



## COMMISSIE VAN WIJZEN

PRIORITEIT VOOR PROFESSIONALITEIT  
Competente leraren, sterke scholen, hoge onderwijskwaliteit

Hoorzitting Commissie Onderwijs -25 april 2024  
Vlaams Parlement

**Krachtlijnen bij het rapport Commissie Van Wijzen  
'Prioriteit voor professionaliteit'**



*Christelijk Onderwijzersverbond*  
*Marianne Coopman, algemeen secretaris*

Kwaliteit van onderwijs  
Kwaliteit van lerarenteams in scholen  
Kwaliteit van leraren



**‘Prioriteit voor professionaliteit’**



De organisatie van scholen, schoolbesturen,  
& het onderwijsbeleid  
staan ten dienste



8 COV-krachtlijnen als resultaat van consultatie



Principiële vragen bij de beleidswijziging

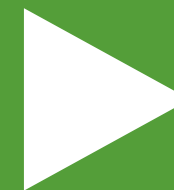


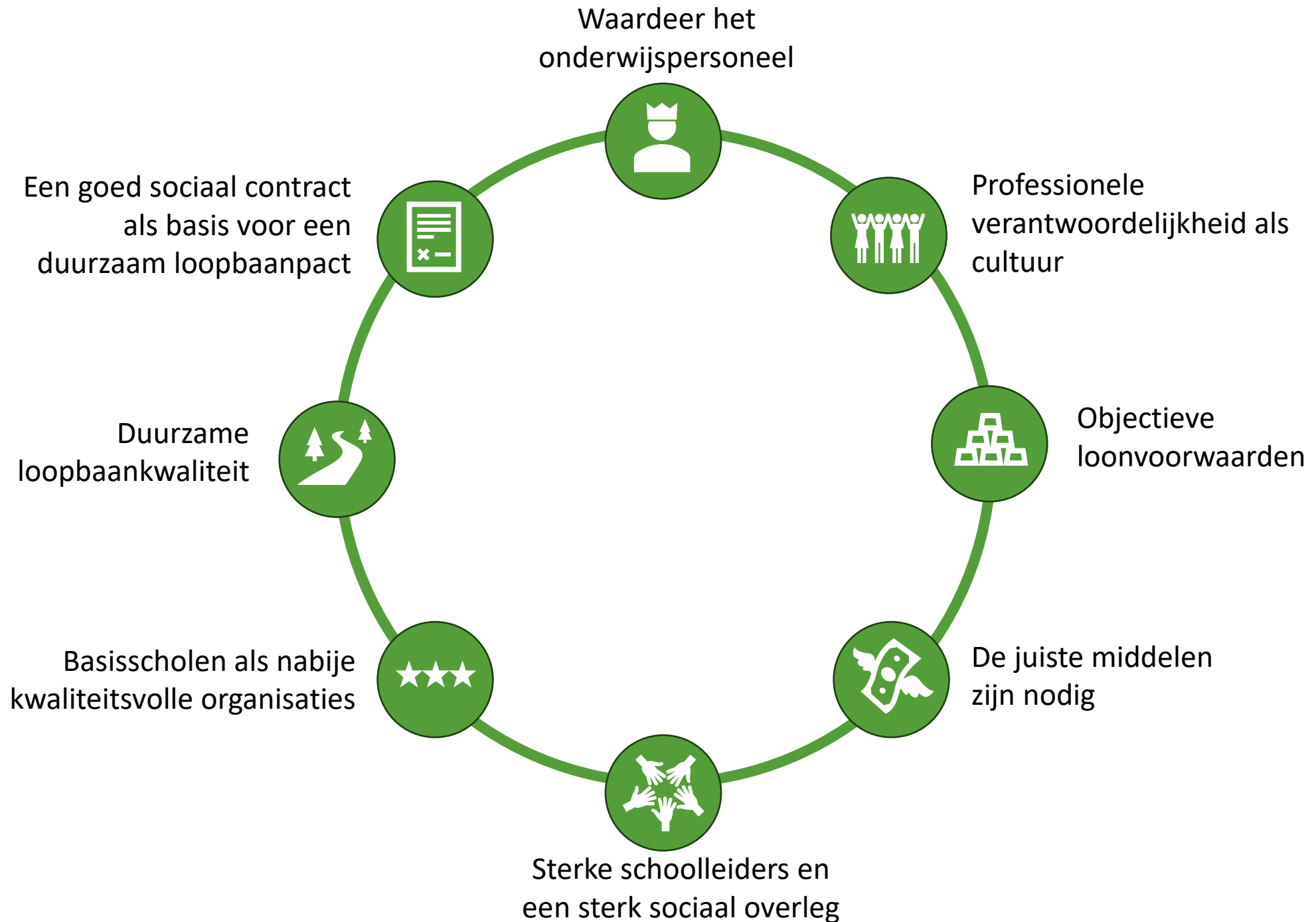
COV: "Opdracht voor duurzame toekomst"





