



Koningsstraat 203
1210 Brussel

WERKDRUK EN PLANLAST

Wie vertrouwd is met het onderwijs, weet dat het onderwijspersoneel een veeleisende opdracht heeft. De werkdruk vergroot nog als gevolg van de toenemende verwachtingen en de eisen die vanuit diverse hoeken van de samenleving op het onderwijs afkomen. Stress in het onderwijs als gevolg van de werkdruk is een realiteit. In CAO VI zijn maatregelen tot vermindering van de werkdruk en de planlast in het vooruitzicht gesteld. Concrete resultaten zijn niet onmiddellijk zichtbaar. Het COV heeft het debat hierover voluit gevoerd. Veel leden hebben actief meegewerkt. Deze nota is het resultaat van de besprekingen met leden, militanten en bestuursleden. Het COV heeft ook concrete maatregelen voorgesteld om de planlast en de werkdruk te verminderen.

Januari 2002

WERKDRUK EN PLANLAST IN CAO VI

De tekst van CAO VI over de verlaging van planlast en werkdruk in het basisonderwijs luidt als volgt:

Planlast - Werkdruk

Samen met de vakbonden zal de overheid een protocol afsluiten met de inrichtende machten en de koepels, waarin afspraken worden vastgelegd over niet-lesgebonden opdrachten die aan scholen en leerkrachten van het basisonderwijs kunnen opgelegd worden door:

?de overheid,

?de administratie,

?de inspectie,

?de koepels,

?de begeleidingsdiensten,

?de schoolbesturen en directies,

?de scholengroepen van het Gemeenschapsonderwijs.

De eerste resultaten van dit overleg moeten zichtbaar zijn op 01-09-2001.

....

Onderwijzer lager onderwijs

Met ingang van 01-09-2001 wordt de maximumprestatie van de onderwijzer in het lager onderwijs vastgesteld op 27 uur. Elke school zal zich o.m. door planlastvermindering of klasdoorbrekend werken, dermate moeten organiseren dat dit maximum gerespecteerd wordt.

In de CAO wordt verder geen definitie van de begrippen 'planlast' en 'werkdruk' gegeven, noch wordt gestipuleerd op welke wijze deze begrippen zich tot elkaar verhouden. Zo is het onduidelijk hoe planlastvermindering een onderwijzer een bijkomende lestijd klasvrij kan maken. Vooraleer de discussie over vermindering van werkdruk of planlast aan te vatten, is het noodzakelijk duidelijke definities op te stellen.

WERKDRUK

Planlast en werkdruk worden nogal eens in één adem genoemd. Nochtans zijn het onderscheiden begrippen.

Werkdruk is het geheel van hoge taakeisen en verwachtingen vanuit de arbeidssituatie die aan het personeel expliciet of impliciet opgelegd worden en waaraan het personeel zich minder of niet meer in staat acht te kunnen voldoen. Hoge werkdruk gecombineerd met andere factoren kan leiden tot werkstress. De studie van de Stichting Technologie Vlaanderen, "*Werkdruk en arbeidsorganisatie in het onderwijs*" (september 1998), verschaftte nieuwe inzichten over de oorzaken van stress op school en hoe hieraan verholpen kan worden.

Planlast wordt door veel personeelsleden aangewezen als een belangrijke oorzaak van werkdruk. Het is noodzakelijk dat begrip duidelijk te bepalen en af te lijnen tegenover andere oorzaken van werkdruk. De planlast verwijst naar het maken van plannen, naar administratieve formaliteiten, kortom: naar de bekende "papierberg". Planlast wordt gegenereerd door de hoeveelheid van documenten, formulieren, bewijsstukken en administratieve procedures die gevraagd wordt aan het bestuurs- en onderwijzend personeel, het paramedisch personeel én aan de school. De planlast betreft zowel de schooladministratie, de schoolorganisatie als de pedagogisch-didactische administratie. Een vermindering van de planlast moet de personeelsleden meer ruimte geven voor de pedagogische en therapeutische kerntaak.

OORZAKEN VAN VERHOOGDE WERKDruk

De overbevraging van de school en de leerkrachten reikt verder dan alleen de papierberg. Hoge werkdruk wordt door een samenspel van factoren veroorzaakt. Planlast is één element in dit geheel. Uit een enquête bij COV-leden kunnen een aantal oorzaken van hoge werkdruk afgeleid worden:

- ?verzwaring van de opdracht (groeiende eisen van ouders en maatschappij en schoolbestuur; planlast),
- ?gebrek aan omkadering en infrastructuur van de school,
- ?falend personeelsbeleid,
- ?onvoldoende inspraak,
- ?onvoldoende teamwerk.

