

Lerarenplatform in basis- en secundair onderwijs

KOEN WILS

Eén van de redenen waarom starters in onderwijs vlug terug uitstappen, is werkonzekerheid. Veel leraren werken in de beginjaren immers van interim naar interim. De nieuwe cao voorziet een aantal maatregelen om startende leraren meer werkzekerheid te bieden. Eén ervan is het lerarenplatform dat op 1 oktober 2018 van start gaat.

PILOOTPROJECT IN 2018-2019

Met het lerarenplatform, in feite een vervangingspool 2.0¹, wil de overheid een deel van de interimarissen meer werkzekerheid geven. Scholen uit het gewoon en buitengewoon basis- en secundair onderwijs krijgen de mogelijkheid om leraren in een lerarenplatform aan te stellen van 1 oktober 2018 tot uiterlijk het einde van het schooljaar. Die scholen moeten een samenwerkingsverband vormen dat kan bestaan uit een of meerdere scholengemeenschappen, eventueel aangevuld met scholen die niet tot een scholengemeenschap behoren.

BASISONDERWIJS ANDERS DAN SECUNDAIR ONDERWIJS

In het basisonderwijs kunnen 2500 personeelsleden aan de slag in het lerarenplatform. Alle basisscholen krijgen de kans om in te stappen. Volgens COC zou het lerarenplatform in het basisonderwijs goed kunnen werken, als er voldoende kandidaten gevonden worden. Er zijn trouwens nu al voorbeelden van platformen die schoolbesturen zelf hebben opgezet met goede resultaten.

In het secundair onderwijs is de situatie anders. Daar worden een beperkt aantal specifieke projecten opgezet. De situatie is er ook complexer door de grote verscheidenheid aan vakken en bekwaamheidsbewijzen. Maximaal 350 personeelsleden zullen een plaats krijgen in een lerarenplatform. Samenwerkingsverbanden die willen instappen in het project moeten zich kandidaat stellen. De overheid en de sociale partners maken de selectie. Om het lerarenplatform zo goed mogelijk te kunnen evalueren, zal bij de keuze van de projecten rekening gehouden worden met een afspiegeling van het werkveld. De onderwijsverstrekkers roepen hun scholen momenteel op om aanvragen in te dienen.

OMKADERING LERARENPLATFORM

De deelnemende scholen leggen de omkaderingsmidelen die zij ontvangen voor het lerarenplatform samen op het niveau van het samenwerkingsverband. Daarmee kan men dan personeelsleden aanstellen. Het personeelslid in het lerarenplatform krijgt ten vroegste op 1 oktober een aanstelling. Die eindigt ten laatste op het einde van het schooljaar. Een aanstelling is alleen mogelijk in een wervingsambt van het onderwijzend personeel. De decreten rechtspositie blijven van toepassing. Dit betekent dat een leraar die aangesteld is als TADD² maar nog geen volledige opdracht heeft, bijkomend prioritair aan de slag kan gaan in het lerarenplatform als hij dat wil. De betrekking komt niet in aanmerking voor vacantverklaring en het schoolbestuur kan niet vast benoemen, affecteren, muteren, reffecteren of wedertewerkstellen in de betrekkingen van het lerarenplatform.

WERKING LERARENPLATFORM

Een leraar in het lerarenplatform wordt aangesteld in één van de deelnemende scholen van het samenwerkingsplatform voor ten minste een halfzijdse opdracht. Die kan bestaan uit lestijden (basisonderwijs) of lessen en uren-leraar (secundair onderwijs) voor het lerarenplatform enerzijds en andere lestijden of lessen en uren-leraar als vastbenoemde of tijdelijke anderzijds. Het is de bedoeling dat leraars van het lerarenplatform de vervangingen van afwezigheden korter dan een schooljaar in de scholen van het samenwerkingsverband op zich nemen. Het is ook mogelijk dat het personeelslid in het lerarenplatform een stabiele opdracht krijgt opdat een andere, vastbenoemde leerkracht de vervangingen kan doen.

