

't Krijtlijntje wil via het verstrekken en duiden van informatie aan de personeelsleden en leden van de schoolraden bijdragen tot een grotere betrokkenheid en participatie bij het bestuur van scholengroep Rivierenland.

België - Belgique
P.B.
2800 Mechelen 1
BC 6673

IN DIT NUMMER

- p 1. hervormingen
- p 2-5. perspectief 2015: de toekomst veilig stellen!
- p 6-7. volgend schooljaar werken in scholengroep Rivierenland!
- p 8. boebooks en de dieren van het biezebos

hervormingen

Iedereen die dagelijks in het onderwijs werkt, weet het maar al te goed: geen twee dagen zijn dezelfde, geen twee klasgroepen zijn dezelfde, geen twee schooljaren verlopen identiek, er zijn wel altijd vernieuwingen. Kortom het onderwijs is voortdurend in beweging! Van de leerkrachten, medewerkers en leidinggevenden in het onderwijs wordt dan ook een grote flexibiliteit verwacht. De senior leerkracht die vandaag nog voor de klas staat zoals hij of zij dit pakweg 20 jaar geleden deed, zal deze flexibiliteit waarschijnlijk als een grote druk en last ervaren.

De wijzigingen in het onderwijs doen zich ook op een hoger niveau voor. Soms gaan deze geleidelijk, soms gebeuren deze vrij brusk. De ouderen onder ons zullen zich nog herinneren dat de invoering van het vernieuwd secundair onderwijs in de jaren '70 van de vorige eeuw gebeurde zonder een goede voorbereiding en met een gebrek aan planning.

Dergelijke negatieve ervaringen – met een op zich sterk inhoudelijk project – zijn natuurlijk nefast en leiden tot demotivatie op de werkvloer. Het versterkt ook de weerstanden die iedere vernieuwing oproept...

Maar dat niet alle grote hervormingen nefaste gevolgen hebben, blijkt ook bijvoorbeeld uit de evolutie van ons eigen onderwijsnet: van een bureaucratisch en log staatsonderwijs evolueerden wij op 20 jaar tijd tot een slagkrachtige en dynamische onderwijsorganisatie. De kernwaarden van het onderwijs bleven hierbij intact, het bewust omgaan met onze individuele en gemeenschappelijke opdracht werd versterkt.

Een wervend project met aantrekkelijke en uitdagende doelstellingen, een goede voorbereiding, sterke en open communicatie, het zijn essentiële voorwaarden om een project te doen slagen. Dat is zo op klas- en schoolniveau en geldt zeker ook voor hervormingen op andere beleidsniveaus.

In dit nummer van 't Krijtlijntje geven wij uitgebreid toelichting bij het 'Perspectief 2015' van onze scholengroep. Het is een ambitieus hervormingsproject van onze scholengroep om de schoonmaak en het onderhoud van onze scholen én betaalbaar te houden én de

kwaliteit van het werk en van de werkvoorwaarden te verbeteren. Tegen 2015 moet deze hervorming in al onze schooldomeinen gerealiseerd zijn. De voorbije maanden werd hiervoor een breed draagvlak gecreëerd.

Maar er staan naar 2015 toe alweer nieuwe uitdagingen op de agenda voor onze scholen en dus ook voor de scholengroep. Een daarvan is de al lang aangekondigde hervorming van het secundair onderwijs. Hierrond werd al heel wat denkwerk verricht: Frank Vandenbroucke liet als minister van onderwijs de groep Monard een visienota opstellen. De huidige onderwijsminister Pascal Smet heeft hierop een vervolg gebreid en een eerste oriëntatienota op tafel gelegd. Tegen 2014 wil de minister de hervormingen (die voor alle netten en alle scholen zullen gelden) door het Vlaams Parlement laten vastleggen.

De hervorming van het secundair onderwijs belngt niet alleen onze secundaire scholen aan. Ook op de werking van het basisonderwijs zal dit een invloed hebben. Scholengroep Rivierenland wil zich grondig voorbereiden op deze cruciale hervorming en eventuele noodzakelijke of gewenste aanpassingen in het eigen aanbod doordacht plannen. Wij willen hiervoor de komende jaren binnen onze eigen structuren een zo ruim mogelijk draagvlak creëren. Het samen delen van essentiële kennis is hiervoor noodzakelijk.

