

Rapport Commissie van Wijzen: op maat van directies en besturen

Nieuws woensdag 28 februari 2024

In december 2023 verscheen het rapport van de Commissie van Wijzen, ook wel de Commissie Van Damme genoemd, naar de voorzitter ervan. De Commissie had als opdracht een moderne langetermijnvisie op het lerarenberoep en de lerarenloopbaan in het basis- en secundair onderwijs te ontwikkelen. Wat houdt het rapport in, wat baart ons zorgen?

De aanbevelingen van de commissie zijn geschreven op maat van de directies en de schoolbesturen. Enkele eisen die al langer gesteld worden door de koepels, worden hier onverminderd overgenomen. De rechten van het personeel gaan voor de bijl, de vrijheid van de directies en besturen kent geen grenzen meer. Objectieve criteria worden overboord gegooid, waardoor personeelsleden weinig of geen verweer hebben tegen willekeur. Hieronder bespreken we de aanbevelingen die ons het meest verontrusten.

Affectatie aan het schoolbestuur

In de huidige regelgeving zijn personeelsleden vast benoemd aan een schoolbestuur (scholengroep, gemeentebestuur, vzw...) en 'geaffecteerd' (toegewezen) aan een welbepaalde school. Enkel in het gemeentelijk, stedelijk en provinciaal onderwijs kan het bestuur deze affectatie eenzijdig wijzigen. Dit betekent dat vandaag – althans voor het GO! en het vrij onderwijs – de rechten en plichten van beide partijen in evenwicht zijn: een personeelslid kan weliswaar geen job eisen in een andere school, maar kan ook niet verplicht worden er een te aanvaarden.

De huidige regelgeving is zelfs zo soepel dan je via een Verlof Tijdelijk Andere Opdracht tijdelijk toch een opdracht kan opnemen in een andere school, maar dan moeten jij en het bestuur of de betrokken directies akkoord gaan. Ook hier zijn de rechten en plichten van beide partijen mooi in evenwicht.

Het voorstel van de Commissie van Wijzen maakt een einde aan deze wederkerigheid: voortaan beslist het bestuur eenzijdig aan welke school een personeelslid geaffecteerd wordt. In het voorstel wordt zelfs geen beperking voorzien: een personeelslid kan ieder jaar naar een andere school gestuurd worden of tegelijkertijd in vier of vijf scholen staan. Dit kan voor ernstige problemen zorgen, zeker wanneer de scholen van het bestuur over een grote geografische ruimte verspreid liggen.

Bekwaamheidsbewijzen bij het huisvuil

Wat nu volgt, geldt vooral voor leerkrachten secundair onderwijs. Voor de technische uitleg over de bekwaamheidsbewijzen verwijzen we naar onze website (zie onderaan).

Het bekwaamheidsbewijs bepaalt welke rechten en plichten je hebt op grond van je TADD of vaste benoeming: welk vak moet je geven als de directeur het aanbiedt, welk kan je weigeren. Bovendien bepaalt het ook welke vakken je mag geven, ook al heb je niet het vereiste bekwaamheidsbewijs, zolang jij en de directeur of het

bestuur maar tot een akkoord komen. De huidige regelgeving is dus ook hier evenwichtig, met rechten en plichten voor beide partijen.

De Commissie van Wijzen wil het systeem van de bekwaamheidsbewijzen afschaffen en vervangen door vrijheid, blijheid voor de directies en besturen. Als het van hen afhangt, bepalen zij welke vakken je zal geven, los van je bekwaamheidsbewijs. Weg met de wederkerigheid, weg met het evenwicht tussen rechten en plichten, ruim baan voor de willekeur.

Naar gedifferentieerde verloning?

Vandaag wordt het salaris bepaald door o.m. het bekwaamheidsbewijs en de geldelijke anciënniteit. Een master heeft een hoger salaris dan een bachelor, wie 30 jaar voor de klas staat heeft een hogere geldelijke anciënniteit en dus een hoger salaris dan wie aan het begin van zijn loopbaan staat.

De Commissie van Wijzen wil deze objectieve criteria laten varen. Iedereen krijgt hetzelfde basissalaris, al dan niet met loonsupplementen, waarover meer op onze website (zie onderaan).

