

VOORONTWERP VAN DECREET TOT UITVOERING VAN MAATREGELEN BETREFFENDE HET ONDERWIJS UIT CAO XI VANAF HET SCHOOLJAAR 2019-2020

MEMORIE VAN TOELICHTING

A. Algemene toelichting

1. Samenvatting

Dit decreet voert een aantal maatregelen uit die ingaan vanaf het schooljaar 2019-2020 in het kader van het protocol van 23 maart 2018 van de onderhandelingen die gevoerd werden betreffende een akkoord van sectorale sociale programmatie voor de jaren 2015-2019 voor de sector "Onderwijs" van de Vlaamse Gemeenschap tussen de Vlaamse Regering en de representatieve vakorganisaties ACOD, FCSOD en VSOA (cao XI).

2. Situering

Het protocol van 23 maart 2018 van cao XI bevat enerzijds maatregelen tot verhoging van de koopkracht voor ca. 175.000 personeelsleden binnen het "leerplichtonderwijs" en anderzijds een aantal loopbaanmaatregelen die de situatie van startende leerkrachten aanzienlijk moeten versterken.

Dit decreet geeft uitvoering aan de loopbaanmaatregelen die van kracht worden met ingang van het schooljaar 2019-2020, meer bepaald aan de punten 3.1, 3.2, 3.3.3 en 3.4.

De maatregelen tot verhoging van de koopkracht worden uitgevoerd via wijzigingen van de reeds bestaande besluiten van de Vlaamse Regering die de salarisschalen vastleggen voor het onderwijspersoneel.

3. Inhoud

De loopbaanmaatregelen die in dit decreet verder worden uitgewerkt, hebben tot doel:

- de praktijkschok voor de tijdelijke leerkracht te verminderen;
- de kwaliteit te verhogen van de aanvangsbegeleiding van het tijdelijke personeelslid;
- een schoolbestuur de mogelijkheid te bieden om aan haar tijdelijke personeelsleden kwaliteitsvolle aanvangsbegeleiding aan te bieden en deze aanvangsbegeleiding ook verder te ontwikkelen;
- een tijdelijk personeelslid een beter loopbaanperspectief te bieden.

De praktijkschok verminderen door een betere en meer kwaliteitsvolle aanvangsbegeleiding voor starters

Een doorgedreven aanvangsbegeleiding voor elke startende leerkracht wordt een recht en een plicht. Door intensieve coaching krijgt de startende leerkracht de kans geleidelijk in te groeien in de job en zo de competenties die hij of zij in de lerarenopleiding als leerkracht heeft verworven verder te ontwikkelen in de dagdagelijkse klas- en schoolpraktijk en dit waar nodig bij te sturen.

Maar ook andere tijdelijke personeelsleden die een loopbaan in het onderwijs starten (een administratief medewerker, een orthopedagoog, een logopedist, ...), hebben recht op een degelijke en kwaliteitsvolle aanvangsbegeleiding.

Aanvangsbegeleiding wordt daarom ook een onderdeel van het professionaliseringsplan van elke school en als dusdanig een onderdeel van het professioneel continuüm dat start bij de initiële (leraren)opleiding van een personeelslid en gedurende de volledige loopbaan doorloopt in een permanente professionalisering.

Het schoolbestuur draagt in eerste instantie zorg voor de feitelijke ontwikkeling en invulling van de aanvangsbegeleiding, daarbij - net als bij de professionalisering van haar personeelsleden - ondersteund door de pedagogische begeleidingsdiensten.

In het basis- en secundair onderwijs maken de schoolbesturen die deel uitmaken van een scholengemeenschap specifieke afspraken over de aanvangsbegeleiding binnen de scholengemeenschap.

Een beter loopbaanperspectief voor een tijdelijk personeelslid door het sneller uitzicht te geven op een vaste aanstelling via een doorgedreven begeleiding en ondersteuning

Leerkrachten zullen vanaf 1 september 2019 sneller een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD) kunnen verwerven, namelijk na tenminste twee schooljaren in plaats van na tenminste drie schooljaren.

Om dit recht op TADD te verwerven zal een personeelslid 580 dagen dienstanciënniteit moeten verwerven, waarvan 400 dagen effectieve prestaties (in plaats van 720 dagen, waarvan 600 effectief gepresteerd). Hierdoor wordt de 'proefperiode' korter maar intenser.

Tijdens de periode die het personeelslid nodig heeft om de vereiste dienstanciënniteit te verwerven, heeft het tijdelijke personeelslid recht op aanvangsbegeleiding en wordt het intens gecoacht en ondersteund in en door de onderwijsinstelling. Op het einde van deze periode zal het tijdelijke personeelslid een beoordeling krijgen.

Als er na deze periode bij de coach en evaluator nog twijfels zijn, kan de evaluator deze periode eenmalig verlengen met 200 dagen. Tijdens deze bijkomende periode heeft het personeelslid recht op een verlengde en gerichte aanvangsbegeleiding. Deze inkorting van de 'proefperiode' moet dan ook samen gaan met een kwaliteitsvolle begeleiding en ondersteuning.

Deze maatregel zal jaarlijks opgevolgd en gemonitord worden in het bevoegde lokale onderhandelingscomité van de instelling en waar van toepassing in het basis- en secundair onderwijs in het bevoegde lokale onderhandelingscomité van de scholengemeenschap.

