

De beoordeling beoordeeld

Vanaf schooljaar 2021-2022 gingen de nieuwe TADD-regels in voege. Behalve wie onder een overgangsmaatregel valt, kan iedereen nu op basis van minstens 290 dagen aanstelling, waarvan 200 dagen effectief gepresteerd, TADD worden in een bepaald ambt, binnen een bepaalde scholengemeenschap. Naast het aantal dagen van de aanstelling(en) zijn ook de aanvangsbegeleiding én de beoordeling die gegeven wordt, bepalend. Via de afspraken over de aanvangsbegeleiding en de monitoring van de beoordeling ben je als militant betrokken partij.

Praktijkschok verzachten

De overgang van de theorie naar de praktijk op school wordt door heel wat starters als een grote stap ervaren. Om te vermijden dat dit een oorzaak wordt om het onderwijs te verlaten, is gekozen om in te zetten op aanvangsbegeleiding. In het verleden kenden we al de mentoren op school, maar hoe je als school de aanvangsbegeleiding het best aanpakt, blijft een constante zoektocht. Aanvangsbegeleiding kan voor elke starter anders zijn. Elk personeelslid heeft immers zijn talenten en uiteraard zijn noden. Evalueren en bijsturen van de aanvangsbegeleiding moet dan ook een logische stap zijn. Om scholen en scholengemeenschappen aan te zetten om de overgang van een tijdelijke aanstelling van bepaalde duur (TABD) naar een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD) op te volgen en te evalueren, is vastgelegd dat dit geagendeerd moet worden op het onderhandelingscomité. Als militant hou je zo mee toezicht.

Monitoring beoordeling

Het aantal tijdelijke personeelsleden met een aanstelling voor bepaalde duur moet aan het onderhandelingscomité gemeld worden. Daarnaast ontvangen jullie de informatie of de TABD-er:

- het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur verwerft op basis van
 - een positieve beoordeling
 - geen beoordeling
- het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur nog niet verwerft wegens
 - een beoordeling met werkpunten

Binnen deze groep wordt een opsplitsing gemaakt tussen de personeelsleden die daarna een nieuwe aanstelling verkrijgen en de personeelsleden die daarna geen nieuwe aanstelling verkrijgen.

- het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur niet verwerft wegens
 - een negatieve beoordeling.

Dit is het minimum aan informatie dat minstens jaarlijks aan het onderhandelingscomité bezorgd wordt. Als een bespreking efficiënter kan verlopen op basis van meer uitgebreide informatie kan dat uiteraard ook.

Metten is weten

De bedoeling van deze monitoring is in de eerste plaats nagaan hoe het verwerven van TADD verloopt. In tweede instantie dient de monitoring als vertrekpunt om de visie op de aanvangsbegeleiding van de starters te evalueren en indien nodig bij te sturen. De naakte cijfers zeggen dan misschien niet veel, maar kunnen wel een schat aan informatie bevatten ... Metten is immers weten. Met deze informatie kan je dan ook verder aan de slag. We geven enkele voorbeelden:

- Zijn er verschillen/gelijkenissen op het vlak van beoordeling tussen de verschillende ambten?
- Waarom heeft niet iedereen een beoordeling gekregen?
- Hoeveel collega's hebben verhaal gehaald tegen de beoordeling bij het schoolbestuur? Hoe is dit verlopen? Wat was het resultaat?
- ...

Deze oefening kan je doen op schoolniveau, maar uiteraard ook op niveau van de scholengemeenschap:

- Zijn er patronen merkbaar?
- Zijn er (grote) verschillen tussen de verschillende scholen? Hoe zijn die te verklaren?
- Is het nodig onze aanvangsbegeleiding bij te sturen? Moeten er andere of meer duidelijke accenten gelegd worden?
- Waar moeten we als school of scholengemeenschap nog meer op inzetten?
- Moeten de algemene afspraken rond beoordeling aangepast worden?

Wanneer monitoren?

Om te bepalen wanneer je de monitoring het best op de agenda zet, vertrek je van de uiterste datum waarop de beoordeling wordt gegeven. Pas daarna is het zinvol om dit te agenderen. Een aantal gegevens zullen dan nog niet beschikbaar zijn, waardoor het goed is om de monitoring te spreiden over meerdere vergaderingen:

- Op de vergadering op het einde van het schooljaar: op dat moment is het duidelijk welke beoordelingen gegeven werden en hoeveel collega's verhaal gingen halen bij het schoolbestuur.
- Op een vergadering bij de start van het schooljaar: dan is duidelijk of collega's die een beoordeling met werkpunten kregen, ook een nieuwe aanstelling kregen.

Belangrijk!

Een beoordeling met werkpunten is geen eindpunt. Wie een beoordeling met werkpunten heeft gekregen, heeft voorrang op andere TABD-ers om een aanstelling te krijgen!

Meer informatie

Lees meer in het [LOC-decreet van 5 april 1995](#) voor het gesubsidieerd vrij onderwijs, de [Wet tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel van 19 december 1974](#) en verduidelijkt in het [Koninklijk besluit van 29 augustus 1985](#) voor het gesubsidieerd officieel onderwijs.

Nog vragen?

Heb je nood aan meer toelichting, neem dan contact op met [jouw inspraakbegeleider](#).