

**SECTORCOMITE X – ONDERWIJS (Vlaamse Gemeenschap)
COMITE VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE OVERHEIDSDIENSTEN – Afdeling 2 –
Onderafdeling "Vlaamse Gemeenschap".
OVERKOEPELEND ONDERHANDELINGSCOMITE VRIJ GESUBSIDIEERD ONDERWIJS**

Brussel, 22/01/2021

**PROTOCOL NR. 168 HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN DIE
GEVOERD WERDEN IN DE GEMEENSCHAPPELIJKE VERGADERING VAN:**

- **SECTORCOMITE X – ONDERWIJS (Vlaamse Gemeenschap);**
- **COMITE VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE OVERHEIDSDIENSTEN – Afdeling
2 – Onderafdeling "Vlaamse Gemeenschap";**
- **OVERKOEPELEND ONDERHANDELINGSCOMITE VRIJ GESUBSIDIEERD ONDERWIJS;**

OP 05/01/2021 EN 12/01/2021

over

het **Voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering over de loopbaanonderbreking voor mantelzorg, over de omzetting van lestijden in uren kinderverzorging, over de erkenning van beroepskwalificaties voor gereguleerde beroepen in het onderwijs in het kader van de Europese Richtlijn 2005/36 en over een meelooptraject voor directeur in het basisonderwijs, deeltijds kunstonderwijs, secundair onderwijs, volwassenenonderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding**

De afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

1. dhr. Jan JAMBON, Minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Buitenlandse Zaken, Cultuur, ICT en Facilitair Management, voorzitter SectX-C2
2. dhr. Ben WEYTS, Viceminister president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand, voorzitter OOC
3. mevr. Hilde CREVITS, Viceminister-president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en landbouw – lid;
4. dhr. Bart SOMERS, Viceminister-president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen – lid,
5. dhr. Matthias DIEPENDAELE, Vlaams minister van Financiën en Begroting, Wonen en Onroerend Erfgoed, lid

de afvaardiging van het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap en van de representatieve verenigingen van de inrichtende machten, te weten:

- **het Katholiek Onderwijs Vlaanderen**, vertegenwoordigd door:

Dhr. Chris SMITS, secretaris-generaal Katholiek Onderwijs Vlaanderen
Dhr. Marc KEPPENS, directeur Dienst personeel

- **het Overleg Kleine Onderwijsverstrekkers** (FOPEM, IPCO, Steiner-federatie, VOOP), vertegenwoordigd door:

Mevr. Lieve VANSINTJAN, coördinator OKO

- **het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap**, vertegenwoordigd door:

Dhr. Koen PELLERIAUX, afdelingshoofd beleid en belangenbehartiging

- **het Onderwijssecretariaat voor Steden en Gemeenten van de Vlaamse Gemeenschap**, vertegenwoordigd door:

Dhr. Bruno SAGAERT, directeur Koepelwerking

- **het Provinciaal Onderwijs Vlaanderen**, vertegenwoordigd door:

Dhr. Luc COPPIETERS, adviseur

en de afvaardiging van de representatieve vakorganisaties, te weten:

- **de Algemene Centrale der Openbare Diensten**, vertegenwoordigd door:

Mevr. Nancy LIBERT, algemeen secretaris ACOD-onderwijs
Dhr. Jean-Luc BARBERY, adjunct-algemeen secretaris ACOD-onderwijs

- **de Christelijke Onderwijscentrale**, vertegenwoordigd door:

Dhr. Koen WILS, adjunct-secretaris-generaal COC
Dhr. Paul WILLEKENS, nationaal secretaris COC

- **het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt**, vertegenwoordigd door:

Dhr. Pascal CLAESSENS, secretaris-onderhandelaar VSOA-onderwijs

hebben een akkoord bereikt over het hierbij gevoegde **Voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering over de loopbaanonderbreking voor mantelzorg, over de omzetting van lestijden in uren kinderverzorging, over de erkenning van beroepskwalificaties voor gereguleerde beroepen in het onderwijs in het kader van de Europese Richtlijn 2005/36 en over een meelooptraject voor directeur in het basisonderwijs, deeltijds kunstonderwijs, secundair onderwijs, volwassenenonderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding**

Katholiek Onderwijs Vlaanderen onderschrijft een protocol van akkoord bij het:

- Besluit van de Vlaamse Regering over de loopbaanonderbreking voor mantelzorg, over de omzetting van lestijden in uren kinderverzorging, over de erkenning van beroepskwalificaties voor gereguleerde beroepen in het onderwijs in het kader van de Europese Richtlijn 2005/36 en over een meelooptraject voor directeur in het basisonderwijs, deeltijds kunstonderwijs, secundair onderwijs, volwassenenonderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding

Katholiek Onderwijs Vlaanderen doet opnieuw een oproep om meer 'hygiëne' aan de dag te leggen bij het ontwikkelen van nieuwe regelgeving. Ook in dit besluit worden teveel diverse thema's op een hoopje gegooid wat ten koste gaat van de leesbaarheid en transparantie. De regelgeving over het meelooptraject kent een veel snellere ingangsdatum dan de andere wijzigingen waardoor de vraag naar het behandelen via een spoedprocedure door de Raad van State eerder wordt geblokkeerd dan wel wordt bevorderd. Katholiek Onderwijs Vlaanderen dringt er daarom op aan om het meelooptraject in een apart besluit op te nemen.

Katholiek Onderwijs Vlaanderen is echter wel tevreden dat er werk wordt gemaakt van het thema 'leiderschap' in onderwijs. Ook in haar eigen memorandum vraagt Katholiek Onderwijs Vlaanderen een sterke aandacht voor de ondersteuning en waardering van de directeur. Katholiek Onderwijs Vlaanderen stelt wel de vraag naar de plaats van dit project in het ruimere geheel. Omdat er geen zicht is op het bredere plaatje, is het moeilijk in te schatten wat de positie is van dit meelooptraject in de totaalvisie op leiderschap. Is dit traject een one shot? Wordt het structureel verankerd in een vormingstraject (training) van directeurs? Hoeveel en welke middelen worden hiervoor dan structureel voorzien?

Hoewel dit meelooptraject differentiatie kan bieden in de loopbaan van de leraar, is het toch verrassend dit project zonder enige voorafgaandelijke aankondiging en zonder zicht op een holistische visie op 'leiderschap' of 'herwaardering van de leraar' te zien opduiken in dit besluit. Dat de middelen om dit project te financieren worden weggenomen van het budget voor het loopbaandebat beperkt alvast de mogelijke nieuwe initiatieven binnen dat debat. Katholiek Onderwijs Vlaanderen vindt het absoluut nodig om over de middelen die bij het begin van de

legislatuur vrijgemaakt zijn een pact af te sluiten met maatregelen die een coherent geheel vormen.

Het Overleg Kleine Onderwijsverstrekkers geeft bij dit besluit een **akkoord** en eveneens een paar **bemerkingen**.

