

2090 (2023-2024) – Nr. 1
ingediend op 8 maart 2024 (2023-2024)

Verslag van de gedachtewisseling

namens de Commissie voor Onderwijs
uitgebracht door Koen Daniëls, Johan Danen en Loes Vandromme

over het rapport van de Commissie van Wijzen
'Prioriteit voor professionaliteit.
Competente leraren, sterke scholen,
hoge onderwijskwaliteit'

Samenstelling van de Commissie voor Onderwijs:

Voorzitter: Karolien Grosemans.

Vaste leden:

Arnout Coel, Koen Daniëls, Karolien Grosemans, Kathleen Krekels, Annabel Tavernier;
Roosmarijn Beckers, Jan Laeremans, Kristof Slagmulder;
Loes Vandromme, Hilâl Yalçın;
Jean-Jacques De Gucht, Bob Savenberg;
Johan Danen, Elisabeth Meuleman;
Hannelore Goeman.

Plaatsvervangers:

Marius Meremans, Axel Ronse, Nadia Sminate, Kris Van Dijck, Katja Verheyen;
Leo Pieters, Els Sterckx, Sam Van Rooy;
Katrien Schryvers, Brecht Warnez;
Steven Coenegrachts, Willem-Frederik Schiltz;
Stijn Bex;
Steve Vandenberghe.

Toegevoegde leden:

Kim De Witte.

INHOUD

I.	Toelichting door de Commissie van Wijzen	4
1.	Opdracht – samenstelling – aanpak.....	4
2.	Het proces	4
3.	De visie	5
4.	Principes en krachtlijnen	5
5.	Voorstellen op drie niveaus	5
5.1.	Het continuüm van professionalisering.....	5
5.2.	Schoolorganisatie en -beleid.....	7
5.3.	Onderwijsbeleid	8
5.4.	Tot besluit.....	11
II.	Bespreking.....	11
1.	Tussenkomen van de leden	11
1.1.	Elisabeth Meuleman	11
1.2.	Loes Vandromme	12
1.3.	Hannelore Goeman	14
1.4.	Jan Laeremans	16
1.5.	Karolien Grosemans	18
1.6.	Koen Daniëls	21
1.7.	Johan Danen	22
1.8.	Emine Gül İsci	22
1.9.	Hilâl Yalçın	23
1.10.	Kathleen Krekels.....	23
2.	Antwoorden van de Commissie van Wijzen.....	23
2.1.	De rol van de Commissie van Wijzen	24
2.2.	Algemene bemerkingen op het rapport	24
2.3.	De loopbaan van leraren	25
2.4.	De verloning van leraren.....	27
2.5.	Arbeidsregeling, vaste benoeming en opdracht van de leraar ...	27
2.6.	Schoolleider, schoolteams	29
2.7.	Schoolautonomie en schoolbesturen	29
2.8.	Financiering en rationalisatie	30
2.9.	De rol van de inspectie	31
2.10.	Macrobeleidsvragen.....	31
3.	Replieken van de leden en bijkomende antwoorden.....	31
	Gebruikte afkortingen	38
	Bijlage: zie dossierpagina van dit document op www.vlaamsparlement.be	

Op 11 januari en 8 februari 2024 besprak de Commissie voor Onderwijs het rapport van de Commissie van Wijzen 'Prioriteit voor professionaliteit. Competente leraren, sterke scholen, hoge onderwijskwaliteit' met:

- Dirk Van Damme, voorzitter van de Commissie van Wijzen;
- Paul Yperman, vicevoorzitter van de Commissie van Wijzen;
- Hilde Lesage, afdelingshoofd Onderwijspersoneel, Departement Onderwijs en Vorming en secretaris van de Commissie van Wijzen.

Op 11 januari 2024 lichtte de Commissie van Wijzen het rapport toe en hielden de commissieleden hun tussenkomsten. Op 8 februari 2024 gaf de Commissie van Wijzen de antwoorden op de vragen en werd de bespreking afgerond.

Het rapport van de Commissie van Wijzen is te vinden op de [dossierpagina](#) van dit document op www.vlaamsparlement.be.

I. Toelichting door de Commissie van Wijzen

1. Opdracht – samenstelling – aanpak

Dirk Van Damme licht toe dat de commissie in juni 2023 haar plannen en de manier van aanpak heeft voorgesteld (*Parl.St.* VI.Parl. 2022-23, nr. 1807/1). Op een minimum van tijd is een omvangrijk en zeer diepgaand rapport gepubliceerd. De opdracht van de Vlaamse Regering was een visie te geven op een modern personeels-, human resources-, professionaliserings- en schoolorganisatiebeleid.

De commissie is samengesteld uit mensen met een of andere vorm van onderwijskundige, wetenschappelijke, bestuurlijke, juridische, sociale en hr-expertise en mensen uit het veld, schoolleiders en leraren.

Van in het begin heeft men een aantal keuzes moeten maken. Men heeft zich gefocust op het gewoon basis- en secundair onderwijs, waar het gros van de leraren werkt. Men kan zich de vraag stellen of de andere subsectoren een ander en meer specifiek kader nodig hebben. Deze vraag moet worden beantwoord maar de commissie heeft ze niet opgenomen.

Een tweede keuze was om te werken binnen een budgetneutraal kader. Het onderwijs wordt in Vlaanderen behoorlijk gefinancierd. Als er toch inspanningen nodig zijn, moeten die worden gezocht in efficiëntiewinsten in het onderwijs. Het rapport bevat een budgettaire tabel waarin men geprobeerd heeft ordes van grootte te geven voor de verschillende posten.

Een derde keuze gaat over het tijdsperspectief. De commissie ziet het niet als een rapport dat op heel korte termijn kan worden geïmplementeerd. Het heeft een zekere reflectie en debatten nodig en daarom mikt men op de middellange termijn. Het zal tot vrij fundamentele beleidsaanpassingen leiden.

2. Het proces

Er zijn vier grote stappen gezet, schetst *Dirk Van Damme*. Er is vrij veel tijd gegaan naar verkenning en analyse, naar onderzoeksliteratuur en naar buitenlandse rapporten. Alle Europese landen worstelen met het lerarenvraagstuk.

Daarna zijn er hoorzittingen gevolgd waar alle relevante actoren – onderwijsverstrekkers, sociale partners, politieke fracties, stakeholders, leerlingen – aan tafel hebben gezeten.

Daarna is de commissie begonnen aan de visieontwikkeling. Men heeft aan leden gevraagd om een inbreng te doen. Na discussie is men geleidelijk tot een gedeelde visie gekomen. Die visie heeft na heel wat uitklaring en discussie een neerslag gekregen in het rapport, met een finale consensus.

3. De visie

Het lerarenvraagstuk – niet alleen het tekort maar de hele problematiek – kan men maar duurzaam oplossen door hoge verwachtingen over het beroep en de loopbaan.

De commissie pleit voor meer schoolautonomie, met een sterk leiderschap en bestuur en voldoende ruimte voor personeelsbeleid, gecombineerd met een sterkere verantwoording. Er zijn drie mogelijkheden. Men kan de status quo behouden maar er zijn tekenen dat er meer en meer sleet op zit. Men kan de macht, de bevoegdheden en de controle meer naar het niveau van de regering trekken, maar de commissie is daar geen voorstander van. Of men kan de scholen nog meer autonomie geven.

Op die principes wordt dan een hedendaagse rechtspositieregeling geënt door een sterk vereenvoudigde regelgeving met een nieuw financieringsmodel en faciliterende onderwijsmaatregelen.

Dirk Van Damme benadrukt dat het een samenhangend geheel van voorstellen is. Men moet voldoende tijd nemen om het te realiseren.

4. Principes en krachtlijnen

De principes staan in hoofdstuk vier opgesomd: onderwijskwaliteit, professionalisering, gedeelde verantwoordelijkheid voor verbonden leraarschap, leiderschap en bestuurlijke capaciteit en een goede balans tussen sturing, autonomie en verantwoording. Uit die principes worden dan krachtlijnen geoperationaliseerd. Voor die krachtlijnen zijn voorstellen ontwikkeld.

De voorstellen situeren zich op drie niveaus. Ten eerste het niveau van de leraar, waarbij het leraarschap wordt gezien als een continuüm van professionalisering. Leraar zijn is niet voltooid na de opleiding maar is een levenslang traject. Ten tweede het niveau van de schoolorganisatie en het schoolbeleid. Wat moet er gebeuren om de schoolorganisatie en het schoolbeleid vooruit te helpen? Ten derde het onderwijsbeleid. Wat gebeurt er op beleidsniveau?

Op elk van die drie niveaus zijn er telkens ook drie grote thema's die iedere keer een hoofdstuk vormen in het rapport.

5. Voorstellen op drie niveaus

5.1. Het continuüm van professionalisering

Het continuüm van professionalisering behelst een carrièrelang traject met veel opportuniteiten maar ook veel uitdagingen in elke fase. Bij de overgang naar een andere fase gebeuren er heel veel accidenten omdat cruciale punten niet goed zijn georganiseerd.

5.1.1. De aspirant-leraar

Het rapport heeft geen evaluatie van de lerarenopleidingen in Vlaanderen gemaakt. Wel worden een aantal aspecten over de lerarenopleiding besproken.

Een eerste aspect is de verantwoordelijkheid van alle actoren in het systeem om de studiekeuze voor het leraarschap veel positiever te waarderen.

Een tweede is de leerladder in het basisonderwijs. De commissie vindt het waardevol dat men op niveau 5, 6 en 7 een lerarenopleiding kan hebben. Op niveau 5 wordt men assistent-leraar. De ervaringen in andere landen zijn overwegend positief.

Een derde aspect zijn de multidisciplinaire teams: de leraar is lid van een schoolteam. Een school is een organische entiteit waar mensen met verschillende competenties samenwerken. De commissie vindt trouwens de visie op het beroepsprofiel en de basiscompetenties veel te breed en niet individueel haalbaar. Daarom is complementariteit in teams heel belangrijk. Basiscompetenties moeten regelmatig worden geëvalueerd. Vakinhoud en vakdidactische opleiding zijn de kern van de opleiding en krijgen niet altijd de nodige aandacht in de lerarenopleidingen.

5.1.2. *De startende leraar*

Voor de startende leraar loopt er heel wat mis in het onderwijs, stelt *Dirk Van Damme*. Men moet veel meer zorg dragen voor de start van de loopbaan zodat mensen niet gedemotiveerd raken en afhaken.

De commissie heeft een aantal maatregelen uitgewerkt. Men wil leraren affecteren aan schoolbesturen, die ook in schaal moeten worden vergroot.

Men wil leraren in de regel werven voor een schooljaar. Het concept 'uren' om een opdracht te definiëren, verdwijnt. Men kiest ook niet meer voor bekwaamheidsbewijzen, wat een heikel punt is, enkel voor niveaubekwaamheidsbewijzen. De directie zal beslissen of een kandidaat de competenties en de kennis heeft om op een hoog kwaliteitsniveau een opdracht op te nemen. Het diploma op zich zal niet meer volstaan. Een leraar zal voortaan een portfolio indienen en zal worden beoordeeld op basis van een geheel van indicatoren. Dat kan nooit worden gevat met regelgeving, die haaks staat op het idee van professionalisering. De initiële opleiding verdwijnt niet en blijft een belangrijk deel van de portfolio, maar het is aan de schoolleiding om dat te beoordelen. Er wordt wel verantwoording gevraagd in een schriftelijke neerslag die door de inspectie kan worden nagezien.

De specifieke master voor het basisonderwijs zit al in een voorontwerp van decreet. De commissie is niet helemaal mee met de idee, maar *Dirk Van Damme* gaat de discussie nu niet voeren.

Analoog aan de bekwaamheidsbewijzen zullen bachelors en masters over het gehele secundair onderwijs in alle finaliteiten kunnen lesgeven. De verantwoordelijkheid om de juiste keuzes te maken, ligt bij de schoolleiding. De commissie wil geen op voorhand gedefinieerde territoria meer.

Een inductiejaar is heel belangrijk. Het is een volledig betaald jaar als leraar maar met een gereduceerde opdracht en heel intensieve begeleiding en ondersteuning. Bepaalde competenties kan men maar verwerven op de werkvloer. Op het einde volgt ook een evaluatie. Een diploma geeft geen recht op het leraarschap, het leraarschap moet men permanent verdienen. Vanaf het tweede jaar blijft de aanvangsbegeleiding nog bestaan.

De start van de loopbaan wordt gezien als opeenvolgende contracten van bepaalde duur met vanaf het derde jaar een contract van onbepaalde duur.

TADD wordt afgeschaft. Een schoolbestuur kan te allen tijde benoemen. De vastheid van betrekking blijft omdat ze een aantal garanties biedt die niet onaantrekkelijk zijn. De nadelen van de vaste benoeming probeert men op te vangen en weg te werken. Wel moet er een evaluatie aan worden gekoppeld.

De commissie pleit voor een heel sterk vereenvoudigde rechtspositieregeling. De huidige DRP's zijn achterhaald en moeten worden geactualiseerd.

Reaffectatie wordt afgeschaft omdat het nefast is voor de onderwijskwaliteit. Een functie opnemen in een organisatie moet een positieve beslissing zijn.

5.1.3. *De ervaren leraar*

In de literatuur is men meestal na vijf jaar een ervaren leraar. De commissie plaatst de rest van de loopbaan in functie van professionalisering. Leraren moeten zelf hun professionaliseringsnoden zien om te komen tot een jaarlijks persoonlijk professionaliseringsplan.

Anciënniteit wordt gekoppeld aan professionalisering. Doordat men zich verder professionaliseert, is men het ook waard om meer te verdienen. Ervaring is een belangrijke bron, maar niet voldoende.

Er is heel veel rommel op de nascholingsmarkt, stelt *Dirk Van Damme*. De commissie pleit voor een soort van keurmerk voor opleidingen.

Naarmate een leraar zich verder professionaliseert, kan hij specialist worden. De commissie heeft de term 'senior leraar' gekozen en ziet dat als een zeer positieve maatregel.

5.2. *Schoolorganisatie en -beleid*

Paul Yperman licht het deel over schoolorganisatie en schoolbeleid toe.

5.2.1. *De opdracht van leraren*

Vandaag wordt de opdracht uitgedrukt in een aantal contacturen, terwijl die opdracht veel ruimer is dan het lesgeven. De commissie wil de opdracht uitdrukken in een 38 urenweek, die alle taken van een leraar valoriseert. Als men in team werkt, zijn er veel efficiëntiewinsten te boeken.