Als eerste stap organiseert scholengroep Rivierenland daarom een informatieavond over de hervorming van het secundair onderwijs op 5 mei in het Atheneum Willebroek. Niemand minder dan Roger Standaert van de dienst Curriculum (voorheen Dienst voor Onderwijsontwikkeling) zal hierbij als gastspreker optreden. Het doelpubliek zijn naast de leden van de raad van bestuur en de directies ook alle personeelsleden van onze scholen én de leden van onze schoolraden. Noteer deze afspraak alvast in je agenda!

Luc Van Gasse
Algemeen Directeur



perspectief 2015: de toekomst veilig stellen !

Het poetsen en het onderhoud van onze schooldomeinen zal de komende jaren grondig wijzigen. Scholengroep Rivierenland formuleert in het project Perspectief 2015 hierrond uitdagende doelstellingen.

Uit de bevragingen van personeel en ouders blijkt dat de netheid van de schooldomeinen en de leslokalen een belangrijk aandachtspunt zijn. De medewerkers in de poets- en onderhoudsdiensten spelen dan ook een cruciale rol in onze schoolwerking.

Waarom wil scholengroep Rivierenland een grondige hervorming van de poets- en onderhoudsdiensten?

Het zorgen voor de netheid van de lokalen en het domein is een belangrijke verantwoordelijkheid van de directie. Een nette en verzorgde leer- en werkomgeving is een essentieel onderdeel in het scheppen van een "gunstig studie- en leefklimaat" voor zowel de leerlingen als het personeel.

Voordat wij dieper ingaan op de hervormingen die vanaf volgend schooljaar ingaan, lijkt het aangewezen om vooraf even de grote lijnen van de werking van de poets- en onderhoudswerken toe te lichten.

vastbenoemd en contractueel

Binnen onze scholen werken vastbenoemde en contractuele medewerkers in de poetsdienst en het onderhoud. De vastbenoemde medewerkers worden rechtstreeks betaald door het departement onderwijs. Het loon van de contractuele medewerkers wordt betaald uit de werkingsmiddelen van de scholengroep.



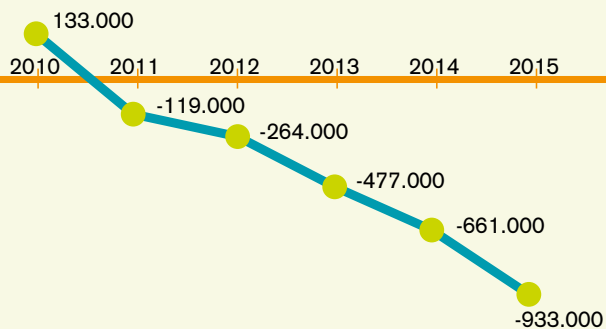
Bij de opstart van de scholengroepen werden in onze scholengroep wekelijks 951 uur vastbenoemd en 2302 uur contractueel ingericht. Vandaag is het aantal uur vastbenoemd personeel terug gelopen tot 325 uur op weekbasis. Het aantal uur contractueel is gestegen tot 2.719 uur.

Op niveau van de scholengroep voorzien wij jaarlijks de nodige uren waarover de scholen kunnen beschikken voor het poetsen en het onderhoud. Dat is het zogenaamde normenstelsel. Voor elk domein wordt bepaald op basis van het normenstelsel op hoeveel uren de school recht heeft.

Voor de contractuele uren worden hiervoor de nodige middelen gereserveerd in de dotaties die de scholengroep ontvangt.

goed rentmeesterschap

Verwachte overschotten en tekorten op jaarbasis, zonder beleidsmaatregelen:



Tegen 2015 zullen er geen uren vastbenoemd meer zijn. Alle medewerkers in de poetsdienst en het onderhoud zullen dus contractueel zijn én bijgevolg rechtstreeks betaald worden door de scholengroep, met middelen van de scholengroep. En ja, u raadt het al: de scholengroep krijgt onvoldoende financiële compensatie voor het wegvallen van de vastbenoemde uren.

Dit is meteen een van de grote oorzaken van de spectaculaire stijging van de loonkost die de komende jaren op onze scholengroep dreigt af te komen. In 2010 bedraagt de loonkost voor de contractuelen 2.123.000 euro. In 2011 voorzien wij 2.243.586 euro aan loon te moeten uitbetalen. In 2015 zal dit bedrag oplopen tot 3.075.288 euro.