- De scholen van de organisaties van OKO zijn tevreden dat de mogelijkheid voor scholen om, bij een tekort aan kleuteronderwijzers, de omkadering om te zetten in uren kinderverzorging verlengd wordt. Deze maatregel wordt meteen verlengd voor een aantal jaren. Dat geeft zekerheid aan scholen en personeelsleden, om de tekorten aan kleuteronderwijzers op te kunnen vangen door het inzetten van meer kinderverzorging. Deze verlenging mag anderzijds een discussie ten gronde over de noodzaak aan meer uren kinderverzorging voor iedere kleuterschool, niet uitstellen.
- Dit besluit schrijft een tijdelijk project in de regelgeving in, waarbij het mogelijk wordt om, onder veel voorwaarden, een meelooptraject te organiseren voor kandidaat-directeurs. Het is positief dat er aandacht gaat naar de problematiek van de moeilijke job van schoolleider, maar deze maatregel verraste ons. We missen een totaalzicht op alle maatregelen die zullen uitgerold worden en op de prioriteiten die daarbij gekozen worden.
- Alhoewel er tijdens de onderhandelingen ingegaan is op een aantal vragen van de sociale partners over de modaliteiten van de concrete uitrol van het project, blijft voor OKO de vraag overeind of alle schoolbesturen, scholengemeenschappen en samenwerkingsverbanden wel gelijke kansen krijgen om te participeren aan het project. 'Eerst komt, eerst maalt', installeert een principe van selectie van een relatief beperkt aantal participanten, waarbij snelheid primeert. OKO vreest dat daarbij kleine scholen wel eens uit de boot zouden kunnen vallen.
- OKO had ook graag gezien dat het meelooptraject van directeur, voor personeelsleden van onderwijs zowel halftijds als voltijds zou kunnen opgenomen worden. De combinatie van een deeltijdse opdracht -vaak een lesopdracht- in een school en een interessant meelooptraject, lijkt niet voor iedere context en voor iedere persoon de beste combinatie.
- Om al deze redenen rekenen we op een goede evaluatie van alle aspecten (ook de financiële) van dit tijdelijk project alvorens conclusies te trekken voor toekomstig beleid over dit thema.

Het *GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap* gaat akkoord met het ontwerp.

Het GO! waardeert de inspanning van de overheid: het meelooptraject kan een hulp zijn bij het scouten van directies. Het gaat wel om beperkte middelen: in vele gevallen zal het dan ook eerder om inlooptrajecten gaan dan om de snuffelstages die de overheid allicht op het oog had. Het kan alvast nuttig zijn bij de evaluatie van het project na te gaan hoe en in welke mate school- en centrumbesturen in staat zijn geweest de trajecten, materieel, maar ook wat hun visie betreft, te integreren in hun selectie- dan wel in hun vormingsbeleid ten aanzien van aankomende directeurs.

Het besluit voorziet niet in criteria op basis waarvan AgODi en AHOVOKS aanvragen kunnen

beoordelen: wie eerst komt (versta: een aanvraag indient), eerst maalt. Er is ook niet voorzien in een datum waarop de aanvraag vóór de start van het traject **ten vroegste** (*terminus a quo*) kan worden ingediend. Niet elk bestuur nochtans is onderworpen aan dezelfde stringente procedureregels. Dat heeft gevolgen voor de snelheid waarmee dossiers kunnen worden afgehandeld. Het risico dat besturen niet op gelijke wijze gebruik zullen kunnen maken van het aanbod, is dan ook reëel: de beloofde monitoring zal dat niet kunnen verhelpen. Het GO! dringt dan ook nogmaals aan op een contingentering op basis van het onderwijsnet, eerder dan op basis van het onderwijsniveau.

OVSG geeft een protocol van akkoord bij het ontwerp van Besluit van de Vlaamse Regering over de loopbaanonderbreking voor mantelzorg, over de omzetting van lestijden in uren kinderverzorging, over de erkenning van beroepskwalificaties voor gereguleerde beroepen in het onderwijs in het kader van de Europese Richtlijn 2005/36 en over een meelooptraject voor directeur in het basisonderwijs, deeltijds kunstonderwijs, secundair onderwijs, volwassenenonderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding

Omzetting lestijden in uren kinderverzorging

De regeling dat scholen een deel van de lestijden kleuteronderwijzer mogen omzetten in uren kinderverzorging bij tekort aan kleuteronderwijzers wordt verlengd tot schooljaar 2023 -2024. OVSG wenst een pragmatische houding aan te nemen en is tevreden dat de tijdelijke maatregel wordt behouden. In afwachting van structurele maatregelen moet er personeel zijn voor de leerlingen. Niettemin verschillen de competenties voor kinderverzorger van die voor kleuteronderwijzer. Meer fundamenteel blijft dan de vraag welk traject zal worden opgezet om het lerarentekort aan te pakken.

Verlof voor een meelooptraject voor directeur

OVSG staat positief tegenover dit project dat een stapsgewijze maatregel is in de zoektocht naar het aantrekken van directeurs en wil het alle kansen geven. De maatregelen moeten passen in een algemene visie op het aantrekkelijk maken van een loopbaan binnen onderwijs.

Het uitgangspunt van het project is dat op voorhand de vacatures gekend zijn, maar dat is niet steeds zo. In plaats van de uitstroom in het verleden als basis te nemen, lijkt het nuttiger om te starten met een prognose over uitstroom via pensioen in combinatie met de uitstroom van directeurs gedurende de eerste vijf jaar van hun ambt. Monitoring zal belangrijk zijn.

Het verlof voor meelooptraject voorziet in twee mogelijk scenario's, het meelopen vóór de selectie en het meelopen voor de reeds geselecteerde kandidaat, na selectie. In dat verband moet er gewezen worden op de moeilijkheden die de schoolbesturen van stedelijk en gemeentelijk onderwijs hebben. Als overheid zijn ze gebonden door de beginselen van behoorlijk bestuur. Kandidaten mogen onder geen beding bevoordeligd worden, noch voorafgaand aan de selectie als potentiële kandidaat-directeur, noch voor de eigenlijke selectie. Het meelooptraject mag geen voordeel opleveren, want anders gaan besturen van het stedelijk en gemeentelijk net dit niet kunnen inrichten. Het meelooptraject voor potentiële kandidaten, voorafgaand aan de selectie, moet in principe voor het stedelijk en gemeentelijk onderwijs eveneens zoals een selectieprocedure georganiseerd worden, zodat iedereen op dezelfde manier toegang krijgt tot het project. Daarom is de startdatum van 1 maart 2021 vroeg. Over de criteria moet immers lokaal onderhandeld worden.

Daarnaast mag het traject zeker geen potentiële vernietigingsgrond van benoeming vormen, wanneer een geselecteerde kandidaat al toegelaten was tot een meelooptraject, in tegenstelling tot een andere kandidaat die niet geslaagd zou zijn en zich zou beroepen op dit traject als

vernietigingsgrond. Het meelooptraject moet dus ook passen binnen die administratiefrechtelijke kenmerken van het lokale bestuur.

Voor de subsidie voor het verlof zijn er geen richtinggevende toekenningscriteria, behalve de chronologie van de aanvraag en de behandeling en goedkeuring ervan door de administratie. Aangezien er een beperkt contingent voorzien is, moeten besturen zo snel mogelijk hun aanvraag indienen. Voor stedelijke en gemeentelijke besturen is dit niet evident, gelet op de administratiefrechtelijke regels waarmee ze rekening moeten houden. OVSG vraagt dat bij de monitoring en evaluatie zal gekeken worden of alle onderwijsverstrekkers aan bod gekomen zijn bij het toekennen van de subsidies, zonder benadeling door de eigenheid van een lokaal schoolbestuur. Ook lokale schoolbesturen moeten er kunnen op vertrouwen dat ze zullen gesubsidieerd worden.