De geldelijke anciënniteit stijgt niet langer met de dienstjaren, maar wordt gekoppeld aan de professionalisering. Iedere leerkracht stelt een professionaliseringsplan op waarin alle formele en informele professionalisering opgenomen is. De implementatie van dit plan wordt door de directeur geëvalueerd tijdens het functioneringsgesprek. De mate waarin het professionaliseringsplan gerealiseerd is, bepaalt of de leerkracht recht heeft op een anciënniteits sprong binnen de salarisschaal. Met andere woorden: als de directeur meent dat je professionalisering niet of niet voldoende vordert, dan stijgt je geldelijke anciënniteit niet.

Ook hier kunnen we willekeur niet uitsluiten. De directeur zal oordelen over de inhoud van het professionaliseringsplan en over de realisatie ervan, ook al beschikt hij niet over voldoende kennis van het vak in kwestie.

De commissie stelt ook voor om op middellange termijn de huidige diplomaverloning te verlaten en te evolueren naar functieverloning. Dit geeft de besturen de mogelijkheid om de personeelsleden te betalen volgens hun competenties, prestaties of professionele ontwikkeling. Alweer loert willekeur om de hoek. Ervaringen uit het buitenland leren alvast dat de personeelsleden gedifferentieerde verloning zelden als rechtvaardig ervaren en dat de macht van de werkgever erdoor aanzienlijk toeneemt.

Schoolopdracht: niet minder maar meer werkdruk

De commissie stelt voor alle leerkrachten een opdracht van 38 klokuren te geven. Deze 38 uren vallen grosso modo uiteen in drie blokken:

- 32 uur les-gebonden taken
- 2 uur professionalisering
- 4 uur school- en onderwijs-gebonden taken: toezicht, vervangingen, uitstappen, mentorschap...

De commissie vindt dat de personeelsleden gedurende deze 38 uren niet altijd op school moeten zijn.

De 32 uur les-gebonden taken omvatten niet alleen de eigenlijke lessen of lestijden, maar ook alle taken die daarmee samenhangen: voorbereidingen, verbeteringen, vakvergadering, klassenraad... De prestatieoemers

(bijvoorbeeld 22 lesuren voor bachelors in de eerste graad SO) verdwijnen. De directeur beslist hoeveel lesuren of lestijden de opdracht zal bevatten.

Deze 'schoolopdracht' is een oude eis van de koepels en stelt de leerkrachten bloot aan willekeur. De directeur zal bepalen hoeveel lestijden of lesuren een leerkracht moet presteren, ook al is hij niet altijd in staat de zwaarte van een vak in te schatten. Bovendien is het ook de ideale oplossing voor het lerarentekort. Geraakt een fulltime Frans niet ingevuld? Geen probleem, we verdelen die opdracht wel over de collega's. Vrijheid alom, ten minste voor de directies en besturen, en het lerarenkort is in één trek opgelost.

Verdere afbraak verlofstelsels

De voorbije jaren is in de verlofstelsels gesnoeid. De commissie pleit ervoor het aantal verlofstelsels verder te beperken en het nemen ervan te ontmoedigen. Ook hier vertolkt de commissie een oude eis van de koepels.

Zij meent dat deeltijds werken veel nadelen inhoudt, zowel voor de scholen als voor de personeelsleden, en stelt een serie positieve maatregelen voor die voltijds werken aantrekkelijk en/of haalbaar maken:

- de 'voltijdsbonus'
- betere en efficiëntere organisatie van de arbeidstijd
- betere kinderopvang en mantelzorg, fiscale stimulus...

Daarnaast stelt ze ook negatieve - bestraffende - maatregelen voor:

- verdere afbouw van de verlofstelsels
- verlies van de vaste benoeming na twee jaar afwezigheid
 - afwezigheid om in andere sector te werken □ na twee jaar ontslag of terugkeer
 - prestaties gereduceerd tot 50 procent □ na vijf jaar enkel nog voor die 50 procent benoemd.

Ook hier is het genoeg vooral aan de kant van de directies en besturen en wordt andermaal een oude eis van de koepels overgenomen.