Ten laatste twee jaar na de inwerkingtreding van deze maatregel maakt de overheid samen met de sociale partners in de gemeenschappelijke vergadering van Sectorcomité X, van onderafdeling Vlaamse Gemeenschap van afdeling 2 van het Comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten en van het overkoepelend onderhandelingscomité een evaluatie over het effect van deze maatregel. Hierbij zal worden nagegaan of meer personeelsleden sneller het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur verwerven en of het principe van de beoordeling volstaat als instrument van coachend personeelsbeleid, dan wel verder moet worden geformaliseerd.

Middelen voor een schoolbestuur om aanvangsbegeleiding aan te bieden en te ontwikkelen en voor meer beleidsondersteuning en professionalisering in het basisonderwijs

Een schoolbestuur of inrichtende macht ontvangt jaarlijks bijkomende middelen om in zijn instelling of instellingen een kwaliteitsvolle aanvangsbegeleiding aan te bieden en (verder) te ontwikkelen. Deze middelen bieden zowel ruimte en

mogelijkheden voor de personeelsleden die de aanvangsbegeleiding verzorgen, als voor de personeelsleden die de aanvangsbegeleiding zullen krijgen.

Een schoolbestuur uit het basisonderwijs zal de bijkomende middelen - naast aanvangsbegeleiding - ook kunnen aanwenden voor een betere beleidsondersteuning en voor professionalisering van haar personeelsleden.

B. Toelichting bij de artikelen

Hoofdstuk 2 en 3. – Wijzigingen aan de decreten rechtspositie van 27 maart 1991

Artikel 2 en 16

Dit artikel definieert het begrip aanvangsbegeleiding.

Artikel 3 en 17

De bepaling dat een inrichtende macht de dienstanciënniteit die een personeelslid heeft opgebouwd in een wervingsambt in het buitengewoon basis- of secundair onderwijs tot een bepaald maximum kan in aanmerking nemen als dienstanciënniteit voor een wervingsambt in het gewoon basis- en secundair onderwijs wordt aangepast. Het maximum aantal dagen wordt op 580 dagen gebracht conform de dienstanciënniteit die vanaf 1 september 2019 nodig is om het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur te verwerven.

Deze bepaling gaat in op 1 juni 2020 zodat de personeelsleden die het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur op 1 september 2020 kunnen verwerven via de overgangsregeling opgenomen in artikel 14, 15, 27 en 28, ook nog op basis van de huidige bepalingen gebruik kunnen maken van deze maatregel.

Artikel 4, 5, 18 en 19

Een loopbaan in het onderwijs begint steeds met tijdelijke aanstelling van bepaalde duur.

Tijdens deze fase krijgt het tijdelijke personeelslid ondersteuning en begeleiding in de vorm van aanvangsbegeleiding. Deze aanvangsbegeleiding vormt zowel een recht als een plicht.

De duur en intensiteit van het traject van aanvangsbegeleiding worden bepaald in onderling overleg tussen het personeelslid en de eerste evaluator. De eerste evaluator is ook diegene die het personeelslid zal beoordelen met het oog op de volgende fase in zijn loopbaan (de tijdelijke aanstelling van doorlopende duur). De coaching en begeleiding van het personeelslid tijdens het traject kunnen worden verzorgd door de personeelsleden die in de school met deze opdracht worden belast (onder meer via de middelen voor de organisatie van aanvangsbegeleiding die worden toegekend aan het schoolbestuur). Als het tijdelijke personeelslid een functiebeschrijving krijgt onder de voorwaarden omschreven in de decreten rechtspositie, worden de afspraken over de aanvangsbegeleiding in die functiebeschrijving opgenomen. Heeft het tijdelijke personeelslid geen functiebeschrijving dan worden de afspraken over de aanvangsbegeleiding vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen het personeelslid en de eerste evaluator. Als er in de loop van het traject van aanvangsbegeleiding nieuwe afspraken worden gemaakt, dan moet deze schriftelijke overeenkomst worden aangepast. Deze aanpassing gebeurt ook steeds in onderling overleg tussen het betrokken personeelslid en de eerste evaluator.

Bij een tijdelijke aanstelling via een verlov om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen (verlov TAO) of via reffectatie of wedertewerkstelling – wat steeds een tijdelijke aanstelling van bepaalde duur inhoudt – is aanvangsbegeleiding geen

verplichting. Het gaat hier immers om een tijdelijke aanstelling van een vastbenoemd personeelslid en daarbij mag uitgegaan worden van het feit dat dit personeelslid al de nodige ervaring en competenties heeft. Niets weerhoudt echter het schoolbestuur om ook bij dergelijke aanstelling een specifiek traject van aanvangsbegeleiding aan te reiken aan het personeelslid in kwestie, maar dit vormt alleszins geen recht noch een plicht voor de betrokken partijen.

Artikel 6, 7, 20 en 21

Bij de start van de loopbaan wordt een tijdelijk personeelslid aangesteld voor bepaalde duur (TABD). Het tijdelijke personeelslid heeft in deze fase van de loopbaan het recht op kwaliteitsvolle ondersteuning en begeleiding (via het recht op aanvangsbegeleiding) in en door de school. Het personeelslid wordt daartoe tijdens deze periode intensief opgevolgd en gecoacht.