Als gevolg hiervan zal onze scholengroep zonder beleidsmaatregelen de komende jaren geconfronteerd worden met een structureel oplopend jaarlijks tekort: tot 933.000 euro in 2015! (cijfers uit meerjarenbegroting 2011 – 2015). Wij mogen het natuurlijk zover niet laten komen. Daarom dient nu tijdig ingegrepen te worden. Het is zoals het in de missie- en visietekst van scholengroep Rivierenland staat: **"in het materieel en financieel beleid hanteert de scholengroep het principe van het goed rentmeesterschap."**

de alternatieven zijn beperkt !

De keuze is in feite vrij eenvoudig: ofwel besparen wij op middelen die te maken hebben met het pedagogisch comfort, ofwel pakken wij de uit de pan vliegende loonkost in de poetsdienst en het onderhoud aan. In het eerste geval zullen onze scholen nadat de personeelskosten betaald werden gemiddeld 36% minder middelen hebben voor andere uitgaven. In het tweede geval dienen wij minimaal 26,5% te besparen op het normenstelsel.

Scholengroep Rivierenland vindt dat de pedagogische werking dient te primeren en heeft daarom gekozen om een hervorming in de poetsdienst en het onderhoud door te voeren. Dit actieplan heeft de naam Perspectief 2015 meegekregen omdat wij onze blik op 2015 hebben gezet. Wij wachten evenwel niet tot 2015 om maatregelen te nemen, maar zullen de hervorming geleidelijk invoeren vanaf de zomervakantie 2011.



niet de gemakkelijkste weg

uitdagende doelstellingen

- 26,5 % besparen op normstelsel
- én onze scholen minimaal even net houden
- én in sommige entiteiten netheid verhogen
- én de inspanning correct spreiden over alle entiteiten
- én hervorming doorvoeren op sociaal aanvaardbare wijze
- én overal een hoge betrokkenheid van de medewerkers realiseren.



Scholengroep Rivierenland denkt niet dat deze besparing het best kan gebeuren door privatisering. Buiten economische motieven, denken wij dat het privatiseren ook onvermijdelijk leidt tot het doorbreken van de band tussen de medewerker in de poetsdienst en het onderhoud en de school en het schoolteam. Wij willen net een hogere betrokkenheid in alle scholen en centra nastreven.

Onze scholengroep wil de hervormingen in de poetsdienst en het onderhoud dus binnen de eigen structuren doorvoeren. Dat is zeker geen keuze voor de gemakkelijkste weg, maar wij zijn er wel van overtuigd dat in elk geval hier de gemakkelijkste weg niet de beste weg is.

De hervormingsplannen werden niet enkel grondig doorgepraat op het college van directeurs en op de raad van bestuur. Ook met de syndicale organisaties werden de zaken grondig doorgesproken, onderhandeld. Op het basiscomité van de scholengroep werd hierover op 15 februari een protocol van akkoord afgesloten over wat ongetwijfeld het moeilijkste project wordt uit het bestaan van de scholengroep. Wij hebben er echter vertrouwen in dat wij dit met zijn allen tot een goed einde kunnen brengen.

ingrijpend

Dit ambitieuze plan zal zonder twijfel sterk ingrijpen op de wijze van poetsen en onderhoud in onze scholen en centra. Omdat wij de vermindering van het aantal uren poets- en onderhoudspersoneel spreiden over enkele jaren zullen wij afdankingen kunnen vermijden. In het afgesloten akkoord met de syndicale organisaties heeft scholengroep Rivierenland zich geëngageerd om aan de personeelsleden – met uitzondering van de vervangingscontracten – werkzekerheid te waarborgen tot einde 2012. Het is onze hoop dat wij ook daarna niet tot harde afdankingen zullen moeten overgaan.

Bij de uitwerking van het nieuwe normenstelsel willen wij een grotere differentiatie hanteren bij het toekennen aan de scholen van uren personeel. Dit zal op een transparante wijze gebeuren, zoals dit ook in onze scholengroep gebeurt in andere dossiers.