Tot slot heeft OVSG vragen bij de budgettaire toewijzing. Er ontbreekt een totaal zicht over het budget en over het nog beschikbare en reeds opgebruikte bedrag. Ook is het niet duidelijk waaraan dat resterend budget zal worden toegewezen.

OVSG noteert dat het project regelmatig zal gemonitord en geëvalueerd worden op het onderhandelingscomité vooraleer het verankerd wordt.

Protocol van Provinciaal Onderwijs Vlaanderen in verband met het Besluit van de Vlaamse Regering over de loopbaanonderbreking voor mantelzorg, over de omzetting van lestijden in uren kinderverzorging, over de erkenning van beroepskwalificaties voor gereguleerde beroepen in het onderwijs in het kader van de Europese Richtlijn 2005/36 en over een meelooptraject voor directeur in het basisonderwijs, deeltijds kunstonderwijs, secundair onderwijs, volwassenenonderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding

Provinciaal Onderwijs Vlaanderen geeft een **protocol van akkoord** met volgende bemerkingen en aandachtspunten.

Provinciaal Onderwijs Vlaanderen apprecieert dat de Vlaamse Regering de regeling rond loopbaanonderbreking voor mantelzorg aanpast en de omzetting van lestijden in uren kinderverzorging continueert.

Zij wil ook haar appreciatie uitdrukken voor het tijdelijk project in verband met een "meelooptraject voor directeurs". In het kader van professionals als directeur is dit zeker geen luxe en het geeft aan mogelijke kandidaten de kans om aan zelfanalyse te doen.

Volgens Provinciaal Onderwijs Vlaanderen zijn er echter een aantal hindernissen die de drempel om in dit project in te stappen hoger maken. Het gaat hier bij over:

- de te grote doelgroep van dit tijdelijk project. Onze besturen wijzen erop dat wanneer men deze doelgroep niet afbakt tot personeelsleden die zich kandidaat gesteld hebben of die een selectieprocedure doorlopen hebben, het gelijkheidsbeginsel met de voeten getreden wordt. In het verleden zijn hier al meerdere vernietigingen van aanstellingen gebeurd door de Raad van State. Provinciaal Onderwijs Vlaanderen pleit er daarom voor om deze doelgroep (ook met het oog op de beperkte middelen) te beperken tot de hierboven vermelde categorieën.
- het ontbreken van criteria voor de goedkeuring van de aanvraag van deze projecten door AgODi en AHOVOKS. Door de beperkte middelen is hier nood aan. Hierdoor is "wie eerst komt, eerst maalt" wat de kwaliteit van de aanvragen zeker niet ten goede zal komen. Ook hier wordt het gelijkheidsbeginsel geschonden. Voor openbare besturen zijn

er namelijk procedurele regels vastgelegd wat personeelszaken betreft, die soms ietwat langer duren dan bij niet-openbare besturen. Dit hangt samen met het volgende punt.

- de contingentering van de middelen op basis van onderwijsniveaus. Dit gegeven, samengevoegd met het vorige, maakt dat er mogelijks geen gelijke verdeling komt in het onderwijslandschap en dat kwalitatieve trajecten niet kunnen uitgevoerd worden omdat alle middelen al opgebruikt zijn. Provinciaal Onderwijs Vlaanderen stelt hier voor om de contingentering alsnog aan te passen op niveau van hetzij koepels/hetzij net. Via een tussentijdse evaluatie kunnen dan nog eventuele overschotten herverdeeld worden.

Provinciaal Onderwijs Vlaanderen vraagt aan de Vlaamse Regering om deze drempels weg te werken omdat haar besturen ervan overtuigd zijn dat dit tijdelijk project noodzakelijk is en omdat zij hier ook willen in meewerken.

Provinciaal Onderwijs Vlaanderen drukt ook de hoop uit dat na de monitoring en de evaluatie de noodzaak voor dergelijke “stages” duidelijk zal zijn en dat dit tijdelijk project kan omgezet worden naar een structureel traject in het kader van de opwaardering van het ambt van directeur.

ACOD Onderwijs geeft een protocol van akkoord over het Besluit van de Vlaamse Regering over de loopbaanonderbreking voor mantelzorg, over de omzetting van lestijden in uren kinderverzorging, over de erkenning van beroepskwalificaties voor gereguleerde beroepen in het onderwijs in het kader van de Europese Richtlijn 2005/36 en over een meelooptraject voor directeur in het basisonderwijs, deeltijds kunstonderwijs, secundair onderwijs, volwassenenonderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding

Loopbaanonderbreking mantelzorg

ACOD Onderwijs stelt het op prijs dat de mogelijkheid wordt voorzien dat het stelsel van AVP/VVP kan opgeschort worden in het kader van LBO Mantelzorg.

Omzetting van lestijden in uren kinderverzorging

ACOD Onderwijs vindt het goed dat men door de mogelijkheid van omzetting lestijden kleuter naar uren kinderverzorging, geen middelen laat verloren gaan.

We wijzen er wel op dat de taken die gevraagd worden aan deze beide ambten, totaal verschillend zijn. Wij vragen dan ook om in te zetten op structurele maatregelen die ervoor zorgen dat het tekort aan kleuteronderwijzers wordt weggewerkt zodanig dat er voldoende kan ingezet worden op het lesgeven.

Meelooptraject voor directeur

Uit het onderzoek van professor Geert Devos over “stress en welbevinden bij schoolleiders” lezen wij dat heel wat schoolleiders aangeven dat ze zich de job anders hadden voorgesteld. Sommigen geven zelfs aan dat ze nooit aan de job waren begonnen hadden ze vooraf geweten wat de job inhield. ACOD Onderwijs is in dit kader dit proefproject dan ook genegen, maar het had beter geweest om deze maatregel in het debat “schoolleiderschap” te voeren.

Wij stellen het op prijs dat er met onze opmerking rekening is gehouden wat de gelijkschakeling van verloning betreft tussen “interne kandidaten uit het onderwijs” en personen die van buiten het onderwijs komen.

Dat de mogelijkheid om dit proefproject voltijds te volgen voor 3 maanden niet van toepassing is voor personeelsleden binnen het onderwijs (enkel maximum 6 maanden halftijds is mogelijk) vinden wij echt een gemiste kans.

Twee halftijdse jobs naast elkaar doen, geeft altijd een zwaardere belasting en zal de kandidaat voor het bevorderingsambt van directeurs misschien afschrikken of voortijdig doen afhaken.

Anderzijds zal de kandidaat ook de volheid van een directeursambt niet kunnen ervaren en/of inschatten als hij/zij maar halftijds in de job staat.

Wij vragen een evaluatie van dit proefproject en voor de start van het project een overleg over de evaluatie waarin vooraf duidelijk wordt aangegeven wat men wil evalueren en op welke manier men de informatie, om tot een objectieve evaluatie te komen, wil verzamelen.