8 COV-krachtlijnen als resultaat van consultatie







## Professionele verantwoordelijkheid als cultuur!



- Inductiejaar = sterke aanvangsbegeleiding
- Cultuur van continue professionalisering
- Keurmerk voor navormingen
- Master basisonderwijs
- 2 uur professionalisering in kernopdracht (36u prestatie)
- Stabiele teams



- De teams zitten in overlevingsmodus door het lerarentekort!!
- Nood aan schoolleiders met sterke pedagogische-didactische kennis
- Hoe voltijdse tewerkstelling tijdens inductiejaar realiseren?
- Welke plicht vanuit schoolbesturen tewerkstelling inductiejaar?
- Welke invloed op personeelsmiddelen?
- Hoe tewerkstelling na inductiejaar?



- Praktijkbeoordeling mag niet wachten tot een einde van een opleiding
- 'License to teach' → Diploma staat garant
- Problemen in lerarenopleiding moeten daar opgelost worden
- Geen individueel beklemmende administratieve verantwoording
- Geen bestraffende maatregelen bv. met impact op salaris



## Objectieve loonvoorwaarden



- Marktconforme verloning, monitoring en opvolging
- Ruimte voor CAO-onderhandelingen
- Juiste loonspanning ambten
- Gegarandeerd in algemene regelgeving en over het geheel van het onderwijsveld



- Effecten van loonbeleid op de keuze personeelsomkadering
- Loonbeleid moet coherent en transparant geheel vormen
- Maatregelen moeten algemeen geldend zijn (bv. waarderen van ervaring)
- Overheid moet financiële middelen garanderen



- Subjectieve loonmaatregelen zoals verschillende anciënniteitsregels zijinstroom, 'beloningen', ...
- Verschillende werkvoorwaarden voor personeel in één team
- Geen concurrentie tussen schoolbesturen omwille van loonvoorwaarden
- Precaire tewerkstellingsmaatregelen



## De juiste middelen zijn nodig



- Investeren in onderwijs is toekomstgericht en maatschappelijk investeren
- Behoud open-end financiering
- Indexering en verhoging van werkingsmiddelen basisonderwijs
- Transparant rapporteren over besteding middelen
- Bijkomende middelen voor basisonderwijs



- Hoe vervangingen bij ziekte garanderen met gesloten enveloppe?
- Sleutels om vereiste middelen kernopdracht te garanderen zoals garantie op uren leraar
- Sterkere inspectie, debat over rol inspectie binnen kwaliteitsbewaking



- Budgetneutraliteit als uitgangspunt voor het rapport → Welke middelen zijn nodig?
- Zelf acties moeten doen voor noodzakelijke (werkings)middelen in de school
- Ontkleuring van middelen naar één envelop → COV wil afspraak zoals in cao: primaire en secundaire processen met gegarandeerde uren leraar/leerling
- Geen middelen vanuit scholengemeenschap om schoolbestuurders te bezoldigen.