Wie er even over nadenkt, beseft dat de gehanteerde criteria de logica zelf zijn. Wij willen dit even illustreren aan de hand van twee voorbeeldjes:



leerlingenkenmerken

objectiveerbare verschillen

- Het aantal uren effectief gebruik
- De omvang van de klasgroep(en)
- De leerlingenkenmerken
- De kenmerken van de te poetsen ruimten
- De wijze van poetsen: handmatig of machinaal

In de klaslokalen van het lager of secundair onderwijs is er o.i. geen behoefte aan dagelijks 'nat poetsen'. Eenmaal per week zou hier moeten volstaan. Het oude normenstelsel dateert uit de jaren '90 en houdt totaal geen rekening met dit verschil. In de toekomst zullen wij deze verschillende behoeften gebaseerd op leerlingenkenmerken inbouwen in het normenstelsel.

gelijke situaties, gelijke kuisfrequentie

Maar ook de te poetsen ruimten zelf kunnen een verschillende behoefte aan reiniging verantwoorden. Een inkomhal op het gelijkvloers en een gang op een tweede verdieping hebben niet dezelfde nood wat betreft het aantal uren poetsen en onderhoud. Vandaag wordt dat verschil niet gemaakt.

Maar ook een klaslokaal zelf: een klas die maar 10 uur gebruikt wordt op weekbasis wordt minder bevuild dan een lokaal dat bvb. 30 uur bezetting heeft. Ook deze objectieveerbare verschillen zullen wij in de toekomst inbouwen in het normenstelsel.

In de toekomst zullen in onze scholen in gelijke situaties gelijke kuisnormen gelden. Het kan niet dat in de ene school de kleuterklas dagelijks gedweild wordt en dat in een kleuterklas enkele kilometers verder de kleuterklassen maar een of tweemaal per week op die wijze gereinigd worden. In gelijke situaties dienen gelijke normen en gelijke poetsfrequenties te gelden!

nieuwe technieken

De invoering van het nieuwe normenstelsel zal ook gepaard gaan met een grondige vernieuwing van de gebruikte technieken.

Wij kunnen er niet naast dat de mensen in de poetsdiensten vandaag nog hoofdzakelijk op een ambachtelijke manier moeten werken en vaak grote oppervlakten moeten reinigen met huishoudelijke producten en materieel. De veiligheidsvoorschriften worden daarbij wel gerespecteerd, maar deze manier van werken is bijvoorbeeld heel belastend voor de rug.

Scholengroep Rivierenland zal dan ook de komende jaren fors maar doordacht investeren in machines en industrieel materieel. Daar waar mogelijk zullen wij de oude huishoudelijke manier van poetsen vervangen door machinaal reinigen, industriële methoden en producten. De noodzakelijke aankopen zullen op het niveau van de scholengroep gebeuren. Scholengroep Rivierenland kan dit doen omdat wij de voorbije jaren ook op financieel vlak een zorgzaam beleid hebben gevoerd.

hoger rendement met minder inspanning

Natuurlijk willen wij met deze investeringen een rendementsverhoging bereiken: een gang 'dweilen' met de hand kost veel meer tijd dan diezelfde gang dweilen met een schrob- en dweilmachine, zeker als deze machine gekozen wordt in functie van de kenmerken van de betreffende ruimte. De kwaliteit van het werk en het goed gevoel voor de medewerkers zullen eveneens fors toenemen. Zeker ook omdat met minder inspanningen betere resultaten zullen behaald worden.

Vanuit de scholengroep zullen wij de komende jaren de technologische evolutie in de sector van nabij volgen en daar waar mogelijk en haalbaar nieuwe technieken en technologieën uitproberen en introduceren in de dagelijkse werking. En vanzelfsprekend zullen wij voordat nieuwe technieken worden toegepast er zorg voor dragen dat de medewerkers een goede opleiding hierover hebben gekregen.

domein per domein

De belangrijkste beleidsbeslissingen zijn genomen, de grote lijnen van de hervormingen zijn de voorbije maanden uitgetekend. Maar daarmee is de theorie nog niet omgezet in praktijk. Deze omschakeling vraagt heel veel voorbereiding en begeleiding op de vloer. En bovenal is er de essentiële vraag doorstaat de theorie de praktijktoets?

Wij kiezen dan ook niet voor een bruske en veralgemeende invoering van het nieuwe normenstelsel en de nieuwe organisatie van de 'schoolcleaning'. Er wordt integendeel gekozen voor een invoering domein per domein. De schooldomeinen waar de natuurlijke afvloeit van het personeel het hoogst is, komen eerst aan bod. Voor tijdelijke tekorten als gevolg van bijvoorbeeld ziekte zullen medewerkers uit andere scholen gevraagd worden om in te springen.

Deze gefaseerde aanpak moet ons de nodige tijd geven om oplossingen op maat van de school en het personeel uit te werken. De eerste twee domein -instellingen die aan bod komen zijn Bornem (behalve de vestigingsplaats van secundair Groenlaar) en Klim-Op in Tisselt.