Deze periode omvat minstens twee schooljaren tijdens de welke het personeelslid een vereist aantal dagen prestaties moet verrichten (ten minste 580 dagen dienstanciënniteit, waarvan ten minste 400 dagen effectieve prestaties). Het aantal dagen dat beschouwd wordt als effectieve prestaties bij een afwezigheid van het personeelslid omwille van zwangerschapsverlof, de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en moederschapsbescherming, wordt eveneens proportioneel aangepast tot een maximum van 140 dagen.

Aan de bepalingen voor de berekening van de dienstanciënniteit en de effectieve prestaties zoals die momenteel van kracht zijn, wijzigt niets.

Het sluitstuk van dit (continu) traject van opvolging en coaching tijdens de beginperiode van de loopbaan mondt uit in een beoordeling van het personeelslid. Deze beoordeling vormt het signaal dat het personeelslid het recht op TADD verwerft, tenzij het gaat om een beoordeling met werkpunten. Indien er geen beoordeling heeft plaatsgevonden uiterlijk op 30 juni van het schooljaar dat het personeelslid de vereiste dagen heeft gepresteerd, verwerft het personeelslid het recht op TADD vanaf het daaropvolgend schooljaar (tenzij het personeelslid voor 30 juni een evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" heeft gekregen).

De evaluator kan oordelen dat het personeelslid nog werkpunten heeft waarvoor hij zich moet inzetten en waarvoor bijkomende begeleiding nodig is. Deze beoordeling heeft tot gevolg dat het personeelslid het recht op TADD nog niet verwerft.

De evaluator maakt een verslag op waarin deze beslissing en de werkpunten opgenomen worden, samen met het traject dat tijdens de aanvangsbegeleiding werd afgelegd.

Indien het personeelslid het niet eens is met de beoordeling met werkpunten kan hij verhaal halen bij het schoolbestuur. Het schoolbestuur gaat vervolgens na of de beoordeling met werkpunten redelijk is en dit het uitstel van het recht op TADD rechtvaardigt. Het schoolbestuur kan de beoordeling met werkpunten enkel bevestigen of vernietigen. Het schoolbestuur hoort hiertoe vooraf de evaluator en het betrokken personeelslid, zodra een van de betrokken partijen daarom vraagt. Een personeelslid met werkpunten dat opnieuw aangesteld wordt in het betrokken ambt, moet in dat ambt nog bijkomend 200 dagen effectieve prestaties extra verrichten om het recht op TADD te verwerven (bij een afwezigheid van het personeelslid omwille van zwangerschapsverlof, de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming tijdens de bijkomende periode kunnen maximum 70 dagen van deze afwezigheid als effectieve prestaties worden beschouwd). Tijdens deze periode heeft het personeelslid recht op een verlengd traject van aanvangsbegeleiding, waarbij de focus ligt op de werkpunten die tijdens de beoordeling aan bod zijn gekomen en die in het verslag met de beslissing zijn opgenomen. Tenzij het personeelslid op het einde van de periode

die vereist is om de bijkomende 200 dagen effectieve prestaties te verrichten een evaluatie krijgt die leidt tot een evaluatie "onvoldoende", verwerft het personeelslid het recht op TADD vanaf het daaropvolgende schooljaar.

Naast de beoordeling blijft het instrument van evaluatie – net als voor alle personeelsleden - onverminderd van toepassing voor de tijdelijke personeelsleden die aangesteld zijn voor bepaalde duur.

In het bevoegde lokale comité worden op het niveau van de inrichtende macht of desgevallend de scholengemeenschap afspraken gemaakt over de beoordeling. Deze afspraken kunnen gaan over de wijze waarop het nieuwe instrument van beoordeling binnen de scholen van de inrichtende macht of scholengemeenschap zal worden gehanteerd (bv. afstemmen van de beoordeling als een tijdelijk personeelslid in meerdere scholen presteert, opvolgen van dergelijke personeelsleden via uitwisseling van informatie, aanstellen van een personeelslid met een beoordeling met werkpunten, ...). Deze afspraken kunnen weliswaar nooit afbreuk doen aan de decretale bepalingen met betrekking tot het verwerven van het recht op TADD.

Deze bepalingen gaan conform cao XI in op 1 september 2019 wat inhoudt dat een tijdelijk personeelslid op basis van de nieuwe voorwaarden voor het eerst het recht op TADD kan verwerven op 1 september 2020.

De tijdelijke personeelsleden dit op het einde van het huidige schooljaar (2018-2019) aan de huidige voorwaarden voor het recht op TADD voldoen (gedurende tenminste drie schooljaren minstens 720 dagen prestaties geleverd hebben, waarvan 600 dagen effectief zijn gepresteerd), verwerven op 1 september 2019 het recht op TADD op basis van de huidige principes.

Voor de tijdelijke personeelsleden die uiterlijk op 30 juni 2019 aan de nieuwe voorwaarden beantwoorden (gespreid over ten minste twee schooljaren tenminste 580 dagen dienstanciënniteit verworven hebben), voorzien we een overgangsbepaling die stelt dat ze het recht op TADD slechts kunnen verwerven als ze na 31 augustus 2019 een tijdelijke aanstelling hebben en dus onderhevig zullen zijn aan een beoordeling voordat ze zich kunnen kandidaat stellen (zie hiervoor de artikelen 14, 15, 27 en 28).

