

1. Context

Het Bestuurscollege heeft op 16 september 2014 een nieuw beleid inzake praktijkassistenten goedgekeurd. De essentie van dit nieuwe beleid betrof enerzijds de mogelijke benoeming als ATP-onderwijsbegeleider en anderzijds de beperking van het aanstellingspercentage van praktijkassistenten tot 30%.

Er werden bij de introductie van dit nieuwe beleid ook overgangsmaatregelen voorzien, waardoor praktijkassistenten nog éénmaal en tot 1 oktober 2018 konden worden verlengd aan aanstellingspercentages hoger dan 30% . Deze overgangsmaatregel loopt af op 30 september 2018.

Intussen is duidelijk geworden dat er binnen de universiteit twee groepen van personeelsleden zijn waarvoor noch het statuut van praktijkassistent noch het statuut van onderwijsbegeleider de vlag is die de lading volledig dekt: het gaat enerzijds om personeelsleden die instaan voor het taalvaardigheidsonderwijs en anderzijds om personeelsleden die worden ingeschakeld in de lerarenopleiding. Er wordt voorgesteld om voor deze twee groepen een meer geschikte regeling te treffen, die beter aansluit op zowel de noden van het individuele personeelslid als die van de instelling/opleiding.

Het managementoverleg heeft geoordeeld om - flankerend - de overgangsmaatregel die normaal afloopt op 1 oktober 2018 voor beide groepen te verlengen tot de datum van de effectieve implementatie van de hieronder voorgestelde regeling. Dit om het nodige tijdsvenster te creëren.

Tenslotte dient nog een kanttekening te worden geplaatst bij een juist begrip van het concept “structurele opdracht”. In het concept “structureel” zijn twee dimensies te onderscheiden: enerzijds een tijdsdimensie (in de zin van “de instelling zal deze opdracht blijvend opnemen”), anderzijds een volumedimensie (in de zin van “ de instelling zal de opdracht opnemen, *maar in*

mindere of meerdere mate, afhankelijk van de concrete noden en behoeften van het moment”). Een ééndimensionale benadering is dus niet opportuun.

2. Taalverwervingsonderwijs: specifieke situatie

Identificatie groep

Er is binnen de faculteit Letteren en Wijsbegeerte evenwel een duidelijk aanwijsbare groep die moeilijk gevat wordt door bovengeschetste regeling uit 2014. Het betreft de personeelsleden die instaan voor het taalverwervingsonderwijs binnen taalopleidingen. Het gaat om 93 praktijkassistenten (26,75 FTE). We kunnen hen “taallectoren” noemen.

Dit taalverwervingsonderwijs of taalvaardigheidsonderwijs is te onderscheiden van taalkunde. Dit laatste is een meer academische en theoretische benadering van de taal en het onderwijs hiervan wordt verzorgd door ZAP-leden. Taalvaardigheidsonderwijs is iets anders en betreft het effectief aanleren van en vaardig worden in de taal en wordt doorgaans verzorgd door personeelsleden die ervaring hebben met taalleermethodes en functioneel gericht taalonderwijs. Dit taalvaardigheidsonderwijs is vervat in volwaardige opleidingsonderdelen.

Statuut en kenmerkende modaliteiten

De personeelsleden die instaan voor dit taalvaardigheidsonderwijs zijn vandaag tewerkgesteld in het statuut van praktijkassistent of ATP-onderwijsbegeleider. Maar geen van beide statuten dekt de lading of vat de essentie van de opdracht van deze groep:

➤ *Inhoudelijke argumenten:*

- de opdracht en dus het profiel van deze groep is verschillend van de opdracht van *ATP-onderwijsbegeleiders*, in die zin dat zij geen onderwijs begeleiden maar zelf onderwijs verstrekken, in volwaardige opleidingsonderdelen.

Het is niet zo dat zij (enkel) worden ingeschakeld om lesmateriaal voor te bereiden voor het ZAP-lid; zij geven de cursus en het lesmateriaal zelf vorm om dan ook zelf effectief die lessen te geven. Het is niet zo dat zij (enkel) oefensessies bij hoorcolleges over grammatica verzorgen; zij gaan net die grammatica verpakken in communicatief gerichte opdrachten.

- deze groep appelleert evenmin aan het in het reglement verankerde klassieke profiel van *praktijkassistenten*, in die zin dat zij geen praktijkervaring uit het beroeps- of werkveld binnen de academische muren binnenbrengen.