In een eerste fase werden de oppervlakten minutieus opgemeten. Samen met de school worden de gegevens getoetst aan de realiteit, zodat er zeker geen misverstanden of geschillen kunnen ontstaan over de feitelijke gegevens.

In de tweede fase wordt onderzocht welke oppervlakten machinaal gereinigd kunnen worden en welke verder geheel of gedeeltelijk handmatig gedaan zullen worden. Samen met de kuisfrequentie en de in het kadertje vermelde objectieveerbare verschillen zal voor elk domein een nieuwe norm worden berekend. De afgesproken poetsfrequentie geldt niet enkel voor de medewerker maar is ook een engagement van het domein tegenover de gebruikers.

Fase drie concentreert zich op de medewerkers in de poets- en het onderhoud zelf: het uitwerken van de nieuwe roosters, het aanleren van de nieuwe technieken en methoden, het leren werken op basis van het logboek.

Fase vier is het feitelijke startschot. Zeker in de aanvangsfase zal de nieuwe werking van nabij gevolgd worden om correcties te kunnen doorvoeren en eventuele wijzigingen snel door te voeren.

Deze werkwijze zal in de pilootdomeinen worden uitgetest en zullen wij ook toepassen – mits natuurlijk de nodige bijstellingen - in de andere schooldomeinen.

en de leerkrachten?

Het is zeker niet de bedoeling dat wij taken als het poetsen en het onderhoud doorschuiven naar de leerkrachten of secretariaatsmedewerkers. Wel vragen wij van iedereen dat zij het nodige respect opbrengen voor de medewerkers met poets- en onderhoudstaken. Dat respect toon je niet alleen met woorden, maar blijkt ook uit daden.

Van alle personeelsleden verwachten wij bijvoorbeeld dat er geen zwerfvuil op de klasvloer achterblijft. De overgrote meerderheid van de collega's draagt hiervoor nu al zorg: zij vinden het een onderdeel van hun pedagogische opdracht

om de leerlingen hierop attent te maken. Daarnaast is het netjes achterlaten van het lokaal ook een teken van respect voor de poetsmedewerker en verloopt het poetswerk hierdoor gemakkelijker en efficiënter.

Bij het uitwerken van het nieuwe poets- en onderhoudstelsel zijn wij vanzelfsprekend ook in de scholen zelf gaan kijken. Wij hebben daar veel goede voorbeelden gezien en ook inspiratie opgedaan.

Kleine attenties en goede afspraken maken op schoolniveau kunnen wonderen doen. Zo is het een goede praktijk in veel scholen om het laatste lesuur de stoelen op de tafels te zetten zodat het reinigen van de vloer veel vlotter kan verlopen. Van kleutertjes kan dit moeilijk verwacht worden, maar indien met de leerlingen uit het lager en het secundair onderwijs het waarom van deze afspraak goed wordt gecommuniceerd, doen de leerlingen dit graag uit respect voor de mevrouw of mijnheer die hun klas komt schoon maken.

goede afspraken maken goede vrienden

Ook in een professionele samenwerking geldt het gezegde dat goede afspraken goede vrienden maken. Op niveau van de scholengroep willen wij daarom dat er voor gelijkaardige situaties en in gelijkaardige omstandigheden eenzelfde takenpakket wordt uitgewerkt en gevolgd.

Elke medewerker in de poets- en onderhoudsdienst zal deze taken kunnen lezen in een 'logboek' en hierin ook eventuele opmerkingen noteren. Indien een bepaalde opdracht niet gedaan werd, omdat bijvoorbeeld andere taken prioritair dienden uitgevoerd te worden, zal hiervan in het logboek melding gemaakt worden. Natuurlijk dienen daarom ook binnen de school zelf goede afspraken gemaakt te worden over wie de bevoegdheid heeft om prioritare taken op te dragen aan de betrokken medewerker(s).



volgend schooljaar werken in scholengroep Rivierenland!

...tijdelijke aanstelling...

Tijdelijke aanstellingen in het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap zijn onderhevig aan de bepalingen van het *Decreet betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs (DRP)* van 27 maart 1991.

Of u nu wilt lesgeven, een administratieve of ondersteunende functie in een school of instelling ambieert of in het centrum voor leerlingenbegeleiding van scholengroep Rivierenland wenst aangesteld te worden u moet, om in aanmerking te komen voor een tijdelijke aanstelling in een statutair wervingsambt, voor 15 juni 2011 elektronisch kandideren via de website van het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap – www.go-jobs.be – deze website is voorzien van instructies om het kandideren succesvol te laten verlopen.