In de opdracht onderscheidt men drie grote pijlers. De eerste is het lesgeven en alles wat verbonden is met de leerling. Dat is de primaire opdracht van een leraar. De commissie heeft geen vaste uren geprikt, maar een richtlijn gegeven van ongeveer 32 uur voor deze opdracht.

De tweede cluster is professionalisering en het ontwikkelen van een eigen professionaliseringsplan. Vandaag gaat het over 0,8 tot 0,9 uur per week. Er zou gemiddeld twee uur per week naar professionaliseringsactiviteiten moeten gaan. Het gaat zowel over professionele als informele professionalisering in team, in de school.

De derde cluster is de schoolgebonden opdracht van ongeveer vier uur.

5.2.2. *Schoolleiders en -besturen*

Eind december 2023 is het kernprofiel voor schoolleiders vrijgegeven. Het werd gemaakt door een commissie onder leiding van professor Geert Devos van de UGent. Het vertrekt vanuit het concept van gedeeld leiderschap. De commissie vraagt om het op geregelde tijdstippen te monitoren en te evalueren.

Men vraagt geen pedagogisch bekwaamheidsbewijs voor directies, die ook andere taken uitvoeren, hoewel een schoolleiding dat wel kan vragen.

Recentelijk is er een kleine inhaalbeweging geweest voor de versterking van schoolleiderschap in basisscholen door de mogelijkheid van het aanstellen van adjunct-directeurs. Dat moet nog sterker worden uitgebouwd.

In een recente cao is er een inspanning gebeurd voor een grotere loonspanning tussen leraren en schoolleiders. De loonspanning is vastgelegd op 31 procent met een vooruitzicht op 35 procent, wat voor de commissie een absoluut minimum is.

Een ander voorstel is het invoeren van mandaatfuncties voor directeurs, ook voor inspectie en begeleiding. In andere sectoren is dat de uitzondering en niet de regel. De mandaten zijn in het voorstel verlengbaar zodat er continuïteit kan zijn.

Ook voor directeurs is professionalisering essentieel. Een persoonlijk professionaliseringsplan is een absolute noodzaak.

De evaluatie van schoolleiders gebeurt door het schoolbestuur en is ook om de zes jaar gelinkt aan het mandaat.

De beweging van de bestuurlijke schaalvergroting die het afgelopen decennium in gang is gezet, moet worden doorgezet en uitgerold. Het aantal schoolbesturen is het laatste decennium geslonken van ongeveer 1100 naar ongeveer 800. Het aantal schoolbesturen dat maar één school bestuurt, is drastisch gedaald.

In veel aspecten van het schoolbeleid zijn de schoolbesturen de eindverantwoordelijken. Schoolbesturen moeten in de regelgeving worden erkend. Aan die erkenning hangen verantwoordelijkheden, financiering en een code van goed bestuur vast. Voor de commissie mag het zelfs om een soort rechtspositieregeling voor schoolbesturen gaan. Het maakt het mogelijk om bestuurders in beperkte mate te vergoeden, als men goede bestuurders wil aantrekken.

De commissie is voorstander van het afschaffen van scholengemeenschappen. Alle taken die worden toegekend aan scholengemeenschappen, kunnen ook worden toegekend aan de schaalvergroting van schoolbesturen. Het aspect van programmatie zou kunnen worden ondergebracht in een LOP of op het niveau van een onderwijszone.

5.2.3. *Strategisch personeels- en welzijnsbeleid*

Ook in het onderwijs zijn er veel modellen over strategisch personeels- en welzijnsbeleid. In het rapport worden twee modellen kort toegelicht.

Een eerste model gaat over arbeidsorganisatie en arbeidsrelaties. Als men sterk de nadruk legt op de verantwoordelijkheden van het schoolbestuur en de schoolleiding, is het logisch dat ook zij een hedendaags personeels- en welzijnsbeleid waarmaken. Uit onderzoek weet men wat in het onderwijs de energievreters en de energiegevers zijn. Een schoolbestuur en schoolleiding moeten professioneel genoeg zijn om werkbaar werk te maken voor iedereen.

5.3. Onderwijsbeleid

Dirk Van Damme behandelt vervolgens het onderwijsbeleid. Ook daarin zijn er drie grote thema's.

5.3.1. *De verloning van leraren en schoolleiders*

De commissie kiest voor een deel voor continuïteit, maar vanuit een ander perspectief. Leraren in Vlaanderen worden vrij behoorlijk verloned. De competitiviteit in loonontwikkeling moet men wel blijven monitoren.

Een functieverloning zou een te radicale breuk zijn en daarom is gekozen voor de middenweg van een geïntegreerd verloningssysteem. Een leraar is een leraar. Daarom is er één verloningsschaal met plussen en minnen. Er wordt de plus van een arbeidsmarkttoelage ingevoerd, zoals in Nederland. Leraren die werken in een school met specifieke school- en leerlingenkenmerken, krijgen een extra verloning. Uit een OESO-grafiek blijkt dat Vlaanderen heel veel ervaren leraren wegtrekt uit moeilijke scholen. Een beperkte financiële incentive zou een deel van de oplossing kunnen zijn. In de toekomst zou het onderwijs wel meer moeten evolueren naar functieverloning.

In het rapport staat niet veel over zijinstromers. Belangrijk is om hun anciënniteit nog verder op te trekken.

Veel landen zijn aan het zoeken om de pool aan beschikbare arbeid bij mensen die deeltijds werken uit vrije keuze, te kunnen aanspreken in het kader van het lerarentekort. Deeltijds werken biedt in het onderwijs veel nadelen. Men zou moeten nadenken over maatregelen om voltijds werken te stimuleren.

De voltijdse benoeming wordt behouden, maar men snoeit wel in de rechten die niet langer verdedigbaar zijn, zoals de verlofstelsels en de terugkeerrechten. Meer billijkheid is nodig: de vaste benoeming blijft twee jaar geldig bij vertrek en maximum vijf jaar bij deeltijds werk.

5.3.2. *Financiering en rationalisatie*

Paul Yperman zegt dat het onderwijs een open-endfinanciering kent, zowel voor personeelsmiddelen als voor werkingsmiddelen en de commissie wil dat behouden.

Het basisonderwijs had een aanwendingspercentage tot de nieuwe geïntegreerde omkadering van 2012. In het secundair onderwijs geldt nog altijd een aanwendingspercentage van 96,57 procent. De commissie stelt voor om van die 96,57 procent de nieuwe 100 procent te maken.

De commissie pleit ten volle voor een enveloppefinanciering van scholen. Het betekent een ontkleuring van de financiële stromen. In de enveloppe zitten alle personele middelen die vandaag aan scholen worden gegeven: lestijden en lesuren volgens de schalen in het basisonderwijs, GOK-uren, ICT-uren en uren aanvangsbegeleiding. De enveloppe heeft drie onderdelen. Er is een onderdeel voor de primaire processen, alles wat met leerlingen te maken heeft. Er is een onderdeel voor de secundaire processen: boekhouding, infrastructuur en preventiebeleid. En dan is er een enveloppe voor vervangingen. Schoolbesturen rapporteren over de besteding van de personeels-enveloppe, zowel aan de Vlaamse Regering als in lokaal sociaal overleg. Tussen de twee deelenveloppes voor primaire en secundaire processen kan men in beperkte mate middelen overhevelen maar ook daar is sociaal overleg en verantwoording voor nodig.

Men moet streven naar een maximumpercentage vastbenoemden per school. De commissie heeft 80 procent voorgesteld, maar er is meer onderzoek nodig. Het traject zou dan zijn: een leraar krijgt eerst twee contracten van bepaalde duur, daarna een contract van onbepaalde duur of een vaste benoeming of later een vaste benoeming als de school onder de 80 procent vastbenoemden zit.

AGODI vervult vandaag de functie van sociaal secretariaat en de derde-betalersfunctie. De commissie wil dat behouden.

De puntenenveloppe en de omkadering zijn vandaag gebaseerd op school- en leerlingenkenmerken. Ligging is een element van de schoolkenmerken, het studieaanbod is een tweede element. Een derde element is de schoolgrootte. De omkadering vandaag

is gekenmerkt door een zeer grote degressiviteit: leerlingen in kleine scholen genereren meer uren dan leerlingen in een grote school. In het secundair onderwijs kan dat verschil oplopen tot 15 procent. De logica is dat er minder degressiviteit in de financiering zou zijn dan vandaag. Een pedagogische entiteit zou een schoolnummer moeten zijn.

De commissie pleit ook voor een meer efficiënte toepassing van de vrije keuze door het afschaffen van de minimumpakketten, vandaag goed voor 17 miljoen euro. Het zou goed zijn om aan het officieel onderwijs een vrijekeuzepakket toe te kennen om de vrije keuze te garanderen waar het nodig is.

De puntenenveloppe bevat ook de GOK-kenmerken.

Ook de middelen voor vervangingen worden geïntegreerd in de puntenenveloppe waardoor de vervangingsenveloppe per school wordt vastgelegd. Het geeft de mogelijkheid om een ander vervangingsbeleid en een volwaardig personeelsbeleid te voeren.

Voor het beheren van de enveloppe werkt men met een puntensysteem. Ambten hebben een gewicht, masters nemen bijvoorbeeld meer punten op dan bachelors. Scholen krijgen hierdoor meer financiële verantwoordelijkheid.

Er is het voorstel om in het secundair onderwijs de vrije keuze en het studietoelaanbod op een meer efficiënte en dus goedkopere manier te operationaliseren. Men zou aan elke studierichting een kwalificatie kunnen geven, van vrij programmeerbaar tot programmeerbaar in vrije keuze één keer in Vlaanderen. Zo kan het studietoelaanbod worden gerationaliseerd over de scholen heen en wordt toch de vrije keuze gegarandeerd.

Het is aan te bevelen om de minder gevolgde levensbeschouwelijke vakken op een andere schaal te organiseren dan vandaag, bijvoorbeeld online op niveau van een stad of een onderwijszone.

Een volwaardige indexering van de middelen zou op zijn plaats zijn. Op termijn zou men moeten kijken naar de verhouding in de uitgaven tussen personeelsmiddelen en werkmiddelen om tot een beter evenwicht te komen.

In het rapport staan geen toverformules voor het lerarentekort, zegt *Dirk Van Damme*. Hij meent wel dat men de lerarenpopulatie veel efficiënter kan inzetten, als men de voorstellen voor rationalisatie en financiering volgt.

5.3.3. Voorwaarden voor een kwalitatief leraren- en schoolbeleid

Een kennisintensief systeem als het onderwijs heeft goed onderzoek nodig. De commissie pleit voor een langlopend onderzoekprogramma. Die kennis moet ook doorstromen naar scholen. Evaluatieonderzoek moet een deel zijn van de beleidscyclus.

Men pleit ook voor een sterkere rol voor de inspectie. De commissie is voor lokale autonomie maar met een sterkere verantwoording en de inspectie kijkt breder toe.

Als de professionalisering en de professionaliteit van leraren centraal staan, dan volgt daaruit dat leraren zich beter moeten organiseren vanuit hun beroepscontext. Ook voor schoolleiders zouden er beroepsorganisaties moeten zijn.

Het zou geen slecht idee zijn dat er aan elke vorm van onderwijsregelgeving een 'lerarentoets' wordt gekoppeld. Wat betekent het concreet voor de leraar?

Om de drie of vier decennia is er een pacificatiemoment in het onderwijs nodig. Het alternatief is dat men naar conflicten evolueert. *Dirk Van Damme* meent dat men met dit rapport een nieuw pact of een nieuw convenant nodig heeft over sturing en autonomie.

5.4. Tot besluit

De voorstellen en aanbevelingen vormen een samenhangend geheel. De implementatie vergt een volgehouden een duurzame aanpak over meerdere zittingsperiodes omdat het een project op middellange termijn is. De implementatie vraagt om een akkoord met sociale partners en politieke partijen. Door leraren en scholen centraal te stellen, krijgt de samenleving beter onderwijs, aldus *Dirk Van Damme*.

II. Bespreking

1. Tussenkomsten van de leden

1.1. Elisabeth Meuleman

Elisabeth Meuleman feliciteert de Commissie van Wijzen met het rapport, dat duidelijke en soms gedurfde maar evenwichtige keuzes maakt en helder en duidelijk is opgesteld. Het houdt volgens haar rekening met de gevoeligheden in de onderwijswereld. Ze was dan ook geschrokken van de heel felle reacties van de vakbonden.

Groen is het voorstel van de 38 urenweek genegen. Het hoeft niet het einde te betekenen van de flexibiliteit, wat een groot voordeel is in het onderwijs. Het kan ook een bescherming zijn tegen te veel werken. Anderzijds zitten er misschien ook gevaren in die moeten worden ondervangen, zoals bijvoorbeeld een halftijdse leerkracht te veel les laten geven.

Het rapport pleit voor het ontmoedigen van deeltijds werken, wat ze voor een deel kan begrijpen. Het leraarschap is sterk vervrouwelijkt. Het is goed dat men ook de nadruk legt op meer diversiteit voor de klas. Een aantal randvoorwaarden om voltijds te werken zijn niet vervuld, zoals kinderopvang en opvang voor zieke kinderen. Men wil ook minder verlofstelsels. *Elisabeth Meuleman* vraagt welke en hoe men dat wil aanpakken.

Het rapport onderscheidt drie soorten leerkrachten, maar gaat niet echt in op het einde van de loopbaan. Er zijn leraren die wel meer of langer willen werken in een aangepast traject. Volgens de spreker ontbreekt dat volledig in het rapport. Is dat bewust?

Een van de kritieken van de vakbonden is dat het rapport te weinig empathisch is. Het onderwijs wordt geconfronteerd met een ongelooflijke toename van complexe problemen: diversiteit, meertaligheid, toegenomen zorgvragen, agressiviteit, armoede-problematiek enzovoort. Via professionalisering, multidisciplinaire teams en het ondersteunen van het beleidsvoerend kader wil de commissie hier waarschijnlijk een antwoord op bieden, maar misschien moet dat duidelijker worden gesteld.

Zijn er na de eerste reacties van de sociale partners al verdere gesprekken geweest? Worden de opmerkingen opgenomen? Is er een verdere rol voor de commissie? Moet worden gewerkt met een externe bemiddelaar of is het iets voor de politiek? Hoe zou men het aanpakken om de sociale partners mee te krijgen?