Protocol bij het besluit van de Vlaamse Regering over de loopbaanonderbreking voor mantelzorg, over de omzetting van lestijden in uren kinderverzorging, over de erkenning van beroepskwalificaties voor gereguleerde beroepen in het onderwijs in het kader van de Europese Richtlijn 2005/36 en over een meelooptraject voor directeur in het basisonderwijs, deeltijds kunstonderwijs, secundair onderwijs, volwassenenonderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding

COC onderschrijft een protocol van akkoord over dit ontwerp van besluit. COC kan zich vinden in het geheel van maatregelen die genomen worden met het voorliggend besluit van de Vlaamse Regering.

Tegelijk heeft COC toch ook een aantal ernstige bedenkingen bij het 'Verlof voor een meelooptraject voor directeur in het basisonderwijs, deeltijds kunstonderwijs, secundair onderwijs, volwassenenonderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding'.

COC heeft in het verleden zelf gepleit om naast andere thema's ook het thema schoolleiding op te nemen in de besprekingen over een loopbaanpact. Het is immers hoognodig dat er een duidelijke visie over schoolleiding uitgewerkt wordt en tevens een concreet plan van aanpak om te komen tot een gedegen professioneel leiderschap in onderwijsinstellingen. Daarin heeft een stage of inlooptraject voor kandidaat directeurs of geïnteresseerden voor dat ambt dus zeker een plaats. COC betreurt echter dat dit 'meelooptraject voor directeur' niet is ingebed in een bredere visie. We kunnen ons bovendien helemaal niet vinden in de wijze waarop dit concrete beleidsvoorstel tot stand gekomen is en uitgevoerd wordt.

Het bredere kader en een goede visie over schoolleiderschap ontbreken. COC vraagt al lang naar de opmaak van een competentieprofiel voor de schoolleider. Het voorliggend initiatief tot een stage of meeloopproject had kunnen opgehangen worden aan dat competentieprofiel en ook gekaderd in een breder professionaliseringstraject. Deze kans heeft de Vlaamse Regering duidelijk laten liggen.

COC begrijpt bovendien niet waarom dit verlof voor een meelooptraject nu zo snel moet ingevoerd worden met als gevolg dat het sociaal overleg met de voeten wordt getreden. Er is geen kans geweest om samen met de sociale partners van gedachten te wisselen over de doelgroep, de beoogde doelstellingen en de wijze waarop het traject vorm gegeven wordt. En er zijn bijvoorbeeld ook geen criteria afgesproken om per onderwijsniveau het contingent aan trajecten toe te wijzen.

Het meelooptraject wordt inhoudelijk omschreven als 'kijken, observeren en vragen stellen over de job van directeur'. We spreken in feite dus van een observatiestage. De keuze voor een dergelijke inhoudelijk beperkte stage voor een periode van 6 maanden deeltijds of drie maanden voltijds is dan toch eigenaardig te noemen. De voorgestelde periodes lijken COC dan erg lang gezien de beperkte inhoud.

COC vraagt zich ook af hoe een degelijke evaluatie mogelijk is zonder dat vooraf de concrete doelstellingen en richtlijnen voor een dergelijke evaluatie vastgelegd zijn.

Tot slot – en dit is zeer ernstig – wordt het project gefinancierd met middelen die in de meerjarenbegroting voorzien werden voor maatregelen in het kader van een lerarenpact. Inspraak van de sociale partners in de bepaling van de prioriteiten om de lerarenloopbaan te versterken, is toch het minste wat mag verwacht worden wanneer gesproken wordt van een 'pact'. Bovendien worden zo recurrente middelen voorzien voor de financiering van een tijdelijk project.

Met betrekking tot het *Besluit van de Vlaamse Regering over de loopbaanonderbreking voor mantelzorg, over de omzetting van lestijden in uren kinderverzorging, over de erkenning van beroepskwalificaties voor gereguleerde beroepen in het onderwijs in het kader van de Europese Richtlijn 2005/36 en over een meelooptraject voor directeur in het basisonderwijs, deeltijds kunstonderwijs, secundair onderwijs, volwassenenonderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding* geeft het **VSOA-Onderwijs een protocol van akkoord** en wenst daarbij volgende opmerkingen te maken:

Hoofdstuk 8. Verlof voor een meelooptraject voor directeur in het basisonderwijs, deeltijds kunstonderwijs, secundair onderwijs, volwassenenonderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding

Eerst en vooral onderschrijft VSOA Onderwijs dat scholen nood hebben aan bekwame, professionele schoolleiders. In die zin juichen wij ieder initiatief toe dat hiertoe bijdraagt omdat dit (hopelijk) zijn vruchten zal afwerpen, ook in een adequaat en hedendaags personeelsbeleid.

VSOA Onderwijs wenst zijn appreciatie uit te drukken voor het opnemen van de rol van het lokaal onderhandelingscomité. Wij stellen ons wel de vraag of dit niet beter was geregeld in een proeftuinproject. Momenteel missen wij de te evalueren punten.

Het was ook beter geweest de contingenten toe te wijzen per – bijvoorbeeld - koepel / net aangezien er nu mogelijks problemen zijn voor het officieel gesubsidieerd onderwijs dat, doordat deze koepels een verantwoordingsplicht hebben in het kader van de wet op de openbare besturen, dreigen achter het net te vissen.

VSOA Onderwijs betreurt echter dat er niet van bij de start duidelijk was met welke middelen deze maatregel gefinancierd wordt en de sociale partners hier plots mee geconfronteerd werden.

Wat betreft het meelooptraject voor mensen van buiten het onderwijs, willen wij opmerken dat voor ons dit gekoppeld is aan het voldoen aan de aanstellingsvoorwaarden en -vereisten. Een directeur moet terdege op de hoogte zijn van de pedagogische principes en onderwijsregelgeving, indien dit niet het geval is, lijkt ons dat de meelooptijd van 3 maanden te kort is.

In het kader van het aantrekkelijk maken van het lerarenberoep, pleiten wij er ook voor aandachtig te zijn dat personeelsleden die in het onderwijs werkzaam zijn niet voorbijgelopen worden door externen. De vlakke loopbaan binnen onderwijs is immers, zo is in het verleden gebleken, ook een reden waarom mensen afhaken of niet instromen.

Het **Christelijk Onderwijzersverbond (COV)**, vertegenwoordigd door

Mevr. Marianne COOPMAN, algemeen secretaris COV

Mevr. Hilde LAVRYSEN, adjunct-algemeen secretaris COV

gaat niet akkoord met het hierbij gevoegde Voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering over de loopbaanonderbreking voor mantelzorg, over de omzetting van lestijden in uren kinderverzorging, over de erkenning van beroepskwalificaties voor gereguleerde beroepen in het onderwijs in het kader van de Europese Richtlijn 2005/36 en over een meelooptraject voor directeur in het basisonderwijs, deeltijds kunstonderwijs, secundair onderwijs, volwassenenonderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding

Protocol bij het besluit van de Vlaamse Regering over de loopbaanonderbreking voor mantelzorg, over de omzetting van lestijden in uren kinderverzorging, over de erkenning van beroepskwalificaties voor gereguleerde beroepen in het onderwijs in het kader van de Europese Richtlijn 2005/36 en over een meelooptraject voor directeur in het basisonderwijs, deeltijds kunstonderwijs, secundair onderwijs, volwassenenonderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding

Het COV onderschrijft een protocol van niet-akkoord over dit ontwerp van besluit.