## Sterke schoolleiders en een sterk sociaal overleg



- Kernprofiel schoolleiderschap
- Professionalisering en competentieontwikkeling schoolleiders
- Kwalitatieve versterking van schoolbesturen
- Sterke inspraak met aangepaste regels op elk beslissingsniveau



- Versterking van HR-competenties schoolleiders
- Erkenning en versterking lokale inspraak (meer uren SSM), afdwingbare resultaten
- Garanties (code goed bestuur, doelmatigheid,, ...) tegen zwakke schoolbesturen



- Schrapen pedagogische bekwaamheidsbewijs voor directeurs
- Mandaat directeur → nadenken over andere mogelijkheden mobiliteit
- Schaalgrootte die relationele band met directeur en team niet meer garandeert.



## Basisscholen als nabije kwaliteitsvolle organisaties



- Erkenning noden basisonderwijs
- Aandacht voor professionele autonomie van de leraar



- Schaalvergroting van besturen of scholen is nooit een doel op zich, onderzoek over vermindering degressiviteit schalen is nodig
- Zorg voor gezinsnabije organisatie
- Schoolbestuur is geen synoniem voor school
- Eigenheid van het basisonderwijs en geïntegreerde aanpak
- Denkoefening organisatie basisonderwijs gesteund door actoren uit andere beleidsdomeinen zoals welzijn.



- Kwaliteit  $\neq$  schaalgrootte
- Schaalvergroting als doelstelling om toewijzing personeelsmiddelen te verschuiven



## Duurzame loopbaankwaliteit



- Belang van werkbaar werk en duurzame inzetbaarheid personeel erkend
- Behoud van vaste benoeming
- Betrokkenheid personeel bij arbeidsorganisatie
- Besturen moeten schoolleiders ondersteunen in HR-beleid



- Nood aan loopbaanpact met aandacht voor alle werkende generaties
- Thuis in een team
- Regelgevend kader met duidelijke principes en bijhorende afdwingbare regels sociaal overleg
- Nadenken over prestatieregeling waarbij alle opdrachten inbegrepen zijn in 36 u



- Verantwoordelijkheid werkbaarheid enkel bij schoolbesturen
- Verschillende arbeidsvoorwaarden voor personeel tussen schoolbesturen
- Pas arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur na derde jaar, wat met het tweede jaar?
- Schrappen verlofstelsels → de essentie is werkdruk oplossen en balans tussen arbeid en persoonlijk leven herstellen!



## Een goed sociaal contract als basis voor een duurzaam loopbaanpact



- Het debat over een duurzaam loopbaanakkoord voor het onderwijspersoneel staat opnieuw op de agenda: maak er werk van!
- Het is nu cruciaal voor de rust in het (basis)onderwijs om te starten met de bouw van een robuust kader voor een hedendaags en toekomstbestendig personeelsbeleid



- Versterk het vertrouwen vanuit de politiek in de sociale partners en het sociaal overleg
- Is er een engagement, over oppositie en meerderheid heen, om een toekomstig sociaal akkoord uit te voeren?
- In zijn huidige vorm is het rapport nog geen duurzaam antwoord, nog een weg te gaan
- Het lerarentekort blijft wegen op de organisatiemogelijkheden en kwaliteit



- Verplichte beroepsorganisaties
- Wil een loopbaanpact kans op slagen hebben, dan zal de starttekst evenwichtiger moeten uitgewerkt worden
  - Rapport steunt op meer regels en plichten voor de leraar
  - Voor de schoolbesturen vraagt de commissie meer vrijheid en verantwoordelijkheid, zonder duidelijk uitgewerkte garanties



## Waardeer het onderwijspersoneel



- Belang van focus op het beroep en de beroepsgroep



- Waarom vertrekken van verregaande problematisering die in perceptie het personeel negatief waardeert?

