

# Van selectie- naar talenten- maatschappij

## Ontplooiën en waarderen van alle talenten

Wij pleiten voor een overgang van een selectie- naar een talentenmaatschappij, startend in het onderwijs. In onze maatschappij kan en mag het niet zo zijn dat enkel cognitief talent wordt gezien als maatstaf voor succes. In plaats daarvan willen we alle talenten – dus ook praktisch, sociaal of creatief talent – erkennen en gelijk waarderen.

Een systeem- en cultuurverandering vraagt om een lange adem. Maar iedere verandering begint ergens. Met deze petitie roepen wij op om concrete stappen te zetten, op weg naar een maatschappij waarin iedereen succesvol kan zijn, gelijkwaardig wordt behandeld en alle kansen krijgt. Wij noemen dat een talentenmaatschappij. Met onze coalitie willen wij deze beweging – langs de lijn van onderstaande bouwstenen – verder brengen.

### Van selectiemaatschappij...

Het Nederlandse systeem kenmerkt zich door vroege selectie, gebaseerd op een smal deel van de talenten van kinderen. Waar het onderwijs juist voor gemeenschapszin moet zorgen, worden kinderen voortdurend met elkaar vergeleken. De selectie is er niet op gericht om leerlingen het onderwijs te bieden dat past bij hun talenten of geschiktheid. Er is een 'onderwijswedstrijd' ontstaan op basis van cognitieve talenten, met een (te) vroeg selectiemoment. Daarbij zijn vooral kinderen van ouders die zelf een hbo- of wo-opleiding hebben in het voordeel, net als kinderen die het Nederlands als moedertaal hebben. We zien dat vmbo-leerlingen en mbo-studenten in deze selectiemaatschappij minder gewaardeerd worden, en zich ook minder gewaardeerd voelen. Er rust een stigma op het vmbo en het mbo, de ontwikkelingskansen van vmbo-leerlingen en mbo-studenten zijn beperkter en zij verdienen structureel minder, ook in de sectoren waar zij juist heel hard nodig zijn.

### ...naar talentenmaatschappij

In een talentenmaatschappij is ruimte voor een breed scala aan talenten. Er wordt gelijkwaardig gekeken naar de bijdrage die iedereen – wat diens talent ook is – levert. Leerlingen en studenten krijgen kansen om hun eigen talenten te ontdekken en ontwikkelen, op een manier die bij hen past. Dit vraagt om een fundamentele verandering, zowel binnen ons onderwijssysteem als in de maatschappij.

## Deze bouwstenen zijn daarbij noodzakelijk:

- **Zorg voor een duidelijke nieuwe pedagogische visie op onderwijs:** Onderwijs moet zich richten op de ontwikkeling van alle leerlingen en alle talenten. Rekenen en taal zijn voor iedereen belangrijke basisvaardigheden, maar niet de enige maatstaf voor succes.
- **Stel talentontwikkeling centraal:** In een talentenmaatschappij wordt onderwijs ook gezien als een persoonlijke ontdekkingsreis. Geef leerlingen de ruimte en het curriculum om hun talenten en passie te ontdekken. Toetsen en schooladviezen zijn dan geen hard selectie- en vergelijkingsinstrument, maar ondersteunen de leerkracht bij het volgen van de ontwikkeling van leerlingen, op basis van ieders eigen kwaliteiten, talenten en behoeften.
- **Stimuleer flexibele ontwikkelstappen en een passende onderwijsroute:** Vergroot de flexibiliteit van het systeem, zodat overstappen tussen onderwijsvormen en leerroutes gemakkelijker wordt. Nu staat de onderwijsinspectie negatief tegenover tussentijdse doorstroming van vwo naar havo of van havo naar (v)mbo – terwijl zo'n overstap voor de leerling beter passend kan zijn. Ook een later selectiemoment is belangrijk, omdat het kan leiden tot een betere verdeling van eerlijke kansen – want: langer de tijd om je talenten te ontwikkelen –, minder stress bij jonge kinderen en minder segregatie. Natuurlijk moet er ook oog blijven voor leerlingen die juist extra uitdaging nodig hebben als het gaat om cognitieve vaardigheden. Differentiatie is cruciaal. Met 'later selecteren, beter differentiëren' heeft de Onderwijsraad hier concrete voorstellen voor gedaan. Latere selectie is overigens niet dé oplossing; een breed gedeelde omslag in het denken over ons onderwijsstelsel blijft noodzakelijk.
- **Investeer gelijkwaardig in persoonlijke ontwikkeling:** Er moet gelijkwaardig worden geïnvesteerd in de ontwikkeling van leerlingen en studenten, ongeacht de leerroute. Dit betekent dat alle leerlingen en studenten voldoende tijd en gelijkwaardige (financiële) mogelijkheden moeten krijgen voor hun persoonlijke, sociale en professionele ontwikkeling. Het gaat dan bijvoorbeeld om schoolreises, maar ook om studentenfaciliteiten en studieduur.
- **Benut talent voor en op de arbeidsmarkt:** Voor een duurzaam toekomstperspectief is het belangrijk dat jongeren hun talenten (kunnen) inzetten daar waar de arbeidsmarkt hen de meeste kansen biedt. Concreet betekent dit dat er al vanaf jonge leeftijd – en dus niet pas op het mbo – aandacht moet zijn voor kansrijke sectoren, zoals de zorg, het onderwijs of de techniek, en dat jongeren (en hun ouders) daar gemakkelijker naartoe worden geleid. Het type diploma mag niet bepalend zijn voor de mogelijkheden die jongeren krijgen na hun opleiding. In sollicitaties en gedurende hun loopbaan moet de focus liggen op relevante competenties, vaardigheden en (werk)ervaring. Daarbij verdienen mensen met een mbo-diploma een eerlijk salaris, dat hun waarde in de maatschappij representeert.