Omzetting lestijden in uren kinderverzorging

Het COV is zich bewust van de situatie dat er zeker in de loop van het schooljaar voor heel wat scholen een tekort is aan kleuteronderwijzers. Dit tekort is echter niet nieuw en wordt steeds nijpender. Voor het COV kan het tekort niet opgelost worden door de omzetting van lestijden kleuteronderwijzer in uren kinderverzorging. Een kinderverzorger ondersteunt maar is geen kleuteronderwijzer. De omkadering voor het ambt van kleuteronderwijzer is nodig om voor deze jonge kinderen goed onderwijs te kunnen geven.

Bij aanvang van de maatregel tot omzetting is het COV hiermee akkoord gegaan omdat de maatregel duidelijk beperkt was in de tijd. Met dit besluit wordt de tijdelijke maatregel voor de zoveelste maal verlengd en wel meteen voor meer dan drie schooljaren. Dit is voor het COV niet aanvaardbaar. Te meer nog omdat andere maatregelen inzake omkadering en werkzekerheid werden afgeschaft (bundelen en inzetten van niet-ingevulde vervangingseenheden) of dit schooljaar ten einde lopen (het lerarenplatform). Voor het COV moet hoogdringend ingezet worden op maatregelen die het tekort aan kleuteronderwijzers werkelijk aanpakken en het beroep aantrekkelijker maken. Wij dringen ook aan op de uitvoering van het plan basisonderwijs waarin garanties moeten ingebouwd worden voor een duurzame omkadering en afbakening van de onderscheiden opdracht van de kinderverzorger en de kleuteronderwijzer in relatie met hun specifieke opleiding.

Verlof voor een meelooptraject voor directeur in het basisonderwijs, deeltijds kunstonderwijs, secundair onderwijs, volwassenenonderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding

Het COV is reeds lang vragende partij voor een duidelijke visie over en een plan van aanpak om te komen tot een gedegen professioneel leiderschap van scholen. Binnen de beleidsvoorstellen die wij daarover hebben heeft een stage of inlooptraject voor kandidaat directeurs of geïnteresseerden voor dit ambt zeker een plaats. Het COV is de idee die met dit besluit gelanceerd wordt dus genegen.

Toch kunnen wij met dit 'meelooptraject voor directeur' niet akkoord gaan om twee redenen:

Het project is niet ingebed in een bredere visie en we zijn niet akkoord met de wijze waarop het tot stand komt en uitgevoerd wordt.

Visie

Voor het COV moet zo'n initiatief kaderen in een bredere visie over schoolleiderschap. Een competentieprofiel voor de schoolleider is voor ons daarin een vereiste. Aan dit profiel zou een stage of meeloopproject kunnen opgehangen worden, gekaderd in een breder professionaliseringstraject. Het COV hecht veel belang aan een goede opleiding voor de schoolleider, een job met een zeer specifieke inhoud. Voor de professionaliseringsmogelijkheden voor de schoolleider moet ook een kader afgesproken worden en moeten middelen voorzien worden.

Uitwerking

Het COV ziet geen reden waarom dit verlov voor een meelooptraject nu op een drafje moet ingevoerd worden. Er was amper tijd om na te denken over de doelgroep, de beoogde doelstellingen en de wijze waarop het traject vorm gegeven wordt. Per onderwijsniveau wordt een contingent aan trajecten bepaald maar criteria voor de toewijzing ervan zijn er niet. Het wordt aan het lokaal overleg overgelaten om selectiecriteria voor deelname aan een traject te bepalen. Zonder concrete doelstellingen en richtlijnen hoe het project zal geëvalueerd worden riskeert men zo'n diversiteit dat degelijke evaluatie niet mogelijk zal zijn. Het project wordt gefinancierd met middelen die in de meerjarenbegroting voorzien werden voor maatregelen in het kader van een lerarenpact. Inspraak van de sociale partners om gezien de beperkte middelen de juiste prioriteiten te bepalen om de lerarenloopbaan te versterken, blijft voor het COV noodzakelijk. Bovendien vraagt het COV zich af waarom recurrente middelen moeten dienen om een tijdelijk project te financieren.

Conclusie

Hoewel het COV de idee genegen is, blijft het van mening dat hier een belangrijke kans gemist wordt. Het ware beter geweest dat zo'n voorstel zou vertrekken van een helder, onderbouwd en gemeenschappelijk gedragen kader voor schoolleiderschap. Men had de tijd moeten nemen om na grondig overleg de juiste doelstellingen en werkwijze te bepalen voor een meelooptraject voor directeurs.

Het COV vraagt dan ook om de beloofde gesprekken over het schoolleiderschap snel op te starten zodat er een onderhandeld profiel is voor de schoolleider tegen de tijd dat het project ten einde loopt (december 2022) en zal geëvalueerd worden.

Brussel,

AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID:

VOORZITTERS,

AFVAARDIGING VAN HET GO! ONDERWIJS VAN
DE VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VAN DE
VERENIGINGEN VAN DE INRICHTENDE MACHTEN:

Voor het Katholiek Onderwijs Vlaanderen

Voor het Overleg Kleine Onderwijs-
verstrekkers (FOPEM, IPCO, Steiner-federatie,
VOOP)

Jan JAMBON
Minister-president van de Vlaamse Regering en
Vlaams minister van Buitenlandse Zaken,
Cultuur, ICT en Facilitair Management
Voorzitter SectX en C2
Ondervoorzitter OOC

Voor het GO! onderwijs van de Vlaamse
Gemeenschap:

Voor het Onderwijssecretariaat
voor Steden en Gemeenten van de
Vlaamse Gemeenschap:

Ben WEYTS
Viceminister president van de Vlaamse regering
en Vlaams minister van Onderwijs, Sport,
Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,
Voorzitter OOC
Ondervoorzitter SectX en C2

Voor het Provinciaal Onderwijs Vlaanderen:

LEDEN,

AFVAARDIGING VAN DE REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES:

Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:

Bart SOMERS
Viceminister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van Binnenlands
Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke
Kansen

Voor de Federatie van de Christelijke
Syndicaten der Openbare Diensten:

Hilde CREVITS
Viceminister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van Economie,
Innovatie, Werk, Sociale economie en
Landbouw

Voor het Vrij Syndicaat voor het
Openbaar Ambt:

Matthias DIEPENDAELE
Vlaams minister van Financiën en Begroting,
Wonen en Onroerend Erfgoed

Besluit van de Vlaamse Regering over de loopbaanonderbreking voor mantelzorg, over de omzetting van lestijden in uren kinderverzorging, over de erkenning van beroepskwalificaties voor gereguleerde beroepen in het onderwijs in het kader van de Europese Richtlijn 2005/36 en over een meelooptraject voor directeur in het basisonderwijs, deeltijds kunstonderwijs, secundair onderwijs, volwassenenonderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding

Rechtsgronden

Dit besluit is gebaseerd op:

- de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, artikel 20, gewijzigd bij de bijzondere wet van 16 juli 1993;
- het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991, artikel 50, §1, 2°, vervangen bij het decreet van 13 juli 2001, artikel 77, eerste lid;
- het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991, artikel 42, §1, b, vervangen bij het decreet van 8 mei 2009, artikel 51, eerste lid;
- het decreet van 1 december 1993 betreffende de inspectie en de begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken, artikel 21, § 1, ingevoegd bij het decreet van 8 mei 2009;
- het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997, artikel 136, vervangen bij het decreet van 6 juli 2012, en artikel 173quinquies/1, §5, ingevoegd bij het decreet van 6 juli 2012;
- het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs, artikel 142, eerste lid;
- de Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013, bekrachtigd bij het decreet van 20 december 2013, artikel V.2, V.84 en V.259, § 1;
- de Codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs van 28 oktober 2016, bekrachtigd bij het decreet van 23 december 2016, artikel V.2, artikel V.4, gewijzigd bij het decreet van 5 april 2019 en artikel V.51, gewijzigd bij het decreet van 16 juni 2017;
- het decreet van 7 juli 2017 betreffende de rechtspositie van de personeelsleden in de basiseducatie, artikel 17.