Elisabeth Meuleman vindt het heel goed dat men verder kijkt dan de korte termijn.

Startende leerkrachten zullen een inductiejaar volgen, wat zeer goed is. Kan de beroepstoelating op Vlaams niveau worden geregeld of is dat federale materie? Hoe zou dat kunnen worden geregeld?

Ook ervaren leraren moeten professionaliseren en er wordt een koppeling gemaakt met anciënniteit, maar wel een heel losse koppeling. In andere landen moet die licentie bijvoorbeeld om de vijf jaar worden hernieuwd en is de koppeling veel strakker. Men moet er echt kunnen aantonen dat men professionaliseert. Waarom is gekozen voor een zeer losse koppeling?

Professionaliteit wordt heel sterk naar voren geschoven, maar ook autonomie. Elisabeth Meuleman meent dat scholen nu al zeer veel autonomie hebben, maar toch spreekt men soms van een bedreiging. Welke factoren bedreigen de autonomie? Waarom wordt het zo sterk naar voren geschoven?

De commissie heeft het budgetneutraal willen maken, maar er zijn toch wel extra kosten waartegenover besparingsmaatregelen staan die vooral in de degressiviteit worden gevonden. Men is bang dat kleine scholen de dupe zullen zijn. Volgens Elisabeth Meuleman lopen grote hervormingen moeilijk zonder extra middelen. Ze meent dat er toch extra middelen nodig zullen zijn. Waren er in de commissie ook mensen die dat vonden?

Intussen is er een profiel van schoolleider. Blijkbaar laat men de denkpiste om dat te verankeren in OD XXXIV varen. Wat is de mening van de Commissie van Wijzen hierover? Zou men dat in de volgende zittingsperiode opnieuw willen opnemen?

1.2. Loes Vandromme

Loes Vandromme zegt dat voor cd&v het rapport een basis is om het debat te voeren tussen en met de sociale partners. Het kan ook als basis dienen voor een volgend Vlaams regeerakkoord. Het rapport is zeer ambitieus maar ook gedurfd en het zal niet evident zijn om het waar te maken.

Het rapport is geen pleidooi voor een revolutie, maar de spreker heeft begrip voor wie het toch een beetje ziet als een revolutie. Men moet daar empathisch voor zijn en men moet de bestaande structuren en instanties de tijd geven om te vervellen tot iets nieuw.

Een van de belangrijkste zinnen is dat men het rapport als een geheel moet zien en er niet enkele zaken mag uitpikken. Voor cd&v betekent autonomie het erkennen en honoreren van schoolbesturen.

De Commissie van Wijzen is gestart met een aantal hoorzittingen, die vooral een neerslag zouden hebben gevonden in het eerste deel van het rapport. Kan men aangeven in welke mate deze hoorzittingen ook hebben bijgedragen aan andere delen van het rapport? Zijn de opgenomen voorstellen breed gedragen? Sommige zaken zijn globaal besproken, andere in detail. Was de consensus groter bij deze laatste? De lerarenopleiding en de multidisciplinaire teams zijn heel belangrijk, maar er is niet echt op ingegaan. Met welke zaken heeft de commissie rekening gehouden om daar niet op in te gaan?

Nu zal er een duurzaam project op middellange termijn worden opgestart vanuit een gedragen visie. Cd&v wil vermijden dat kortetermijnmaatregelen negatieve effecten hebben op lange termijn en daarom is die langetermijnvisie nodig. Belangrijk is dat dat via cocreatie tot stand komt. Hoe kan men dat perspectief uittekenen en hoe kan een vervolg gegeven worden aan het proces? Heeft de commissie aanbevelingen voor de volgende beleidsploeg?

De reacties van de vakorganisaties waren minder positief en eerder kritisch. Is er al contact opgenomen met de vakorganisaties om een aantal zaken in perspectief te plaatsen? Persoonlijk meent Loes Vandromme dat de visie, de principes en de krachtlijnen een basis kunnen zijn om in cocreatie in overleg te gaan en akkoorden te vinden.

Het woord 'duurzaamheid' wordt verschillende keren vermeld. De huidige regelgeving werd sterk beïnvloed door de context van het lerarentekort. Hoe kan men ervoor zorgen dat wat men nu zou verbouwen, effectief duurzaam is en standhoudt in een periode van lerarenoverschot of werkrisico?

Hoe kan men de zijinstromers die al langer in het onderwijs staan in het onderwijs houden en de nodige waardering geven? Wat is de impact van het rapport voor hen?

Hoe kan men ervoor zorgen dat schoolbesturen zelf een directieteam kunnen vastleggen? Nu is de loonkloof voor de adjunct-directeur niet meegenomen. De spreker is het ermee eens dat een schoolleider misschien geen pedagogisch bekwaamheidsbewijs moeten hebben, maar iemand in het team wel.

Anciënniteit van leraren wordt niet altijd meegenomen. Wordt in het puntensysteem bijvoorbeeld rekening gehouden met een jonge leerkracht of een ervaren leraar? Hoe kijkt de commissie daarnaar? Het is belangrijk voor de kwaliteit van het onderwijs dat ervaren leerkrachten kansen krijgen en dat het schoolbestuur niet wordt afgestraft als het die mensen aan boord houdt.

Voor Loes Vandromme is het rapport niet finaal, maar moet het worden geëvalueerd en bijgestuurd. Hoe kijkt de commissie daarnaar? In Nederland heeft men een langetermijnplan vastgelegd, maar intussen is er al een plan 2.0.

Samenhang en evenwicht zijn belangrijk in het rapport. De berichtgeving over het rapport was teleurstellend en vaak haalde men er slechts één aspect uit. Hoe heeft de commissie dat ervaren? De spreker is zeer benieuwd naar de voorstellen om ervoor te zorgen dat de beleidsmakers niet aan cherrypicking gaan doen.

Bij een pleidooi voor veel autonomie, moet de inspectie ook een goede rol kunnen spelen. Hoe kijkt de commissie hiernaar? Moeten scholen kunnen worden ontvoegd?

Het rapport vertrekt van een budgetneutrale oefening en stelt zelfs dat er voldoende leraren zijn als ze efficiënt zouden worden ingezet. Dat is een optimistische visie. Het rapport van Nederland spreekt echter over een continu lerarentekort. Klopt dat of blijven de uitdagingen voor het lerarentekort toch zeer groot?

Scholen met een heel groot aandeel SES- of GOK-leerlingen genereren meer uren. Hebben ze daardoor ook niet een groter lerarentekort? Zijn de scholen daardoor ook niet kwetsbaarder? Hoe kan men ervoor zorgen dat die uren efficiënt worden ingevuld? Heeft de commissie erover nagedacht om in alternatieven te voorzien voor die scholen als zou blijken dat bepaalde scholen een heel groot lerarentekort hebben?

Om een antwoord te bieden op de noden, is het belangrijk om rekening te houden met de schoolcontext. Het rapport heeft niet gekeken naar onderwijs in een maatschappelijke context. Welke belendende percelen zijn nodig om alles waar te maken wat in het rapport staat?

Het is belangrijk om voldoende aandacht te hebben voor kleinere scholen in dunbevolkte gebieden. In Ierland heeft men DEIS-scholen. Hoe kijkt de commissie hiernaar?

Ook het verhaal van de brede school, de lokale inbedding, zit niet vervat in het rapport. Loes Vandromme heeft vooral gemist hoe men er de maatschappij nog meer kan van overtuigen hoe belangrijk onderwijs is.

De werkbaarheid aan het einde van de loopbaan werd ook niet meegenomen. Nochtans hebben die mensen heel veel ervaring en zijn ze absoluut nodig. Wat is de visie van de commissie?

De commissie heeft heel veel interessante documenten doorgenomen. Welk boek of welk document heeft men als commissielid gelezen en moeten politici zeker lezen als men werk wil maken van onderwijsbeleid?

1.3. Hannelore Goeman

Hannelore Goeman vindt het rapport een zeer interessant, nuttig en zeer inspirerend document. Voor de Vooruitfractie is het een blauwdruk voor een grondige school- en personeelshervorming in het onderwijs.

Alles hangt met alles samen. Vooruit meent dat het absoluut nodig is om naar het brede plaatje te kijken. Onderwijs is mensenwerk en begint bij sterke leerkrachten, bij sterke schoolleiders, bij sterke schoolteams en bij sterke schoolbesturen. Op dit moment is er van alles te weinig. Het herdenken van het personeelsbeleid is voor Hannelore Goeman fundamenteel.

De spreker onderschrijft alle uitgangspunten en krachtlijnen van het rapport. De focus op onderwijskwaliteit, op de aantrekkelijkheid van de job en op professionalisering is heel belangrijk, net als het evenwicht tussen werkzekerheid en flexibiliteit. Leraren en scholen moeten veel meer een schoolbeleid op maat kunnen voeren, maar hierover moeten nieuwe afspraken worden gemaakt. Tegenover autonomie en vrijheid staat verantwoordelijkheid. Wat de kwaliteitscontrole betreft, moet men goed kijken wie welke rol zal krijgen: inspectie, school en pedagogische begeleidingsdienst. Die laatste komt in het rapport weinig aan bod, merkt de spreker op.

Hannelore Goeman betreurt dat het rapport aan het einde van de zittingsperiode komt. Voor Vooruit is het een inspiratiegids en een basis om in de volgende zittingsperiode de discussie aan te gaan met alle betrokken partijen.

Vooruit is heel blij dat het principe van de leerladder duidelijk in het model staat en dat de graduat er een plaats in krijgen. Vanuit het idee van gemengde teams moeten masters een plaats krijgen in het basisonderwijs. In het voorstel is de master een onderdeel van de leerladder en bouwt verder op een eerder behaalde bachelor. De minister zou eerder van plan zijn om de doelgroep breder te formuleren en men zou ook een master Basisonderwijs kunnen behalen als men instroomt vanuit een andere masteropleiding. Hoe kijkt de commissie daarnaar?

Hannelore Goeman is het helemaal eens met de focus op vakinhoudelijke en vakdidactische competenties binnen de lerarenopleiding. Ze mist wel een focus op klasmanagement. Waarom staat dat er niet bij?

In het rapport staat dat men af en toe opnieuw naar het basisprofiel van leerkrachten moet kijken, in overleg met de lerarenopleiding. Moet men niet verder gaan en nadenken over een kwaliteitskader of zelfs een kerncurriculum voor een lerarenopleiding?

In het rapport staat: "In de regelgeving zal enkel een minimaal kwalificatieniveau van lerarenopleiding worden bepaald." Wat met de verwachting om toch een lerarenopleiding te volgen?

Het inductiejaar is een fantastisch idee. Ziet men dat als een deel van de opleiding? Wie beslist aan het einde van het jaar over de licentie?

Werkzekerheid van beginnende leerkrachten is enorm belangrijk. Volgens het rapport zou het eerste jaar een inductiejaar zijn, het tweede jaar krijgt men een voltijdse aanstelling, eventueel op verschillende scholen, en na drie jaar krijgt men een contract van onbepaalde duur. Hoe verhoudt zich dat tot de vaste benoeming? In welke procedure is er voorzien om een vaste benoeming in te trekken?

Professionalisering is cruciaal. Vandaag is er inderdaad een wildgroei aan nascholingsaanbod. Wie moet een keurmerk toekennen? Wie evalueert?

Aansluiting tussen onderzoek en onderwijs is een groot aandachtspunt. Veel interessante onderzoeken en inzichten vinden hun weg niet naar de klasvloer. Er wordt verwezen naar Leerpunt, maar is dat voldoende? Lerarenopleidingen zouden volgens de spreker veel meer een samenwerking moeten zijn tussen hogescholen en universiteiten. Enerzijds zijn het vakscholen, maar anderzijds zouden het ook expertisecentra moeten zijn.

Het concept van senior leerkracht is waardevol. Er zijn objectieve criteria nodig, maar waarom de keuze voor vijftien jaar ervaring? Impliceert de positie dat men ook meer taken krijgt?

Er is al heel veel gezegd over de 38 urenweek, waarbij men afstapt van de prestatiecoëfficiënt. De opdeling in lesuren, schooltaken en professionalisering is zeer interessant maar moet er niet best een vork van lesuren worden bepaald?

Er zou geen pedagogisch bekwaamheidsbewijs meer nodig zijn voor directies. In een directieteam is dat prima, maar misschien niet als er maar één directeur is.

Een discussie die te weinig aandacht heeft gekregen, is die over schoolbesturen. De commissie wil schoolbesturen door schaalvergroting een belangrijkere rol geven en bestuurders vergoeden. Is die vergoeding noodzakelijk om kwaliteitsvolle bestuurders te hebben? Kan men niet op een andere manier mensen met de juiste expertise aantrekken?

Hannelore Goeman kan de redenering volgen om meer mensen voltijds aan het werk te krijgen, maar dan moeten de randvoorwaarden worden vervuld. De commissie wil ook snoeien in verlofstelsels. Misschien moet er dan worden nagedacht over een model van tijdrekening om breaks in te bouwen, zonder dat men deeltijds gaat werken.

Vanuit een autonomiedenken kan Vooruit zich aansluiten bij de voorstellen over enveloppefinanciering en de ontkleuring van de middelen. Men wil wel de garantie dat er dan op elke school een taalbeleid, een zorgbeleid en een leerlingenbeleid worden gevoerd en gecontroleerd. De manier waarop bijvoorbeeld GOK-middelen worden ingezet, hangt heel sterk af van de sterkte van het schoolteam. Hoe ziet de commissie de controle in zo'n ontkleurd en vrij schoolbeleid? De spreker merkt dat scholen enerzijds meer autonomie willen, maar anderzijds ook houvast vanuit het beleid verwachten.

Vooruit vindt de denkpiste van schaalvergroting voor levensbeschouwelijke lessen interessant maar wil eigenlijk de uren uit het verplicht curriculum van het publiek onderwijs halen.

Hannelore Goeman vraagt tot slot hoe de Commissie van Wijzen het vervolg van het rapport ziet.

1.4. Jan Laeremans

Jan Laeremans zegt dat er veel goede en ook uitdagende ideeën in het rapport zitten waar het Vlaams Belang voor een groot deel in kan meegaan. Het is een goede basis om verder mee aan de slag te gaan.

