

Samenvatting

In deze bijdrage wordt het concept *meritocratie* nader geanalyseerd. Onderscheid wordt gemaakt tussen enerzijds het kwalificatietraject van jongeren en anderzijds het proces van selectie en toewijzing van posities op de arbeidsmarkt. Meritocratisering van het eerste traject betekent dat succes in het onderwijs niet meer zou moeten samenhangen met ascriptieve kenmerken van leerlingen zoals sekse, sociaal milieu, etnische herkomst of geloof, maar uitsluitend gebaseerd zou moeten zijn op persoonlijke capaciteiten, inzet en belangstelling. Vervolgens worden twee mobiliteitsmodellen onderscheiden waarbinnen het onderwijs een belangrijke rol speelt. Het huidige voortgezet onderwijs in Nederland wordt getypeerd in het perspectief van de onderscheiden mobiliteitsmodellen en de begrippen *potentieel* en *manifest talent* worden in dit kader verder uitgewerkt. Ten slotte worden enkele conclusies getrokken op basis van de gerapporteerde onderzoeken in dit themanummer. De hoofdconclusie luidt dat het voortgezet onderwijs in algemene zin op redelijk meritocratische wijze leerlingen tot de eindstreep brengt, zij het dat leerlingen uit de onderscheiden groepen bij aanvang van hun loopbaan in het secundair onderwijs reeds sterk verschillen in capaciteiten, inzet en belangstelling. Echter, met name op selectie- of keuzemomenten binnen opleidingssoorten, zoals vakkenkeuze en voortijdig schoolverlaten, is de betekenis van de achtergrondkenmerken van de leerling ook binnen het voortgezet onderwijs nog belangrijk.

1 Inleiding

Het “verdiensteprincipe” heeft zich stevig geworteld in het publieke denken over rechtvaardigheid. Als bekend wordt dat de regel van het selecteren van de bekwaamste is geschonden, gaat al snel het oordeel richting patronage, vriendjespolitiek, nepotisme en

cliëntelisme. Ook het begrip *positieve discriminatie* verwijst uitdrukkelijk naar de grondregel van het selecteren van de bekwaamste. Het bevoordelen van individuen op basis van groepskenmerken blijft, hoewel er nobele motieven in het spel kunnen zijn, schending van het beginsel en blijft worden aangeduid met het begrip *discriminatie*. Telkenmale worden bestaande regels hieromtrent dan ook getoetst op hun bestaansrecht, omdat men het in principe een onwenselijke situatie vindt. Het selecteren van individuen op grond van bekwaamheid, inzet en belangstelling wordt als *meritocratisch* omschreven. Een maatschappijvorm waarin posities en daarmee gepaard gaande beloningen alleen op grond van persoonlijke verdiensten (‘merits’) worden verdeeld, wordt dan ook een meritocratie genoemd. In deze bijdrage wordt in kort bestek het meritocratisch perspectief behandeld, vervolgens de relevante mobiliteitsmodellen en de rol van het onderwijs hierin. Ten slotte worden de gerapporteerde onderzoeken in het licht van het meritocratisch programma beoordeeld.

2 Het meritocratisch perspectief

In een samenleving die zich ontworstelt aan het standenbeginsel wordt voortdurend de vraag opgeworpen of de toewijzing van posities aan individuen wel geschiedt op grond van bekwaamheid, belangstelling en motivatie. Anders gezegd: of functies wel worden toegewezen aan degenen die er het meest geschikt voor zijn. Selectie op grond van capaciteiten, belangstelling en inzet is dan de beste garantie. In het bijzonder geldt dat voor alle functies in dienstverband. Nederland kent in dit verband één in het oog springende, gelegaliseerde uitzondering: de functie van staatshoofd, een bij erfopvolging geregelde procedure. Daar waar geen selectieprocedures bestaan, zoals bij eigenaar/directeuren, wordt geacht dat de tucht van de markt werkt; slecht functioneren leidt tot inkomens- en

vermogensverlies. Millar (1999, p. 177) omschrijft een meritocratie als volgt: "A society in which each person's chance to acquire positions of advantage and the rewards that go with them will entirely depend on his or her talent and effort. In such a society inequalities among people's life chances will remain, but social institutions will be designed to ensure that favored positions are assigned on the basis of individual merit and not allocated randomly, or by ascriptive characteristics such as race and gender, or by the mechanisms of the already powerful."

Het op meritocratische wijze *selecteren* hoeft, theoretisch gezien, geen noodzakelijke consequenties te hebben voor andere sociale structuren van een samenleving. Zo zou de door Marx geschetste klasseloze samenleving gebaseerd kunnen zijn op meritocratische selectieprocedures, evenals een hoogkapitalistische samenleving met zeer grote machts- en inkomensverschillen (Sen, 2000). De functionele criteria waarop geselecteerd wordt, zouden in beide samenlevingen echter kunnen verschillen.

Het meritocratisch programma kent twee trajecten. Het eerste heeft te maken met de vorming van capaciteiten, inzet en belangstelling in de vroege jeugd door het gezin, het onderwijs en de overige sociale omgeving. Het gaat dan om de sociale factoren die daarop van invloed zijn. Het meritocratisch ideaal is hier 'to level the playing field' voor leerlingen bij het realiseren van onderwijs-carrières.