Voor de tijdelijke personeelsleden die momenteel diensten opbouwen tijdens minstens hun derde schooljaar en aldus uiterlijk op 30 juni 2019 aan de huidige voorwaarden beantwoorden, voorzien we eveneens een overgangsmaatregel zodat zij op of na 1 september 2019 op basis van de huidige voorwaarden nog steeds het recht op TADD kunnen verwerven. Op deze wijze behouden deze personeelsleden onder de huidige voorwaarden ook in de toekomst het recht op TADD en kunnen ze dit recht in de toekomst ook op basis van die voorwaarden inroepen (zie hiervoor de artikelen 14, 15, 27 en 28).

Voor de tijdelijke personeelsleden die volgend schooljaar (schooljaar 2019-2020) effectief in dienst zijn tijdens minstens hun derde schooljaar en aldus uiterlijk op 30 juni 2020 aan de huidige voorwaarden beantwoorden, voorzien we eveneens een overgangsmaatregel zodat zij op of na 1 september 2020 op basis van de huidige voorwaarden nog steeds het recht op TADD kunnen verwerven. Op deze wijze zullen deze personeelsleden net als nu na minimum drie schooljaren presteren het recht op TADD kunnen verwerven en dit recht ook in de toekomst op basis van die voorwaarden kunnen inroepen. (zie hiervoor de artikelen 14, 15, 27 en 28).

Artikel 8 en 22

Om mogelijk te maken dat een personeelslid dat na twee schooljaren het recht op TADD verwerft, daaropvolgend ook toegang krijgt tot een vaste benoeming,

wordt de dienstanciënniteit die vereist is voor een vaste benoeming gewijzigd naar 690 dagen i.p.v. 720 dagen en wordt de voorwaarde om deze dienstanciënniteit te bewijzen van 30 juni naar 31 augustus gebracht.

Artikel 9 tot en met 11 en artikel 24 tot en met 26

Deze artikelen bevatten technische aanpassingen als gevolg van het invoegen van de overgangsmaatregelen vervat in de artikelen 14, 15, 27 en 28.

Artikel 12 en 23

De afspraken betreffende aanvangsbegeleiding die gemaakt worden tussen de eerste evaluator en het personeelslid dat tijdelijk wordt aangesteld voor bepaalde duur worden opgenomen in de functiebeschrijving van het personeelslid.

Artikel 14, 15, 27 en 28

Deze artikelen bevatten drie overgangsmaatregelen.

De eerste overgangsmaatregel geldt voor de tijdelijke personeelsleden die uiterlijk op 30 juni 2019 voldoen aan de huidige voorwaarden om het recht op TADD te verwerven.

Als deze personeelsleden zich op 15 juni 2019 kandidaat stellen en aan alle huidige voorwaarden voldoen, verwerven ze sowieso het recht op TADD vanaf 1 september 2019.

Heeft een personeelslid zich echter op 15 juni 2019 niet kandidaat gesteld of heeft het personeelslid tijdens het schooljaar 2019-2020 geen tijdelijke aanstelling van doorlopende duur gekregen, dan kan dit personeelslid zich op 15 juni 2020 of later nog steeds kandidaat stellen onder de huidige voorwaarden (ten minste drie schooljaren gepresteerd in een of meer instellingen van dezelfde inrichtende macht of scholengemeenschap en ten minste 720 dagen dienstanciënniteit verworven hebben, waarvan minstens 600 dagen effectief werden gepresteerd) om zo op 1 of na september 2020 onder de huidige voorwaarden het recht op TADD te behouden of te verwerven.

De tweede overgangsmaatregel geldt voor de tijdelijke personeelsleden die tijdens het schooljaar 2019-2020 tijdens minstens een derde schooljaar prestaties hebben verricht en zo uiterlijk op 30 juni 2020 voldoen aan de huidige voorwaarden om het recht op TADD te verwerven.

Deze personeelsleden kunnen zich zo op 15 juni 2020 of later kandidaat stellen onder de huidige voorwaarden (ten minste drie schooljaren gepresteerd in een of meer instellingen van dezelfde inrichtende macht of scholengemeenschap en ten minste 720 dagen dienstanciënniteit verworven hebben, waarvan minstens 600 dagen effectief werden gepresteerd) om dan het recht op TADD te verwerven op 1 of na september 2020.

In principe zullen deze personeelsleden weliswaar op 1 september 2019 voldoende dienstanciënniteit verworven hebben om op basis van de nieuwe voorwaarden het recht op TADD te verwerven vanaf 1 september 2020. Als ze echter uiterlijk 30 juni 2020 een beoordeling met werkpunten zouden krijgen volgens de nieuwe voorwaarden), zou dit betekenen dat ze nog een extra schooljaar (200 dagen effectieve prestaties) zouden moeten presteren. Dit zou betekenen dat ze er uiteindelijk langer over zouden doen om het recht op TADD te verwerven dan onder de huidige voorwaarden en dat is niet de bedoeling van de nieuwe maatregelen die in cao XI zijn opgenomen.