VERZWARING VAN DE OPDRACHT

â Toenemende bevraging door ouders en maatschappij

De personeelsleden worden geconfronteerd met een toenemende bevraging van de school. De school lijkt steeds meer te moeten instaan voor de oplossing van een aantal maatschappelijke problemen. Ouders en maatschappij schuiven graag problemen door naar de school, waarvoor zij elders terecht zouden moeten kunnen.

De toenemende druk op de school leidt ertoe dat de prestatieregeling van het personeel niet gerespecteerd wordt. Personeelsleden worden geregeld belast met opdrachten die de maximumgrenzen overschrijden. Zij krijgen taken toegewezen die niet tot de opdracht van een leerkracht basisonderwijs behoren en niet opgelegd mogen worden. De concurrentie tussen verschillende scholen is één van de oorzaken hiervan.

Alhoewel de volgende opdrachten niet kunnen opgelegd worden aan personeelsleden, komen ze nog vrij frequent voor:

- ?acties om financiële middelen bij elkaar te krijgen,
- ?busbegeleiding,
- ?huisbezoeken,
- ?middagtoezicht,

?opknappkarweien in vakantieperiodes,
?voor- en naschools toezicht.

Oudercontacten en personeelsvergaderingen vallen buiten het maximum van 26 klokuren en kunnen georganiseerd worden buiten de periode van normale aanwezigheid van de leerlingen. Op het personeel kan, binnen zekere perken, ook een beroep gedaan worden voor andere opdrachten, zoals een schoolfeest of vergaderingen en andere activiteiten van schoolse en opvoedende aard die het schoolbestuur organiseert. In het katholiek onderwijs wordt dit geregeld door het algemeen reglement van het personeel van het katholiek gewoon en buitengewoon kleuter-, lager en secundair onderwijs. De druk op de personeelsleden om bovenop de minima vastgelegd in deze reglementen mee te werken aan allerlei initiatieven (van schoolfeest tot eefteest) is groot.

Sommige activiteiten veroorzaken bijkomende werkdruk door een te hoge frequentie, een te lange duur of de eruit voortvloeiende bijkomende opdrachten.

Bijvoorbeeld:

?personeelsvergaderingen: duur en frequentie;

?naschoolse activiteiten, een teveel aan vergaderingen en overlegmomenten;

?actief deelnemen aan werkgroepen, verslagen maken.

Veel opdrachten die voortvloeien uit de nascholing of conferenties, worden niet als relevant beschouwd. De personeelsleden ervaren die dan als een verhoging van de werkdruk:

?vanuit de begeleiding worden veel opdrachten gegeven, maar men ondervindt te weinig ondersteuning;

?voortaken voor studiedagen... die niet gebruikt worden;

?nascholing volgen genereert werkdruk voor de collega's die de leerlingen overnemen;

?nascholingsessies buiten de werktijd die gepaard gaan met verre verplaatsingen.

Ook inhoudelijk neemt de druk op het personeel toe. Men heeft het moeilijk om de snel opeenvolgende pedagogische vernieuwingen te verwerken en toe te passen in de klaspraktijk. Het hoog tempo van invoering van vernieuwingen heeft tot gevolg dat ze niet de kans krijgen om echt wortel te schieten. De snelle opeenvolging van nieuwe leerplannen is oorzaak van onrust en onzekerheid bij het personeel.

θ Druk vanwege de ouders

Ouders zijn veeleisend geworden tegenover de school. Van de school wordt meer dan goed onderwijs verwacht. De meeste ouders stellen zich kritisch op tegenover de school. Het respect voor de professionaliteit van de leerkrachten is niet steeds even sterk aanwezig. De ouders wensen inspraak te hebben in het reilen en zeilen van de school. Veelal plaatsen zij het particulier belang van hun kinderen op de voorgrond. In dergelijke gevallen komt het voor dat zij zich hierbij niet aan afspraken houden, het schoolreglement niet naleven, zich op elk ogenblik van de dag aanmelden bij de leerkracht. In een aantal gevallen wordt de mogelijkheid om het kind op gelijk welk ogenblik van school te kunnen veranderen, als drukkingsmiddel gebruikt.

Zowat alle schoolteams stellen vast dat de druk die door een groter wordend aantal ouders op de school wordt uitgeoefend, te groot wordt en behoorlijk functioneren belemmert.

â **Werkdruk door planlast**

θ **Schoolorganisatie – schooladministratie**

Voorals directeurs en administratief medewerkers ondergaan deze vorm van planlast. Naast de vloed aan in te vullen documenten (als er eentje afgeschafte wordt, komt er wel weer een ander in de plaats) worden als belastend ervaren:

- ?de dubbele opvraging van verschillende gegevens, zowel door het departement Onderwijs als door andere instanties;
- ?de snelle evolutie van de regelgeving, met daaraan gekoppeld nieuwe administratieve verplichtingen;
- ?de administratieve lasten verbonden aan de schooldoorlichting.

