



PERSMEDEDELING VAN BEN WEYTS

DE VLAAMSE MINISTER VAN ONDERWIJS

24/02/2021

Sociaal akkoord maakt moderner personeelsbeleid in scholen mogelijk

Vlaams minister van Onderwijs Ben Weyts en de sociale partners uit het onderwijsveld hebben een akkoord gesloten dat het personeelsbeleid in scholen grondig moderniseert. “Scholen zullen getalenteerde starters beter aan boord kunnen halen én houden met een verbeterde aanvangsbegeleiding en door hen sneller uitzicht te geven op een vaste benoeming. Maar daar staat tegenover dat scholen leerkrachten die niet (meer) functioneren sneller kunnen evalueren en dus desnoods ook sneller kunnen ontslaan. Vandaag is die procedure zo log dat slecht functionerende leerkrachten de facto onaantastbaar zijn – waardoor die kleine groep het imago van álle leerkrachten besmeurt”, zegt Vlaams minister van Onderwijs Ben Weyts.

Scholen hebben op dit moment niet de juiste instrumenten om een modern personeelsbeleid te voeren. Zo kunnen ze getalenteerde en gemotiveerde starters niet aan zich binden omdat beginnende leerkrachten veel dienstanciënniteit moeten opbouwen vooraleer ze uitzicht krijgen op een vaste benoeming. Niet zelden zijn beginnende leerkrachten 7 à 8 jaar op de sukkel vooraleer ze stabiliteit en zekerheid krijgen. Er is bovendien geen goed systeem van beoordeling, zodat beginnende leerkrachten niet te horen krijgen welke werkpunten ze nog hebben. Ze worden vaak doorgeschoven tussen scholen in een soort carrousel die soms wel tot 10 jaar blijft draaien. Er is elk jaar 30 miljoen euro voorzien voor de begeleiding van startende leerkrachten, maar deze middelen worden tussen alle scholen verdeeld op basis van het aantal leerlingen en niet op basis van het aantal startende leerkrachten in een school: het is dus mogelijk dat bijvoorbeeld een kleine school te weinig geld krijgt om meerdere starters goed te begeleiden. Scholen zijn weliswaar verplicht om elk personeelslid om de 4 jaar te evalueren, maar dit is vooral een papieren verplichting die voor veel planlast zorgt. Het is in de praktijk haast onmogelijk om afscheid te nemen van een vast benoemde leerkracht die eigenlijk niet meer functioneert: de procedure is erg log en veeleisend. Veel directeurs beginnen er niet eens aan.

Vlaams minister van Onderwijs Ben Weyts en de sociale partners uit het onderwijsveld hebben nu een akkoord gesloten vol ingrepen die het personeelsbeleid in scholen moderniseren. Sterke beginnende leerkrachten krijgen sneller uitzicht op stabiliteit en zekerheid. Tot nu toe had je 580 dagen anciënniteit nodig vooraleer je een tijdelijke aanstelling met uitzicht op vaste benoeming (TADD) kon krijgen en kon je pas na 690 dagen anciënniteit effectief vast benoemd worden. Die minimumtermijnen worden nu zowat gehalveerd. In de toekomst zal je reeds na 290 dagen – in de praktijk een volledig schooljaar – een tijdelijke aanstelling kunnen krijgen met uitzicht op een

vaste benoeming en na 360 dagen zal je effectief vast benoemd kunnen worden. Beginnende leerkrachten krijgen ook aan het einde van elk schooljaar een beoordeling, zodat ze weten waar ze aan toe zijn en waar ze eventueel nog aan moeten werken. Zo weten ze na maximaal 3 jaar of ze echt een toekomst hebben in het onderwijs.

De overheid engageert zich ook om meer middelen vrij te maken voor de aanvangsbegeleiding van startende leerkrachten. Die middelen zullen ook beter verdeeld worden, zodat ze effectief terecht komen in de scholen waar er dat jaar startende leerkrachten zijn.

Daar staat tegenover dat de evaluatieprocedure van vast benoemde leerkrachten gevoelig aangescherpt wordt. Scholen zullen sneller en eenvoudiger afscheid kunnen nemen van leerkrachten die niet meer voldoen: een zeer kleine, maar hardnekkige minderheid die het imago van een hele school kan besmeuren. Scholen zullen de evaluaties kunnen toespitsen op de personeelsleden die niet meer goed functioneren en op de kwalificaties die er echt toe doen (zoals het lesgeven zelf, het functioneren binnen de scholen en de mate van professionalisering). Op basis van die evaluatie kan er veel sneller overgegaan worden tot een persoonlijk coachingstraject van 120 dagen. Als zo een coachingstraject tot 2x toe zonder gevolg blijft en als de tekortkomingen blijven bestaan, dan kan een personeelslid ontslagen worden.

“We realiseren hier doorbraken in een paar dossiers die al lang aanslepen”, zegt Weyts. “Het onderwijsveld toont zich, net als in de aanpak van de coronacrisis, eendrachtig. Er sneuvelen een paar heilige huisjes om plaats te maken voor een eigentijds personeelsbeleid in ons onderwijs. Je kan altijd kritiek hebben op dit akkoord, maar het is ontegensprekelijk een grote stap vooruit. Deze ingrepen zullen ervoor zorgen dat we de uitstroom van startende leerkrachten, die nu al te vaak na een paar jaar moegestreden het onderwijs verlaten, sterk kunnen beperken. We gaan ook het blazen van het onderwijs oppoetsen, wat de uitstraling van het lerarenberoep ten goede komt”.

Het akkoord van de onderwijspartners gaat nu naar het Vlaams Parlement. In de loop van de komende maanden kunnen er dan omzendbrieven komen met meer informatie over de hervormde regelgeving en de overgangsmaatregelen. Het is de bedoeling dat de meeste ingrepen al ingaan bij het begin van volgend schooljaar, de nieuwe regeling rond de vaste benoeming kan dan van kracht worden in september 2022.