Daarom geldt voor deze personeelsleden de overgangsbepaling in deze artikelen zodat zij – net als nu – op basis van een periode van drie schooljaren het recht op TADD kunnen verwerven.

Een derde overgangsmaatregel geldt voor de tijdelijke personeelsleden die dit schooljaar al de voorwaarden bereiken die vanaf 1 september 2019 van kracht zullen zijn voor een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur.

Het gaat om tijdelijke personeelsleden die uiterlijk 30 juni 2019 de vereiste dienstanciënniteit (580/400 dagen) hebben vergaard op minstens twee schooljaren, maar die op dat ogenblik nog geen 720 dagen dienstanciënniteit hebben verworven.

Op basis van de nieuwe voorwaarden zouden deze personeelsleden zonder enige vorm van effectieve aanstelling het recht op TADD kunnen invoeren op 1 september 2020 of later, door zich voor 15 juni kandidaat te stellen. De nieuwe voorwaarden houden immers in dat een personeelslid de vereiste dienstanciënniteit moet hebben verworven en geen beoordeling met werkpunten mag hebben. Heeft het personeelslid geen beoordeling gekregen voor 30 juni, dan geldt dit als een beoordeling zonder werkpunten.

Om te verhinderen dat dit gebeurt en een schoolbestuur op basis van de eerdere prestaties zonder enige vorm van beoordeling een personeelslid als TADD'er moet aanstellen, geldt voor deze personeelsleden de overgangsbepaling dat ze het recht op TADD enkel kunnen verwerven als ze eerst ook effectief aangesteld worden. Op deze wijze hebben ze recht op aanvangsbegeleiding tijdens hun tijdelijke aanstelling en krijgt de eerste evaluator nog de kans om het personeelslid te beoordelen.

Deze maatregel geldt voor elk personeelslid dat in de toekomst opnieuw in dienst komt op basis van de prestaties die hij heeft geleverd voor 30 juni 2019, voorover het gaat om een minimum van 580 dagen en een maximum van 719 dagen dienstanciënniteit en minstens twee schooljaren prestaties.

Hoofdstuk 4 – Wijziging van het decreet van 5 april 1995 tot oprichting van onderhandelingscomités in het vrij gesubsidieerd onderwijs

Artikel 29

Het protocol van cao XI (punt 3.3.3) bepaalt dat de maatregelen tot versnellen van het recht op TADD worden gemonitord op niveau van de onderwijsinstelling en in het basis- en secundair onderwijs desgevallend op het niveau van de scholengemeenschap.

Om deze monitoring mogelijk te maken moet de inrichtende macht de nodige informatie verstrekken aan het bevoegde lokale comité. De inrichtende macht verstrekt daartoe jaarlijks per onderwijsinstelling de volgende inlichtingen aan het bevoegde lokaal comité bezorgen:

- het aantal tijdelijke personeelsleden dat aangesteld is voor bepaalde duur en die binnen de daartoe voorziene termijn het recht op TADD verwerven na een positieve beoordeling of dat geen beoordeling heeft gekregen;
- het aantal tijdelijke personeelsleden dat aangesteld is voor bepaalde duur en dat een verslag met werkpunten krijgt (en dus een extra termijn van 200 dagen effectieve prestaties moet leveren om het recht op TADD alsnog te verwerven), met binnen deze laatste groep een opsplitsing van diegenen die daarna een nieuwe aanstelling bekomen en van diegenen die daarna geen nieuwe aanstelling bekomen.

Hoofdstuk 5 - Wijzigingen van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997

Artikel 30

Net als over andere aspecten van haar personeelsbeleid, maakt de scholengemeenschap ook afspraken over aanvangsbegeleiding voor de tijdelijke personeelsleden aangesteld voor bepaalde duur.

Artikel 31 en 32

Het protocol van cao XI (punt 3.3.3) bepaalt dat de maatregelen tot versnellen van het recht op TADD worden gemonitord op niveau van de onderwijsinstelling en in het basis- en secundair onderwijs desgevallend op het niveau van de scholengemeenschap.

Om deze monitoring op het niveau van de scholengemeenschap mogelijk te maken moet de scholengemeenschap de nodige informatie verstrekken aan het bevoegde lokale comité. De scholengemeenschap verstrekt daartoe jaarlijks de volgende inlichtingen aan het bevoegde lokaal comité bezorgen:

- het aantal tijdelijke personeelsleden dat aangesteld is voor bepaalde duur en die binnen de daartoe voorziene termijn het recht op TADD verwerven na een positieve beoordeling of dat geen beoordeling heeft gekregen;
- het aantal tijdelijke personeelsleden dat aangesteld is voor bepaalde duur en dat een verslag met werkpunten krijgt (en dus een extra termijn van 200 dagen effectieve prestaties moet leveren om het recht op TADD alsnog te verwerven), met binnen deze laatste groep een opsplitsing van diegenen die daarna een nieuwe aanstelling bekomen en van diegenen die daarna geen nieuwe aanstelling bekomen.