In veel literatuur wordt het perspectief op 'to level the playing field' ten onrechte beperkt tot de conditie *capaciteiten*. Het succesvol realiseren van een goede school-carrière is ook afhankelijk van het hebben van belangstelling voor bepaalde scholings-trajecten en van de wil om daarvoor de nodige inspanning te leveren. Als, zoals vroeger nog het geval was, ongeschoolde handarbeiders van oordeel waren dat voorbereidend wetenschappelijk onderwijs niet "voor ons soort mensen is" of wanneer, nu nog, meisjes vinden dat maatschappelijk profijtelijke bètakeuzes niet interessant zijn, dan is dit zelfselectieproces er de oorzaak van dat deze leerlingen zich niet kwalificeren voor relevante trajecten. Dat is ook van toepassing op

de voorwaarde *inzet*. Motivatie met betrekking tot het adequaat vervullen van de leerlingenrol is een belangrijk criterium in het meritocratisch selectieproces. Onvoldoende motivatie leidt tot matige prestaties, doubletten, afstroom of voortijdig schoolverlaten.

'Leveling the playing field' heeft vanuit meritocratisch beleidsperspectief altijd betrekking op leerlingen uit specifieke maatschappelijke groepen. Individuele verschillen in capaciteiten, inzet of belangstelling die niet het gevolg zijn van sociale, culturele of economische factoren zijn meestal geen voorwerp van overheidsbeleid, tenzij men het nivelleren van verschillen tussen leerlingen op zich tot voorwerp van beleid wil maken. Een dergelijke beleidsdoelstelling is internationaal zelden of nooit aan de orde. Er is echter één uitzondering op deze regel, namelijk voor leerlingen die worden verwezen naar het speciaal onderwijs. Dat zijn leerlingen die vanwege fysieke of psychische handicaps zodanig achterop dreigen te raken dat ze zonder extra voorzieningen maatschappelijk niet of nauwelijks zouden kunnen functioneren.

Wanneer sociale groepen langdurig achterblijven in prestaties, dan wel onder de maat blijven qua inzet of geen belangstelling tonen voor profijtelijke trajecten, rijst al snel de vraag of daar sociale, culturele of economische factoren aan ten grondslag liggen en zo ja, welke maatregelen dan moeten worden genomen om deze te neutraliseren. Met betrekking tot de voorwaarde *capaciteiten* gaat het in Nederland dan in het bijzonder om kinderen van laagopgeleide autochtone ouders, dan wel van buitenlandse herkomst, en meisjes die enigszins achterblijven met betrekking tot hun bètaprestaties. Groepsgebonden karakteristieken met betrekking tot belangstelling zijn te constateren bij seksespecifieke bètakeuzes in havo en vwo en seksespecifieke keuzes van opleidingen in het beroeps- en universitair onderwijs. Motivatieproblemen doen zich voor bij de groepen die ook achterblijven in prestaties.

Het tweede traject van het meritocratisch programma heeft betrekking op de stelling dat alle individuen die de capaciteiten, motivatie en belangstelling hebben om een positie te vervullen, moeten worden opgenomen in de groep van geschikte kandidaten. Niet-

functionele kenmerken als etnische oorsprong, milieu van herkomst, sekse of geloof mogen bij uitsluiting geen rol spelen. Wanneer het eerste traject, het neutraliseren van groepsgebonden condities, nog niet is generaliseerd, zal dit traject noodgedwongen beperkt zijn tot een meritocratische selectie van wat zich aan *manifest* gedrag van individuen aandient. Positieve discriminatie kan in dit perspectief geduid worden als een 'ex post facto' correctie op het eerste traject.

Sommige sociologen (Pels, 2003) zien een verband tussen de groei van meritocratische kenmerken van de huidige samenleving en andere maatschappelijke fenomenen. Zo zou de huidige maatschappelijke politieke en bestuurlijke elite het gevoel hebben dat ze door meritocratische procedures alles op eigen kracht heeft bereikt. Dientengevolge zou ze weinig affiniteit meer hebben met de maatschappelijke onderlaag waarvan al het talent is afgeroomd. In de maatschappelijk lagere regionen wordt op deze ontwikkeling gereageerd door het zich niet her- en erkend voelen door hen "die het voor het zeggen hebben". Bovendien wordt in deze lagere regionen het uitzichtloze ervaren, omdat men immers op terechte gronden niet is toegelaten tot de bovenlaag. In hoeverre deze duidingen juist zijn, valt te bezien, maar dat bij het realiseren van het meritocratisch programma tal van sociale problemen niet verdwijnen of zelfs weer nieuwe opduiken, is voorspelbaar.