Tijdens de periodes dat de 'platformer' niet wordt ingezet voor vervangingen, krijgt hij zinvolle pedagogische taken. Hij kan dan lesgeven, bijvoorbeeld wanneer een collega één of twee dagen afwezig is. Hij kan ook als 'co-teacher' een collega helpen in een grote klas... COC pleit ervoor dat starters in het lerarenplatform in elk geval zoveel mogelijk in aanraking komen met de klaspraktijk. Zij moeten ervaring opbouwen met het klasgebeuren. In de periode tussen twee vervangingen moeten zij in

1 Minister van Onderwijs Marleen Vanderpoorten voerde in 2000 de vervangingspool in. Het personeelslid kreeg via de VDAB een aanstelling voor een volledig schooljaar en deed vervangingen in een regio. Buiten de vervangingsopdracht werd hij zinnig ingezet in de 'ankerschool'. Een aanstelling voor een volledig schooljaar garandeerde dus werken inkomenszekerheid. Het systeem kwam echter met moeite op gang. Minister Frank Vandenbroucke schafte het enkele jaren later af. Het was zagezegd duur omdat personeelsleden in de vervangingspool 'maar' 70% vervangingen deden.

2 Zie pagina 12.



eerste instantie lesopdrachten krijgen. Het personeelslid verwerft immers dienstanciënniteit op basis van de betrekking waarin hij is aangesteld in het lerarenplatform. De dienstanciënniteit wordt dus niet opgebouwd op basis van de betrekkingen waarin het personeelslid reguliere vervangingen uitoefent.

Het samenwerkingsverband moet een inzetbaarheidspercentage van 85% bereiken. Dat betekent dat de 'platformers' tijdens de totale duur van hun aanstelling voor 85% reguliere vervangingen hebben gepresteerd. Als dat percentage niet gehaald of overschreden wordt, zal het verschil worden verrekend op de middelen voor het lerarenplatform van het volgende schooljaar.

Voorbeeld

Een leraar heeft in een secundaire school een opdracht van 8 uur TV Elektriciteit vanaf 1 september 2018 voor een volledig schooljaar. Zijn school behoort tot een samenwerkingsverband dat geselecteerd is voor het pilootproject lerarenplatform. Hij krijgt naast zijn opdracht van 8 uur op 1 oktober nog een opdracht van 12 uur in het platform waartoe zijn school behoort. Zo krijgt hij een totale opdracht van 20 uur tot het einde van het schooljaar. Hij kan dus (voor 12 uur) bijvoorbeeld een collega vervangen die op 1 november met bevallingsverlof gaat.

ONDERHANDELINGSMATERIE, ZOWEL LOKAAL ALS IN OCSG

Onderhandelingen moeten voor COC gebeuren op twee niveaus: dat van het lokale onderhandelingscomité van de school en dat van het samenwerkingsverband, bijvoorbeeld het OCSG. Ook in de scholen van Katholiek Onderwijs Vlaanderen.

Scholen moeten immers eerst elk afzonderlijk bepalen of zij akkoord kunnen gaan met een toetreding tot een platform. Ze onderhandelen ook over de eventuele lokale noden op vlak van te verwachten vervangingen. Verder moet de lokale school ook kunnen aangeven welke voor haar de prioritaire criteria voor inzetbaarheid zijn in de periodes tussen twee vervangingen. Het samenwerkingsverband moet van de scholen horen welke lerarenprofielen best aangetrokken worden in functie van de inzetbaarheid en het behalen van de 85%-norm. Er moet ook onderhandeld worden over de criteria van aanstelling van de betrokken personeelsleden en de inzetbaarheid van de betrokken personeelsleden in pedagogisch zinvolle taken. En als het samenwerkingsverband bestaat uit meerdere scholengemeenschappen en/of scholen die niet tot een scholengemeenschappen behoren, moet er ook op dat niveau onderhandeld worden over de inzetbaarheid van de 'platformer'.

WAT NA 2018-2019?

De overheid en de sociale partners zullen het pilootproject lerarenplatform monitoren en nagaan of deze maatregel daadwerkelijk meer werkzekerheid biedt aan tijdelijk aangestelde personeelsleden. Daarna zal beslist worden of het lerarenplatform in de daaropvolgende schooljaren wordt verdergezet en of er bijstellingen en aanpassingen nodig zijn. De vervangingspool was vooral in het secundair onderwijs geen groot succes. Nu zijn de spelregels echter anders. Schoolbesturen kunnen zelf personeelsleden voor het lerarenplatform aanwerven. De vraag is of de samenwerkingsverbanden erin zullen slagen om de complexiteit van het secundair onderwijs te vatten. COC kijkt ook met belangstelling uit naar de professionaliteit van de schoolbesturen. Vervangers ervaren pas écht het lerarenberoep door les te geven, niet door continu andere taken op te nemen (toezicht, administratie...) zoals destijds in de vervangingspool gebeurde.