Vormvereisten

De volgende vormvereisten zijn vervuld:

- De Inspectie van Financiën heeft advies gegeven op 17 november 2020 en op 4 december 2020.
- 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, vermeld in het decreet van 5 april 1995 tot oprichting van onderhandelingscomités in het vrij gesubsidieerd onderwijs, heeft protocol nr. 168 gesloten op 22 januari 2021.

- Het Vlaams Onderhandelingscomité voor de basiseducatie, vermeld in het decreet van 23 januari 2009 tot oprichting van onderhandelingscomités voor de basiseducatie en voor het Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs, heeft protocol nr. 112 gesloten op 22 januari 2021.
- Het Vlaams Onderhandelingscomité voor het Hoger Onderwijs en het Universitair Ziekenhuis Gent, vermeld in de Codex Hoger Onderwijs, gecodificeerd op 11 oktober 2013, heeft protocol nr. 111 gesloten op 22 januari 2021.
- De Raad van State heeft advies/. gegeven op ..., met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2º, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973.

Motivering

Dit besluit is gebaseerd op de volgende motieven:

- Scholen die geconfronteerd werden met een tekort aan kleuteronderwijzers, konden al sinds geruime tijd een deel van de lestijden kleuteronderwijzer - zowel de basisomkadering, de zogenaamde instaplestijden als de capaciteitslestijden - omzetten in uren kinderverzorging. Die mogelijkheid liep af bij het einde van het vorige schooljaar, maar wordt via dit besluit opnieuw ingevoerd tot en met het schooljaar 2023-2024.
- Er was een ingebrekestelling 2018/2283 van de Europese Commissie. De eerdere wijziging in punt 4 van artikel 4 van het besluit van de Vlaamse Regering van 10 maart 2017 betreffende de erkenning van beroepskwalificaties voor gereguleerde beroepen in het onderwijs in het kader van de Europese Richtlijn 2005/36 ging verder dan wat de Europese commissie toestaat in bijlage VII van ER2005/36. Dit besluit heeft tot doel om het vermelde uitvoeringsbesluit conform te maken met de richtlijn en daarmee een verdere ingebrekestelling te vermijden.
- Er moeten aanpassingen worden aangebracht die het gevolg zijn van de invoering van de loopbaanonderbreking voor mantelzorg in het onderwijs.
- Kwaliteitsvol onderwijs vraagt niet alleen excellente leraren, maar ook een sterk professioneel schoolbeleid dat een doordachte strategische visie op haar onderwijsaanbod ontwikkelt en een doordacht en modern personeelsbeleid voert. De schoolleider vormt in dit alles de spil van de school. Onderzoek wijst uit dat een schoolleider een belangrijke impact heeft op de kwaliteit van het onderwijs van de school. Hij beïnvloedt de schoolcultuur en het professioneel leren, het welbevinden van leraren en onrechtstreeks het leren, de prestaties en het welbevinden van de leerlingen en cursisten. De turbulente, onzekere, complexe en ambigue context van de coronacrisis vereist van onze scholen een open en wendbaar schoolbeleid. Sinds het uitbreken van de coronacrisis moeten schoolleiders dan ook meer dan ooit open staan voor verandering en flexibiliteit en moeten ze daarbij regelmatig nieuwe wegen zoeken, ook op onderwijskundig vlak. De coronacrisis versterkt dus nog meer dan voorheen de nood aan een sterke schoolleider. Tegelijk wordt de job van schoolleider - net als die van leraar - steeds meer ervaren als een knelpuntberoep in onderwijs. Er is een groeiende uitstroom aan schoolleiders tijdens de loopbaan. Heel wat potentiële kandidaten voor het ambt van directeur twijfelen bovendien of ze effectief zouden ingaan op het aanbod om directeur te worden of om zich kandidaat te stellen voor een vacature. Een van de mogelijke redenen daarvoor is dat een startende directeur dikwijls pas echt ervaart wat de job allemaal inhoudt als hij of zij de betrekking al effectief heeft opgenomen. Dergelijke praktijkschok

leidt in heel wat gevallen tot een snelle uitval, al dan niet definitief. Ook geven heel wat directeurs aan dat als ze vooraf meer zicht hadden op het beroep van schoolleider dat ze er dan misschien niet aan waren begonnen. Om die twijfel of koudwatervrees weg te nemen of alleszins te milderen, maken we mogelijk dat een inrichtende macht of bestuur een kandidaat-directeur - zowel een reeds geselecteerde kandidaat-directeur als een potentiële of geïnteresseerde kandidaat - de mogelijkheid kan bieden om gedurende een bepaalde periode te laten meelopen met een of meerdere ervaren directeurs. Via dit meelooptraject kan het betrokken personeelslid kijken, observeren en vragen stellen over de job van directeur. Het personeelslid kan zo "in het echt" zien wat de job van directeur allemaal inhoudt en daarbij ervaren wat het werk allemaal vergt en hoe de ervaren directeur daarmee omgaat.

Initiatiefnemer

Dit besluit wordt voorgesteld door de Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand.

Na beraadslaging,

DE VLAAMSE REGERING BESLUIT:

Hoofdstuk 1. Wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties

Artikel 1. Aan artikel 16 van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 30 augustus 2016, wordt een punt 9° toegevoegd, dat luidt als volgt:

"9° loopbaanonderbreking voor mantelzorg."

Hoofdstuk 2. Wijzigingen van het besluit van de Vlaamse regering van 17 juni 1997 betreffende de personeelsformatie in het gewoon basisonderwijs

Art. 2. In artikel 5bis, §3, van het besluit van de Vlaamse regering van 17 juni 1997 betreffende de personeelsformatie in het gewoon basisonderwijs, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 12 oktober 2012 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 26 oktober 2018, wordt de zinsnede "Voor de schooljaren 2012-2013, 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019 en 2019-2020" vervangen door de zinsnede "Voor de schooljaren 2012-2013, 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021 met ingang van 1 januari 2021, 2021-2022, 2022-2023 en 2023-2024".

Art. 3. In artikel 7, §3, 3°, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 12 oktober 2012 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 26 oktober 2018, wordt de zinsnede "voor de schooljaren 2012-2013, 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019 en 2019-2020" vervangen door de

zinsnede "Voor de schooljaren 2012-2013, 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021 met ingang van 1 januari 2021, 2021-2022, 2022-2023 en 2023-2024".