Het meritocratisch programma is voorts afhankelijk van een normatieve maatschappelijke context. Zo beweert Sen (2000, p. 10) dat "verdiensden" in elke samenleving een normatieve basis hebben: "If, for example, the conceptualization of a good society includes the absence of serious economic inequalities, then in the characterization of instrumental goodness, including the assessment of what counts as merit, note has to be taken of the propensity of putative merit to lessen - or generate - inequality. In this case, the rewarding of merit cannot be done independent of its distributive consequences." De normatieve aspecten betreffen echter vooral het tweede traject van het meritocratisch programma. Zo heeft Adam Bellow (2003) recentelijk een pleidooi gehouden voor nepo-

tisme als recruiteringsbeginsel. Volgens hem levert dat voor de maatschappij veel voordelen op, omdat de aldus gerecruteerde loyalere zal zijn ten opzichte van de organisatie dan degene die uitsluitend op basis van prestatiecriteria is geselecteerd. In alle westerse samenlevingen wordt het adagium "de juiste man op de juiste plaats" echter gekoppeld aan selectieprocedures die rechtstreeks verwijzen naar de geleverde, dan wel verwachte prestaties. Selectie waarbij kleur, sociale herkomst, sekse of religieuze overtuiging naast functionele criteria een rol spelen, wordt sterk gekritiseerd.

Het kwalificeren van individuen voor de diverse functies en beroepen is, in moderne samenlevingen, de taak van het onderwijs. Dat heeft de opdracht om talenten, onafhankelijk van achtergrondkenmerken van individuen, voor deze posities te selecteren en te trainen. En elk individu dient - naar rato van zijn of haar talenten, belangstelling en inzet - een gelijke kans op toegang tot een bepaalde positie te krijgen. Als men ervan uitgaat dat de selectie op de arbeidsmarkt geheel op talent en ervaring (dus functioneel) gebeurt, dan dient het onderwijs individuen zodanig te selecteren en te kwalificeren dat een optimale functie vervulling gegarandeerd is. Een dergelijke redenering zou ertoe kunnen leiden dat men het functioneren van de arbeidsmarkt grondig analyseert met betrekking tot de vereiste kwalificaties en dat deze vertaald worden in onderwijsdoelstellingen en daarvoor geschikte leerarrangementen.

Glebbeck (1993) bekritiseert met name de stelling dat het selectieproces op de arbeidsmarkt geheel volgens functionele criteria en onder conditie van volledige concurrentie zou kunnen plaatsvinden. Criteria die een uitdrukking zouden moeten zijn van productiviteitsverschillen van werknemers met uiteenlopende kwalificaties. Dat gebeurt volgens hem echter niet, waardoor ook niet-functionele kwalificaties in de beroepsuitoefening kunnen sluipen; kwalificaties die andere doelen hebben. Werkgevers zullen bij selectie en beloning namelijk rekening moeten houden met het *arbeidsproces*. Zo doemt bijvoorbeeld na afsluiting van het arbeidscontract voor de werkgever het probleem op van het

realiseren en zo goed mogelijk benutten van de potentiële arbeidskracht. De werknemer dient gemotiveerd te worden tot een zo hoog mogelijke inzet en tot het aanvullen van zijn kwalificaties, passend bij zijn functie. Het betalen van lonen boven de marktprijs is dan een van de mogelijkheden om dit te realiseren. Dat leidt tot *rantsoenering*; er zijn meer mensen die het werk tegen de geldende voorwaarden zouden kunnen en willen verrichten. Daardoor komt het zwaartepunt in het allocatieproces te liggen aan de vraagzijde en is er ruimte voor selectiecriteria die strikt genomen niet op productiviteit zijn georiënteerd. Onderzoek naar selectieprocessen heeft dan ook herhaaldelijk laten zien dat werkgevers ook niet-functionele selectiecriteria hanteren en additionele (voor)oordelen over wat een “goede” werknemer is, een rol laten spelen (Bowles & Gintis, 2000). Oordelen die bijvoorbeeld gerelateerd zijn aan sekse, sociaal milieu, religie of etnische herkomst. Voorts zullen met betrekking tot de selectie beoordelingsfouten worden gemaakt, ook al is men gericht op functionele criteria. Individuen kunnen onterecht worden toegelaten of geweerd. Afhankelijk van de (te verwachten) beschikbare arbeidsplaatsen zal men het ene type fout eerder accepteren dan het andere. Wanneer zich veel posities zullen aandienen aan de top, is het verstandig zo weinig mogelijk talent te weren en bijgevolg het groter wordende aantal onterecht toegelatenen op de koop toe te nemen. Wil men echter de concurrentie aan de top rantsoeneren, dan ligt een omgekeerde strategie voor de hand.

Al met al voldoende aanwijzingen om te veronderstellen dat een ongerefecteerde vertaling van competenties van huidige functionarissen in opleidingsdoelstellingen niet per definitie het meritocratisch ideaal dichterbij hoeft te brengen. Dat zou pas het geval zijn als de positietoewijzing op de arbeidsmarkt ook uitsluitend op functionele, dat wil zeggen op productiviteit georiënteerde criteria gebaseerd zou zijn. En dan nog, zoals Sen beweert, zijn deze criteria niet onafhankelijk van een maatschappijvisie. Bijgevolg zullen discussies over gewenste competenties van werknemers, en dus ook van leerlingen, naast een empirische basis ook altijd een normatieve component kennen.