Bovendien suggereert de commissie dat deeltijds werken niet helpt om het werk werkbaar te houden: deeltijds werkenden rapporteren meer stress en ziekteverzuim dan voltijds werkenden. Deze vaststelling - die wij op zich niet betwisten - bewijst niets. Het is immers aannemelijk dat de psychische klachten en het ziekteverzuim bij deze groep nog groter zouden zijn als ze de mogelijkheid niet hadden deeltijds te werken.

Inductiejaar voor starters

Een diploma van de lerarenopleiding geeft niet onmiddellijk toegang tot het beroep van leraar, er wacht nog een inductiejaar. Dat inductiejaar is een recht. Tijdens dat jaar wordt de opdracht aangepast (lestaken beperkt, leerkansen gemaximaliseerd) en is men volwaardig lid van het team (klassenraden...). Men ontvangt het volwaardige basissalaris, voor de masters is er het gepaste supplement.

Het inductiejaar staat los van de stagelessen die men volgt tijdens de lerarenopleiding en de aanvangsbegeleiding waarop men recht heeft na het inductiejaar. De scholen en de lerarenopleiding krijgen hiervoor de nodige middelen.

Na het afsluiten van het inductiejaar volgt een evaluatie door een commissie samengesteld door mensen uit de

school van inductie, twee andere scholen, de lerarenopleiding en de beroepsorganisatie. Bij een positieve evaluatie krijgt men een licentie (een beroepstitel, zoals bij accountants, advocaten...) en mag men het beroep van leraar uitoefenen in geheel Vlaanderen.

De school van inductie is echter niet verplicht de leerkracht die de licentie verworven heeft een betrekking aan te bieden. Het schoolbestuur kan oordelen dat de licentiehouder wel geschikt is voor het onderwijs in het algemeen, maar niet past binnen het schoolteam of het pedagogisch project.

Wij hebben hierbij heel wat bedenkingen. De scholen hebben weliswaar de formele opdracht om het inductiejaar te organiseren, maar zijn niet verplicht iedereen te aanvaarden. Het is dus niet uitgesloten dat iemand de lerarenopleiding met succes afrondt, maar daarna de kans niet krijgt om een inductiejaar te volgen en zo zijn licentie te behalen.

Wat is uiteindelijk nog de zin van (selectie in) de lerarenopleiding, als studenten die de opleiding met succes afronden, zagezegd nog niet geschikt zijn voor het lerarenberoep? Is dit geen motie van wantrouwen jegens de lerarenopleiding?

Wie staat borg voor de neutraliteit en de objectiviteit van de beroepsverenigingen? Als leden van de beroepsvereniging mee kunnen beslissen of kandidaten worden toegelaten tot hun beroepsgroep, bestaat de kans dat ze proberen de toegang te beperken om 'schaarste' te creëren.

Wat gebeurt er met een leerkracht die de licentie niet haalt? De commissie spreekt zich hierover niet uit. Het lot van deze 'drop-outs' is blijkbaar niet interessant genoeg.

Waakzaamheid geboden

Uiteraard omvat het rapport van de Commissie van Wijzen veel meer punten. Wij hebben hier enkel die zaken besproken die ons het meest aanbelangen en verontrusten. Zoals we reeds zegden, is dit een rapport op de maat van de besturen en directies. Oude eisen van de onderwijskoepels worden hier op tafel gelegd. Voor hen liggen veel 'vette vissen' in de pan, voor het personeel breken magere jaren aan.

De Commissie van Wijzen klaagt de complexiteit van de huidige regelgeving aan, maar wie haar voorstellen bekijkt, merkt dat het nog erger zal worden. Door centrale regelgeving te schrappen en bijna alle bevoegdheden aan de lokale besturen toe te vertrouwen, zal aan dat niveau niet alleen veel autonomie en verantwoordelijkheid worden toebedeeld, maar zal de werkdruk en de nood aan bijkomend (midden)kader er ook enorm toenemen. Wij twijfelen eraan of dit een efficiënte besteding van de middelen is en of het tot een verhoging van de kwaliteit van ons onderwijs zal leiden.

Het spreekt vanzelf dat ACOD Onderwijs dit dossier met argusogen zal opvolgen en de leden op de hoogte zal houden.

Je kan de uitgebreide versie van deze tekst lezen op onze website (www.acodonderwijs.be/commissie-van-wijzen).

nancy.libert@acod.be