Hoofdstuk 3. Wijziging van het besluit van de Vlaamse regering van 1 december 1998 tot vaststelling van de regeling omtrent de afwezigheden, de tucht, de administratieve standen, het verlof, de mandaatsbeëindiging, het onderzoek van de lichamelijke geschiktheid en het geneeskundig toezicht voor het academisch personeel bij de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap

Art. 4. Aan artikel 2, §3, eerste lid, van het besluit van de Vlaamse regering van 1 december 1998 tot vaststelling van de regeling omtrent de afwezigheden, de tucht, de administratieve standen, het verlof, de mandaatsbeëindiging, het onderzoek van de lichamelijke geschiktheid en het geneeskundig toezicht voor het academisch personeel bij de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 15 juni 2007, wordt de zinsnede "en heeft recht op loopbaanonderbreking voor mantelzorg conform artikel 100ter en 102ter van de wet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen" toegevoegd.

Hoofdstuk 4. Wijzigingen van het besluit van de Vlaamse regering van 24 mei 2002 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool

Art. 5. In artikel 16/2, eerste lid van het besluit van de Vlaamse regering van 24 mei 2002 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 17 juli 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden "volledig of gedeeltelijk" worden opgeheven;

2° de volgende zin wordt toegevoegd:

"Ze hebben daarvoor een van de volgende opties:

1° hun loopbaan volledig onderbreken;

2° hun loopbaan gedeeltelijk onderbreken, op voorwaarde dat het personeelslid aangesteld is in een ambt met volledige prestaties."

Hoofdstuk 5. Wijzigingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 31 maart 2006 tot regeling van sommige verloven voor de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool

Art. 6. Aan artikel 14/3, eerste lid, van het besluit van de Vlaamse Regering van 31 maart 2006 tot regeling van sommige verloven voor de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 april 2017, wordt een punt 9° toegevoegd, dat luidt als volgt:

"9° loopbaanonderbreking voor mantelzorg."

Art. 7. Aan artikel 20/3, eerste lid, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 april 2017, wordt een punt 9° toegevoegd, dat luidt als volgt:

“9° loopbaanonderbreking voor mantelzorg.”.

Hoofdstuk 6. Wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding

Art. 8. Aan artikel 31/1, eerste lid, 2° van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 17 juli 2020, worden de woorden “op voorwaarde dat het personeelslid in een ambt met volledige prestaties is aangesteld”, toegevoegd.

Hoofdstuk 7. Wijzigingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 10 maart 2017 betreffende de erkenning van beroepskwalificaties voor gereguleerde beroepen in het onderwijs in het kader van de Europese Richtlijn 2005/36

Art. 9. In artikel 4 van het besluit van de Vlaamse Regering van de Vlaamse Regering van 10 maart 2017 betreffende de erkenning van beroepskwalificaties voor gereguleerde beroepen in het onderwijs in het kader van de Europese Richtlijn 2005/36, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 28 juni 2019, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid wordt punt 4° vervangen door wat volgt:

“4° in voorkomend geval kan de bevoegde dienst de aanvrager verzoeken informatie te verstrekken over de opleiding. Als de aanvrager die informatie niet kan verstrekken, richt de bevoegde dienst zich tot het contactpunt, de bevoegde autoriteit, vermeld in artikel 3, 4°, van het decreet, of iedere andere relevante instelling van de lidstaat waar het diploma of getuigschrift is uitgereikt;”;

2° het tweede lid wordt opgeheven.

Hoofdstuk 8. Verlof voor een meelooptraject voor directeur in het basisonderwijs, deeltijds kunstonderwijs, secundair onderwijs, volwassenenonderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding

Art. 10. Dit hoofdstuk is van toepassing op:

1° de personeelsleden en inrichtende machten vermeld in artikel 2, §1, van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs, met uitzondering van de pedagogische begeleidingsdiensten;

2° de personeelsleden en inrichtende machten vermeld in artikel 4, §1, van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs, met uitzondering van de pedagogische begeleidingsdiensten;

3° de personeelsleden vermeld in artikel 3 van het decreet Rechtspositie Basiseducatie van 7 juli 2017 en de gesubsidieerde centra voor basiseducatie vermeld in artikel 82 van het decreet volwassenenonderwijs van 15 juni 2007.

Art. 11. §1. Een inrichtende macht of een bestuur, vermeld in artikel 10, kan aan een personeelslid dat minstens voor een halftijdse opdracht is aangesteld of aan een persoon die niet in het onderwijs is aangesteld een meelooptraject voor directeur aanbieden met het oog op het opnemen van het ambt van directeur in de nabije toekomst. Een personeelslid kan ook zelf aan een inrichtende macht of een bestuur vragen om een meelooptraject te organiseren.

Een meelooptraject voor directeur laat toe dat een personeelslid gedurende een bepaalde periode kan meelopen met een of meerdere ervaren directeurs. Tijdens het meelooptraject kan het betrokken personeelslid kijken, observeren en vragen stellen over de job van directeur. Het personeelslid krijgt zo een beeld van wat de job van directeur allemaal inhoudt en kan daarbij ervaren wat het werk allemaal vergt en hoe de ervaren directeur daarmee omgaat. Tijdens het meelooptraject oefent het personeelslid geen taken of opdrachten uit in het ambt van directeur.

De inrichtende macht of het bestuur onderhandelt in het daartoe bevoegde onderhandelingscomité selectiecriteria voor deelname aan het meelooptraject voor directeur. Als het meelooptraject georganiseerd wordt in scholen van basis- of secundair onderwijs die behoren tot een scholengemeenschap onderhandelt de scholengemeenschap in het daartoe bevoegde onderhandelingscomité selectiecriteria voor deelname aan het meelooptraject voor directeur.

Inrichtende machten of besturen kunnen ook een samenwerkingsverband vormen om het meelooptraject voor directeur te organiseren en maken dan samen afspraken over de selectiecriteria voor deelname aan het meelooptraject voor directeur. Deze selectiecriteria worden onderhandeld in de bevoegde lokale onderhandelingscomités van de inrichtende machten of besturen die deel uitmaken van het samenwerkingsverband.

§2. Het meelooptraject voor directeur wordt ontwikkeld en georganiseerd door de inrichtende macht, de scholengemeenschap, het bestuur of het samenwerkingsverband, vermeld in paragraaf 1. Daarbij moet minstens rekening worden gehouden met volgende criteria:

- de ontwikkeling en vormgeving van het meelooptraject verloopt in samenspraak met ervaren directeurs van de instellingen die behoren tot de inrichtende macht, het bestuur, de scholengemeenschap of het samenwerkingsverband;
- het meelooptraject vindt plaats in een of meer instellingen van de inrichtende macht of van het bestuur. Als het meelooptraject georganiseerd wordt in een scholengemeenschap of in een samenwerkingsverband wordt bepaald in welke instelling of instellingen het meelooptraject zal plaatsvinden;
- de duurtijd van een meelooptraject bedraagt maximum zes opeenvolgende maanden. Als een vakantieperiode binnen de periode van het meelooptraject valt, dan telt die mee voor de bepaling van de zes opeenvolgende maanden;
- het meelooptraject is steeds persoonsgebonden.