3 Mobiliteitsmodellen en meritocratie

Turner (1967) onderscheidt twee alternatieve systemen in de wijze waarop individuen naar posities worden geleid. De eerste wordt door hem het ‘sponsored mobility’-systeem genoemd. Binnen een dergelijke samenleving worden kinderen op (zeer) jonge leeftijd geselecteerd voor onderwijstrajecten die toegang bieden tot specifieke posities. De selectiecriteria kunnen gebaseerd zijn op ascriptieve criteria zoals sekse, kleur of sociale herkomst, zoals dat het geval is bij Engelse kostscholen voor jongetjes uit de hoogste sociale lagen. De selectie kan ook plaatsvinden op basis van bijzondere talenten zoals voor muziek, dans, sport, of intellect. In een prototypische situatie zou dat kunnen betekenen dat leerlingen op vierjarige leeftijd worden getest en daarna worden toegewezen aan opleidingstrajecten speciaal bedoeld voor het ontwikkelen van deze bekwaamheden. Deze (gescheiden) trajecten worden gecontinueerd in het voortgezet en hoger onderwijs.

De Groot (1972) heeft dit model met de termen *transport-* of *expeditiemodel* omschreven: zware selectie aan de poort wordt gevolgd door grote inspanning van de instelling om de toegelaten studenten de studie met succes te laten afronden. Binnen het arbeidsstelsel van een dergelijke samenleving gelden dezelfde principes als het om selectie voor functies en voortgezette opleiding gaat. Na een zeer degelijke selectieprocedure voor toetreding tot de organisatie, worden met de toegelaten kandidaten loopbaantrajecten afgesproken waarbij de werkgever zich voor een gemotiveerde werknemer maximaal zal inspannen het afgesproken traject te realiseren. Het model kapitaliseert op de stabiliteit van persoonskenmerken en op de mogelijkheid de potentie ervan al op een jonge leeftijd valide te kunnen meten. Door talent op te sporen en zorgvuldig te begeleiden binnen specifieke instellingen, ontstaat er volgens het sponsored-mobility-systeem een optimale afstemming tussen persoonlijke capaciteiten en maatschappelijke structuren en wordt een efficiënte organisatie van werken en leren mogelijk.

Concurrentie van allen tegen allen wordt

in dit model uitgesloten, hoogstens binnen bepaalde opleidingstrajecten of binnen arbeidsorganisaties zal er concurrentie plaatsvinden. Vanwege de veronderstelde stabiliteit van persoonskenmerken en de daarop gebaseerde selectie en vervolgentrajecten zullen de selectiecriteria in het onderwijs en in arbeidsorganisaties dezelfde capaciteiten moeten betreffen. Selectie in het onderwijs zal dus moeten plaatsvinden op capaciteiten die in het arbeidsproces relevant zijn.

Op individueel niveau zullen - als de trajecten tamelijk gesloten systemen vormen - de kosten en baten van verkeerde selectiebeslissingen nauwelijks zichtbaar worden. Het systeem zelf verhindert immers de toetsing van de validiteit van de selectie, het genereert zichzelf-waarmakende voorspellingen.

Het alternatieve model wordt door Turner (1967) het 'contest mobility'-systeem genoemd. In dit geval wordt aan individuen herhaaldelijk de kans geboden om groei in talent, dan wel capaciteiten te demonstreren, ongeacht prestaties in het verleden. In dit model wordt weinig geloof gehecht aan stabiliteit van persoonskenmerken en wordt de kans groot geacht dat foutieve selectiebeslissingen leiden tot verlies aan talent, dan wel overmatig investeren in ten onrechte toegelatenen. Het bijbehorende onderwijsstelsel kenmerkt zich door open toelating en permanente selectie. Leerlingen van uiteenlopend niveau worden zo lang mogelijk bijeengehouden ter voorkoming van systeemeffecten. Als specialisatie noopt tot differentiatie, dient het stelsel transparant en flexibel te zijn; leerlingen en studenten zullen met korte tijdsintervallen van niveau en richting moeten kunnen veranderen, afhankelijk van de prestaties in het huidige traject en afhankelijk van veranderende inzet en belangstelling.

De Groot (1972) heeft dit het *veldloop-* of het *hordenloopmodel* genoemd. De onderwijsinstelling geeft geen garanties af voor succes, maar is uiteraard wel gehouden goede kwaliteit te leveren. Het individu loopt vervolgens een gereede kans op afstroom of op het alsnog verwerven van een koppositie, hoewel dat er aanvankelijk niet naar uitzag. Rantsoenering van eindposities, in termen van af te leveren gediplomeerden, leidt in zo'n situatie van open toelating tot concu-

rentie van allen tegen allen en tot vergelijkende examens: de prestatierangorde wordt van bovenaf afgeroomd.

Recente onderzoeken tonen aan dat de effecten van 'streaming' cumulatief zijn over de vele jaren van scholing. Op langere termijn lopen leerlingen die aanvankelijk vergelijkbaar waren, maar in verschillende 'streams' zijn geplaatst, steeds verder uiteen (Terwel, 2002). Gezien vanuit meritocratisch perspectief is het veldloop- of hordenloopmodel dan ook te prefereren boven het transportmodel. Verschillen in talent op jonge leeftijd, veroorzaakt door sociale, economische of culturele factoren worden niet institutioneel bevestigd en versterkt, evenmin als individuele verschillen in groeicurves. Gekoppeld aan compenserende faciliteiten lijkt dit model de beste garanties te bieden voor 'leveling the playing field'.