De uitgangspunten zijn professionaliteit en schoolautonomie. Hoe verhouden die twee zich tot elkaar? Is professionaliteit een voorwaarde voor autonomie? Moet de hogere overheid ingrijpen als die professionaliteit er niet is?

In het rapport staan vijf maatschappelijke tendensen die een bedreiging vormen voor de intrinsieke motivatie van leraren: standaardisatie, beeldvorming, diversiteit, digitalisering en juridisering. Deze staan ook in de tekst van de Metaforum-werkgroep van de KU Leuven over het leraarschap. Een van de verschillen is dat de commissie het element democratisering heeft weggelaten. Daarmee bedoelt men de paradoxale tendens waarbij er de afgelopen twintig tot dertig jaar wel een stijging is van het algemeen opleidingsniveau, ondanks de daling van de onderwijsprestaties. Waarom heeft de commissie het element democratisering niet meegenomen in de visietekst?

Het Vlaams Belang mist de tendens naar vermaatschappelijking. Scholen moeten steeds meer maatschappelijke taken opnemen. Wat is de reden waarom dat niet wordt behandeld?

Het Vlaams Belang is tegen het afschaffen van het hoofddoekenverbod. Moet dan het gebruik van alle levensbeschouwelijke tekenen in alle onderwijsnetten worden toegelaten?

Volgens het rapport hebben sociale en culturele percepties een negatieve invloed op de keuze voor het leraarschap bij minderheden. Wat wordt daar concreet mee bedoeld? Gaat het over de perceptie van en bij die minderheden of maatschappelijke percepties over die minderheden?

Er wordt ook gepleit voor stimulerende maatregelen voor ondervertegenwoordigde groepen, om een gevarieerder lerarenkorps te bevorderen. Hoe ver gaat men daarin? Gaat men quota opleggen?

Het Vlaams Belang staat kritisch tegenover het invoeren van het profiel van leraar-assistent op graduaatsniveau. In hoeverre is het effectief een reëel bestaande doelgroep? Is die groep dan voldoende groot om de graduaatsopleiding te vullen? Zal de opleiding niet worden gevolgd door jongeren die anders een educatieve bachelor zouden doen of door jongeren die gebuisd zijn in de educatieve bachelor? Is daar onderzoek naar gedaan? Het is niet de bedoeling dat de leraar-assistent de leraar gaat vervangen, maar dat gebeurt wel al in de kleuterklassen.

Over de master Basisonderwijs is er al verschillende keren discussie gevoerd. Het Vlaams Belang is niet per se tegen, maar vraagt toch een duidelijke eigen opdracht. Het wil ook een 'vermastering' van de leraar basisonderwijs vermijden want dan krijgt men diploma-inflatie.

Jan Laeremans vraagt zich af of een inductiejaar voor een startende leraar praktisch haalbaar is. Hoe kan men garanderen dat iedere beginnende leraar dat kan doen? Wordt dat van bovenaf bepaald of mogen de kandidaten vrij solliciteren? Welke effecten zal de introductie van het inductiejaar hebben op de lerarenopleiding? Is het de bedoeling dat de stage in het derde jaar wordt afgebouwd?

Pas na het inductiejaar krijgt men de licentie om les te mogen geven. Gaat men mensen die niet goed presteren in het inductiejaar definitief afschrijven of kunnen ze ergens anders een nieuw inductiejaar aanvatten?

Men krijgt de perceptie dat de lerarenopleiding met een jaar wordt verlengd. In de opleiding Verpleegkunde waren er veel minder inschrijvingen toen men het aantal studiejaren heeft opgetrokken, merkt de spreker op.

Scholen uit het basisonderwijs moeten de mogelijkheid krijgen om leraren aan te werven met een bachelordiploma secundair onderwijs. Bestaat het gevaar niet dat lerarentekorten in basisscholen worden opgevuld met tijdelijke leraren uit het secundair onderwijs?

De commissie pleit ervoor dat in alle graden en finaliteiten van het secundair onderwijs zowel leraren met een educatieve bachelor als een master les kunnen geven. Leerlingen die bijvoorbeeld acht uur wiskunde volgen in de derde graad, hebben leerkrachten nodig die sterk in hun schoenen staan. Is er niet wat meer regulering nodig?

TADD wordt afgeschaft. De vaste benoeming blijft wel behouden maar er komt een limiet op het aandeel vastbenoemde leerkrachten, namelijk 80 procent van het aantal personeelspunten op het niveau van het schoolbestuur. In scholen met veel jonge leerkrachten, kan het dus jaren duren vooraleer iemand vastbenoemd wordt. Men had er ook voor kunnen kiezen om de vaste benoeming te laten uitdoven. Werd dat scenario overwogen?

Jan Laeremans begrijpt de redenering dat er te veel mensen deeltijds werken en dat men dat probeert te ontmoedigen. Maar voor sommige mensen is dat wel problematisch: jonge gezinnen, mantelzorgers, zieke leerkrachten, leerkrachten in het bso die ook nog deeltijds op de werkvloer willen zijn of leerkrachten die een politiek mandaat opnemen.

Het concept senior leraar is beter vormgegeven dan de leraar-specialist omdat er een duidelijke procedure met voorwaarden is. De vraag is in hoeverre het concept verschilt van dat van expert-leraar zoals voorgesteld door de Commissie Beter Onderwijs.

De 38 urenweek is een goede evolutie als men tenminste de leerkracht niet vastbindt aan de school. Het zal extra werk en planning vragen van de directie om voor iedere leraar een rooster te maken. Wordt er in extra personeel voorzien voor de directies om dat mogelijk te maken?

In het rapport wordt ook verwezen naar de hoeveelheid regelgeving vanuit andere overheden dan het onderwijs. Onderwijsverstrekkers pleiten om een onderwijs-toets toe te voegen voor onderwijsvreemde regelgeving, maar dat staat niet in het rapport. Werd het overwogen? Waarom is het niet in het rapport opgenomen?

Een paar jaar geleden was er het project meelooptrajecten voor aspirant-directeurs, dat om besparingsredenen is afgevoerd. Nochtans is dat zeer nuttig als voorbereiding op het moeilijke beroep.

Waarom stelt men hetzelfde loonbarema voor voor bachelors en masters?

De toelage voor personeel dat in moeilijke scholen zou gaan werken, wordt gekoppeld aan het aandeel SES-leerlingen. Er is een correlatie, maar ook andere elementen spelen mee zoals de schoolcultuur, een consequent opvolgingsbeleid enzovoort. Bovendien is er zelfs binnen die moeilijke scholen een onderscheid tussen klassen.

Het buitengewoon onderwijs is buiten de scope gehouden, maar het lijkt Jan Laeremans logisch dat de leerkrachten daar meer zouden verdienen.

Vandaag worden de uren leraar levensbeschouwing al op een aparte wijze berekend en toebedeeld. Het rapport stelt voor om de berekening van de uren levensbeschouwing niet mee te nemen in de hervorming naar een enveloppefinanciering. Ze zouden dus open end blijven. Wat is de redenering daarachter?

Men doet een voorstel om lessen voor godsdiensten die maar weinig leerlingen kennen over een grotere oppervlakte te spreiden. In hoeverre is dat grondwettelijk mogelijk? Nu zijn dat afdwingbare individuele rechten.

Meer autonomie voor scholen en schoolbesturen betekent ook dat men verantwoording moet afleggen en dat de onderwijsinspectie meer werk zal krijgen. Wordt er in meer personeel voorzien? Hetzelfde voor de pedagogische begeleidingsdiensten, die wel niet vermeld zijn in het rapport.

Wat na het rapport? De tegenkanting van de vakbonden is niet min.

Men gaat het best niet aan cherrypicking doen, maar het is een risico. Het rapport hangt alleszins beter aan elkaar dan het rapport met de 58 aanbevelingen van de Commissie Beter Onderwijs, meent de spreker.

Welke stappen moeten eerst worden gezet voor de grote werven uit het rapport? Bestaat er een stappenplan of is het één pakket dat te nemen of te laten is? Het Vlaams Belang denkt dat eerst de bestuurlijke schaalvergroting moet komen waaruit dan andere dingen zullen volgen.

In Nederland heeft men een serieuze schaalvergroting doorgevoerd. Er zijn risico's verbonden aan zo'n schaalvergroting. Worden de schoolbesturen dan niet te machtig ten opzichte van de afzonderlijke schoolleidingen? Wordt het beleid niet te anoniem voor de leerkrachten, die veel te ver staan van diegenen die beslissen? Komt er daardoor geen erosie van de lokale eigenheid en de unieke schoolcultuur die men had? Welke beveiliging kan men inbouwen?

1.5. Karolien Grosemans

Karolien Grosemans was aangenaam verrast met de analyse van de huidige situatie en de interessante literatuurlijst.

De N-VA kan zich in heel wat voorstellen vinden, maar wil over enkele voorstellen graag wat meer duiding. Het is heel belangrijk om aandacht te schenken aan de elementen die de kwaliteit van het onderwijs kunnen verhogen.

Professionaliteit van de leraar staat centraal en die moet men permanent ontwikkelen. De N-VA staat daar volmondig achter. Minister Ben Weyts zei dat hij op korte termijn al een aantal maatregelen uit het rapport wil uitrollen zoals de aanzet voor het individueel professionaliseringsplan voor elke leraar, het keurmerk van de nascholingstrajecten en een vernieuwde rol voor de onderwijsinspectie. Hij wil ook bekijken of men de vereisten voor schooldirecteurs kan moderniseren.

Voor de zijinstromers geldt momenteel vijftien jaar anciënniteit plus tien jaar nuttige ervaring voor technische vakken en praktijkvakken. Dat gaat verder dan wat in het rapport staat, namelijk twintig jaar. Hoe ziet de commissie dat?

Kan men wat meer duiding geven over het precieze verschil tussen de senior leraar en de expert-leraar die deze zittingsperiode werd ingevoerd?

De commissie pleit voor meer autonomie voor de scholen en om vertrouwen te geven aan de scholen. Waarom moet er dan een externe commissie worden opgericht met vertegenwoordigers van andere scholen, lerarenopleiders, personeelsvertegenwoordigers en experts? Kan een directieteam of een schoolbestuur geen objectieve beslissing nemen?

De commissie wil de taken van master, bachelor en graduaat Basisonderwijs scherp definiëren om conflicten onder het personeel te vermijden. Komt dat in conflict met een modern personeelsbeleid?

In het secundair onderwijs zouden bachelors en masters overal inzetbaar worden, een beslissing van de directeur. Kan daar geen spanningsveld ontstaan?

De 36 of 38 urenweek is nu al opgenomen in CLB's, leersteuncentra en internaten. Heeft de commissie hier lessen uit kunnen trekken?

De vorige minister van Onderwijs, Hilde Crevits, heeft een werklastmeting uitgevoerd. De sprekers haalden zelf aan dat leerkrachten soms meer dan 38 of 40 uren werken. Kan men wat meer uitleg geven over hoe men die 38 urenweek ziet? Kan men uren recupereren? Wordt avondwerk gecompenseerd? Hoe zorgt men ervoor dat de huidige flexibiliteit niet verloren gaat? Volgens het rapport zouden leraren die uren niet allemaal op school moeten presteren en moet men ook geen verantwoording afleggen over waar en wanneer men de taken vervult, maar toch mag de directie hierover beslissingen nemen. Kan dat worden verhelderd?

Hoe ziet de commissie de werving voor een jaar voor de vakken in het secundair onderwijs?

Hoe wil men de vaste benoeming herdenken? Hoe verhoudt vastheid van betrekking zich tot de vaste benoeming?

Waarom wordt er gepleit voor de afschaffing van de snelle vaste benoeming die deze zittingsperiode werd ingevoerd? Dat was net bedoeld om jonge mensen aan het onderwijs te binden.

In de vorige zittingsperiode werd al diep in de verlofstelsels gesnoeid. De gemotiveerde verloven blijven wel nog over, net zoals de federale verlofregeling en het eigen zorgkrediet. Hoe wil men vermijden dat het lerarenberoep aan aantrekkelijkheid verliest door nog meer te snoeien? Welke verlofstelsels wil men afschaffen en waarom?

Mannelijke leerkrachten zijn ondervertegenwoordigd in het onderwijs. Karolien Grosemans mist concrete acties en voorstellen daarover.

De N-VA staat achter het keurmerk voor de nascholingen. Kan men hierover wat meer ideeën geven?

De mandaatvergoeding is in het verleden uitgeprobeerd bij de CLB's en is intussen afgevoerd. Hoe ziet de commissie dat? Krijgt men die enkel als men bijvoorbeeld goede resultaten kan voorleggen of krijgt elke directeur automatisch de extra beloning? Waarom duurt een mandaat van een directeur precies zes jaar?

Kan men verduidelijken hoe men de concrete invulling ziet van de multidisciplinaire schoolteams? Hoe vermijdt men dat men teveel gaat focussen op zorg in plaats van op lesgeven? Wil men focussen op therapie op school?

Hoe kan men vermijden dat schoolbesturen liever leraren met een lagere scholing aanvaarden omdat men zo meer mankracht heeft door de enveloppefinanciering? Hoe kan men de kwaliteit blijven garanderen?

De loonspanning tussen directeurs en leerkrachten is intussen verhoogd naar 31 procent. Hoe ziet men de verdere verhoging? Moet een directeur automatisch die loonsverhoging krijgen of gebeurt dat op basis van de schaalgrootte of op basis van goede resultaten op de Vlaamse toetsen of op basis van een sterk beleidsvoerend vermogen? Dezelfde vragen gelden voor de ontkleuring van de middelen. Is het voorstel om stapsgewijs te ontkleuren?

Volgens de regelgeving moet vandaag elke school een professionaliseringsplan hebben. Hoe ziet men dat plan in de toekomst?

De arbeidsmarkttoelage is een idee uit Nederland. Hoe ziet men dat concreet? Wordt die enkel toegekend op basis van SES-kenmerken?

Er wordt verwacht dat men in het basisonderwijs vanaf 2025 en het secundair onderwijs vanaf 2028 minder personeelsleden nodig zal hebben omdat het lerarentekort zal verminderen. Wat gebeurt er dan met de extra personeelsleden? Komt er dan een voorrangsregeling? Hoe ziet men die problematiek?

Er is al een nieuwe taak voor de onderwijsinspectie 2.0: controleren maar ook adviseren op maat. De commissie vindt dat nog niet optimaal. Hoe ziet men dan de nieuwe rol van de inspectie? Zal de inspectie voortaan ook het personeelsbeleid evalueren?