Wij lichten in dit artikel de procedure toe die moet worden gevolgd om voor scholengroep Rivierenland een geldige kandidatuur in te dienen voor een tijdelijke aanstelling in een statutair wervingsambt.

Uw kandidatuur is slechts geldig als zij wordt ingediend onder de vorm en binnen de termijn zoals vastgelegd.



Geen enkele klacht zal worden aanvaard als uw aanvraag niet volledig of niet conform de bepalingen werd ingediend. Voor zover u uw kandidatuur correct hebt ingediend en rekening houdend met de gestelde vereisten, komt u in aanmerking voor een tijdelijke aanstelling in:

- alle instellingen van de scholengroep waarvoor u uw aanvraag indiende;
- alle geselecteerde wervingsambten van de instellingen van de scholengroep waarvoor u uw aanvraag indiende.

Nadat u zich als kandidaat hebt aangemeld in het systeem, zal u onmiddellijk een wachtwoord worden toegekend. Een kandidatuur is geldig voor één schooljaar en moet jaarlijks – vóór 15 juni – ingediend worden. Uw gegevens worden opgenomen in een databank. *Deze handeling is onderhevig aan de bepalingen van de Wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten overstaan van de verwerking van persoonsgegevens.* Aanvragen die vanaf 15 juni worden ingediend, worden beschouwd als laattijdige of spontane sollicitaties waaraan een lagere prioriteit wordt gekoppeld.

Kandidaten die een aanvraag hebben ingediend voor het schooljaar

2010-2011 zullen een mailbericht ontvangen met de vraag hun kandidatuur elektronisch te hernieuwen voor het schooljaar 2011-2012. Dit bericht zal ook het wachtwoord bevatten dat hen in het verleden is toegekend en waarmee zij zich kunnen aanmelden in het systeem om vervolgens hun gegevens van vorig schooljaar aan te passen of aan te vullen.

De kans bestaat evenwel dat een aantal van deze kandidaten geen mailbericht zullen ontvangen, omdat het mailadres dat zij vorig jaar vermeld hebben niet langer in gebruik is en niet tijdig werd aangepast, of omdat ze helemaal geen mailadres hebben vermeld. Wie tegen 15 mei 2011 geen mailbericht ontvangen heeft, kan het best zelf het initiatief nemen om zijn/haar kandidatuur elektronisch te vernieuwen.

Kandidaten die hun wachtwoord vergeten zijn, kunnen hiervoor steeds terecht bij de helpdesk van de internettoepassing: telefonisch (tijdens de kantooruren) op 02/790 97 77 of via mail helpdesk@g-o.be.



t krijtlijntje

Vastbenoemde personeelsleden raden we aan hun elektronische kandidatuur in te dienen als zij een tijdelijke aanstelling ambiëren in een ander wervingsambt dan het ambt van vaste benoeming of in een andere instelling dan de instelling van affectatie. Godsdienstleerkrachten en leerkrachten niet-confessionele zedenleer moeten ook elektronisch kandideren voor een tijdelijke aanstelling. De werving van godsdienstleerkrachten en leerkrachten niet-confessionele zedenleer behoort tot de bevoegdheid van de directeur, op voordracht van de bevoegde instantie van de betrokken godsdienst, respectievelijk de bevoegde instantie van de niet-confessionele zedenleer

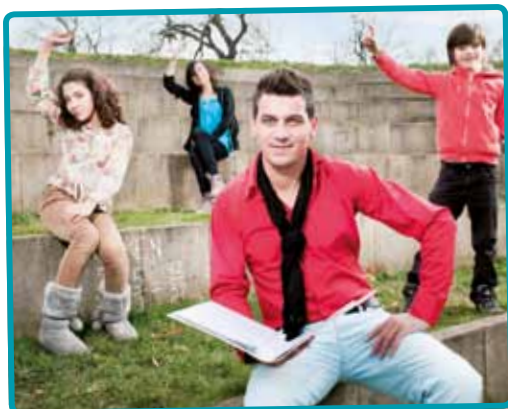
Wie in het schooljaar 2010-2011 het laatste studiejaar zal beëindigen en een diploma zal behalen, kan zich kandidaat stellen voor een tijdelijke aanstelling. In de daartoe voorziene rubriek in de webtoepassing vermeldt u dat u laatstejaarsstudent bent.