Zij zijn beslagen in hedendaagse en innovatieve didactische strategieën ten einde studenten op een zo effectief mogelijke manier vaardig te maken in een vreemde taal. Niet zelden betreft het native speakers.

➤ *M.b.t. invulling of modaliteiten statuut:*

- Het standaard fragmenteren in kleinere **percentages** van de opdracht inzake taalverwerving komt de opleiding niet ten goede. Dit legt een hypotheek op kwaliteit. Personeelsleden met een kleine tewerkstellingsgraad zijn moeilijker in te schakelen in de werking van de opleiding, want moeilijker om in te passen in de reeds complexe les- en examenroosters en teamvergaderingen. Bovendien kan van dergelijke personeelsleden niet hetzelfde engagement gevraagd worden als van personeelsleden met hogere tewerkstellingspercentages (aangezien zij de hoofdplicht elders zullen hebben en dus ook daar verplichtingen hebben). Het risico bestaat dat zij de facto minder beschikbaar zijn voor de studenten, dit terwijl zij binnen de opleiding een specifieke en dus unieke opdracht t.a.v. deze studenten hebben. Tenslotte is het ook maar de vraag of kleinere aanstellingspercentages het aantrekken van native speakers niet negatief beïnvloedt.

Daarom is een klein percentage tewerkstelling niet opportuun.

⇒ Personeelsleden die instaan voor het taalvaardigheidsonderwijs worden bij voorkeur tewerkgesteld aan hogere tewerkstellingspercentages (dan 30%). Afhankelijk van de concrete situaties moet een range van 10 tot 100% tewerkstelling mogelijk zijn.

Dit is niet mogelijk als *praktijkassistent*.

- De interesse van studenten in het aanleren van een vreemde taal is afhankelijk van de maatschappelijke context en dus fluctuerend in de tijd. Een vaste **benoeming** (zoals mogelijk gemaakt in 2014, als ATP-onderwijsbegeleider) is niet altijd opportuun. Vanuit het standpunt van de opleiding is er namelijk het risico op middellange termijn op terugvallende studentenaantallen (een concreet voorbeeld betreft “Spaanse Taal- en Letterkunde”: een terugval van ca. 130 in

2012 tot ca. 50 in 2017). Deze schommelingen (stijging of daling) zijn reëel en zijn niet voorspelbaar. De opleiding en de universiteit moet hierop adequaat en snel kunnen inspelen (om concurrentieel te zijn en om de nodige wijzigingen in het curriculumaanbod te kunnen doorvoeren).

⇒ Daarom is een vaste benoeming van personeelsleden die instaan voor het taalvaardigheidsonderwijs niet opportuun.

De noodzakelijke flexibiliteit is niet mogelijk in het geval van *ATP-onderwijsbegeleiders* aangezien bij een benoeming de beschikbare middelen gebetonneerd zijn.

- In algemene termen mag worden verwacht dat er binnen de instelling altijd nood zal zijn aan het verstrekken van taalvaardigheidsonderwijs (cf de eerste dimensie van het concept “structurele opdracht”, zoals in de inleiding beschreven). Zoals hierboven gezegd, vaak aan hogere percentages. Vanuit goed werkgeverschap is het noodzakelijk dat de UGent in gunstige arbeidsvoorwaarden voorziet voor deze (dus wisselende) personeelsgroep, in het bijzonder: een volwaardig pensioen, meer werkzekerheid en transparantie.

⇒ Het statuut van *praktijkassistent* is in die zin niet zo geschikt: het biedt geen werkzekerheid (moet telkens verlengd worden) en genereert geen ambtenarenpensioen (wel een pensioen volgens het privé-stelsel).

Voorstel

Omwille van bovenstaande argumenten is het nuttig om voor deze groep personeelsleden een vorm van tewerkstelling te voorzien in functie van zowel de noden van de organisatie als de behoeften van het individuele personeelslid, namelijk: hen tewerkstellen met een contract van onbepaalde duur (in het ATP-statuuut).

Een aanstelling met een contract van onbepaalde duur biedt een antwoord op alle hierboven vermelde elementen:

- Tewerkstellingspercentages tot 100% zijn mogelijk;
- een aanvullende pensioenverzekering;

- meer structurele verbondenheid met de UGent als werkgever en indien de tewerkstelling toch dient stopgezet te worden is er de garantie op een opzegtermijn of –vergoeding;
- deze tewerkstellingspercentages zijn contractueel vastgelegd;
- de specifieke opdracht en jobinhoud is anders dan die van een praktijkassistent of onderwijsbegeleider;
- het behoud van een zekere flexibiliteit die de werking van de opleiding niet hypothekeert bij in de toekomst wijzigende noden inzake taalvaardigheidsonderwijs.