Heeft de commissie ook een visie op de eindeloopbaan?

Als men de schoolbestuurders een vergoeding moet toekennen uit de werkingsmiddelen, hoe hoog moet die dan zijn om als incentive te dienen om mensen te lokken naar een schoolbestuur? Is dat wel de juiste drijfveer?

De commissie wil de schoolbesturen versterken om een strategisch personeels- en welzijnsbeleid te voeren. Hoe ziet men dat? Het is nu vaak al moeilijk om mensen te vinden. Zal het niet nog moeilijker worden als zij zich moeten bijscholen in relevante onderwijsmateries?

Een directeur vraagt of er studies zijn over de deelname van deeltijds werkende leerkrachten in bijvoorbeeld de opvang van kleinkinderen, mantelzorg, vrijwilligerswerk, de sportclub en het verenigingsleven enzovoort. Wat zou de impact zijn als een groot deel van hen meer of voltijds zou werken?

In opeenvolgende zittingsperioden is men er niet in geslaagd om een lerarenloopbaanpact uit te werken. In de teksten van het lerarenloopbaanpact van minister Hilde Crevits zitten heel wat ideeën die nu in het rapport staan: de onderwijsnoemer, het oprichten van grote schoolassociaties, gedifferentieerde verloning en de 38 urenweek. Hoe denkt de commissie met een deel copy-paste uit vorige loopbaanpacten te slagen?

De commissie zegt dat een partiële uitvoering van de voorstellen en aanbevelingen nefast is voor het onderwijsveld. Is het dan alles of niets voor de commissie?

In de vorige loopbaanpacten stond ook de fusie van de drie netten tot één onderwijsnet. Waarom wordt daar niets over gezegd in het rapport?

In hoeverre werden de conclusies van het rapport doorgesproken met de sociale partners?

Kan men uitleggen hoe de Commissie van Wijzen werd samengesteld en hoe men tot een consensus is gekomen?

Iemand van de Commissie Beter Onderwijs zat ook in de Commissie van Wijzen. Werd er ook afgetoetst met het rapport van de Commissie Beter onderwijs?

1.6. Koen Daniëls

Koen Daniëls zegt dat het rapport als een blauwdruk naar voren geschoven wordt, als basis om in gesprekken te verfijnen. De sociale partners reageren echter negatief. Had men die reactie van de sociale partners verwacht? Hoe komt het dat bekommernissen die zij hebben geuit in gezamenlijke gesprekken, niet zijn opgenomen?

De commissie heeft de inhoud van de lerarenopleiding bewust niet meegenomen in het rapport. Waarom niet? Waarom heeft men wel gekozen voor een extra jaar, het inductiejaar? Zijn de stages in de lerarenopleiding niet goed ingevuld?

In het rapport wordt vaak gesproken over scholen, de ene keer als pedagogisch instituut, dan weer als entiteit of een vestiging en soms als schoolbestuur. Koen Daniëls vraagt wat men waar op welke manier moet lezen. Afhankelijk van de definitie, krijgen sommige adviezen een andere connotatie.

Wie gaat het keurmerk voor nascholingen geven? Waarom wordt er niet gepleit voor één opleiding schoolleider-directie?

De commissie zegt dat er een nieuw convenant nodig is over sturing en schoolautonomie. Artikel 24, §5, van de Grondwet gaat over de onderwijsvrijheid. Is het niet logischer om dat grondwetsartikel een andere invulling te geven?

De beroepstoelating is een federale materie. De N-VA pleit ervoor om hier een Vlaamse bevoegdheid van te maken.

De evaluatie van de directie zou door het schoolbestuur gebeuren. Heel wat leerkrachten haken vandaag af door de directie en het schoolbeleid. Zou het niet logisch zijn dat ook leerkrachten hun directie kunnen evalueren?

De commissie pleit voor schaalvergroting. Koen Daniëls verwijst naar BOS en opnieuw naar artikel 24 van de Grondwet, waarin scholen vrij zijn om zich te organiseren. Wordt de vrijheid van onderwijs niet ingeperkt? Kijkt men naar scholengroepen zoals die nu al in het GO! bestaan?

Het LOP komt nauwelijks aan bod in het rapport, maar wel bij de programmatie. Waarom? Moeten de onderwijszones opnieuw worden bekeken?

Vindt de commissie dat de onderwijsinspectie vandaag niet performant is? Koen Daniëls meent dat de onderwijsinspectie de kwaliteitsdaling in het onderwijs alvast te weinig naar voren heeft gebracht. De inspectie zou ook de besteding van de personeelsmiddelen moeten nagaan, maar blijkbaar de besteding van de werkingsmiddelen niet. Hoe ziet men dat onderscheid?

Een aantal leden heeft al gezegd dat men niet aan cherrypicking mag doen. De beste manier om dat te vermijden, is zich democratisch laten kiezen en mee aan het stuur zitten, volgens Koen Daniëls.

De Vlor als werking wordt ook niet meegenomen in het rapport. Er zijn ook sectorcomités in Vlaanderen. Heeft men geprobeerd om de Vlor te herbekijken?

Opmerkelijk is dat het woord 'leerplannen' nergens voorkomt. Is dat een bewuste keuze? Waarom wel of waarom niet?

In het voorstel van de 38 urenweek zou 32 uur over de corebusiness van de leerkracht gaan. In het hoger onderwijs is de opdracht ooit ook in percentages en breuken uitgedrukt. Vandaag zijn er een aantal praktijken en invullingen waarbij men zich vragen kan stellen. Hoe zou men dat kunnen ondervangen als men de 38 urenweek zou invoeren?

De lerarentoets zou er zijn voor de overheid maar ook voor de schoolbesturen. Op Vlaams niveau is er de RIA, die algemeen wordt aanvaard als planlast. Hoe kan de lerarentoets ervoor zorgen dat er geen extra planlast is?

De laatste vraag gaat over de betrokkenheid van leraren. Grotere schoolbesturen zorgen misschien voor minder binding met een school. Hoe kan men blijven zorgen voor een goede binding en betrokkenheid van een leraar met de school?

1.7. Johan Danen

Johan Danen is blij om te horen dat het rapport in consensus tot stand is gekomen. Welke van de maatregelen zijn binnen het onderwijsveld makkelijk te implementeren en welke zullen toch op grote tegenstand botsen?

De spreker is zelf voorstander van een grotere schoolautonomie, wat niet kan zonder verantwoording maar evenmin zonder sterk leiderschap. De commissie doet een aantal voorstellen om het leiderschap te versterken. Zullen ze voldoende zijn om te komen tot echt sterk schoolleiderschap?

Is professionalisering voldoende om de vlakke loopbaan te doorbreken? Welke kansen ziet men?

Hoe kan men tot een echte cultuuromslag komen om starters en beginnende leerkrachten op een andere manier te behandelen?

Zal er uit het pleidooi voor een vereenvoudiging van de bekwaamheidsbewijzen niet logisch volgen dat lerarenopleiders een generieke opleiding zullen aanbieden om les te geven en dat men achteraf kennis over bepaalde vakken zal bijspijkeren? Hoe ziet men dat? Staat het niet haaks op de inhoudelijke focus?

Voor zijinstromers wil de commissie twintig jaar anciënniteit meegeven. Mensen die eerder instroomden, kregen geen anciënniteit. Wordt daar iets aan gedaan?

1.8. Emine Gül Isci

Emine Gül Isci zegt dat er al heel veel relevante en kritische opmerkingen en bedenkingen zijn gemaakt.

Een aanbeveling is om een arbeidsmarkttoelage in te voeren in scholen met veel leerlingen met SES-kenmerken. Vooruit vraagt zich af of meer uren leerkracht niet beter zou zijn om aanklappend te kunnen werken. Hoe kijkt de commissie hier naar?

De berekening van de financiering gebeurt op 1 februari, wat soms een pervers effect heeft. Scholen houden soms moeilijke jongeren aan tot 1 februari en sturen hen dan pas door. Is erover nagedacht om die berekening bijvoorbeeld met een soort van gemiddelde te maken en dan te evalueren?

Vooruit vindt het inductiejaar een goed idee omdat men in een stagejaar ervaring opdoet in slechts een zeer beperkt deel van de verantwoordelijkheden van een leerkracht.

Het aandeel van oudere leerkrachten met heel veel expertise blijft toenemen. Zijn er ideeën voor de eindeloopbaan?

Over deeltijds werken is al heel veel gezegd. In veel beroepsscholen en vakscholen heeft een leerkracht vaak maar een deeltijdse opdracht en brengt de combinatie met werken in het beroepsveld een andere dynamiek en meerwaarde.

1.9. Hilâl Yalçın

Hilâl Yalçın zegt dat er een proeftuin is in de grootste scholengemeenschap in Limburg, waarbij het inductiejaar al in het derde jaar van de lerarenopleiding gebeurt. De studenten worden daar begeleid door een mentor-leerkracht. Het project loopt goed. Kent de commissie dat proeftuinproject?

De spreker feliciteert de commissie voor de positieve benadering van diversiteit. Bijna een derde van de leerlingen heeft een niet-EU-achtergrond, terwijl dat voor de leerkrachten maar 2,5 procent is. Ze hoopt dat bijvoorbeeld het hoofddoekenverbod de volgende zittingsperiode in een sereen debat kan worden besproken. Ze meent dat een diverse lerarengroep echt kan helpen bij een meer inclusieve benadering en een leeromgeving voor alle leerlingen.

De toename van diversiteit zorgt er ook voor dat het vak van leraar complexer wordt. Uit het TALIS-onderzoek blijkt dat maar 17 procent van de leerkrachten zich genoeg gewapend voelt. Zou men een aantal goede voorbeelden van lerarenopleidingen kunnen aanhalen waar het goed loopt?

1.10. Kathleen Krekels

Kathleen Krekels vraagt of men de multidisciplinaire teams ook ziet voor specifieke noden van leerlingen. Hoe staat het in verhouding tot de leerondersteuners die naar de scholen komen?

De spreker kreeg graag meer toelichting over de autonomie van de leerkracht versus het kader van de eindtermen. Ze meent dat de commissie de eindtermen een beetje als een bedreiging voor de autonomie van de leerkracht ziet. Ze meent dat er een heel grote autonomie is binnen het kader van de eindtermen.

Hoe ziet men de afschaffing van de scholengemeenschappen voor schoolbesturen van gemeentescholen? Schoolbesturen van gemeentescholen zijn de colleges van burgemeester en schepenen, die om de zes jaar wisselen en waarbij visies sterk kunnen verschuiven. Bovendien is er vaak weinig expertise over onderwijs aanwezig.

Levensbeschouwelijke vakken zou men willen organiseren op grotere geografische schaal. In de discussie komt vaak artikel 24 van de Grondwet naar voren. Vindt de commissie het nodig om dat artikel aan te passen? Kunnen er stappen worden gezet zonder de aanpassing van artikel 24?

2. Antwoorden van de Commissie van Wijzen

Dirk Van Damme uit zijn dank en waardering voor de overwegend positieve opmerkingen van de commissieleden. Hij is verheugd dat het rapport ernstig wordt genomen.

2.1. De rol van de Commissie van Wijzen

De commissie heeft een opdracht gekregen van de Vlaamse Regering waaraan men zich vrij strikt heeft gehouden. De opdracht is voleindigd. De commissie heeft geen mandaat om er verder mee aan de slag te gaan. Het is aan de sociale partners en de politieke besluitvormers om conclusies te trekken. De commissie ziet geen verdere rol voor zichzelf.

Er is uiteraard contact geweest met de Commissie Beter Onderwijs. De voorzitter en de ondervoorzitter zijn op een vergadering geweest en twee leden van de commissie zaten ook in de Commissie Beter Onderwijs. *Dirk Van Damme* meent dat de voorstellen zeer compatibel zijn.

De commissie gaat graag in op vragen om toelichting, maar men gaat niet verder dan toelichting geven.

De vraag of wat men nu zou verbouwen, effectief duurzaam is en standhoudt als er een lerarenoverschot is, is een beetje een illusoire vraag. De meeste arbeidsmarktdeskundigen zijn het erover eens dat de arbeidskrapte aanhoudt, niet alleen voor leraren maar ook in het algemeen. Volgens *Dirk Van Damme* is wat de commissie voorstelt wel duurzaam. Een eventuele nieuwe rechtspositieregeling gaat geen eeuwigheid mee, maar zeker enkele decennia.

De commissie heeft niet de opdracht gekregen of de ambitie gehad om een volledige hertekening van het Vlaamse onderwijs voor te stellen.

Zoals elke beleidsvisie moet ook het rapport worden geëvalueerd en bijgestuurd. De commissie pleit zelf voor een evaluatieonderzoek en een beleidsevaluatie, maar het is niet aan de commissie om daar iets over te zeggen.

Er waren een aantal opmerkingen over selectieve lezing van het rapport, het risico op cherrypicking en partiële uitvoering van de voorstellen. De commissie waarschuwt bij elke uiteenzetting voor cherrypicking. Heel veel zaken hangen samen. Het rapport is een coherent geheel dat best in samenhang wordt geïmplementeerd. Men vreest dat een aantal gemakkelijkere zaken zullen worden gerealiseerd waardoor de barrière hoger wordt om de moeilijke zaken te doen.

2.2. Algemene bemerkingen op het rapport

Er waren vragen over de rol van de vakbonden. De commissie wil altijd toelichten, maar gaat geen onderhandelingen voeren. Er was de opmerking dat het rapport voor de vakbonden te weinig empathisch zou zijn, maar *Dirk Van Damme* meent dat men net uitvoerig ingaat op de complexiteit van het lerarenberoep en alle uitdagingen waarmee leraren worden geconfronteerd. Professionalisering en competentieontwikkeling hebben net tot doel om leraren beter te wapenen. Dat het rapport te weinig empathie voor de problemen van leraren zou hebben, kan *Dirk Van Damme* moeilijk begrijpen.

De hoorzittingen zijn zeer belangrijk geweest, maar men heeft natuurlijk niet alles opgenomen. Geen enkel voorstel is door welke actor dan ook ingefluisterd. De commissie heeft haar eigen visie en voorstellen ontwikkeld.