Op het moment van de aanstelling moet u uiteraard in het bezit zijn van een bekwaamheidsbewijs dat voor het betrokken ambt is vastgelegd.

Om voor een tijdelijke aanstelling in aanmerking te komen, moet u - bijkomend - uiterlijk op 15 oktober 2011 rechtstreeks scholengroep Rivierenland schriftelijk op de hoogte brengen dat u aan de aanstellingsvoorwaarden voldoet en een kopie van uw intussen behaald diploma of van het voorlopige attest toevoegen.

... wat met een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur...

Kandidaten die een beroep wensen te doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD) moeten gebruikmaken van het standaardformulier (*Aanvraag tot het verkrijgen van het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur*). Dit formulier kan u bekomen op het schoolsecretariaat of downloaden op de website van scholengroep Rivierenland.



Het decreet rechtspositie bepaalt dat de aanvraag vóór 15 juni 2011 aangetekend **moet** worden verstuurd naar de Raad van Bestuur van scholengroep Rivierenland – Lindestraat 123a te Bornem. De poststempel geldt als bewijs dat de aanvraag vóór 15 juni 2011 werd opgestuurd. Hier is dus helaas geen elektronische kandidatuurstelling mogelijk.

Het is van het grootste belang dat u het aanvraagformulier correct en volledig invult, zo niet kan de geldigheid van uw kandidatuur in het gedrang komen.

Wanneer u uw voorrangsrecht wenst uit te breiden naar een ander ambt of een vak waarvoor u geen vereist diploma bezit dan datgene waarvoor u reeds over het voorrangsrecht beschikt (of voor het ambt van leraar naar vakken of specialiteiten waarvoor u een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs hebt), moet u hiervoor wel een TADD-aanvraag indienen.

Wanneer u in een andere scholengroep een beroep wil doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur, moet u ook nog een TADD-aanvraag bij die scholengroep indienen.

Gedeeltelijk vastbenoemde kandidaten die voor het resterende deel van hun opdracht reeds een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur

Het aanvraagformulier dient als werkinstrument voor de administratie van scholengroep Rivierenland om uw gegevens in te brengen in een databank. Als u in één of meer instellingen van scholengroep Rivierenland één keer effectief werd aangesteld voor doorlopende duur in het ambt waarvoor u het recht hebt verworven, dan geldt dit vanaf dat ogenblik als een over de schooljaren doorlopende kandidatuur voor dat ambt. In dit geval moet u dus geen nieuwe kandidatuurstelling voor een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur indienen.

Uw aanvraag tot het verkrijgen van het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD) is slechts geldig indien zij werd ingediend onder de vorm en binnen de termijn zoals vastgelegd.

Door een aanvraag voor een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD) in te dienen, voldoet u als kandidaat ook aan de voorwaarde voor een (gewone) tijdelijke aanstelling. U bent niet verplicht een afzonderlijke elektronische aanvraag voor een tijdelijke aanstelling in te dienen, tenzij u voor een ander ambt in aanmerking wenst te komen dan datgene waarvoor u TADD-gerechtigd bent of indien u bij een andere scholengroep wil kandideren voor een tijdelijke aanstelling.



hadden in een ambt in één van de instellingen van scholengroep Rivierenland en er dus minstens 1 keer als TADD-er in zijn aangesteld, hoeven hiervoor geen TADD-aanvraag meer in te dienen.

Wanneer zij in een andere scholengroep een beroep willen doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur, moeten zij nog een TADD-aanvraag bij die scholengroep indienen.

Gedeeltelijk vastbenoemde personeelsleden moeten zich ervan bewust zijn dat zij voor de uitbreiding van hun vaste benoeming aan de TADD-voorwaarden moeten voldoen en op 31 december voorafgaand aan de uitbreiding van de vaste benoeming minstens voor 1 uur als TADD-er moeten zijn aangesteld in het ambt waarvoor zij de uitbreiding wensen.

boebooks en de dieren van het biezebos

Basisschool De Linde maakt eerste musical

Voor alle scholen en leerjaren zijn er eindtermen of ontwikkelingsdoelen muzische vorming. Plezier en voldoening voelen in het beeldend vormgeven en genieten van wat beeldend is vormgegeven.

eindtermen

Muziek beluisteren en ervaren, muzikale impressies opdoen uit de geluidsomgeving met aandacht voor klankeigenschap en functie.