Doordat veel schoolbesturen hun taken afwentelen op de directeur en de eigen administratieve verplichtingen doen uitvoeren door de directeur en de administratief medewerker, verhogen werkdruk en planlast. Zo veroorzaakt de werking van de Digo (Dienst Investerings Gesubsidieerd Onderwijs) veel extra last in scholen met een bouwdoosier. De te trage toekenning van de middelen is daarvan de grote oorzaak.

θ **Pedagogisch-didactische planlast**

De pedagogisch-didactische planlast komt voornamelijk ten laste van de leerkrachten. De leerkracht heeft te weinig tijd om nog echt les te geven. Bij de schoolbesturen en de begeleiding heerst er in toenemende mate een gebrek aan vertrouwen in de professionaliteit van de leerkracht. Steeds meer worden de meest diverse schriftelijke bewijsstukken gevraagd inzake het pedagogisch functioneren van de leerkracht. Alles en nog wat moet op papier staan! Zonder het belang van planmatig werken te ontkennen, vragen velen zich af of papieren belangrijker zijn dan kinderen. Mag er nog ruimte zijn voor 'intuïtief' leraarschap?

θ **Planlast vanuit de regelgeving**

Door de evolutie van de regelgeving van de overheid is in de voorbije jaren de pedagogische planlast sterk toegenomen. Deze almaar toenemende vereisten, samen met eisen vanuit diverse andere instanties, veroorzaken een onredelijke pedagogisch-didactische planlast voor de directeur en de leerkrachten. Elk element op zich kan nuttig of noodzakelijk zijn. Het geheel is onhoudbaar geworden.

Het decreet Basisonderwijs voorziet in tijdelijke en voorwaardelijke projecten. Het toekennen van middelen mag niet gekoppeld worden aan voorafgaande aanwendingsplannen, waarbij geen zekerheid van uiteindelijke toewijzing is.

Bovendien verplicht het decreet Basisonderwijs tot het opmaken van een schoolreglement, een schoolwerkplan, een handelingsplan, functiebeschrijvingen,... Met de geringe pedagogische bestaffing van een basisschool is dat voor de directeur en het schoolteam een hele klus om te klaren! Ook de recente wet op het welzijn zorgt voor bijkomende planlast.

θ Planlast vanwege de begeleiding

Het decreet betreffende de inspectie en begeleiding van 17 juni 1991 voorzag in een duidelijke taakafbakening tussen deze twee diensten. De begeleiding kon zich maar langzaam losmaken uit een controlecultuur. De ondersteuning van de scholen door de begeleiding wordt nog te veel als dirigerend en te weinig als vraaggerichte begeleiding ervaren. De planlast vanuit de begeleiding heeft als grondoorzaak een nog onvoldoende geïmplementeerde begeleidingscultuur.

Veel opdrachten zijn tijdrovend en worden niet ervaren als ondersteuning van de schoolwerking, maar eerder als een bijkomende last. Bij de vraaggestuurde begeleiding ligt de verantwoordelijkheid bij het schoolteam. Dat bepaalt dan zelf de taken die zullen opgenomen worden.

Heel wat suggesties van de begeleiding worden door de directeur of het schoolbestuur als een dwingende richtlijn ervaren. Het personeel krijgt op deze wijze tal van opdrachten: voortaken van studiedagen, het invullen van observatiefiches, fiches opstellen en bijhouden voor overleg, enz. Veel van deze taken worden als tijdrovend en overbodig papierwerk ervaren.

θ Pedagogisch-didactische planlast in de klaspraktijk

Het behoort tot de essentie van de onderwijstaak dat met een zekere planmatigheid wordt te werk gegaan. Leerplannen, jaarplannen, lesvoorbereidingen, foutenanalyses, het systematisch opvolgen van de vorderingen van een leerling, het opvolgen van de evolutie van een leerling bij de taakleraar, enz. behoren alle tot die essentie. Plannen wordt een last als het niet meer in verhouding staat tot de opdracht van de leerkracht.

Wanneer schoolbesturen, directeurs, inspecteurs en begeleiders alles en nog wat “op papier willen hebben”, blijkt hieruit een gebrek aan vertrouwen in de professionaliteit van de leerkracht. Degelijk onderwijs vereist in de eerste plaats een klimaat van wederzijds vertrouwen. Wanneer men in onderling overleg tot haalbare afspraken komt over de wijze van planning van het pedagogisch-didactisch gebeuren in de school, zal die planning minder als een last ervaren worden.

Binnen de pedagogisch-didactische planlast onderscheiden we:

? De planning op lange termijn: jaar- en andere plannen

Het hoog tempo van de jaarthema's in het nascholingsplan, het frequent aanpassen van en de uitgebreidheid van het schoolwerkplan en het handelingsplan zijn ernstige bijkomende lasten.