In de loop der jaren zijn er heel wat voorstellen geweest en pogingen om een soort van lerarenloopbaanpact te maken. Het rapport is hiervan geen copy-paste. De spreker meent dat men op heel wat vlakken verder gaat dan wat in vroegere teksten stond, dat het rapport ook meer omvattend en samenhangend is en misschien ook wat radicaler. Het rapport is geen blauwdruk, zoals in de opdracht van de Vlaamse Regering stond.

De situatie in Nederland is ernstiger dan in Vlaanderen. Het rapport van de Onderwijsraad wordt in beleidskringen gecontesteerd. Men pleit bijvoorbeeld voor het terugschreeven van de instructietijd voor leerlingen.

Een interessante vraag is hoe professionaliteit en autonomie zich tot elkaar verhouden. De commissie ziet beide kernbegrippen als twee zijden van de medaille en er is zeker een relatie. Schoolautonomie is pas mogelijk met een hoge mate van professionalisering en professionalisering kan pas goed tot ontwikkeling komen met een voldoende grote autonomie.

Het klopt dat de commissie het element democratisering van het Metaforumrapport niet heeft meegenomen. De commissie was niet volledig overtuigd van dat deel van de analyse in het Metaforumrapport: een dimensie van het lerarenprobleem zou erin bestaan dat ouders nu vaak hoger opgeleid zijn dan leraren en dat de gezagsfunctie van leraren door de democratisering van het hoger onderwijs voor een deel wordt ondergraven.

De commissie heeft de keuze gemaakt om zich te beperken tot wat het onderwijs zelf kan doen. Er zijn natuurlijk raakvlakken met andere beleidsdomeinen. Bij een pleidooi voor meer voltijds werken in het onderwijs is er ook meer kinderopvang nodig. Het was voor de commissie onmogelijk om dat allemaal in kaart te brengen. Ook aan de lokale inbedding in de brede school heeft men geen aandacht kunnen besteden.

De voetnoten in het rapport zijn zeer uitgebreid en bevatten veel suggesties tot verdere lectuur.

2.3. De loopbaan van leraren

De commissie denkt niet aan stimulerende maatregelen of aan quota om jongeren met een migratieachtergrond te stimuleren voor het lerarenberoep. Men gelooft ook niet in grote communicatiecampagnes, maar men denkt eerder aan gerichte sensibiliseringsacties bij ondervertegenwoordigde groepen.

De commissie begrijpt de complexiteit van het debat over het hoofddoekenverbod en levensbeschouwelijke tekenen bij leraren, maar vindt het tijd voor een pragmatische aanpak om die barrière voor veel getalenteerde jonge mensen weg te nemen. Ook de ondervertegenwoordiging van mannelijke leerkrachten is niet expliciet behandeld.

De onderwijsbevoegdheid van leerkrachten wordt niet ter discussie gesteld. De lerarenopleiding blijft voor de commissie een heel belangrijke hoeksteen als start van het proces van competentieontwikkeling en professionalisering.

Er waren heel wat vragen over de lerarenopleiding. De commissie heeft niet de ambitie gehad om echt in te grijpen in het curriculum van de lerarenopleiding. Ook was de minister in die periode bezig met gesprekken met de lerarenopleiding die geleid hebben tot een engagementsverklaring. Er was een afspraak met de minister om niet twee parallelle wegen te bewandelen.

Moet men op termijn naar een andere aansturing van het curriculum van de lerarenopleiding? De overheid staat als verantwoordelijke voor het afnemende veld toch in een andere rol en in een andere verhouding tot de lerarenopleiding dan bij andere opleidingen het geval is. De commissie heeft dat niet echt besproken, maar er is geen animo voor een soort van opgelegd kerncurriculum voor de lerarenopleiding, niet alleen omwille van de vrijheid van onderwijs maar ook omdat de verschillende inhoudelijke benaderingen hun waarde hebben.

Het inductiejaar is een heel belangrijk voorstel in het rapport. Het is geen verlenging van de lerarenopleiding. Het is een transitie, een leerwerkfase tussen opleiding en zelfstandige beroepsuitoefening. De lerarenopleiding kan nog wel coachen, maar samen met de professionals in het veld, breder dan de school zelf. In de commissie komen dus verschillende schoolleiders samen met vertegenwoordigers van de lerarenopleiding.

Het inductiejaar start bij de eerste werving door het schoolbestuur. Elke startende leraar heeft er recht op. De commissie die de licentie uitreikt, vertegenwoordigt de beroepsgroep, niet de specifieke school of inrichtende macht. Het inductiejaar heeft volgens de commissie geen impact op het curriculum van de lerarenopleiding. Het is niet de bedoeling dat er minder stage zou komen.

Krijgt men een tweede kans als men niet slaagt in het inductiejaar? Met voldoende coaching, feedback en bijsturing zou een commissie voldoende tijd moeten hebben om op een jaar een oordeel te vellen. De leerbaarheid van de competenties waar het over gaat, is niet oneindig. *Dirk Van Damme* erkent dat men kan discussiëren over die tweede kans.

Het proeftuinproject in Limburg waar het inductiejaar is uitgetest, is bekend. Het heeft daar wel het karakter van een derde jaar in de lerarenopleiding, wat een vrij fundamenteel ander concept is. Het leidt blijkbaar tot heel positieve resultaten.

De jurist in de commissie ging ervan uit dat de Grondwet zo is geschreven dat de federaal blijvende bevoegdheden op het vlak van onderwijs limitatief zijn opgesomd. Dat betekent dat de Vlaamse overheid de volle bevoegdheid heeft om de toegang tot het beroep te regelen. Het is voer voor specialisten, merkt de spreker op.

Er is zeer zeker een cultuuromslag nodig om starters en beginnende leerkrachten op een andere manier te behandelen. Die cultuuromslag kan er maar komen door ook institutioneel bepaalde maatregelen te nemen.

De commissie kijkt anders naar masters in het basisonderwijs dan de minister. In het voorontwerp van OD XXXIV is met een regeringsamendement een voorstel toegevoegd dat voor de commissie een te brede opvatting is en teveel carte blanche geeft aan de vermastering in het basisonderwijs. Voor de commissie is een specifieke master enkel toegankelijk voor mensen die al een bachelor Basisonderwijs hebben. Het is een verdere ontwikkeling van competenties. De commissie ziet het in functie van de leerladder. Volgens *Dirk Van Damme* is er in het basisonderwijs geen nood aan veel masters.

Over de leraar-assistent op graduaatsniveau moet misschien nog grondig worden nagedacht. De commissie heeft een poging gedaan om een idee te geven van de taken die een leraar-assistent zou kunnen uitvoeren. De leraar-assistent heeft geen autonome onderwijsbevoegdheid, maar kan leraren ondersteunen. Een modern personeelsbeleid vereist dat hierover op schoolniveau wordt beslist. *Dirk Van Damme* is persoonlijk grote voorstander van graduaatsopleidingen tussen secundair onderwijs en het bachelorniveau.

Het rapport zegt niet veel over zijinstromers omdat men zich vooral op het klassieke modeltraject naar het leraarschap heeft gericht. De commissie wil geen devaluatie van de kwaliteitseisen aan de opleiding en de professionalisering van leraren.

De commissie pleit voor de afschaffing van het huidige systeem van bekwaamheidsbewijzen. Er is wellicht nog een lange transitie nodig om het niveau van schoolleiderschap te bereiken waarop men hoopt, maar soms moet men radicale beslissingen nemen. De inspectie zal hierbij een belangrijke rol spelen.

Men pleit eveneens voor bachelors en masters in het hele secundair onderwijs. Nu is er zeer duidelijk een spanningsveld. De commissie wenst niet de stap te zetten om radicaal te breken met diplomaverloning. Men zou eventueel wel kunnen nadenken over functieverloning.

De commissie meent dat professionalisering de vlakke loopbaan zou kunnen doorbreken. Professionalisering zorgt voor competentieontwikkeling zodat er meer differentiatie in het lerarenteam komt.

Is de koppeling van professionalisering aan anciënniteit niet een zeer losse koppeling? Er zijn landen waar men overgaat naar een heel strakke plicht tot professionalisering. Voor Dirk Van Damme is dwang geen goede motivator. Hij hoopt dat de beslissing om de anciënniteitsopbouw te stoppen, heel uitzonderlijk blijft, maar hij vindt het principe op zich interessant.

Men is geen voorstander van een echte accreditatieprocedure voor nascholing. Een andere denkpiste zou Leerpunt kunnen zijn, maar Leerpunt start pas. De commissie pleit wel voor lichte procedures waarbij kwaliteit vooropstaat. Jammer genoeg heeft de kwaliteitszorg in het hoger onderwijs een andere ontwikkelingsrichting genomen. Het echte principe van kwaliteitszorg is het principe van het timmermans-oog: iemand die een bepaald veld goed kent, kan op vijftien minuten tijd de kwaliteit van een school of van een opleiding beoordelen.

De commissie gebruikt de term senior leraar maar men kan andere termen gebruiken. Dirk Van Damme gebruikt niet graag de term leraar-specialist omdat dat suggereert dat gevorderde competentieontwikkeling noodzakelijk specialistisch is. De geobjectiveerde procedure is heel belangrijk.

Het einde van de loopbaan is niet behandeld en dat is volgens de spreker een heel terechte opmerking.

2.4. De verloning van leraren

De commissie doet geen voorstel voor eenzelfde loonbarema voor bachelors en masters. Men stelt wel voor om te stoppen met per definitie te vertrekken van twee of drie salarisschalen: er is een basisverloning waarvan men naar boven of naar beneden kan afwijken. Om pragmatische redenen behoudt men voorlopig de ongelijkheid tussen bachelors en masters. In de commissie was het een discussiepunt met grote meningsverschillen. Masters hebben vakinhoudelijk en vakdidactisch een toegevoegde waarde en de commissie meent dat ze hun verloning zeker verdienen.

Het is belangrijk om de zwaarte van de job niet alleen mee te nemen in de omkadering van de school maar ook in de verloning van de leraar. Het is een bediscussieerbaar uitgangspunt en de vraag is op welke basis men dat zou doen. Voor *Dirk Van Damme* moeten de indicatoren heel duidelijk, realistisch en objectief meetbaar zijn. SES-indicatoren zouden een voldoende valide en betrouwbare maatstaf zijn.

2.5. Arbeidsregeling, vaste benoeming en opdracht van de leraar

Paul Yperman zegt dat vastheid van betrekking de legitieme correcte term is voor vaste benoeming. Een vaste benoeming staat los van een aanstelling in het officieel onderwijs of een arbeidsovereenkomst in het vrij onderwijs. Er kan een contractuele band zijn tussen werkgever en werknemer of een statutaire band. Aanstellingen van bepaalde of onbepaalde duur zijn contractuele banden en een vaste benoeming is een statutaire band. Volgens het arbeidsrecht komt er na twee aanstellingen van bepaalde duur automatisch een aanstelling van onbepaalde duur. Een schoolbestuur kan om het even wanneer beslissen om iemand vast te benoemen. TADD als voorrangsregeling verdwijnt.

Het is van belang om jongeren een perspectief op jobzekerheid te geven, maar de commissie meent dat een snelle vaste benoeming daar niet het juiste antwoord op is. Volgens signalen uit het onderwijsveld zou die snelle vaste benoeming net een averechts effect hebben. Directies en schoolbesturen kunnen na een jaar nog niet voldoende oordelen over een leraar en ontslaan hem dus vaak. De lijn van contractuele band naar statutaire band is een veel zuiverder lijn. Op die manier kan men op een gezonde manier jobzekerheid bieden aan jonge leerkrachten, zeker gecombineerd met de aanstelling voor een jaar.

Er werd overwogen om de vaste benoeming te laten uitdoven, maar de afschaffing lijkt weinig voordelen op te leveren en eerder meer weerstand te genereren. In tijden van lerarentekort lijkt een vaste benoeming toch nog altijd op zijn plaats.

Twee jaar geleden is er een nieuwe evaluatieregeling voor vastbenoemden ontworpen die best na een aantal jaren wordt geëvalueerd.

Volgens prognoses zal er een lerarentekort blijven, maar minder acuut. De commissie wil weg van de reffectatieregeling omdat er bij aanwerving een wederzijdsheid moet zijn. Dat moet nog verder worden geoperationaliseerd.

In scholen met veel jonge leerkrachten kan het jaren duren voor iemand vastbenoemd wordt. De commissie vindt het zeer belangrijk dat de beslissing om iemand vast te benoemen een bewuste beslissing van een school is. Door het voorstel om verlofstelsels in te perken, komt er automatisch meer ruimte vrij om vast te benoemen.

Zijinstromers krijgen twintig jaar anciënniteit mee, maar mensen die eerder instroomden, kregen geen anciënniteit. De Vlaamse Regering heeft al serieuze inspanningen gedaan, maar het is een terechte opmerking. Zijinstromers die vroeger instroomden, hebben dat gedaan onder de toen geldende voorwaarden.

De commissie pleit er niet voor om de mogelijkheid van deeltijds werken af te schaffen maar wil graag het debat openen over hoe men meer mensen voltijds aan het werk kan krijgen. Uit onderzoek blijkt dat het welbevinden niet hoger is bij mensen die deeltijds werken en dat de uitval even groot is. Het is juist dat deeltijds werkende leraren andere taken van maatschappelijk belang opnemen. Wat men wil ontmoedigen, is dat leraren deeltijds werken maar voltijds vastbenoemd willen blijven. Voor mensen die praktijkvakken geven, is het vaak van belang om echt in de praktijk te staan.

De commissie heeft gekeken naar de positieve ervaringen met de 38 urenweek in CLB's, leersteuncentra, internaten en proeftuinscholen. De ervaringen hebben de commissie overtuigd om voor die optie te kiezen, ook vanuit de optiek van werkbaar werk, ook al weet men uit het tijdsbestedingsonderzoek dat in sommige weken veel leraren meer dan 38 uren presteren.

De commissie heeft er bewust voor gekozen om een vork van lesuren in richtcijfers te geven en niet in absolute cijfers. Dat zou haaks staan op het pleidooi voor lokale autonomie. De bekommernis is wel dat de kerntaak van leraren lesgeven moet blijven. Het staat letterlijk in het rapport.

Er is niet voorzien in extra personeel om directies te helpen roosteren en dat hoeft ook niet in een enveloppefinanciering voor personeel. Het is dan aan de lokale besturen en directeurs om taken te verdelen. Het voorstel bevat ook minder administratieve regels.

In het rapport staat duidelijk dat de 38 uren niet op school moeten worden gepresteerd, ook niet tussen 8 en 16 uur. Er is een grote flexibiliteit die samenhangt met de professionaliteit van hoogopgeleide leraars.