Art. 12. §1. Als het personeelslid instemt met het aanbod van een meelooptraject voor directeur, dan stellen de inrichtende macht of het bestuur dat het meelooptraject organiseert, in overleg met het personeelslid het feitelijke meelooptraject op, rekening houdend met de criteria die daartoe werden bepaald volgens artikel 11, §2.

Als het overleg, vermeld in het eerste lid, tot een akkoord leidt, wordt het meelooptraject schriftelijk vastgelegd en voor akkoord ondertekend door het personeelslid en de inrichtende macht of het bestuur.

§2. Als het personeelslid behoort tot een andere inrichtende macht of bestuur dan datgene dat het meelooptraject voor directeur organiseert, dan wordt deze inrichtende macht of dit bestuur ook bij dit overleg betrokken. De inrichtende macht of het bestuur waar het personeelslid is aangesteld en dat het verlof voor het meelooptraject van directeur aan het personeelslid toekent, blijft arbeidsrechtelijk verantwoordelijk voor het personeelslid tijdens de uitoefening van het meelooptraject.

Als het overleg, vermeld in het eerste lid, tot een akkoord leidt, wordt het meelooptraject schriftelijk vastgelegd en voor akkoord ondertekend door de partijen vermeld in het eerste lid.

Art. 13. §1. Als het personeelslid akkoord gaat met het voorgestelde meelooptraject, als vermeld in artikel 11 en 12, verzoekt het zijn inrichtende macht of bestuur om hem een verlof voor een meelooptraject van directeur toe te kennen.

De inrichtende macht of het bestuur kan, mits goedkeuring van haar aanvraag door het desbetreffende agentschap als vermeld in artikel 15, §2, het verlof voor een meelooptraject van directeur toekennen voor een periode van maximum zes opeenvolgende maanden, conform het voorstel tot meelooptraject dat alle betrokken partijen zijn overeengekomen, als vermeld in artikel 12. Tijdens deze periode wordt het personeelslid halftijds vrijgesteld van de opdracht waarvoor hij aangesteld is, op voorwaarde dat deze aanstelling gedurende de volledige duur van het verlof doorloopt.

§2. Het personeelslid blijft tijdens het verlof voor een meelooptraject van directeur, vermeld in paragraaf 1, in de stand dienstactiviteit en blijft recht hebben op zijn salaris of salaristoelage voor de prestaties en de duur waarvoor het verlof geldt.

De inrichtende macht of het bestuur kan het personeelslid dat met een verlof voor een meelooptraject van directeur is, vervangen voor de duur van het verlof.

Als de inrichtende macht of het bestuur of het personeelslid het afgesproken meelooptraject vroegtijdig stopzet, dan wordt het verlof voor een meelooptraject onmiddellijk beëindigd.

Art. 14. §1. Een inrichtende macht of een bestuur, vermeld in artikel 10, kan het meelooptraject voor directeur, vermeld in artikel 11, ook aanbieden aan een persoon die niet in het onderwijs is aangesteld, met het oog op een aanwerving als directeur van een instelling.

Als deze persoon instemt met het aanbod van een meelooptraject stellen de inrichtende macht of het bestuur dat het meelooptraject organiseert, in overleg met hem het feitelijke meelooptraject op, rekening houdend met de criteria die daartoe werden bepaald volgens artikel 11, §2. In afwijking van artikel 11, §2, kan dit meelooptraject slechts voor een periode van maximum drie opeenvolgende maanden worden aangeboden.

Als het overleg, vermeld in het eerste lid, tot een akkoord leidt en de aanvraag van de inrichtende macht of het bestuur voor het meelooptraject is goedgekeurd door het agentschap volgens artikel 15, §2, wordt het meelooptraject schriftelijk vastgelegd en voor akkoord ondertekend door de persoon en de inrichtende macht of het bestuur.

§2. Tijdens de duur van het meelooptraject stelt de inrichtende macht of het bestuur de externe persoon tijdelijk aan in voltijdse betrekking van een wervingsambt in een onderwijsinstelling van het onderwijsniveau waar deze externe persoon nadien als directeur zal worden aangeworven. Daartoe richt de inrichtende macht of het bestuur in die instelling een niet-organieke voltijdse betrekking op in een wervingsambt, mits goedkeuring van haar aanvraag door het desbetreffende agentschap als vermeld in artikel 15, §2.

De externe persoon moet voor deze tijdelijke aanstelling voldoen aan de volgende aanstellingsvoorwaarden voor het wervingsambt in kwestie:

- in een instelling van het gemeenschapsonderwijs aan de bepalingen van artikel 17, §1 en 2, van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991;
- in een instelling van het gesubsidieerd onderwijs aan de bepalingen van artikel 19, §1, van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
- in een centrum voor basiseducatie aan de bepalingen van artikel 27 van het decreet Rechtspositie Basiseducatie van 7 juli 2017.

Art. 15. §1. Per kalenderjaar kunnen maximum volgend aantal meelooptrajecten worden gefinancierd of gesubsidieerd:

- in het basisonderwijs maximum 304 meelooptrajecten;
- in secundair onderwijs maximum 166 meelooptrajecten;
- in het deeltijds kunstonderwijs maximum 11 meelooptrajecten;
- in het volwassenenonderwijs (CVO + CBE) maximum 9 meelooptrajecten;
- in de CLB maximum 9 meelooptrajecten.

Een aangevat meelooptraject wordt, ongeacht de duurtijd van het traject, steeds beschouwd als een aangewend meelooptraject.

§2. De inrichtende macht of het bestuur, vermeld in artikel 10, dient uiterlijk een maand voor de startdatum ervan, een aanvraag tot financiering of subsidiering van een meelooptraject in:

- bij het Agentschap voor Onderwijsdiensten als het gaat om een meelooptraject in een instelling van het basisonderwijs, deeltijds kunstonderwijs, secundair onderwijs of in een centrum voor leerlingenbegeleiding;
- bij het Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs, Kwalificaties en Studietoelagen als het gaat om een meelooptraject in een centrum voor volwassenenonderwijs of een centrum voor basiseducatie.

Bij haar aanvraag vermeldt de inrichtende macht of het bestuur in welk onderwijsniveau zij het meelooptraject wenst te organiseren en of het gaat om een halftijdse vrijstelling van een personeelslid of om de inrichting van een tijdelijke niet-organieke betrekking in een wervingsambt voor een externe persoon.

Bij goedkeuring van de aanvraag kent de inrichtende macht of het bestuur bij de aanvang van het meelooptraject aan het personeelslid het verlov voor een meelooptraject toe, als vermeld in artikel 13, of stelt de externe persoon aan als tijdelijk personeelslid in een niet-organieke betrekking in een wervingsambt, als vermeld in artikel 14.

Art. 16. Hoofdstuk 7 treedt in werking op 1 januari 2021. Hoofdstuk 8 treedt in werking op 1 maart 2021 en houdt op uitwerking te hebben op 31 december 2022. Hoofdstuk 1, 2, 3, 4, 5 en 6 hebben uitwerking met ingang van 1 september 2020.

Art. 17. De Vlaamse minister, bevoegd voor onderwijs en vorming, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, ... (datum).

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

Ben WEYTS