4 Het Nederlandse systeem van voortgezet onderwijs

De politieke strijd om de structuur van het voortgezet onderwijs laat zich goed interpreteren als verschillen van mening over de bovengeschetste, ideaaltypische, mobiliteitsmodellen. Aan de ene kant van het spectrum zijn voorstanders te vinden van selectie op 12-jarige leeftijd, met daarop volgend gescheiden trajecten naar niveau, aan de andere kant voorstanders van een ongedifferentieerd institutioneel systeem, waarbij echter (noodzakelijke) differentiatie binnen klassenverband dient plaats te vinden (Terwel, 2002). De voorstellen van oud-minister Van Kemenade met betrekking tot de middenschool zijn een voorbeeld van het laatste model. Het categorale stelsel van vóór de Mammoetwet staat model voor het sponsored-mobility-type.

Het is hier niet de plaats om het overheidsbeleid met betrekking tot de structuur van het voortgezet onderwijs gedurende de laatste 40 jaar te analyseren. We beperken ons tot enkele recente ontwikkelingen. De meest in het oog lopende, is de vorming van het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo). Vbo en mavo zijn opgegaan in het vmbo met vijf leerwegen. Door de mavo

en het vbo om te zetten in vijf leerwegen is de systeemscheiding tussen twee onderwijs-typen opgeheven, wat de flexibiliteit in principe ten goede zou kunnen komen. Tegelijkertijd is de systeemscheiding tussen havo en vmbo echter toegenomen. Recente gegevens laten zien dat de opstroom van vmbo naar havo sterk is afgenomen, vergeleken met de vroegere opstroom van mavo naar havo (Onderwijsinspectie, 2003). Voorts is op veel plaatsen de situatie ontstaan dat een vwo/havo/mavo- of een havo/mavo-scholengemeenschap niet een volwaardig vijfleerwegen-vmbo is gaan aanbieden, maar slechts één leerweg - de theoretische leerweg -, in de praktijk daarmee de oude situatie bestendigend. Ouders en leerlingen associëren deze leerweg ook niet met het vmbo, dat door grote delen van het publiek als restonderwijs wordt beschouwd. Vmbo-scholen die wel alle leerwegen aanbieden, worden daardoor geconfronteerd met een beperkte instroom van beter presterende leerlingen, waardoor het beeld van het vmbo als restcategorie nog wordt versterkt.

Afnemende flexibiliteit manifesteert zich ook in het feit dat steeds minder scholen een verlengde brugperiode hanteren en dat heterogene brugklassen op hun retour zijn. Scholen plaatsen in toenemende mate leerlingen al in het eerste leerjaar in tamelijk homogene niveaugroepen, corresponderend met verwachte vervolgentrajecten. Nog slechts 4.7% van de leerlingen zit in een gemengde brugklas met leerlingen met vmbo-, havo- en vwo-advies door elkaar (Van Beem, 2003). Scholen zeggen daartoe vaak gedwongen te worden vanwege de voorkeuren van ouders van de beter presterende leerlingen. Bij het negeren van deze wensen dreigt een verminderde instroom. Het gegeven dat ook de categorale gymnasia zich mogen verheugen in een groeiende populariteit past in dit beeld van (veranderende) preferenties van ouders.

Samengevat: op de dimensie institutionele differentiatie versus integratie lijkt het zwaartepunt de laatste tijd in eerstgenoemde richting te verschuiven. Een ontwikkeling die het meritocratisch streven niet lijkt te ondersteunen. Recent, internationaal vergelijkend onderzoek gebaseerd op de PISA-data laat bijvoorbeeld zien dat bij integratieve syste-

men ('comprehensive systems') de werking van achtergrondfactoren van leerlingen geringer is (OECD, 2002).

5 Meritocratische selectie: manifeste of potentiële eigenschappen?

We beperken ons in dit kader tot het eerste onderdeel van het meritocratisch programma, te weten het kwalificatieproces van jeugdigen. Wanneer we het ontwikkelingstraject van jongeren in leeftijdsfasen opdelen, blijkt echter ook nu het onderscheid tussen potentieel en manifest talent weer van belang. Zo zijn onderzoekers die zoeken naar meritocratische ontwikkelingen in het voortgezet onderwijs, gedwongen het ontwikkelingsniveau aan het einde van het basisonderwijs (dat wil zeggen het dan manifeste talent) als potentieel talent te beschouwen voor de volgende onderwijsfase. Dat kan tot de situatie leiden dat in bepaalde scholingsfasen het meritocratisch ideaal dicht wordt genaderd, terwijl dat in andere nog ver te zoeken is.