? De planning op korte termijn: de lesvoorbereiding

Het uitgebreid invullen van de schoolagenda, met gedetailleerd noteren van de doelstellingen en de nummers van de eindtermen, wordt als een tijdrovend 'overschrijfwerk' ervaren, dat niet echt een functionele bijdrage levert tot het didactisch proces.

? De opvolging en de evaluatie van de leerlingen

Het is evident dat de vorderingen van de leerlingen opgevolgd worden. Het is niet normaal dat alles en nog wat tot in het kleinste detail op papier moet staan. Dit is een duidelijke miskennis van de professionaliteit van de leraar en geen blijk van vertrouwen. Voor een aantal aspecten van de opvolging moet er ruimte zijn voor

'intuïtief' leraarschap. Leerlingvolgsystemen zijn zinvol, maar moeten in hun toepassing sober gehouden worden.

Het is normaal dat er op belangrijke ogenblikken in het onderwijsleerproces een analyse gebeurt van de taken, opdrachten, toetsen die een leerling maakt. Het is niet normaal dat deze analyse te pas en te onpas opgelegd wordt, omdat dit nu eenmaal moet, zonder overweging wat de betekenis hiervan is in het leerproces van de leerlingen.

Op dezelfde wijze worden observatiefiches gehanteerd. Het zijn geen middelen meer om het onderwijsleerproces te sturen, maar hinderpalen ervan.

Aan beginnende leerkrachten worden bovendien dikwijls extra eisen gesteld inzake schriftelijke voorbereidingen, foutenanalyses, leerdoelen,...

θ Planlast vanuit de CLB's

De CLB's schuiven meer en meer taken door naar de klasleerkrachten. Die worden belast met het opnemen en corrigeren van de toetsen. In veel gevallen wordt nog slechts de interpretatie van de resultaten door de CLB's gemaakt.

θ Planlast vanuit de koepels

De koepels stellen modelleerplannen op die in overeenstemming zijn met de eisen van de eindtermen. Het tempo waarin door de koepels nieuwe leerplannen worden voorgesteld (opgelegd), wordt door veel personeelsleden als te hoog ervaren. Het invoeren van leerplannen stelt praktische problemen zoals de keuze van handboeken en materiaal die hieraan voldoen. Dit leidt tot onzekerheid en ook tot frustratie als blijkt dat de keuze niet de goede was.

Ook in het gemeentelijk onderwijs is de administratieve rompslomp de voorbije jaren sterk toegenomen.

θ Klasorganisatie

Sinds 'lerarenheugnis' staat een onderwijzer in voor het ophalen van allerlei financiële bijdragen van de leerlingen. Vroeger bleef het ophalen van geld meestal beperkt tot het 'schoolsparen'. Nu is dit uitgegroeid tot het ontvangen van geld voor tijdschriften, middageten, zwemmen en verplaatsing, schoolmelk, toneel, tombola voor het schoolfeest, allerlei bestellingen, enz.

â Werkdruk per ambt

Voor elke ambt in het basisonderwijs kunnen, zonder volledigheid te betrachten, een aantal specifieke oorzaken van werkdruk aangehaald worden.

θ De kleuteronderwijzer

Kleuteronderwijzers presteren meestal het maximum van 27 lestijden. Soms meer. Leerlingvrije momenten komen zelden voor. De noodzaak van overleg en teamwerk lijkt in het kleuteronderwijs nog onvoldoende bestaansrecht verworven te hebben.

Te grote klasgroepen is een constante klacht. Klasgroepen zouden maximum twintig kleuters mogen tellen.

In kleinere kleuterscholen worden bovendien verschillende leeftijdsgroepen samen in één klassengroep geplaatst. Het normenstelsel blijkt nog onvoldoende aangepast aan de werkelijke noden in het kleuteronderwijs.

Ongetwijfeld zorgen de aanvullende lestijden LO en het invoeren van het ambt van kinderverzorger voor enig soelaas.

Sommige collega's uit het kleuteronderwijs beklagen zich erover dat de kleuterschool nog te veel wordt gezien als een veredelde vorm van kinderopvang, eerder dan als een onderwijsvorm met eigen specifieke objectieven en werkvormen.

θ **De onderwijzer**

Naast de eigenlijke onderwijs- en opvoedingsopdracht komen steeds meer andere opdrachten op het onderwijs af. De lagere school heeft het moeilijk om zich hieraan te onttrekken. Vooral opdrachten voortvloeiend uit breed maatschappelijke problematieken, zoals milieu, drugs, pesten, enz., komen steeds frequenter voor. Vraag is of de school hierbij niet met meer selectiviteit moet tewerkgaan. Men durft op de onderwijzer ook een beroep te doen om op woensdag de leerlingen te begeleiden naar een sportactiviteit, een toneelvoorstelling of een film, en nog meer. De opstapeling van deze vele bijkomende opdrachten wekt ergernis.

