwijs voldoende bevoegde, bekwame en professionele docenten nodig. Docenten die geloven in hun leerlingen en studenten en hun talenten zien, die hen uitdagen om hun ambitie steeds wat te verleggen en die ervoor zorgen dat ze de kansen krijgen die ze verdienen. De docenten en ondersteuners in de onderwijsteams maken zo het verschil. Idealiter bestaan deze teams uit een goede mix van kennis, vaardigheden, ervaring en specialismen.

4. Aantrekkelijkheid van werken in het onderwijs

Voor deze divers samengestelde teams moeten we blijven werken aan en investeren in de aantrekkelijkheid en het imago van een baan in het onderwijs, zeker met het oog op de verwachte lerarentekorten. Wij roepen daarom op tot:

- Een goede verhouding tussen lestijd en ontwikkeltijd, waarbij docenten(teams) meer tijd hebben om, naast lesgeven, invulling te kunnen geven aan de verschillende aspecten van het docentschap, bijvoorbeeld curriculumontwikkeling en deskundigheidsbevordering. Op deze manier geven we vorm aan onderwijsvernieuwing en waarborgen we de kwaliteit van eigentijds onderwijs. Uiteraard moet een dergelijke maatregel altijd in samenhang met ontwikkelingen zoals het lerarentekort bekeken worden.
- Blijvende aandacht voor en investering in de professionalisering en professionele ruimte van docenten. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om de ruimte als docent om lessen naar eigen inzicht te kunnen inrichten en maatwerk te kunnen toepassen. Specifiek voor het beroepsonderwijs is up-to-date kennis van het vak naast pedagogische en didactische kennis belangrijk. Ruimte voor de teams om die combinatie van kennis in huis te halen is essentieel. Met het versterken van het vakmanschap van docenten werken we aan het imago van het docentschap, maar zorgen we er ook voor dat we de gevraagde onderwijskwaliteit en de brede taak van het onderwijs kunnen blijven realiseren.
- Zonder eigenaarschap van goede professionele schoolleiders komen een professionele leergemeenschap en innovaties moeilijk tot stand. Investeren in de kwaliteit en professionalisering van leiderschap in het onderwijs is daarom essentieel.
- Even belangrijk zijn voldoende middelen voor onderwijsinstellingen om in hun strategisch personeelsbeleid uitvoering te kunnen geven aan carrièreperspectieven en een verdere uitwerking van loopbaanpaden voor docenten en (onderwijs)ondersteunend personeel.
- Een concurrerende loonontwikkeling tussen sectoren en conform de markt is van belang om ervoor te zorgen dat mensen blijven kiezen voor het onderwijs, óók academisch opgeleiden.

5. Samenwerking met lerarenopleidingen

Bij het waarborgen van voldoende bekwame, professionele docenten met de juiste bevoegdheid spelen de lerarenopleidingen een grote rol. Daar worden de docenten opgeleid die voor een volgende generatie het verschil gaan maken. Willen lerarenopleidingen hun studenten goed voorbereiden op de verschillende aspecten van het docentschap, dan is een intensieve samenwerking met het onderwijsveld cruciaal. Scholen en lerarenopleidingen samen kunnen ervoor zorgen dat aankomend docenten de kennis en vaardigheden krijgen aangereikt dat het werken in het onderwijs van ze vraagt. Door te werken aan een doorgaande leerlijn tussen lerarenopleidingen en de eerste werkende

jaren als docent geven we nieuwe docenten een vliegende start en voorkomen we dat zij na een paar jaar het onderwijs weer verlaten. Intensieve duurzame samenwerking tussen opleidingen, kennisinstituten en werkveld voorziet bovendien niet alleen in docenten die voortdurend worden toegerust met up-to-date kennis en vaardigheden, maar ook in een uitwisseling van kennis die innovatie stimuleert en bijdraagt aan vernieuwing van het onderwijs en schoolontwikkeling, bijvoorbeeld rondom het gebruik van ICT en 21^{ste} eeuwse vaardigheden.

- Om intensieve (regionale) samenwerking tussen lerarenopleidingen en het onderwijsveld te versterken, is ruimte in wet- en regelgeving, maar ook in bekostiging nodig om de opleidingen en voortgezette scholing van docenten meer samen inhoud te geven. De begeleiding van startende docenten heeft daarbij specifiek de aandacht.
- In het beroepsonderwijs is er geen sprake van één route naar het docentschap, maar zijn zij-instromers essentieel. Meer aandacht voor circulaire carrières, waarbij het docentschap een onderdeel van de loopbaan kan zijn, en het wegnemen van onnodige wettelijke belemmeringen hiervoor zijn daarvoor van belang. Lerarenopleidingen moeten hiervoor flexibele scholingstrajecten op maat (kunnen) aanbieden.

Governance en sturing

Onderwijsinstellingen hebben in Nederland een relatief grote autonomie. Zij zijn verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs, maar moeten daar wel verantwoording over afleggen. Ze verantwoorden zich richting de overheid en de samenleving over hoe ze de brede taak van het onderwijs - in kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming - vervullen en hoe middelen besteed zijn.

6. Vertrouwen en een brede verantwoordingsmethodiek

Bij die brede taak van onderwijs hoort een brede verantwoordingsmethodiek, zonder teveel focus op meetbare output en rendement:

- Met het stellen van kaders en prioriteiten geeft de overheid sturing aan het onderwijs. Daarbinnen hebben schoolbesturen en onderwijsinstellingen ruimte voor hun eigen ambities en geven ze, samen met interne en externe stakeholders, binnen de wettelijke kaders hun eigen accent en vorm aan het onderwijs. De instellingsplannen/schoolplannen moeten daarbij centraal staan. Met name voor het hoger en middelbaar (beroeps)onderwijs is dit een aandachtspunt en vragen we om mogelijkheden voor meer brede kwaliteitsafspraken in plaats van prestatieafspraken.
- Tot slot roepen wij op tot terughoudendheid met nieuwe regulering. Vertrouw op de professionals in het onderwijs en belemmer innovatie en creativiteit niet met nieuwe protocollen, regels en sturing. Dat leidt alleen maar tot het weglekken van energie in ingewikkelde verantwoordingsprocessen. Het onderwijsveld heeft een beleidscontext nodig die stabiliteit en continuïteit biedt vanuit een meerjarig perspectief. Brede kwaliteitsafspraken met bestedingsvrijheid daagt scholen uit op een creatieve manier te zoeken naar innovaties en deze op een transparante wijze te tonen aan de maatschappij en het werkveld.