De commissie meent dat het zinvol is te onderzoeken welke verlofstelsels nog functioneel zijn. Men wil echt het 'warm houden' van een plaats vermijden.

2.6. Schoolleider, schoolteams

In het rapport staat een goed en gefundeerd kader om tot een sterk schoolleiderschap te komen met directieteams en schoolbesturen als een tweespan om lokaal schoolbeleid vorm te geven. Het aantrekken van sterke schoolleiders is niet makkelijk. Het is een algemene maatschappelijke verantwoordelijkheid om het onderwijs op een positieve manier in de arbeidsmarkt te zetten zodat men sterke profielen kan aantrekken.

Er was de vraag of men het profiel van schoolleider niet beter zou verankeren in een decreet. Het is niet aan de commissie om daar een mening over te geven. Het belangrijkste is om een profiel te publiceren en kenbaar te maken.

Het is niet wenselijk dat er van overheidswege één opleiding schoolleider-directie zou worden opgelegd, stelt *Paul Yperman*. Het lijkt ook strijdig met de vrijheid van onderwijs.

In directieteams vervullen heel wat directeurs vandaag taken die weinig te maken hebben met het kernproces van onderwijs en lesgeven. Er zijn financiële directeurs, directeurs algemeen beleid enzovoort. Als men de vereiste van pedagogische bekwaamheid voor directeur niet oplegt, kan men voor die functies putten uit een veel grotere pool. Een schoolbestuur kan wel voor een bepaalde functie van directeur, bijvoorbeeld een pedagogisch directeur, een pedagogische bekwaamheid vragen.

De commissie had niet de ambitie om voor alle ambten in het onderwijs een voorstel voor loon te doen. Uiteraard wenst de commissie dat de schoolbesturen zelf hun directieteam kunnen samenstellen. De deelenveloppe voor de secundaire processen moet dat mogelijk maken.

Een mandaat voor een directeur van zes jaar dat verlengbaar is, lijkt een goed compromis tussen het principe van tijdelijkheid van een mandaat en voldoende tijd om leiderschap te ontwikkelen en vorm te geven.

De commissie is voorstander van het vergroten van de loonkloof tussen de leraar en de schooldirecteur. Vandaag is 35 procent ingeschreven als groeipad maar in volgende cao's moet hierop verder worden gewerkt. Het moet een automatisme zijn, niet afhankelijk van schoolgrootte of schoolresultaten, ook niet voor leerkrachten.

Een evaluatie van directies door leerkrachten is wenselijk, maar het is niet aan de overheid om dat top-down op te leggen, wel aan de schoolbesturen.

Zorg en lesgeven mag geen of-ofverhaal zijn, maar is een en-enverhaal. Zorg is en blijft een belangrijke opdracht voor een school. De commissie zegt niet dat elke leraar een zorgleraar moet zijn maar het is van belang dat er in voldoende mate en bereikbaar expertise aanwezig is om aan noden tegemoet te komen. Vandaar het pleidooi voor multidisciplinaire teams in scholen. Leerondersteuners vervullen hun rol buiten de school.

2.7. Schoolautonomie en schoolbesturen

De commissie is vertrokken vanuit het principe van subsidiariteit: men legt de bevoegdheid en verantwoordelijkheid zo laag mogelijk. Als dat niet kan, dan schuift men die naar boven. Men is ervan overtuigd dat er voldoende kwaliteit is in de scholen om dat waar te maken.

Scholen zijn zowel pedagogische instituten als vestigingen. Het rapport pleit ervoor om dat meer een-op-een te maken om de artificiële opsplitsingen van scholen onmogelijk te maken. Eén school is één pedagogische entiteit op één campus. Een school en een schoolbestuur hebben uiteraard geen een-op-eenrelatie.

In het voorstel maken GOK-uren deel uit van de enveloppe voor primaire processen. Men gaat ervan uit dat scholen alle middelen, inclusief de middelen gegenereerd op basis van leerlingenkenmerken, efficiënt inzetten. Het komt aan de inspectie toe om daarover te oordelen.

Wordt de vrijheid van onderwijs niet ingeperkt bij schaalvergroting van schoolbesturen? Het is belangrijk dat de afstand tussen de scholen en het schoolbestuur niet te groot is en dat er een wederzijdse kennis is van elkaar. *Paul Yperman* meent dat men de vrijheid van onderwijs zou inperken als er een onevenredigheid zou zijn in de behandeling van kleine ten opzichte van grote schoolbesturen. In het GO! zijn er zesentwintig scholengroepen die al redelijk goed functioneren zoals het rapport voor ogen heeft. Ook in het vrije net zijn er schoolbesturen die al op die manier werken. Voor de gemeentescholen zou men kunnen denken aan een variant op het scenario van autonome gemeentebedrijven.

Het is misschien voor mensen met relevante ervaring en expertise in een groter schoolbestuur interessanter om in dat schoolbestuur te zetelen dan in een heel klein schoolbestuur.

Een vergoeding voor bestuurders wordt in het rapport aangehaald als een mogelijkheid, niet als een algemene maatregel. De contouren hiervan moeten worden vastgelegd in een code van goed bestuur.

De onderwijstoets op onderwijsvreemde regelgeving is niet meegenomen in het rapport, omdat men zich wou beperken tot de onderwijsbevoegdheid.

2.8. Financiering en rationalisatie

De controle op de ontkleurde middelen ligt bij de onderwijsinspectie, die daarvoor meer bevoegdheden en ook mankracht met specifieke expertise krijgt.

De commissie pleit voor het behoud van een open-endfinanciering, ook voor het personeel. Anciënniteit van leraren zit in de open end en speelt in een enveloppe dus geen enkele rol.

De teldatum van 1 februari zou behouden blijven omdat die aan scholen en schoolbesturen de mogelijkheid geeft om op voorhand te weten hoe groot de personeels-enveloppe zal zijn en hen de mogelijkheid geeft het beleid voor het komende schooljaar daarop af te stemmen.

Men maakte de opmerking dat enveloppefinanciering het risico inhoudt dat scholen minder goed opgeleide leraren zullen verkiezen. Volgens *Paul Yperman* is het een misvatting dat onderwijskwaliteit een rechtstreekse relatie heeft met het kwalificatieniveau van de leraren. Vakinhoudelijke en vakdidactische bekwaamheden zijn zeer belangrijk, maar een hoge onderwijskwaliteit hangt samen met de interactie tussen al die bekwaamheden, de expertise in het team, de leerlingenpopulatie enzovoort. De schoolleider kan het best beoordelen hoe dat kan worden gewaarborgd.

De voorstellen van de commissie over het toekennen van middelen en de rationalisatie bevatten meer nuance dan dat ze enkel de kleine scholen zouden raken. Schoolkenmerken tellen mee. Een minder degressieve telling is nadeliger voor kleine scholen, maar fictieve schoolsplitsing van grote scholen onmogelijk maken, treft dan weer de grotere scholen. Men moet die twee maatregelen dus samen

lezen. Sinds de geïntegreerde omkadering van 2012 zijn de lestijdenschalen in het basisonderwijs al veel minder degressief dan in het secundair onderwijs.

Het LOP zit niet in de scope van het werk van de commissie. Veel bevoegdheden zouden aan het schoolbestuur worden gegeven, waardoor de scholengemeenschap nog één belangrijke bevoegdheid zou overhouden, namelijk de programmatiebevoegdheid. Een van de opties voor de commissie is om deze bevoegdheid aan het LOP vast te haken, alleszins aan een onderwijszone omdat die gemaakt zijn op basis van leerlingengstromen. De onderwijszones zijn een tiental jaren geleden gemonitord en nog altijd relevant gebleken. Het is allicht een goed idee om ze opnieuw te monitoren.

De financiering van de scholen blijft open end, maar de commissie heeft ervoor gekozen om de uren levensbeschouwelijke vakken buiten de enveloppe te houden. Men pleit wel voor een andere, meer rationele aanpak in het aanbod en dus ook de financiering. De Grondwet zegt niets over de organisatie ervan.

De fusie van de drie netten tot één onderwijsnet zat niet in de scope van de opdracht.

De voorstellen van de commissie streven naar budgetneutraliteit. In het tijdsbestek was het onmogelijk om alle voorstellen nauwkeurig te becijferen. Internationaal bekeken, wordt het Vlaamse onderwijs goed gesubsidieerd en gefinancierd. Misschien moet er eerder worden gekeken naar herallocatie van bepaalde middelen.

2.9. De rol van de inspectie

De rol van de inspectie wordt uitgebreid. De commissie wenst dat de inspectie ook het personeelsbeleid evalueert. Bij meer autonomie hoort ook meer verantwoording.

Het zat niet in de opdracht van de commissie om een evaluatie te maken van de performantie van de onderwijsinspectie. In het rapport zijn geen uitspraken gedaan over hoe de inspectie moet evolueren. Als ze andere bevoegdheden krijgt, moet er evident voldoende expertise zijn. Voor de pedagogische begeleiding ziet men niet onmiddellijk nieuwe taken.

2.10. Macrobeleidsvragen

De lerarentoets is een heel interessant idee, volgens *Dirk Van Damme*. Leraren zijn voor onderwijskwaliteit van het allergrootste belang. Het is dan ook vanzelfsprekend dat men bij beleidsmaatregelen nagaat wat de effecten op het leraarschap zijn.

Ook de Vlor behoorde niet tot de opdracht. De commissie heeft wel gepleit voor beroepsorganisaties.

De commissie pleit voor een fundamenteel debat en goede afspraken voor het onderwijsbeleid van de komende jaren. Daarvoor is er naar haar mening geen grondwetswijziging nodig, het is perfect mogelijk binnen de huidige Grondwet. Het rapport pleit voor veel meer autonomie voor scholen, minder regulering, minder sturing. Als men daarover geen grondig debat voert, leidt het tot meer spanningen.

3. Reacties van de leden en bijkomende antwoorden

Jan Laeremans heeft nog drie vragen.

Elke starter heeft recht op een inductiejaar. Hij vraagt hoe dat praktisch in elkaar zit. Kan een school een starter weigeren?

Is er in iets voorzien wanneer de vervangingsenveloppe is opgebruikt?

Een schoolbestuur zou leerkrachten overal zelf kunnen inzetten. Mag een schoolbestuur een leerkracht willekeurig verschuiven naar een andere school? Bestaat niet het risico dat leerkrachten dan afhaken?

Voor Vooruit moet de concrete uitwerking zeker gebeuren met de mensen die de job elke dag doen, de leraars en hun vertegenwoordigers, zegt *Hannelore Goeman*.

Diploma en licentie worden losgekoppeld. Een leerkracht heeft dus niet de garantie dat hij of zij zal kunnen lesgeven. Moet het toch niet eerder als deel van de opleiding worden gezien?

Professionalisering is zeer belangrijk. Voor Hannelore Goeman behoort professionalisering intrinsiek tot de job. De idee om professionalisering te koppelen aan anciënniteit, zorgt voor veel weerstand.

Voor Vooruit is 'gelijk loon voor gelijk werk' een belangrijk basisprincipe. Men ziet ook de meerwaarde van masters die in het basisonderwijs aan de slag gaan omdat ze extra expertise binnenbrengen. Voor Vooruit moeten hier wel extra taken tegenover staan.

De sprekers hebben benadrukt dat de 38 uren niet allemaal op school moeten worden gepresteerd. Er bestaan hierover heel wat misverstanden. Hannelore Goeman doet de suggestie van de 'lerarenopdracht' om dat weg te nemen.

Vooruit is het eens met het uitgangspunt om naar een modern personeelsbeleid te evolueren waarbij men schooldirecties en schoolteams meer autonomie geeft om de personeelspuzzel te leggen. De vraag is hoe men zorgt voor een eerlijke onderhandeling tussen leraar en directie. Hoe kijkt de commissie daarnaar? Moeten niet een aantal beschermingsmechanismen worden ingebouwd?

Een directeur heeft een centrale rol in de school. Hannelore Goeman pleit voor een soort van kwaliteitskader – het kan misschien ook het directeursprofiel zijn – voor een directeursopleiding. Ook directeurs moeten op hun professionaliteit worden geëvalueerd. Hoe ziet de commissie de beoordeling van directeurs?

Ook *Johan Danen* vindt de evaluatie van directeurs heel belangrijk. Hoe ziet de commissie de evaluatie van directeurs?

In de Onderwijsspiegel 2023 staat dat de onderwijsinspectie zich zorgen maakt over de bestuurlijke capaciteit of het beleidsvoerend vermogen van veel scholen. Wat is er nodig om dat op te krikken? Als men een aantal van de voorstellen wil invoeren, moeten scholen voldoende sterk zijn.

Het rapport is een samenhangend geheel en moet in zijn geheel worden geïmplementeerd. Alles tegelijk zal allicht niet lukken. Wat moet er eerst gebeuren?

Uit gesprekken met de vakbonden en de onderwijsverstrekkers stelt Johan Danen vast dat er heel wat weerstand is. Wat is er nodig om het vertrouwen te winnen?

Loes Vandromme pleit ervoor, net zoals de sprekers, om met de voorstellen omzichtig aan de slag te gaan en vooral het debat aan te gaan. Ze wil dat duidelijk benadrukken.

Dirk Van Damme meent dat het niet erg realistisch is om te denken dat er plots een overschot aan leerkrachten zal zijn. Loes Vandromme wijst op het regionale aspect: in sommige regio's vreest men bijvoorbeeld voor een overschot aan kleuterleiders.

De maatschappij vindt onderwijs heel belangrijk, dus zijn er sterke profielen nodig. Het is bijna een maatschappelijke verantwoordelijkheid om daarvan uit te gaan. Flankerend beleid zal nodig zijn om wat er in het rapport staat waar te maken.

De vakorganisaties hebben een aantal vragen. Hoe zorgt men ervoor dat, als men de bekwaamheidsbewijzen afschaft, er toch een soort van bescherming van het personeel is? Loes Vandromme meent dat men de verantwoordelijkheid zo laag mogelijk moet leggen en zo nauw mogelijk bij het onderwijsveld, maar dan is het ook noodzakelijk dat het personeel wordt beschermd.

In deze legislatuur zijn er uren vrijgemaakt om samen school te maken. Hoe kijkt de commissie daarnaar?