θ **De leermeester LO**

De leermeester lichamelijke opvoeding voelt zich algemeen stiefmoederlijk behandeld: een minimum van gymlessen wordt voorzien, zodat men moet werken met grote leerlinggroepen. De opdracht van de leermeester LO is meestal verspreid over meer dan één school. In veel scholen is er bovendien een gebrek aan accommodatie voor de lessen lichamelijke opvoeding.

θ **De directeur**

De directeur is overbevraagd. Hij moet voor alles en nog wat optreden. Hij heeft te weinig tijd voor zijn eigenlijke opdracht: op pedagogisch en organisatorisch vlak de school leiden. De directeur moet in één persoon veel competenties verenigen. Hij is naast pedagoog en didacticus steeds meer econoom, mediabeheerder, bouwheer, architect, hoofd van de technische staf, preventieadviseur,... Hij moet manager spelen, zonder hiervoor enige opleiding genoten te hebben. Het loon wordt ervaren als niet in evenredigheid met de prestaties.

Hij moet dikwijls in de plaats van het schoolbestuur optreden. Het schoolbestuur neemt te weinig zijn verantwoordelijkheid op als werkgever. De directeur ondergaat hierdoor de druk van een verantwoordelijkheid die niet steeds de zijne is.

De directeur staat dikwijls onder druk van diverse groepen: personeel, ouders, schoolbestuur, lokale gemeenschap, begeleiding,...

θ **De administratief medewerker**

De administratief medewerker krijgt steeds meer verantwoordelijkheid voor de personeelsadministratie, de leerlingenadministratie en... de boekhouding. Deze groter wordende verantwoordelijkheid verhoogt de werkdruk.

De administratief medewerker fungeerde in het basisonderwijs in hoofdzaak in het ge-co-statuuut. CAO VI geeft perspectief op een statutair ambt. De statutaire onzekerheid blijft een element van stress en werkdruk.

De opdracht van de administratief medewerker is veelal versnipperd over 3 of 4 scholen. De opdrachten nemen steeds toe, de waardering voor het werk evolueert evenwel niet op evenredige wijze mee. De onderwaardering, het gevoel van 'meid voor alle werk' te zijn, zijn veel gehoorde klachten. De snel wijzigende schooladministratie gekoppeld aan onvoldoende opleiding en navorming zijn eveneens elementen van frustratie en werkdrukverhoging.

Het feit dat werkingsmiddelen (CAO V) voor aanwerving van administratief personeel niet voor dat doel gebruikt worden, wekt wrevel.

θ De leerkrachten en het paramedisch personeel BO

Meer nog dan in het gewoon onderwijs verplicht de specifieke situatie van het buitengewoon onderwijs de leerkrachten te fungeren als 'sociaal assistent', als opvangnet voor tal van problemen die de ouders en de lokale gemeenschap op hen afsturen. De prestatieregeling van de paramedici moet ook dringend bijgesteld worden.

De aanwezigheid van kinderen met een meervoudige handicap of van kinderen die eigenlijk op een ander type van BO zijn aangewezen, veroorzaakt in toenemende mate stress.

OMKADERING EN INFRASTRUCTUUR

Goede werkomstandigheden dragen bij tot het zich wel bevinden in de job. Omgekeerd zijn een gebrek aan middelen, omkadering, gebrekkige infrastructuur en slechte werkomstandigheden oorzaak van frustratie, werkdruk en stress.

Gebrek aan middelen en infrastructuur leidt tot bijkomende bevraging van het personeel. Dit gaat van het meewerken aan financiële acties tot het (helpen) uitvoeren van onderhouds- of herstelwerkzaamheden op school tijdens de vakantie.

Pedagogische vernieuwingen (hoekenwerk, contractwerk, ICT,...) mislukken door gebrekkige infrastructuur. Hoekenwerk, contractwerk, projectwerk, ICT vragen bovendien veel informatie en zoekwerk. Een mediatheek of degelijke bibliotheek ontbreekt meestal op school.

PERSONEELSBELEID

De wijze waarop de schooloverheid met de leerkrachten omgaat, is bepalend voor hun motivatie. Wanneer de directeur en het schoolbestuur er niet in slagen om de personeelsleden degelijk te ondersteunen, rekening te houden met hun standpunt, hen te motiveren, kortom een degelijk personeelsbeleid te voeren, zullen de personeelsleden meer werkdruk ervaren. De waardering van het schoolbestuur voor de opdracht van de directeur speelt in dezelfde mate een belangrijke rol.