Een dergelijk contract van onbepaalde duur zou dan enkel onder welbepaalde voorwaarden kunnen worden opgezegd: enkel bij een substantiële daling van het studentenaantal dat zich inschrijft voor de respectieve opleiding (en dus intekent op een specifieke taal). Het gaat hierbij om een substantiële daling in jaar x ten aanzien van het gemiddelde studentenaantal in een referentieperiode die de jaren $x-3$, $x-2$ en $x-1$ omvat. De opzegging of reductie van het tewerkstellingspercentage gaat pas het daaropvolgende academiejaar in (i.e. jaar $x+1$). Wat als een substantiële daling zal worden beschouwd, hangt uiteraard samen met hoe groot of hoe klein het absolute aantal studenten in een taalopleiding is. De faculteit dient hiertoe een gemotiveerde aanvraag te doen bij de commissie implacement. Alvorens tot een oordeel te komen, zal de commissie polsen of het betrokken personeelslid bij het UCT kan worden tewerkgesteld. In het geval de commissie de aanvraag van de faculteit goedkeurt, heeft het betrokken personeelslid recht op implacement, waarbij dit personeelslid (naast het recht op loopbaanbegeleiding) voorrang heeft om te kandideren voor vacant verklaarde ATP-functies (alsook ATP-functies bij het UCT). Daarnaast kan ook tot opzeg worden overgegaan bij dysfunctioneren van het personeelslid (meer bepaald in toepassing van het bepaalde m.b.t. evaluatie en evaluatieperiode in het ATP-reglement (zoals gewijzigd) of in toepassing van het tuchtreglement).

In het verlengde hiervan zouden we deze groep ook een eigen functienaam kunnen toekennen (bijv. “taallectoren”), zodat deze meer correspondeert met de eigenlijke functie-inhoud.

De wervingsprocedure voor een “taallector” kan slechts worden opgestart na overleg tussen de wervende vakgroep/faculteit en het UCT (met een beknopte schriftelijke neerslag van dit overleg).

Zowel de betrokken vakgroepvoorzitters als de betrokken “taallectoren” zijn vragende partij voor dit voorstel.

Het betreft een acute problematiek: aangezien de in inleiding beschreven overgangsmaatregel conform het AAP-reglement afloopt op 1 oktober 2018 en het POC in zijn vergadering van 8 maart niet meteen voorstander bleek om die te verlengen, is een beslissing over en uitvoering van dit voorstel dringend.

3. Praktijkassistenten in de lerarenopleiding: specifieke situatie

Identificatie groep

Behalve de “taallectoren” is er nog een tweede duidelijk aanwijsbare groep die moeilijk gevat wordt door de bovengeschetste algemene regeling uit 2014. Het betreft de personeelsleden die worden ingeschakeld in de lerarenopleiding. Het betreft doorgaans personeelsleden die aan kleinere percentages worden tewerkgesteld en die worden aangetrokken omwille van hun reële ervaring in het onderwijs (alwaar zijn hun hoofdberoep uitoefenen). Zij worden zowel betrokken in de meer algemene vakken binnen de lerarenopleiding als in de respectieve vakdidactieken. Deze personeelsleden zijn dus niet alleen tewerkgesteld aan de faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen, maar ook aan alle andere faculteiten. Het gaat om 64 praktijkassistenten (= 14,10 FTE). We kunnen hen “onderwijsdidactici” noemen.

Motivering: statuut en hervormde lerarenopleiding

Deze personeelsleden zijn vandaag tewerkgesteld in het statuut van praktijkassistent (of ATP-onderwijsbegeleider). Maar geen van beide statuten is echt geschikt.

- De interesse van de studenten in het volgen van een lerarenopleiding is afhankelijk van de maatschappelijke context en dus fluctuerend in de tijd. Ook de populariteit van de lerarenopleiding in een bepaalde opleiding/vakinhoud fluctueert in de tijd. Een vaste **benoeming** als onderwijsbegeleider is niet opportuun. Vanuit het standpunt van de lerarenopleiding is er reeds op middellange termijn het risico op terugvallende studentenaantallen. (Zo werden de voorbije decennia gekenmerkt door een felle terugval in de populariteit van de lerarenopleiding: van circa 1500 afgestudeerde studenten tot enkele honderden.)