Hoe zorgt men ervoor dat een schooldirectie of een schoolteam voldoende ruimte heeft om een persoonlijk ontwikkelingsplan met leerkrachten op te maken? Voor functieverloning en professionalisering is dat heel belangrijk.

Er leven veel bezorgdheden over het inperken van de verlofstelsels. Hoe zorgt men ervoor dat werken in het onderwijs haalbaar blijft?

Er zijn een aantal lacunes ontdekt, onder andere over de mannelijke leerkrachten en de eindeloopbaan. Zijn er nog ontdekt die men vandaag niet heeft aangehaald?

Heeft de commissie opmerkingen over de engagementsverklaring over de lerarenopleiding?

Hoe kan men ervoor zorgen dat elke inspecteur effectief een timmermansoog heeft? Hoe zorgt men voor een goede opleiding?

Planlast is een grote uitdaging en soms een extra druk om het onderwijs te verlaten. Zijn er quick wins om op korte termijn toe te passen?

Karolien Grosemans vindt het goed dat de Vlaamse Regering de opdracht heeft gegeven om het sociale en politieke debat hierover opnieuw te openen en de rechtspositieregeling op te frissen.

In het rapport staan heel wat voorstellen waarmee de spreker het eens is maar ook waarmee ze het niet eens is. Alle voorstellen moeten grondig worden uitgewerkt en onderzocht zodat alle onduidelijkheden worden ondervangen. Alle consequenties van de voorstellen op de leerkrachten moeten heel duidelijk zijn. In het verleden zijn een aantal loopbaanpacten niet gelukt en de N-VA wil dat absoluut vermijden. De sprekers hebben gezegd dat ze radicaler zijn dan de vorige loopbaanpacten, maar er is weerstand van de sociale partners, en er is dus nog werk aan de winkel.

Voor de N-VA is het van cruciaal belang om aandacht te schenken aan die elementen die de kwaliteit van het onderwijs opkrikken. Leerkrachten stellen vragen over het afschaffen van de vakbekwaamheidsbewijzen. Hoe ziet de commissie die afschaffing? Wordt de kwaliteit van het onderwijs niet ondergraven door het afschaffen van de vakbekwaamheidsbewijzen? Volgens de commissie zou het de naijver op de werkvloer verminderen. *Karolien Grosemans* vraagt naar sterkere argumenten.

Emine Gül İsci meent dat de sprekers nu de puntjes op de i zetten bij een aantal basisvoorstellen die misbegrepen zijn of konden worden. Ze vindt het ook positief dat men een aantal zaken verduidelijkt. Toch heeft ze een aantal vragen over de implementatie.

Ze mist een waarborg dat bij de 38 urenweek het werk niet vooral op de sterkste schouders zal terechtkomen.

Bij deeltijds werk wordt er vaak over de negatieve gevolgen gesproken, maar er zijn ook positieve aspecten waarover veel te weinig wordt gesproken. Men moet er ook over blijven waken dat voor het beroepsonderwijs de binding met het werkveld kan blijven bestaan.

Directies, leerkrachten en vakbonden moeten nu samen in dialoog gaan waarbij ze een belangrijk element, de leerling, niet mogen vergeten.

Het valt *Koen Daniëls* op dat collega's die tijdens het eerste deel van de hoorzitting nog zeer lovend waren, nu toch iets kritischer naar het rapport kijken. De sprekers hebben zelf gezegd dat het een blauwdruk is die niet de intentie heeft om een tekst voor een lerarenloopbaanpact te zijn. Voor Koen Daniëls is dat een juiste analyse want voor een lerarenloopbaanpact moeten alle partners mee oversteken.

Als men tegen iemand die een diploma verwerft na een lerarenopleiding zegt dat hij geen toegang tot het beroep krijgt omdat hij ook nog een beroepskwalificatie moet hebben, zegt men dat het diploma as such waardeloos is. Hoe zijn die twee te rijmen?

Waarom doet de commissie niet meer uitspraken over de lerarenopleiding? Men zoekt oplossingen voor een aantal zaken die de lerarenopleiding niet meer doet of niet kan doen. Kan het niet efficiënter door in de lerarenopleiding in te grijpen?

Aan de KU Leuven is er een opleiding 'beginnende directeurs basisonderwijs' geweest, los van een koepel. Het project is gestrand omdat een koepel vond dat het moest worden gelieerd aan een koepel. Is voor de commissie een opleiding directeur gebonden aan een koepel of niet?

De sociale partners zijn langsgesgaan bij de Commissie van Wijzen. Welke feedback heeft men gegeven?

De Vlor is een strategische adviesraad. In Europa en de OESO zijn er strategische adviesorganen in allerlei varianten en samenstellingen. De Vlor doet het sociaal overleg nog eens over omdat diegenen die bij het sectorcomité aanwezig zijn ook in de Vlor zitten. De rol van de Commissie van Wijzen stopt. De Vlor zou die kunnen overnemen, maar dat wordt waarschijnlijk snel een debat vanuit de loopgraven, meent de spreker.

De commissie krijgt volgens *Dirk Van Damme* zeer positieve signalen van de onderwijsverstrekkers, net zoals van individuele leerkrachten en directies. De standpunten van de vakorganisaties zijn nog in ontwikkeling maar de commissie vraagt goede argumenten. De commissie ziet voor zichzelf geen rol weggelegd, maar wil wel blijven discussiëren. Het water is diep omdat het rapport vrij ver afstaat van de huidige manier van denken over regulering en bescherming.

Voor Dirk Van Damme geeft een diploma in het algemeen nooit recht op een bepaalde beroepsuitoefening. Het napoleontische idee van het civiel effect van diploma's is internationaal op de terugweg en beroepen nemen de controle over de toegang tot het beroep. Die tussenstructuur kan heel verschillende vormen aannemen. De commissie heeft zich afgevraagd wat voor onderwijs het beste model zou zijn. Dirk Van Damme is voor een model waarin de beroepsgroep een stevige stem heeft, vandaar dat men heeft gepleit voor een gemengde commissie, met de lerarenopleiding. Om het systeem te introduceren, moet men volgens de spreker gebruikmaken van de schaarste. De scholen en de lerarenopleidingen krijgen extra middelen voor de opvang van startende leraren.

Als men een diploma heeft, krijgt men inderdaad geen garantie dat men kan lesgeven. Er zijn weinig beroepen waar die garantie wordt gegeven. Een diploma is een bewijs dat een set van competenties is verworven, maar verschilt van de toegang tot het beroep.

Koen Daniëls zegt dat men met een diploma van rechten wel als jurist op een dienst kan gaan werken als men geen advocaat wil of kan worden. In de lerarenopleiding kan dat niet.

Dirk Van Damme is het hiermee niet eens. Meer dan de helft van de mensen met een diploma lerarenopleiding van de universiteit gaat niet naar het onderwijs. Aan de universiteit is een discussie bezig of men de inhoud niet moet veranderen. Er zijn dus zeker alternatieven.

Ook *Hannelore Goeman* heeft het moeilijk met het idee dat het diploma geen toegangsticket meer is. Lerarenopleidingen moeten eigenlijk vakscholen zijn met de ambitie om zoveel mogelijk mensen door te verwijzen naar het beroep. Als dat niet zo is, moet er eens goed worden nagedacht.

Ze vindt het heel interessant dat men leraren zelf, de beroepsbeoefenaars, een belangrijke rol geeft in het bewaken van de job.

Volgens *Dirk Van Damme* kan men perfect een heel goede student in de lerarenopleiding zijn, maar toch niet goed zijn in de job. De praktijkshock is reëel. Zulke mensen zijn vaak wel heel goed om opleidingsdeskundige te worden in een grote onderneming.

Hij is het wel volledig eens met het responsabiliseren van het beroep.

Schoolbesturen en schooldirecties zijn geen machts potentaten die willekeurig handelen, stelt *Paul Yperman*. Ze stellen de kwaliteit van hun scholen voorop en zullen dus niet willekeurig met leraren schuiven. Bovendien is er het sociaal overleg: als men het bestuurlijk vermogen lokaal wil versterken, dan moet men ook de lokale inspraakmogelijkheden versterken tussen de leraren en het schoolbestuur. Dan is er ook nog de inspectie als het controleorgaan van de overheid. Een directeur is een mandaatfunctie. De evaluatie van een directeur gebeurt door het schoolbestuur. Alles samen zijn er dus vrij genuanceerde mechanismen om willekeur tegen te gaan.

Veel opmerkingen van de vakorganisaties vertrekken vanuit een zeer negatief beeld van directies, zegt *Dirk Van Damme*. Veel hangt af van het beleidsvoerend vermogen en de kwaliteit van de schoolleider. Daarom is er tijd nodig om te implementeren.

Er is de vraag over professionalisering en anciënniteit. De commissie wou geen verplichting zoals in Nederland, maar wil dat men professionalisering ernstig neemt. Anciënniteit wordt een discussiepunt de komende jaren, ook in de bedrijfs-wereld. Anciënniteit zal worden gezien als een beloning voor competentieontwikkeling en niet meer puur op basis van jaren ervaring.

Een van de grote bekommernissen van de vakorganisaties is een eerlijke onderhandeling tussen leraar en directie. Volgens *Dirk Van Damme* is het een illusie te denken dat regulering vanuit de overheid een eerlijker onderhandelingsmogelijkheid garandeert. Er zullen hier en daar gevallen van misbruik en vriendjespolitiek zijn. Maar naarmate de competenties op het vlak van human resources en goed personeelsbeleid toenemen, zal die kans dalen. Hij huivert voor te veel regulering.

Ook vandaag wordt over de inzetbaarheid van een leraar in de school al onderhandeld, zegt *Paul Yperman*. Directeurs kiezen er vooral voor om leraren op hun sterktes in

te zetten en niet op hun zwakte. Het voorstel van de commissie gaat nog verder en legt het speelveld voor iedereen open, maar is geen radicale breuk met de praktijk van vandaag. Het vergt een omslag in denken en cultuur, zowel van werkgever als van werknemer.

Deeltijds werken is ook in de commissie een heikel punt van discussie, stelt *Dirk Van Damme*. Heel veel onderzoek toont aan dat deeltijds werk in het onderwijs en in de zorg geen ideale situatie is. Het recht op deeltijds werken wordt niet ontkend, maar mensen die 50 procent of minder werken, integreren zich niet in het schoolgebeuren. Er zijn dus heel veel objectieve nadelen. Een voltijdse leerkracht heeft heel veel autonomie in het bepalen van zijn taken.

Misschien had de commissie meer aandacht moeten geven aan de lerarenopleiding, maar het is een beetje op vraag van de minister dat men er niet dieper op inging. Dirk Van Damme huivert voor een opgelegd kerncurriculum voor de lerarenopleiding, maar er moet zeker over worden gesproken. De commissie heeft niet gesproken over de engagementsverklaring omdat dat niet tot de opdracht behoorde. De algemene teneur in de commissie was wel dat masters in het basisonderwijs te sterk vanuit het aanbodsdenken van universiteiten kwam. Er zijn allicht specifieke invullingen die kunnen bijdragen tot de kwaliteit van het onderwijs.

Paul Yperman zegt dat het aan het schoolbestuur is om de vervangingsenveloppe in te zetten. Men verwacht dat schoolbesturen mensen voor een jaar zullen aanstellen en zo een soort vervangingspool zullen creëren.

Masters in het basisonderwijs zouden inderdaad, naast het werk in de klas, ook andere taken moeten opnemen. Masters inzetten kost ook meer punten uit de puntenenveloppe dan bachelors.

Paul Yperman stelt vast dat de mobiliteit van leerkrachten laag is.

Dirk Van Damme vindt niet onmiddellijk andere lacunes in het rapport.

Hij is voorbij de denkfase dat hij vindt dat netoverschrijdend beter is. Voor hem is kwaliteit de uitdaging. Hij is ervan overtuigd dat alle onderwijsverstrekkers zoeken naar de beste kwaliteit. Opleidingen voor directies zijn absoluut nodig, wie ze ook organiseert en ze moeten goed zijn.

De commissie heeft zich niet beziggehouden met de eindeloopbaan. Wie zou dat wel moeten doen, vraagt *Johan Danen*. Denkt men aan een bepaald model, zoals bij verpleegkunde?

Het rapport is een samenhangend geheel, maar alles tegelijk implementeren, zal allicht niet lukken. Zijn er dingen waarmee de volgende Vlaamse Regering onmiddellijk moet starten volgens de commissie?

Koen Daniëls zei dat het rapport bijna budgetneutraal was. Zijn vraag naar directeursopleidingen paste daarin: hoe meer opleidingen, hoe meer structuren, hoe meer het kost.

Dirk Van Damme neemt aan dat de opleidingen vraaggestuurd zijn. Hij vraagt zich af of men aanbodfinanciering moet organiseren of men gewoon middelen via de scholen kan gebruiken. Hij ziet niet in waarom meerdere opleidingen naast elkaar duurder zouden zijn dan een grote opleiding.

De eindeloopbaan moet worden meegenomen in het nadenken over de loopbaan van een leraar, zegt *Paul Yperman*.

Wat moet er eerst komen? Het rapport is een sterk pleidooi voor lokale autonomie, voor sterke schoolleiders en sterke schoolbesturen. Als men denkt aan een implementatieplan, moet men daar eerst versterken, anders kan de rest nooit succesvol zijn.

Dirk Van Damme zegt dat het rapport vertrekt vanuit krachtlijnen. Wat is er nodig om die krachtlijnen vorm te geven op een succesvolle en duurzame manier? Die vraag is een veiligere startpositie dan onmiddellijk in maatregelen te duiken.

De *voorzitter* dankt alle sprekers en commissieleden.

Karolien GROSEMANS,
voorzitter

Koen DANIËLS
Johan DANEN
Loes VANDROMME,
verslaggevers

Gebruikte afkortingen

AGODI	Agentschap voor Onderwijsdiensten
BOS	bestuurlijke optimalisering en schaalvergroting
DEIS	Delivering Equality of Opportunities in Schools
DRP	decreet Rechtspositie (van 27 maart 1991)
GO!	onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap
GOK	gelijke onderwijskansen
LOP	lokaal overlegplatform
OD	Onderwijsdecreet
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
RIA	reguleringsimpactanalyse
SES	socio-economische status
TADD	tijdelijke aanstelling van doorlopende duur
TALIS	Teaching and Learning International Survey
UGent	Universiteit Gent
Vlor	Vlaamse Onderwijsraad