Symptomen van een fout personeelsbeleid zijn o.a.:

- ?het niet naleven van reglementaire bepalingen (algemeen reglement & arbeidsreglement);
- ?een negatieve instelling van het schoolbestuur t.a.v. deeltijds werk;
- ?een gebrek aan aanmoediging, waardering;
- ?onderwaardering voor de opdracht van de directeur;
- ?onvoldoende vertrouwen in de professionaliteit van de leerkrachten;
- ?overdreven delegatie van opdrachten door de directeur.

INSPRAAKREGELING

Wanneer het schoolbestuur de wettelijk en decretaal vastgestelde inspraakregeling niet naleeft of louter formalistisch de overleg- of onderhandelingsprocedures afwerkt, zullen de personeelsleden zich steeds minder betrokken voelen bij hun opdracht in de school. Bepaalde facetten van de taakuitoefening worden dan sneller als bezwarend ervaren.

De inspraakregeling moet afdwingbaar worden gemaakt om schoolbesturen ertoe aan te zetten hun verplichtingen na te komen.

TEAMWERK

De onderwijsopdracht is meer dan individueel lesgeven voor een leerlingengroep. Een leerkracht moet geregeld overleg kunnen plegen met andere personeelsleden of met de directeur over problemen bij het lesgeven van elke dag. In scholen met een echte overlegcultuur wordt de dagelijkse schoolopdracht als teamwerk ervaren. Onderzoek heeft aangetoond dat in scholen waar teamgericht gewerkt wordt, de stress en de werkdruk aanzienlijk lager zijn. Tijdens de schooluren is er echter nog te weinig tijd en mogelijkheid voor overleg in team. In de regelgeving moeten daarom die mogelijkheden tot overleg ingebouwd worden.

DE WERKDRUK AANPAKKEN

De werkdruk dient op diverse domeinen aangepakt te worden.

EERSTE DOMEIN: DE VERZWARING VAN DE OPDRACHT

â Toenemende bevraging door ouders en maatschappij

Opvoeding en onderwijs staan niet in dienst van maatschappelijke veranderingen en uitdagingen. Cruciaal is dat opvoeding en onderwijs hun eigenheid bewaren. De school moet zich kunnen wijden aan haar fundamentele opdracht: de integrale en optimale ontplooiing van elke leerling, de maatschappelijke en culturele vorming in

verbondenheid met de hele samenleving en het bijbrengen van basisvaardigheden voor de latere beroepskeuze.

Scholen en leerkrachten worden overbevraagd. De verwachtingen, de eisen vanuit de ouders en de maatschappij tegenover de scholen stijgen. Het onderwijs wordt geacht voor een aantal maatschappelijke problemen een oplossing te bieden.

Dit vertaalt zich in concrete vragen die dagelijks aan de school gesteld worden en die resulteren in bijkomende opdrachten voor de leerkrachten.

Daarom is het belangrijk:

?dat leerkrachten en directeurs leren assertief te reageren op de eisen van de ouders;
?dat er een permanente uitwisseling van gegevens moet zijn tussen de ouders en het schoolteam op basis van wederzijds respect en met erkenning van de respectieve bevoegdheden;

?dat er waardering is vanwege ouders, politici,...

â Ruimte voor de hoofdopdracht vrijwaren

Van het basisonderwijs mag niet verwacht worden dat het alle maatschappelijke problemen kan opvangen. De school en de leerkrachten moeten eerst en vooral de nodige middelen en tijd krijgen om hun fundamentele opdracht naar behoren te vervullen.

De normenstelsels moeten dermate aangepast zijn, dat er effectief tijd en ruimte is voor de hoofdopdracht. Hiertoe moeten de nodige middelen en omkadering (hulpopvoedend personeel,...) beschikbaar zijn.

q Enkele bijkomende accenten

Inzake normering

?Geen voorwaardelijke financiering: uren gelijkekansenbeleid voor elke school;

?LO in elke school gegeven door een leermeester lichamelijke opvoeding; lestijden bewegingsopvoeding moeten buiten het pakket toegekend worden voor het kleuter- en het lager onderwijs;

?in het buitengewoon onderwijs: geen samenvoeging van leerlingen bij afwezigheid van een leerkracht;

?de uren paramedici dienen besteed te worden aan therapie in het buitengewoon onderwijs (geen vervangingen in een leerlingengroep);

?beperking van de opdracht voor alle leraren tot 24 uren (+ 2 uren lichamelijke opvoeding + 2 uren levensbeschouwelijke vakken);

?ICT-verantwoordelijke voor de basisschool: een basispakket voor elke school en bijkomende uren naargelang de schoolgrootte.