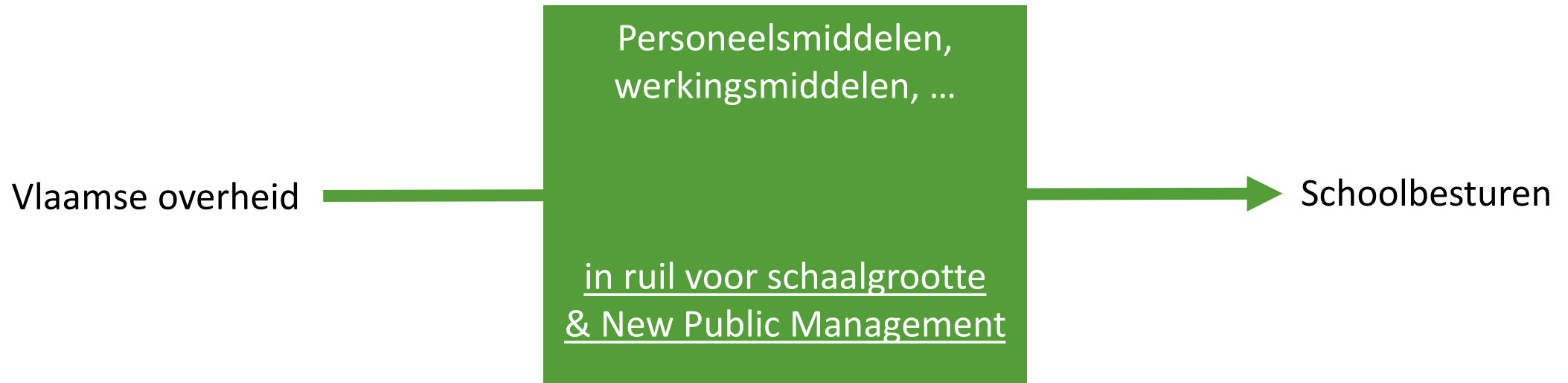


- Expliciete appreciatie voor het werk van onderwijspersoneel is basisvoorwaarde om kwaliteitsvolle onderwijstoekomst te garanderen
- Vertrouwen en professionele groei gaan niet samen met (financieel) bestraffende of (administratief) beklemmende maatregelen



Naar een omwenteling in onderwijsbeleid?





1. Onderwijskwaliteit
2. Legitimering
3. School/schoolbestuur
4. Overheidstoezicht
5. Evidentie van het model

# Onderwijskwaliteit

- Kwaliteit hangt niet samen met de grootte van de schoolbesturen
  - Beleidsvoerend vermogen blijft essentie (OBPWO 03 07)
  - Goede samenwerking tussen het bestuur en de directeur, directeur en team
  - Ook kleine schoolbesturen verdienen een plaats in de organisatie van onderwijsbeleid
- Het vertrouwen van onderwijspersoneel in meer lokale autonomie hangt nauw samen met de deskundigheid/kwaliteit van schoolleiders en schoolbesturen. Er is nog een stevige weg te gaan!



# Legitimering

- Spanningsveld
  - (1) Opdracht van de overheid
  - (2) Waarden en visie van schoolbesturen in functie van de vrijheid van onderwijs
- Standpunt COV
  - Een organisatiehervorming die overwegend focust op efficiëntie en schaalvergroting kan nooit recht doen aan de diversiteit van scholen/schoolbesturen en is zo een bedreiging voor de vrijheid van onderwijs
  - Er is de politiek maatschappelijke verantwoordelijkheid: aansturing en inzet van middelen kan nooit de verantwoordelijkheid zijn van schoolbesturen alleen

# Schoolbesturen - scholen

- Duidelijkheid nodig
  - Schoolbestuur en school zijn geen synoniemen
  - Scholen worden door schoolbestuur ingericht
  - Een schoolbestuurder kan niet in de plaats van de directeur gaan staan, een directeur kan niet in de plaats van het bestuurder gaan staan: werkgever versus werknemer
  - Rollen en taken, verantwoordelijkheden van een schoolbestuur moeten duidelijk afgebakend/afgesproken zijn

# Verplichting overheid

- De Grondwet verplicht overheid tot bijzondere zorg voor recht op onderwijs van alle leerlingen, rechten van ouders, personeel en gelijke behandeling van onderwijsinstellingen
- Schooleigen regelingen zijn enkel mogelijk als overheid uniforme centrale regels vastlegt die rechten van personeel en bestuur waarborgen

# Overheidstoezicht (1)

- Met meer verantwoordelijkheid komt altijd verantwoordingsplicht
  - (1) Via inspectietoezicht
    - Normenkader met daarin ruimte in functie van grondwettelijke vrijheid
      - Algemene transparantie, deskundigheid die in het bestuur noodzakelijk is, onderwijskwaliteitsbewaking, werkgeverschap (in het bijzonder tegenover de directeur), financiële gezondheid, verantwoording, ...
    - Het kader komt tot stand op basis van overleg en inspraak met de onderwijsactoren