Het meritocratisch denkschema is binnen het onderwijs beter bekend als het "gelijke kansen"-vraagstuk. De essentie daarvan is dat elk kind de mogelijkheid moet krijgen om een opleiding te volgen die bij zijn of haar talenten, motivatie en belangstelling past. Kenmerken als sekse, kleur en herkomst mogen daarbij geen belemmering zijn. Onderzoek en beleid met betrekking tot dit vraagstuk kennen een rijke traditie die in Nederland teruggaat tot in de jaren '60 van de vorige eeuw. Vaak wordt de spraakmakende publicatie van Van Heek (1968), getiteld "Het verborgen talent" als startpunt gezien. Aanvankelijk concentreerde het onderzoek zich uitsluitend op de positie van wat destijds "arbeiderskinderen" werden genoemd, kinderen waarvan de vader voornamelijk ongeschoolde arbeid verrichtte. Zij waren zeer ondervertegenwoordigd in de hogere vormen van voortgezet onderwijs en verlieten veel vroeger het reguliere onderwijs. Dit verschijnsel is ook heden ten dage nog actueel. In de jaren '70 kwam daar het onderzoek naar de achterblijvende onderwijsloopbanen van meisjes bij. Gedurende de jaren '90 hebben de meisjes hun

achterstand ingelopen en soms zelfs al omgezet in een vooruitgang. Vakkenpakketkeuze blijft echter seksespecifiek. In de jaren '80 is, met de groei van het aantal allochtone leerlingen, ook het onderzoek op gang gekomen naar de oorzaken van hun achterstanden in het onderwijs (voor een overzicht van het achterstandsonderzoek, zie Meijnen, 2003).

Kort samengevat wijzen de onderzoeksresultaten uit dat leerlingen uit de lagere sociaal-economische milieus van zowel autochtone als allochtone herkomst reeds bij binnenkomst in het basisonderwijs een cognitieve achterstand vertonen. Deze vermindert tijdens de basisschool voor de autochtone leerlingen nauwelijks. Vooruitgang is wel te constateren voor de allochtone leerlingen, in het bijzonder waar het de rekenprestaties betreft (Sociaal en Cultureel Planbureau, 2003).

Ter wille van een valide interpretatie van de schoolloopbanen in het voortgezet onderwijs, is het van belang te weten welke ontwikkelingen zich afspelen in de overgang van basis- naar voortgezet onderwijs. Advisering over het vervoltraject na het basisonderwijs en het daaropvolgende keuzeprocess zijn belangrijke momenten in het selectieproces. Momenten waarop niet-meritocratische elementen een rol kunnen gaan spelen. Toeneemende streaming kan grote gevolgen hebben voor het onderzoek naar de meritocratische werking van het voortgezet onderwijs.

Claassen en Mulder (2003) hebben ontwikkelingen in dit opzicht van vier opeenvolgende cohorten bestudeerd. Zij baseren zich op gegevens uit de PRIMA-cohorten van groep 8 uit de jaren 1988, 1992, 1996 en 2000. De vergelijkingen worden bemoeilijkt door de aanscherping van de sociaal-economische criteria in de tweede helft van de jaren '90, op basis waarvan autochtone leerlingen al dan niet gerekend worden tot de achterstandsgroepen. De groep is daardoor kleiner geworden en is nu teruggebracht tot de allerlaagste sociale milieus. Gegeven de lineaire samenhang tussen het opleidingsniveau van de ouders, en de leerprestaties van hun kinderen, ligt het gemiddelde prestatieniveau uiteraard ook lager dan dat van de vergelijkingsgroepen uit de vorige cohorten. Voorts is het meest recente cohort terechtgekomen in een gewijzigde structuur: de sa-

menvoeging van mavo en vbo tot het vmbo met vijf leerwegen, waarin ook het voormalige voortgezet speciaal onderwijs is opgenomen als de leerweg praktijkonderwijs. De onderzoekers komen tot de conclusie dat er bij de eerste twee cohorten sprake was van *over*-advisering voor de allochtone leerlingen. In de recente cohorten is dat verschijnsel verdwenen en vindt er zowel bij de autochtone als de allochtone achterstandsl leerlingen lichte *onder*advisering plaats; ze krijgen lagere adviezen bij vergelijkbare Cito-scores.

Allochtone ouders hebben een hoog aspiratieniveau voor hun kinderen. Gecombineerd met het verschijnsel overadvisering zorgde dat in de eerste cohorten vaak voor een keuze "boven niveau". In de hogere vormen van het voortgezet onderwijs presteerden de allochtone leerlingen vervolgens vaak onder het klassengemiddelde. De prestaties van de doelgroep leerlingen in de opeenvolgende cohorten in het eerste leerjaar van het voortgezet onderwijs laten een wisselend beeld zien (Claassen & Mulder, 2003): zo zijn de rapportcijfers van de allochtone leerlingen voor Engels en Nederlands in het eerste leerjaar havo/vwo toegenomen, maar voor wiskunde gedaald. Voor autochtone achterstandsl leerlingen geldt dat de rapportcijfers voor Engels zijn toegenomen, maar voor wiskunde en Nederlands zijn gedaald ten opzichte van het vorige cohort. Omdat rapportcijfers gevoelig zijn voor veranderingen in beoordelingsstrategieën, die op hun beurt weer gevoelig zijn voor de leerlingcompositie van klassen en scholen, moeten deze conclusies met de nodige terughoudendheid worden geïnterpreteerd. Luyten en Bosker gaan in hun artikel in dit themanummer verder in op het proces van advisering.