Inzake schoolopdracht

?Klasbezoeken moeten beperkt worden en bijdragen tot het verbeteren van de onderwijskwaliteit;

?overleg met de collega's binnen de uren en enkel als het nodig is;

?voldoende klasvrije uren voor overleg;

?sneller voorzien in een vervanging voor afwezige personeelsleden;

- ?beperken van de nevenactiviteiten en van de financiële verrichtingen zoals bijvoorbeeld melkgeld ophalen;
- ?de negatieve lijst bijstellen, zonder mogelijkheid van afwijking;
- ?een kwaliteitslabel voor handboeken en materiaal;
- ?goede afspraken rond keuze en gebruik van handboeken en materiaal;
- ?vraaggestuurd ondersteunen van de schoolteams.

â Planlast

De planlast betreft zowel de schooladministratie en de schoolorganisatie als de pedagogisch-didactische activiteiten. Een vermindering van de planlast moet de personeelsleden meer ruimte geven voor de pedagogische kerntaak.

q Schooladministratie en schoolorganisatie

Een vermindering van de planlast inzake schooladministratie en schoolorganisatie is in eerste instantie een opdracht voor het **departement Onderwijs**. Een vermindering kan gerealiseerd worden door:

- ?een verdere vereenvoudiging van de administratie,
- ?uniforme documenten,
- ?het vermijden van dubbele opvragingen van gegevens,
- ?het tijdig verstrekken van informatie over nieuwe regelgevingen,
- ?afschaffing van de voorwaardelijke subsidiëring van projecten.

Deze planlastvermindering situeert zich hoofdzakelijk op het niveau van de school. Maatregelen die de planlast van de directeur en de administratief medewerker verminderen, kunnen, maar dat is niet steeds het geval, een positief effect hebben op de planlast van de leerkrachten.

q Begeleiding en koepels

Ook de begeleiding en de koepels genereren planlast op het domein van de schooladministratie en de schoolorganisatie. Er wordt informatie opgevraagd die in de gegevensbank van het departement Onderwijs beschikbaar is. Deze zou niet meer aan de scholen mogen gevraagd worden.

In onze snel evoluerende wereld mag het onderwijs niet stilstaan. Onderwijsvernieuwingen dienen echter doordacht ingevoerd te worden. De invoering van nieuwe leerplannen wordt beter gespreid over een langere periode, zodat leerkrachten voldoende tijd krijgen om ze zich eigen te maken.

θ Doorlichting

De doorlichting brengt nogal wat planlast mee voor de school. Het opvragen van gegevens aan de scholen moet tot een minimum beperkt worden. Gegevens die op het departement Onderwijs beschikbaar zijn, moeten door de inspectie daar gevraagd worden. De doorlichting dient ook beperkt te worden en in functie te staan van kwaliteitsverbetering en een positieve beeldvorming.

θ Pedagogisch-didactische planlast

De oorzaken van de pedagogisch-didactische planlast zijn te vinden bij de directeur, het schoolbestuur en de begeleiding. Ook in het algemeen reglement van het katholiek onderwijs zijn richtlijnen vervat inzake planning van het school- en klasgebeuren. Een verbetering van deze regelgeving dringt zich op.

Het onderwijzersberoep vereist een planmatige aanpak. Degelijk plannen behoort tot de kernopdracht van elk leerkracht. Door een planmatige aanpak wordt de leerstof evenwichtig over het schooljaar verdeeld en worden de eindtermen bereikt op het einde van de lagere school. Wanneer echter plannen een overlast wordt, wanneer de planlast een oorzaak wordt van hogere werkdruk en stress, schiet deze zijn doel ver voorbij.

Plannen is geen doel op zich, maar moet het onderwijsleerproces efficiënt sturen. Niet de kwantiteit maar de kwaliteit van de planning moet primeren. Dit geldt in de eerste plaats voor de klasagenda en de instrumenten voor het opvolgen van de leerlingen (kindvolgsysteem, observatiefiches,...). Niet de omvang van de lesvoorbereidingen, noch hun aantal primeren, maar de kwaliteit en de efficiëntie.

Op het niveau van de school moet binnen het lokaal comité onderhandeld worden over een beperking van deze vorm van planlast.

Enkele mogelijkheden zijn:

?beperken van jaar- en andere plannen,

?beperkt schoolwerkplan: enkel hoofdlijnen die naargelang de noodzaak verder uitgewerkt worden.