# Overheidstoezicht (2)

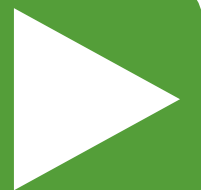
- (2) Via duidelijkere inhoudelijke opdrachten geformuleerd in decreten
  - Vastgelegde kaders met inbegrip van doelstellingen, principes en criteria waardoor schooleigen regelingen mogelijk zijn
  - Meer transparantie in beleid via rechtszekere afspraken
  - Opgelet er is gevaar voor bijkomende regeldruk of verantwoordingsdruk die zal gecreëerd worden vanuit het niveau van schoolbesturen

# Visie van het rapport

- Keuzes voor maatregelen en principes zijn altijd waardengevoelig. Het is belangrijk om die waarden zichtbaar te maken
- Uitwerking in het rapport sluit aan bij:
  - principes van New Public Management : zuinigheid, doeltreffendheid, doelmatigheid.
  - tendens om dingen zoveel mogelijk in cijfers en grafieken te vatten waardoor de context en de bredere pedagogische dimensie van school maken kan miskend worden
- *Zeker te lezen: Nederland, Kamerbrief over herijking sturing funderend onderwijs, 5 april 2024*  
([pdf \(overheid.nl\)](#))



COV: "Opdracht voor duurzame toekomst"



# Geen tijd meer te verliezen

- Met het rapport staat het debat over een duurzaam loopbaanakkoord voor het onderwijspersoneel opnieuw op de agenda, dat vinden we goed en nodig.
- Het is nu cruciaal voor de rust in het basisonderwijs om te starten met de bouw van een robuust kader voor een hedendaags en toekomstbestendig personeelsbeleid.



# Geen tijd meer te verliezen

- **Het COV is bereid tot verandering als het beter is.**
- In zijn huidige vorm is het rapport geen duurzaam antwoord.
- Het COV wil dat er gewerkt wordt aan een starttekst die:
  - evenwichtig, coherent en duurzaam is
  - vertrekt vanuit een gedeelde visie en gedragen krachtlijnen tussen de sociale partners
  - ruimte laat voor alternatieven en bijstellingen
  - ernaar streeft om de lerarenloopbaan aantrekkelijker te maken in relatie met goede schoolbesturen en een degelijk en transparant personeelsbeleid

# Constructief het debat voeren

- Inzake de visie onderschrijft het COV dat:
  - (1) hoge verwachtingen naar beroep en beroepsloopbaan moeten en mogen gesteld worden,
  - (2) meer schoolautonomie mogelijk kan zijn maar plaatst het kanttekeningen bij de realisatie van sterk leiderschap en bestuur en de wijze waarop de verantwoording worden uitgewerkt,
  - (3) onder voorwaarde van evenwichten wil nadenken over een vereenvoudigde regelgeving en het financieringsmodel,
  - (4) is akkoord met de keuze voor een publiekrechtelijk regelgevend kader van rechten en plichten die voor iedereen gelijk zijn,
  - (5) wil werken aan meer autonomie in relatie met een sterker lokaal sociaal overleg.
- Het COV hanteert als leidraad de acht basisstellingen: [basis-03-2024-actueel.pdf \(hetacv.be\)](https://www.hetacv.be/basis-03-2024-actueel.pdf)

# Juiste context voor sociaal overleg

- Het COV kiest in de eerste plaats voor gesprek en sociaal overleg
  - In alle luwte, in evenwicht tussen de sociale partners en overheid
  - Met een juiste beleidscontext: geen regeerakkoord met gedetailleerde, dichtgetimmerde afspraken die meer getuigen van een moeizame regeringsonderhandeling dan van de wil om echt aan de toekomst van ons onderwijs te werken.
- Indien er vanuit de overheid geen degelijk sociaal overleg komt, onevenwichtige maatregelen de leidraad zijn en er geen bereidheid is tot duurzaam engagement zullen acties onvermijdelijk zijn.