Artikel 33 tot en met 35

Vanaf 1 september 2019 ontvangt een basisschool middelen voor beleidsondersteuning, aanvangsbegeleiding en professionalisering. Deze middelen worden eenmalig verdeeld over het gewoon en buitengewoon basisonderwijs op basis van het aandeel van de gefinancierde en gesubsidieerde personeelsleden in elk niveau (uitgedrukt in budgettaire voltijdse equivalenten gaat dit om respectievelijk 86% en 14% BFT's).

Aldus worden tijdens het schooljaar 2019-2020 7766 lestijden verdeeld over de scholen voor gewoon basisonderwijs en 1156 lestijden over de scholen voor buitengewoon basisonderwijs. De lestijden zullen over de schooljaren heen evolueren pro rata de leerlingevoluntie in het gewoon en buitengewoon basisonderwijs. Elke school heeft recht op het aantal lestijden pro rata zijn aandeel in het totale aantal lestijden in het gewoon basisonderwijs, respectievelijk buitengewoon basisonderwijs.

Onder totale aantal lestijden wordt in het gewoon basisonderwijs begrepen:

- 1° lestijden volgens de schalen;
- 2° SES-lestijden;
- 3° additionele lestijden volgens de schalen gebaseerd op de leerling-leerkracht ratio;
- 4° aanvullende lestijden godsdienst, niet-confessionele zedenleer en cultuurbeschouwing

In het buitengewoon basisonderwijs wordt onder het totale aantal lestijden begrepen:

- 1° lestijden volgens de schalen;
- 2° aanvullende lestijden voor het voeren van een gelijkkansenbeleid in het buitengewoon basisonderwijs;
- 3° aanvullende lestijden godsdienst, niet-confessionele zedenleer en cultuurbeschouwing.

De lestijden worden toegekend onder de vorm van aanvullende lestijden voor beleidsondersteuning, aanvangsbegeleiding en professionalisering. Deze lestijden zijn m.a.w. gekleurd voor beleidsondersteuning, aanvangsbegeleiding en professionalisering.

De lestijden kunnen omgezet worden in punten voor het beleids- en ondersteund personeel en uren paramedisch, medisch, sociaal, psychologisch en orthopedagogisch personeel. Ook na de omzetting blijven het gekleurde middelen.

De decreten rechtspositie voor de personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs en het gesubsidieerd onderwijs zijn volledig van toepassing op de personeelsleden die met deze middelen worden aangesteld. De betrekkingen kunnen dus vacant worden verklaard en het schoolbestuur kan een personeelslid hierin vast benoemen, affecteren of muteren.

Hoofdstuk 6 - Wijzigingen van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs

Artikel 36

Vanaf 1 september 2019 worden er voor de aanvangsbegeleiding van startende leerkrachten en andere personeelsleden in de centra voor volwassenenonderwijs jaarlijks middelen voorzien. Die middelen worden onder de vorm van aanvullende leraarsuren aan de centra toegekend. Om de centra toe te laten ook aanvangsbegeleiding te organiseren voor het ondersteunend personeel, kunnen deze aanvullende leraarsuren omgezet worden in punten.

De centra kunnen er voor kiezen deze middelen aan te wenden op het niveau van hun centrum of samen met een of meer andere centra een samenwerkingsverband te vormen en de middelen binnen dat samenwerkingsniveau te bundelen. Dit samenwerkingsverband maakt afspraken over de inzet van deze middelen, met dien verstande dat ook bij dergelijke samenwerking de middelen moeten worden aangewend voor de ondersteuning van aanvangsbegeleiding van de in dit decreet beoogde doelgroepen.

De decreten rechtspositie voor de personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs en het gesubsidieerd onderwijs zijn volledig van toepassing op de personeelsleden die met deze middelen worden aangesteld. De betrekkingen kunnen dus vacant worden verklaard en het centrumbestuur kan een personeelslid hierin vast benoemen, affecteren of muteren.

Hoofdstuk 7 - Wijzigingen van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs

Artikel 37

Aanvangsbegeleiding vormt een onderdeel van het professionaliseringsplan van de school. Daartoe zorgt een inrichtende macht er voor dat zijn instelling of instellingen een professionaliseringsplan opstellen met inbegrip van een luik aanvangsbegeleiding, dat in de plaats komt van het huidige nascholingsplan.

Hoofdstuk 8 - Wijzigingen van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010

Artikel 38 tot en met 42

Vanaf 1 september 2019 ontvangt een secundaire school middelen voor aanvangsbegeleiding. Deze middelen worden eenmalig verdeeld over het gewoon voltijds secundair onderwijs, het buitengewoon secundair onderwijs en het deeltijds beroepssecundair onderwijs op basis van het aandeel van de gefinancierde en gesubsidieerde personeelsleden in elk niveau (uitgedrukt in budgettaire voltijdse equivalenten gaat dit om respectievelijk 86%, 12% en 2% BFT's).

Aldus worden tijdens het schooljaar 2019-2020 3086 uren-leraar verdeeld over de scholen voor gewoon secundair onderwijs, 491 uren-leraar over de scholen voor buitengewoon secundair onderwijs en 72 uren-leraar over de centra voor deeltijds beroepssecundair onderwijs.

Deze middelen zullen over de schooljaren heen evolueren pro rata de leerlingenevolutie in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs. Elke school of elk centrum heeft recht op het aantal uren-leraar of uren-leraar pro rata zijn aandeel in het totale aantal uren-leraar in het gewoon secundair onderwijs, respectievelijk het totale aantal uren-leraar in het buitengewoon secundair onderwijs.