TWEEDE DOMEIN: OMKADERING EN INFRASTRUCTUUR

Een betere omkadering en een aangepaste infrastructuur verhogen de motivatie van het personeel en verlagen de werkdruk. Uit een recente enquête bij COV-leden kwamen onderstaande bevindingen en suggesties naar voor. Voor de meeste ervan zal onderhandeld dienen te worden met de overheid. Het inwilligen van deze eisen zal ook een kostenplaatje met zich brengen. In hoeverre is er nog politieke wil om middelen voor het basisonderwijs vrij te maken?

q Algemeen

?Een volledig uitgeruste turnzaal,

?een moderne klasinrichting,

?gepaste computeraccommodatie,

?een bibliotheek,

?een speellokaal met opvoedende spelen,

?een klusjesman in de basisscholen: een basispakket voor elke kleuter-, lagere en basisschool en bijkomende uren naargelang de schoolgrootte.

q **Voor het kleuteronderwijs**

- ?Meer uren kinderverzorgster,
- ?voldoende klasvrije uren voor overleg,
- ?het beperken van de nevenactiviteiten: enkel de noodzakelijke. Onderwijs en opvoeding zijn de hoofdpdracht;
- ?het beperken van de klasgroepen tot maximum 20 kleuters.

q **Voor het lager onderwijs**

- ?Een ICT-verantwoordelijke voor elke school: een basispakket voor elke school en bijkomende uren naargelang de schoolgrootte,
- ?een taakklas voor elke school buiten het lestijdenpakket,
- ?het beperken van de nevenactiviteiten: enkel de hoogst noodzakelijke. Onderwijs en opvoeding zijn de hoofdpdracht,
- ?een studiemeester-opvoeder in de basisschool;
- ?het beperken van de klasgroepen tot maximum 20 leerlingen.

q **Voor de administratief medewerker**

- ?Eén volledige opdracht per school;
- ?vereenvoudiging van de administratie,
- ?uniforme documenten,
- ?een duidelijk omschreven taak,
- ?meer waardering van directeur en leraren,
- ?de diplomavereisten aanpassen (toekennen van een grotere vrijheid bij de aanwerving),
- ?meer uren administratieve omkadering. De middelen die voorzien worden voor administratieve omkadering, moeten er ook voor gebruikt worden.

q **Voor de directeur**

- ?Meer omkadering: een volwaardige directiesecretaris en adjunct-directeur,
- ?meer uren administratieve omkadering,
- ?het beperken van de papierwinkel.

q **Voor de leermeester LO**

- ?LO gegeven door bijzonder leermeesters (specifieke opleiding),
- ?2 uren LO buiten het lestijdenpakket,
- ?het beperken van vergaderingen en overlegmomenten voor leermeesters LO die in verschillende scholen werken.

q **Voor het buitengewoon onderwijs**

- ?Geen samenvoeging van leerlingen bij afwezigheid van een collega,
- ?een ambulante leerkracht per school in verhouding tot de schoolbezetting,
- ?meer ondersteuning vanuit de CLB en desgevallend van het revalidatiecentrum,
- ?de uren paramedici dienen besteed te worden aan therapie (geen vervangingen in de klas),

- ?minder paperassen,
- ?uitbreiding van de specifieke omkadering.

DERDE DOMEIN: HET PERSONEELSBELEID

De wijze waarop het personeelsbeleid gevoerd wordt, is bepalend voor de motivatie van de leerkrachten. De kern van een degelijk personeelsbeleid is de erkenning van ieders eigen verantwoordelijkheid en professionaliteit. Waardering is hierbij een hoeksteen. Een degelijk personeelsbeleid begint reeds met een goed onthaal en informatieverstrekking voor nieuwe leerkrachten. In dit personeelsbeleid wordt participatie hoog in het vaandel gevoerd.

Er moeten mogelijkheden geboden worden voor nascholing, er moet een passende begeleiding zijn bij de taakuitoefening en er moet rekening gehouden worden met persoonlijke, sociale en familiale omstandigheden bij beslissingen die het personeel rechtstreeks raken (regeling deeltijds werk,...).

q Enkele accenten

- ?De opdracht van de administratief medewerker moet gewaardeerd worden.
- ?Er moet vertrouwen zijn in de professionaliteit van de leerkrachten en de administratief medewerkers.
- ?De directeur moet opgeleid worden, zodat hij zijn hoofdopdracht, de pedagogische en administratieve organisatie van de school, naar behoren kan vervullen.
- ?Op (in aantal en duur beperkte) personeelsvergaderingen moeten prioriteiten vastgelegd worden.

VIERDE DOMEIN: DE INSPRAAKREGELING

De werking van de inspraakorganen moet gegarandeerd blijven. Respect voor de regelgeving is noodzakelijk. Inspraak moet werkelijk kunnen afgedwongen worden. Logge procedures moeten vermeden worden.

q Enkele accenten

- ?De COV-afgevaardigden moeten de mogelijkheid krijgen zich te engageren en ernstig werk te maken van deze inspraakmogelijkheid. Een sluitende bescherming van de personeelsvertegenwoordigers is daartoe een absolute voorwaarde.
- ?Het niet nakomen van bindende afspraken moet gesanctioneerd worden.
- ?Er moet een werkzame verhaalprocedure zijn bij het niet-respecteren van de regelgeving.