⇒ Daarom is een vaste benoeming van alle lerarenopleiders/onderwijsdidactici niet opportuun. Flexibiliteit dient te worden behouden.

Deze flexibiliteit is niet mogelijk in het geval van *ATP-onderwijsbegeleiders* aangezien bij een benoeming de beschikbare middelen gebetonneerd zijn.

- Bovendien werd decretaal vastgelegd dat met ingang van 1 oktober 2019 de specifieke **lerarenopleidingen van de centra voor volwassenonderwijs moeten worden overdragen** naar de hogescholen en de universiteiten. Dit impliceert dat ook een deel van het bij deze lerarenopleiding betrokken CVO-personeel zal worden overgenomen door UGent. Binnen het CVO zijn deze personeelsleden veelal tewerkgesteld in het statuut van benoemd lector. Ook wanneer zij de overstap naar de UGent zullen maken via het integratiekader zullen ze hun benoeming (als lector) behouden. Een externe oorzaak dreigt bijgevolg een zekere ongelijkheid te creëren tussen de huidige groep praktijkassistenten in de lerarenopleiding en de overgedragen groep lectoren, dit terwijl verwacht mag worden dat zij een gelijkaardig takenpakket opnemen en in dezelfde teams opereren: de ene groep heeft immers een tijdelijk statuut (als praktijkassistent); de andere groep een vastbenoemd statuut (als lector). Vanuit een vergelijkend perspectief is deze ongelijkheid niet wenselijk en brengt die mogelijk spanningen op de werkvloer met zich mee. Het is vanzelfsprekend dat de UGent de benoeming van de overgedragen CVO-personeelsleden behoudt, maar het betreft een uitdovend kader.

Het is erg waarschijnlijk dat een aanzienlijk deel van dit overgedragen CVO-personeel zal worden tewerkgesteld aan de faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen. Dit is meteen ook de reden waarom de faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen nog niet eerder (een deel van) de praktijkassistenten in de lerarenopleiding heeft 'omgezet' in onderwijsbegeleiders. Zij wou afwachten tot er meer concrete duidelijkheid was over de specifieke plannen van de overheid inzake de hervorming en versterking van de lerarenopleidingen. Nu is die duidelijkheid er (al betreft het nog steeds een ontwerpdecreet). De lerarenopleiding bevindt zich aan de vooravond van een nieuwe situatie en context. Dit is dus het geschikte moment om de tewerkstellingsmodaliteiten van de praktijkassistenten in de lerarenopleiding ten gronde te regelen.

⇒ Daarom (wegens een dreigende ongelijkheid met de uit de CVO overkomende personeelsleden die wél vast tewerkgesteld zijn) is een tijdelijke aanstelling als *praktijkassistent* niet langer aangewezen.

Het is duidelijk dat personeelsleden die in de toekomst geworven zouden worden om een gelijkaardige takenpakket op te nemen, niet in het hierboven beschreven uitdovend kader (i.e. als benoemd lector) zullen worden opgenomen, maar in hetzelfde statuut als de huidige groep in de lerarenopleiding (*i.e. contractueel onbepaalde duur, zie infra*).

- Het is op dit moment evenwel moeilijk in te schatten hoe de studenten in de praktijk zullen omgaan met deze hervormde lerarenopleiding. Het valt niet te voorspellen of studenten massaal zullen kiezen voor een educatieve master of juist niet. Dit zal trouwens verschillen van opleiding tot opleiding en beïnvloed worden door het gegeven of de opleiding een éénjarige of tweejarige master omvat. Ook hoe op termijn het onderwijsveld en bij uitbreiding de ruimere arbeidsmarkt de diverse lerarendiploma's percipiëren, zal een rol spelen. De concrete gevolgen op de studentenaantallen van de nieuwe wetgeving zijn nu nog niet gekend.

⇒ Ook om deze reden is het behoud van flexibiliteit dus duidelijk aan de orde. Daarom is een vaste benoeming als *ATP-onderwijsbegeleider* van alle lerarenopleiders/onderwijsdidactici niet opportuun.

- Zoals hierboven beschreven zijn de concrete gevolgen (in het bijzonder inzake het aantal studenten die zich zullen inschrijven voor een bepaalde educatieve master) van het hervormde landschap van de lerarenopleiding moeilijk te voorspellen. Definitieve keuzes maken is dus niet zonder risico's. Anderzijds wil de UGent de huidige groep praktijkassistenten verbonden aan de lerarenopleiding niet verliezen (aan andere hogeronderwijsinstellingen die thans dergelijke profielen aanwerven). Het is bijgevolg nodig dat de UGent als werkgever gunstige arbeidsvoorwaarden voorziet voor deze personeelsgroep, in het bijzonder: meer werkzekerheid en een volwaardig pensioen.