De uren-leraar en lesuren zijn bestemd voor aanvangsbegeleiding in wervingsambten van het bestuurs- en onderwijzend personeel, maar kunnen ook omgezet worden in punten voor het ondersteund personeel en uren paramedisch, medisch, sociaal, psychologisch en orthopedagogisch personeel.

De decreten rechtspositie voor de personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs en het gesubsidieerd onderwijs zijn volledig van toepassing op de personeelsleden die met deze middelen worden aangesteld. De betrekkingen kunnen dus vacant worden verklaard en het schoolbestuur kan een personeelslid hierin vast benoemen, affecteren of muteren.

Artikel 43

Net als over andere aspecten van haar personeelsbeleid, maakt de scholengemeenschap ook afspraken over aanvangsbegeleiding voor de tijdelijke personeelsleden aangesteld voor bepaalde duur.

Artikel 44 en 45

Het protocol van cao XI (punt 3.3.3) bepaalt dat de maatregelen tot versnellen van het recht op TADD worden gemonitord op niveau van de onderwijsinstelling en in het basis- en secundair onderwijs desgevallend op het niveau van de scholengemeenschap.

Om deze monitoring op het niveau van de scholengemeenschap mogelijk te maken moet de scholengemeenschap de nodige informatie verstrekken aan het bevoegde lokale comité. De scholengemeenschap verstrekt daartoe jaarlijks de volgende inlichtingen aan het bevoegde lokaal comité bezorgen:

- het aantal tijdelijke personeelsleden dat aangesteld is voor bepaalde duur en die binnen de daartoe voorziene termijn het recht op TADD verwerven na een positieve beoordeling;
- het aantal tijdelijke personeelsleden dat aangesteld is voor bepaalde duur en dat een verslag met werkpunten krijgt (en dus een extra termijn van 200 dagen effectieve prestaties moet leveren om het recht op TADD alsnog te verwerven), met binnen deze laatste groep een opsplitsing van diegenen die daarna een nieuwe aanstelling bekomen en van diegenen die daarna geen nieuwe aanstelling bekomen.

Artikel 46

Bij de aanwending van de omkadering in een school wordt aanvangsbegeleiding als een van de mogelijkheden toegevoegd.

Hoofdstuk 9 - Wijzigingen van het decreet van 9 maart 2018 betreffende het deeltijds kunstonderwijs

Artikel 47

Vanaf 1 september 2019 ontvangt een academie in het deeltijds kunstonderwijs middelen voor aanvangsbegeleiding.

Er worden, voor het schooljaar 2019-2020, 326 lestijden verdeeld over de academies. De lestijden evolueren over de schooljaren heen mee pro rata de leerlingevolucie in het deeltijds kunstonderwijs.

Elke academie heeft recht op het aantal lestijden pro rata zijn aandeel in het totale aantal lestijden in het deeltijds kunstonderwijs.

De lestijden worden toegekend onder de vorm van aanvullende lestijden voor aanvangsbegeleiding en kunnen aangewend worden in wervingsambten van het bestuurs- en onderwijzend personeel. Deze lestijden zijn m.a.w. gekleurd voor aanvangsbegeleiding.

De lestijden kunnen omgezet worden in administratieve omkaderingseenheden. Ook na de omzetting blijven het gekleurde middelen.

De academies kunnen er voor kiezen deze middelen aan te wenden op het niveau van hun academie of samen met een of meer andere academies een samenwerkingsverband te vormen en de middelen binnen dat samenwerkingsniveau te bundelen. Dit samenwerkingsverband maakt afspraken over de inzet van deze middelen, met dien verstande dat ook bij dergelijke samenwerking de middelen moeten worden aangewend voor de ondersteuning van aanvangsbegeleiding van de in dit decreet beoogde doelgroepen.

De decreten rechtspositie voor de personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs en het gesubsidieerd onderwijs zijn volledig van toepassing op de personeelsleden die met deze middelen worden aangesteld. De betrekkingen kunnen dus vacant worden verklaard en de inrichtende macht kan een personeelslid hierin vast benoemen, affecteren of muteren.

Hoofdstuk 10 - Wijzigingen van het decreet van 27 april 2018 betreffende de leerlingenbegeleiding in het basisonderwijs, het secundair onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding

Artikel 48 en 49

Vanaf 1 september 2019 ontvangt centrum voor leerlingenbegeleiding middelen voor aanvangsbegeleiding.

Er worden 4,6 organieke omkaderingsgewichten verdeeld over de centra voor leerlingenbegeleiding.

Elk centrum heeft recht op het aantal omkaderingsgewichten pro rata de reële omkadering van het centrum ten opzichte van de totaliteit van de reële omkadering van alle centra.

De omkaderingsgewichten zijn bestemd voor aanvangsbegeleiding en kunnen aangewend worden in wervingsambten van het technisch personeel of van het ondersteunend personeel.

Een centrum kan de middelen zelf aanwenden, maar kan er ook voor kiezen de middelen aan te wenden in het kader van een samenwerking met andere centra door de middelen over te dragen naar een samenwerkingsverband.