Uit reeds verricht onderzoek is ook gebleken dat zich tijdens de gang door het voortgezet onderwijs nog tal van ontwikkelingen in schoolloopbanen kunnen voordoen die samenhangen met de etnische of sociaal-economische herkomst van de leerlingen, of hun sekse. Dat kan zijn weerslag vinden in de ontwikkeling van leerprestaties, inzet en belangstelling, soms leidend tot processen van zelfselectie. Te denken valt aan zittenblijven of afstroom, aan opstroom of voortijdig schoolverlaten, of aan vakkenpakketkeuze.

Het onderzoek naar de effecten van achtergrondkenmerken van leerlingen op de ontwikkeling van prestaties van leerlingen is het omvangrijkst. De effecten op de ontwikkeling van inzet en belangstelling dienen echter niet te worden verwaarloosd. 'Leveling the playing field' zal zich ook moeten uitstrekken naar deze leerlingkenmerken.

Het in dit themanummer gerapporteerde onderzoek is gericht op de vraag in hoeverre meritocratische processen aan de schoolloopbanen in het voortgezet onderwijs ten grondslag liggen en welke factoren daarbij een rol spelen. Bedacht moet worden dat geen van de onderzoeken gericht is op de effecten van de inrichting van het systeem als zodanig. Dat betekent dat de effecten van de invoering van de Basisvorming, de vernieuwing van de Tweede Fase en de invoering van het vmbo, noch de effecten van de afname van brede brugklassen op hun meritocratische werking zijn onderzocht. De nadruk ligt op de effecten van niet-functionele selectiecriteria zoals sekse, etniciteit en milieu van herkomst op het verloop van schoolloopbanen, dan wel op de effecten van de functionele determinanten van prestaties: talent, inzet en belangstelling binnen een gegeven constellatie van het voortgezet onderwijs.

6 Tot slot

Onderzoek naar het meritocratisch gehalte van het voortgezet onderwijs kan variëren met betrekking tot prestaties, belangstelling of inzet binnen specifieke opleidingen van specifieke groepen leerlingen. Specificaties worden vervolgens aangebracht binnen de drie afhankelijke variabelen, evenals naar de veronderstelde oorzaken binnen de onderscheiden groepen. Ook kan de lengte van de bestudeerde fase variëren. De hier gepresenteerde onderzoeken dekken niet het geheel van te formuleren vraagstellingen, maar vormen wel een interessante selectie. Door de variatie in operationalisering van een aantal kernbegrippen wordt het vergelijken van de resultaten soms echter bemoeilijkt.

Het geheel aan resultaten overziend, dringt de conclusie zich op dat achtergrondkenmerken van leerlingen ook in het voort-

gezet onderwijs nog steeds van belang zijn, maar dat de periode daaraan voorafgaand in dit opzicht belangrijker is. Met name de groepsspecifieke verschillen in cognitieve prestaties zijn aan het begin van het voortgezet onderwijs al aanzienlijk. Dat heeft tot gevolg dat de opleidingstypen in het voortgezet onderwijs reeds vanaf het begin sociaal zijn "gekleurd". Leerlingen uit de hogere sociale lagen stromen door naar havo/vwo, leerlingen uit de lagere statusgroepen, van autochtone en van allochtone herkomst, bevolken het vmbo en dan met name de "lagere" leerwegen. Eenmaal geselecteerd voor deze routes, zijn de achtergrondkenmerken niet dominant meer; de belangrijkste intellectuele en sociale selectie heeft dan al plaatsgevonden. Voorgaande prestaties, inzet en belangstelling zijn dan de belangrijkste voorspellers.

Dat geldt echter niet voor bepaalde subgroepen zoals voortijdig schoolverlaters in het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs of meisjes in het havo/vwo bij de exacte vakkenkeuze. Het lijkt erop dat achterblijven in cognitieve prestaties daarbij niet de belangrijkste rol speelt; veeleer gaat het om de kenmerken inzet en belangstelling. En hoewel het bijvoorbeeld bij voortijdig schoolverlaters om relatief beperkte aantallen gaat, is de concentratie daarvan in bepaalde groepen zo groot (bijvoorbeeld voortijdig schoolverlaten van allochtone jongens) dat het toch maatschappelijk gezien een probleem van de eerste orde is. Dat geldt ook voor het, internationaal gezien, verontrustend lage percentage meisjes dat voor bètaprofielen en bètaopleidingen kiest. Als Nederland het moet hebben van een kenniseconomie, dan zal het aantal bètakeuzes drastisch omhoog moeten, en dat van meisjes in het bijzonder (Onderwijsraad, 2003).