⇒ Ook daarom is een tijdelijke aanstelling als *praktijkassistent* niet langer opportuun.

Voorstel

Omwille van bovenstaande argumenten is het nuttig om voor deze groep personeelsleden een vorm van tewerkstelling te voorzien in functie van zowel de noden van de organisatie als de

behoeften van het individuele personeelslid. Een tewerkstelling met een contract van onbepaalde duur (in het ATP-statuut) is op dit moment de meest aangewezen oplossing.

Een aanstelling met een contract van onbepaalde duur biedt een antwoord op alle hierboven vermelde elementen:

- een aanvullende pensioenverzekering;
- meer structurele verbondenheid met de UGent als werkgever en indien de tewerkstelling toch dient stopgezet te worden is er de garantie op een opzegtermijn of –vergoeding;
- deze tewerkstellingspercentages zijn contractueel vastgelegd;
- het behoud van een zekere flexibiliteit die de werking en ontplooiing van de lerarenopleiding binnen de UGent niet hypothekeert (dit met het oog op aanpassingen die in de toekomst noodzakelijk blijken);
- het verschil in statuut met de decretaal over te dragen groep personeelsleden uit de CVO's verkleinen, zonder dat dit de hierboven vermelde flexibiliteit in het gedrang brengt.

Een dergelijk contract van onbepaalde duur zou dan enkel onder welbepaalde voorwaarden kunnen worden opgezegd: enkel bij een substantiële daling van het studentenaantal dat zich inschrijft voor de respectieve educatieve master (inclusief het verkort traject). Het gaat hierbij om een substantiële daling in jaar x ten aanzien van het gemiddelde studentenaantal in een referentieperiode die de jaren x-3, x-2 en x-1 omvat. De opzegging of reductie van het tewerkstellingspercentage gaat pas het daaropvolgende academiejaar in (i.e. jaar x+1). Wat als een substantiële daling zal worden beschouwd, hangt uiteraard samen met hoe groot of hoe klein het absolute aantal studenten in een taalopleiding is. De faculteit dient hiertoe een gemotiveerde aanvraag te doen bij de commissie implacement. Indien de commissie de aanvraag van de faculteit goedkeurt, heeft het betrokken personeelslid recht op implacement, waarbij dit personeelslid (naast het recht op loopbaanbegeleiding) voorrang heeft om te kandideren voor vacant verklaarde ATP-functies (alook ATP-functies bij het UCT). Daarnaast kan ook tot opzeg worden overgegaan bij dysfunctioneren van het personeelslid (meer bepaald in toepassing van het bepaalde m.b.t. evaluatie en evaluatieperiode in het ATP-reglement (zoals gewijzigd) of in toepassing van het tuchtreglement).

In het verlengde hiervan zouden we deze groep ook een eigen functienaam kunnen toekennen bijv. "onderwijsdidactici".

Samenvattende vergelijking tussen de statuten

	Praktijkassistent	Onderwijsbegeleider	Taallector/onderwijsdidactici
Tewerkstellings- Percentage (%)	≤ 30	10 – 100	10 - 100
Pensioen	Privé-stelsel	Ambtenarenpensioen	Privé-stelsel én aanvullende verzekering
Statuut	Aanstelling (dus tijdelijk)	Benoeming (dus vast)	Contract onbepaalde duur
Categorie	AAP	ATP	ATP

4. Conclusie

Er wordt voorgesteld om de taallectoren en onderwijsdidactici onder te brengen in de personeelscategorie ATP en hun een contract van onbepaalde duur aan te bieden, in de zin zoals hierboven beschreven en omwille van bovenstaande argumenten. Taallectoren en onderwijsdidactici die reeds benoemd zijn in het statuut van ATP-onderwijsbegeleider behouden dit statuut (uitdoofscenario).

Het betreft hier géén injectie van bijkomende financiële middelen. In de feiten komt het neer op een omzetting van bestaande personeelspunten (tijdelijke statutaire functies op de ‘werking’) naar liquide middelen (contractuele functies).

Om de nodige tijd en ruimte te creëren, heeft het managementoverleg beslist om de overgangsmaatregel die normaal afloopt op 1 oktober 2018 voor beide groepen te verlengen tot de datum van de effectieve implementatie van de hieronder voorgestelde regeling.