Dat samenwerkingsverband kan volgende vormen aannemen:

- een al dan niet netoverstijgend samenwerkingsverband van centra;
- een permanente ondersteuningscel;
- een netoverstijgend samenwerkingsverband van de permanente ondersteuningscellen;
- een netoverstijgende regionale ondersteuningscel.

Bij dergelijke overdracht blijft evenwel de verplichting bestaan om de middelen aan te wenden voor aanvangsbegeleiding ten gunste van de betrokken centra en de beoogde doelgroepen.

De decreten rechtspositie voor de personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs en het gesubsidieerd onderwijs zijn volledig van toepassing op de personeelsleden die met deze middelen worden aangesteld. De betrekkingen kunnen dus vacant worden verklaard en het centrubestuur kan een personeelslid hierin vast benoemen, affecteren of muteren.

Hoofdstuk 11 - Wijzigingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 28 oktober 2016 betreffende codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs, bekrachtigd bij het decreet van 23 december 2016

Artikel 50

Dit artikel voegt een nieuw "hoofdstuk 8. Aanvangsbegeleiding" toe aan het derde deel van de codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs van 28

oktober 2016, waarin de regelgeving omtrent internaten en tehuizen gebundeld werd.

Artikel 51

De middelen aanvangsbegeleiding zijn bedoeld voor meerdere categorieën voorzieningen/instellingen voor (semi)residentiële opvang van leerlingen. Voor de leesbaarheid en de praktische toepassing wordt een nieuw begrip geïntroduceerd (enkel voor dit hoofdstuk), de "instelling".

Worden als instelling beschouwd: schoolinternaten (138), tehuizen (schoolinternaten op het moment dat ze op niet-schooldagen geopend zijn) (6), internaten buitengewoon Onderwijs (MPIGO/IBSOG/AIBOGO) (19), Internaten met permanente openstelling (IPO) (8) en semi-internaten (10).

Op één locatie kunnen er meerdere 'instellingen' zijn (bv. een semi-internaat, een MPIGO en een IPO). Voor het bepalen van de toekenning van de uren voor aanvangsbegeleiding worden dit als "3" instellingen beschouwd, er zijn immers drie 'korpsen' personeel, die allen recht hebben op aanvangsbegeleiding.

Artikel 52

Dit artikel geeft de berekening van het aantal uren per instelling weer. Het totaal aantal beschikbare uren (104) wordt gedeeld door het totaal aantal uren van alle instellingen samen en vermenigvuldigd door het aantal uren toegekend aan de instelling. De betrokken instelling verwerft zo een deel van de 104 uur, evenredig met het eigen aandeel van de totale omkadering.

In sommige categorieën instellingen worden er geen uren maar ambten toegekend. Zo worden in gesubsidieerde schoolinternaten ambten (2 of 2,5) studiemeester-opvoeder toegekend en worden in semi-internaten van het gemeenschapsonderwijs ambten administratief personeel, onderhoudspersoneel, orthopedagoog, pedagoog of psycholoog, logopedist, kinesist, ergotherapeut, opvoeder, verzorgend personeel en hoofdopvoeder toegekend. Voor deze berekening worden deze ambten omgezet in uren.

In het 'totaal aantal toegekende uren' worden ook de uren slapende vaak gevat.

De instellingen kunnen er voor kiezen deze middelen aan te wenden op het niveau van hun instelling of samen met een of meer andere instellingen een samenwerkingsverband te vormen en de middelen binnen dat samenwerkingsniveau te bundelen. Dit samenwerkingsverband maakt afspraken over de inzet van deze middelen, met dien verstande dat ook bij dergelijke samenwerking de middelen moeten worden aangewend voor de ondersteuning van aanvangsbegeleiding van de in dit decreet beoogde doelgroepen.

Artikel 53

Dit artikel geeft de aanwending van de toegekende uren weer. Deze is afhankelijk van het 'soort' instelling waar deze uren aan toegekend worden. De uren aanvangsbegeleiding kunnen in de instelling aangewend worden zoals dat voor die categorie instelling gebruikelijk is voor de inrichtingen van betrekkingen in een wervingsambt (bv. in een MPIGO kan er naast een studiemeester-opvoeder ook een paramedicus mee aangeworven worden).

De decreten rechtspositie voor de personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs en het gesubsidieerd onderwijs zijn volledig van toepassing op de personeelsleden die met deze middelen worden aangesteld. De betrekkingen kunnen dus vacant worden verklaard en de inrichtende macht kan een personeelslid hierin vast benoemen, affecteren of muteren.

Hoofdstuk 12 - Inwerkingtreding

Artikel 54

De maatregelen vervat in dit decreet treden conform het protocol van cao XI in werking op 1 september 2019.

Artikel 3, artikel 6, 5°, artikel 7, 5°, artikel 17, artikel 20, 5° en artikel 21, 5° treden in werking op 1 juni 2020 zodat de personeelsleden die het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur op 1 september 2020 verwerven via de overgangsregeling opgenomen in artikel 14, 15, 27 en 28, ook nog op basis van de huidige bepalingen gebruik kunnen maken van de maatregel.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Geert BOURGEOIS

De Vlaamse minister van Onderwijs,

Hilde CREVITS