## Wat zijn de belangrijkste knelpunten van onze huidige selectiemaatschappij?

- **Beperkte blik op talent:** Het huidige onderwijsstelsel selecteert op maar een beperkt deel van de doelstellingen: op taal- en rekenvaardigheden. Andere talenten, zoals praktisch, creatief of sociaal talent, krijgen onvoldoende ruimte. Leerlingen die cognitief minder goed presteren, maar bijvoorbeeld wel heel handig, creatief of sportief zijn, worden niet beoordeeld op die kwaliteiten, bijvoorbeeld via een toets op de basisschool die deze talenten meet en waardeert. Dat is niet motiverend en werkt stigmatiserend – waardoor het kan leiden tot een negatief (zelf)beeld van leerlingen en studenten.
- **Vroege selectie:** De selectie van een leerroute gebeurt al op elf- of twaalfjarige leeftijd, op een moment dat leerlingen zich nog volop ontwikkelen. Door het gebruik van LVS-toetsen die leerlingen met elkaar vergelijken, start de selectie feitelijk al vanaf groep drie. Internationaal onderzoek toont aan dat vroege selectie kansenongelijkheid in de hand werkt. Ook zorgt het ervoor dat groepen leerlingen elkaar al op jonge leeftijd uit het oog verliezen, wat de ongelijkheid alleen maar verder versterkt. Later van leerroute veranderen blijkt moeilijk, ook omdat scholen negatief worden beoordeeld als leerlingen overstappen omdat zij beter gebaat zijn bij ander onderwijs.
- **Hiërarchie in het onderwijs:** In het huidige stelsel staan onderwijsvormen niet naast elkaar, maar boven of onder elkaar. De ene onderwijsvorm is – zo is het beeld – beter dan de andere. Het (v)mbo wordt niet gezien als leerroute die aansluit bij specifieke behoeften en talenten van jongeren, maar als leerroute voor jongeren die niet goed genoeg zijn voor de havo, het vwo, hbo of universiteit. Dat beeld en die onderwaardering moeten kantelen. Omdat de verdeling van leerlingen over de zeven ‘bakjes’ van het voortgezet onderwijs jaarlijks stabiel is, is er sprake van een wedstrijd. Dit vergroot de prestatiedruk aanzienlijk.
- **Ongelijkheid tussen leerroutes:** Wie een hbo- of wo-opleiding volgt, heeft meer onderwijsjaren en krijgt meer kansen dan jongeren op het vmbo en mbo. De schoolreisjes van vmbo-leerlingen en mbo-studenten gaan niet naar het buitenland, ze mogen vaak niet (voluit) deelnemen aan het studentenleven en er is minder ruimte voor persoonlijke, sociale of professionele ontwikkeling. Daarnaast wordt er van hen verwacht dat ze al op jonge(re) leeftijd gaan werken en bijdragen aan de samenleving, bijvoorbeeld door belasting te betalen of pensioen op te bouwen. Ook zijn er verschillen tussen hoeveel er (financieel) wordt geïnvesteerd in studenten. Zo krijgen mbo-studenten jonger dan achttien jaar geen studiefinanciering.
- **Ongelijkheid op de arbeidsmarkt en in de samenleving:** Door de focus op cognitieve vaardigheid worden mbo-afgestudeerden benadeeld op de arbeidsmarkt. Zij worden lager ingeschaald en aanzienlijk lager beloond dan mensen met een hbo- of wo-diploma. Daarnaast is het mbo ondervertegenwoordigd binnen het bestuur en de politiek. Dat maakt verandering ook moeilijk; beleid voor en besluitvorming over de arbeidsmarkt gebeurt vaak niet door mensen met een mbo-achtergrond.



× Gemeente  
× Amsterdam



Gemeente  
Rotterdam