De geringe(re) invloed van achtergrondkenmerken op de schoolcarrière van leerlingen in het voortgezet onderwijs hangt mogelijkerwijs ook samen met het meritocratischer worden van de keuze van het type voortgezet onderwijs. Naarmate advies en prestaties aan het eind van het basisonderwijs meer naar elkaar toe groeien en scholen voor voortgezet onderwijs daarop in toenemende mate reageren met een vroege verdeling over redelijk "gesloten" trajecten, gaat het voort-

gezet onderwijs meer en meer lijken op een sponsored-mobility-systeem. Als scholen de mobiliteit tussen trajecten organisatorisch bemoeilijken door zich weinig te bekommeren om mogelijkheden tot opstroom, en afstroom willen voorkomen, dan neemt per saldo de potentiële invloed van onderwijsexterne factoren, waaronder achtergrondkenmerken, af. Als ouders deze segregatie van leerwegen bovendien ondersteunen en de overheid dit proces niet ontmoedigt, lijkt ogenschijnlijk het meritocratisch ideaal in het voortgezet onderwijs bijna bereikt. De facto wordt echter gekapitaliseerd op een in de vroege jeugd gemeten ontwikkelingsprofiel (capaciteiten, inzet, belangstelling) waarin de invloed van tal van sociale, culturele en economische factoren neergeslagen is.

Hoewel we naar de omvang van deze systeemeffecten moeten gissen, is uit het gepresenteerde onderzoek wel duidelijk geworden dat het meritocratisch streven vooral belemmerd wordt in de periode die aan het voortgezet onderwijs voorafgaat. En dan gaat het in het bijzonder om de groepsspecifieke verschillen in cognitieve prestaties aan het eind van de basisschool. Binnen de separate opleidingen van het voortgezet onderwijs gaat het vooral om de persoonskenmerken belangstelling en inzet. Voor toekomstig onderzoek ligt derhalve een prioritering van vraagstellingen naar de werking van systeemeffecten voor de hand, evenals onderzoek naar de periode voorafgaand aan het voortgezet onderwijs.

Literatuur

- Beem, M. van. (2003). Kwaliteitskaarten vernieuwd. *Didactief*, 33(9), 15.
- Bellow, A. (2003). *In praise of nepotisme. A natural history*. New York: Doubleday.
- Bowles, S., & Gintis, H. (2000). Does schooling raise earnings by making people smarter? In K. Arrow, S. Bowles, & S. Durlauf (Eds.), *Meritocracy and economic inequality* (pp. 118-137). Princeton: Princeton University Press.
- Claassen, A., & Mulder, L. (2003). *Leerlingen na de overstap*. Nijmegen: ITS.
- Glebbeeck, A. C. (1993). *Perspectieven op loopbanen*. Groningen: RUG.
- Groot, A. D. de. (1972). Erfelijkheid en milieu. In COWO, *Selectie in en voor het hoger onderwijs* (z.p.). Den Haag: Staatsuitgeverij.
- Heek, F. van (1968). *Het verborgen talent*. Mepel: J. A Boom en Zoon Uitgevers.
- Meijnen, W. (Ed.). (2003) *Onderwijsachterstanden in basisscholen*. Leuven/Apeldoorn: Garant.
- Millar, D. (1999). *Principles of social justice*. Cambridge Massachusetts: Harvard University Press.
- OECD. (2002). *Education policy analysis: 2002 edition*. Paris: OECD.
- Onderwijsinspectie. (2003). *Kwaliteitskaarten voortgezet onderwijs*. De Meern: Onderwijsinspectie.
- Onderwijsraad. (2003). *Bekostiging hoger onderwijs*. Den Haag: Onderwijsraad.
- Pels, D. (2003). *De geest van Pim. Het gedachtegoed van een politieke dandy*. Amsterdam: Anthos.
- Sen, A. (2000). Merit and justice. In K. Arrow, S. Bowles, & S. Durlauf (Eds.), *Meritocracy and economic inequality* (pp. 5-17). Princeton: Princeton University Press.
- Sociaal en Cultureel Planbureau. (2003). *Rapportage minderheden. Onderwijs, arbeid en sociaal-culturele integratie*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Terwel, J. (2002). Curriculumdifferentiatie en leren denken: een onderwijspedagogisch perspectief. *Pedagogische Studiën*, 79, 192-201.
- Turner, R. H. (1967). Sponsored and contest mobility and the school system. In A. H. Halsey, J. Floud, & C. A. Anderson (Eds.), *Education, economy, and society. A reader in the sociology of education* (pp. 855-867). New York/London: The Free Press of Glencoe.

Manuscript aanvaard: 25 januari 2004

Auteur

Wim Meijnen is werkzaam als hoogleraar onderwijskunde bij het SCO-Kohnstamm Instituut van de Universiteit van Amsterdam. Hij is tevens lid van de Onderwijsraad.

Correspondentieadres: G.W. Meijnen, SCO-Kohnstamm Instituut, Universiteit van Amsterdam, Postbus 94208, 1090 GE, Amsterdam, e-mail: wmeijnen@fmg.uva.nl

Abstract

The concept of meritocracy and secondary education

In this article the concept of meritocracy is analysed. Two aspects of meritocracy are distinguished: the process of qualification of young individuals and the selection and allocation process at the labour market. Meritocracy during the process of qualification means that ascribed characteristics of individuals, such as gender, ethnic origin, socio-economic status or religion, are no longer of any importance in respect to school success. Only personal characteristics like capacities, motivation and ambition should be relevant. Two models of mobility are discussed as well as the role education plays in these models. Recent developments in the system of secondary education in the Netherlands are situated in the perspective of the mobility models.