Bewegen op een creatieve manier en daarbij één of meerdere basiselementen van de beweging bespelen: tijd, kracht, ruimte, lichaamsmogelijkheden.

Genieten van het muzisch handelen waardoor hun expressiemogelijkheden verruimen.

Vertrouwen op de eigen expressiemogelijkheden en durven hun creatieve uitingen toen.

Spelvormen waarnemen en inzien dat de juiste verhouding tussen woord en beweging de expressie kan vergroten.

Basisschool De Linde in Bornem toont hoe een school deze leerdoelen ook kan realiseren in een klasdoorbrekend en enthousiasmerend project, waarin ook de banden binnen en buiten de school worden aangehaald en versterkt. Een inspirerend voorbeeld van een open en brede schoolwerking.

Directeur Magda Heyninck: Traditioneel brengt De Linde 2-jaarlijks een groot project binnen muzische vorming.

We brachten reeds projecten rond Keith Haring, we hadden "bloemen in de kunst", en ook het Magritteproject "ik zie, ik zie ...wat jij niet ziet". Alle geslaagde evenementen, waarvoor wij telkens konden rekenen op de vindingrijkheid en het enthousiasme van meester Jo van het vijfde leerjaar en alle collega's. Jo is echter vorig jaar met pensioen gegaan.

Twee nieuwe leerkrachten hebben zijn bezielende taak overgenomen: Sam en Marc. Reeds in de grote vakantie hebben zij samen de krijtlijnen van hun voorstel vastgelegd: een musical opvoeren in het CC Ter Dilt! Als thema stelden zij het Boebooksbal van Marc De Bel voor, met de "wereldberoemde" wezentjes en diertjes, alom bekend bij onze kinderen.

enthousiasme, engagement en tegenslagen

Al vlug sloeg het enthousiasme over op het hele team, werden taken verdeeld en groepsleiders aangesteld. Ieder vond zijn gading in een of andere afdeling: decor, zang, dans, acteren, kostuums... Het echte werk kon nu beginnen: Audities werden georganiseerd voor de verdeling van de rollen onder de kinderen. Vanaf september werden elke woensdagvoormiddag teksten, liedjes en danspartijen aangeleerd en gerepeteerd en dit klasoverschrijdend. Leerkrachten en ouders gingen aan de slag om kostuums te maken.

Alles liep gesmeerd, of toch bijna want door een stom ongeluk moest Sam maanden thuis blijven. Marc, onze zorgcoördinator, was onmiddellijk bereid om de zanggroep van Sam over te nemen. Ook Marc moest echter afhaken wegens ziekte. Toen werd het even moeilijk. Opnieuw herverdeling van taken en van groepen; er werd wat ter plaatse getrappeld; de motivatie was wat weggeëbd.

op volle snelheid

April naderde en er was nog zo veel te doen: organisatie, geluid, verlichting, kaartenverkoop, en al die andere zaken die bij een voorstelling van een musical de kop op steken.

Maar... eensgezind en met trompetgeschal kwamen ze eraan, the Ghostbusters, the A-team, het team van de Linde, zoals we ze kennen, vol goede wil en moed, en vastberaden om het beoogde doel te bereiken. Weer reed de trein op volle snelheid. Hoera!

Daarbij kregen we ook nog onverwachte maar welkome hulp van Wiske Meskens, een oud-leerkracht en mama van een oud-leerling van De Linde. Een bijkomende troef was dat Wiske lang amateurtoneel gedaan heeft. Met gans deze ploeg wordt momenteel met veel zin naar het eindresultaat toe gewerkt. De musical krijgt vaste vorm, er wordt gezongen door het beste koor, geacteerd door Oscar-winnaars is spe, gedanst in prachtige kostuums, het decor blaakt in al zijn pracht. De turnzaal wordt elke woensdag een echt Boebooksbal.

Een fiere directeur Magda Heyninck besluit:

"6 april om 19 u ! Dat wordt een echt feest ! Daarvan zijn we overtuigd ! Dan laten onze Boebooks en de dieren van het Biezebos hun kunsten zien. Wees welkom en geniet mee van dit spektakel. Kaarten zijn te bekomen in CC ter Dilt in Bornem aan de zeer democratische prijs van 5 euro. Ik kan het iedereen zeker warm aanbevelen. Wie meer informatie wil, kan ons altijd contacteren!"

