

DE VLAAMSE MINISTER VAN ONDERWIJS, SPORT, DIERENWELZIEN EN VLAAMSE RAND

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: - Voorontwerp van decreet tot uitvoering van maatregelen over het lerarenambt
- Tweede principiële goedkeuring

Samenvatting

Dit voorontwerp van decreet voert een aantal maatregelen uit met betrekking tot het lerarenambt in onderwijs.

Het betreft volgende maatregelen:

- een aantal tijdelijke maatregelen die school- en centrumbesturen in het basis- en secundair onderwijs moeten toelaten om maximaal de afwezigheid van leraren op te vangen door vervangingen anders en makkelijker in te vullen;
- een tijdelijke versoepeling van de mogelijkheid om een voordrachtgever (gastleraar) in te schakelen in het gewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en het deeltijds kunstonderwijs. Daarnaast voeren we dit principe ook in voor het basisonderwijs en voor het buitengewoon secundair onderwijs. We vervangen overall het begrip 'voordrachtgever' ook door het meer hedendaagse begrip 'gastleraar';
- de mogelijkheid voor schoolbesturen in het basis- en secundair onderwijs en voor centrumbesturen van centra voor volwassenenonderwijs om in een school die of in een centrum dat omwille van het nijpende lerarentekort een of meer lesopdrachten niet kan invullen door een statutaire aanstelling, deze opdracht te laten uitvoeren via een dienstverleningsovereenkomst met een bedrijf of organisatie;
- een versoepeling van de LIO-baan (leraar-in-opleiding) zodat meer kandidaat-leraren daar gebruik kunnen van maken en al effectief een lesopdracht kunnen opnemen als praktijkonderdeel van hun lerarenopleiding;
- de invoering van het mandaat van leraar-specialist in het basis- en secundair onderwijs om de vlakke loopbaan voor leraren te doorbreken;
- in het basisonderwijs wordt het selectieambt van adjunct-directeur ingevoerd;
- een oplossing voor de inzetbaarheid van tijdelijke personeelsleden tijdens de zomermaanden, wat een oplossing moet bieden voor het zgn. zomeraanbod dat heel wat centra voor volwassenenonderwijs reeds aanbieden;
- een aanpassing aan de administratieve stand van terbeschikkingstelling in functie van de re-integratie van een personeelslid na afwezigheid wegens ziekte;
- de uitvoering van een maatregel in het kader van artikel 9 van de Richtlijn EU 2019/1158 met betrekking tot de flexibele werkregelingen.

Het voorontwerp van decreet werd met de sociale partners onderhandeld:

- op 17, 18, 20, 25 en 27 april 2023 in een gemeenschappelijke vergadering van het sectorcomité X en van de onderafdeling Vlaamse Gemeenschap van afdeling 2 van het

- comité voor de provinciale en de plaatselijke overheidsdiensten en van het overkoepelend onderhandelingscomité van het gesubsidieerd vrij onderwijs; op 25 april 2023 in het Vlaams Onderhandelingscomité voor de Basiseducatie, bedoeld in het decreet van 23 januari 2009 houdende oprichting van onderhandelingscomités voor de basiseducatie en voor het Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs;
- op 25 april 2023 in het Vlaams Onderhandelingscomité voor het hoger onderwijs en het Universitair Ziekenhuis Gent, vermeld in de Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013, Deel 5 Rechtspositieregeling van het personeel, Titel 4 Medezeggenschap.

Deze onderhandelingen werden afgesloten met:

- een gedeeltelijk akkoord in het sectorcomité X en van de onderafdeling Vlaamse Gemeenschap van afdeling 2 van het comité voor de provinciale en de plaatselijke overheidsdiensten en van het overkoepelend onderhandelingscomité van het gesubsidieerd vrij onderwijs;
- een gedeeltelijk akkoord in het Vlaams Onderhandelingscomité voor de Basiseducatie;
- een gedeeltelijk akkoord in het Vlaams Onderhandelingscomité voor het hoger onderwijs en het Universitair Ziekenhuis Gent.

De onderhandelingen hebben geleid tot een aantal technische en inhoudelijke wijzigingen in het voorontwerp van decreet.

1. SITUERING

A. BELEIDSVELD/INHOUDELIJK STRUCTUURELEMENT/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Onderwijs en Vorming

Beleidsveld: Overkoepelende SD 2 Kwaliteitsvolle onderwijsprofessionals motiveren voor en houden in het onderwijs

Beleidsmatige doelstelling: OD 2.1 Het lerarentekort aanpakken door de aantrekkelijkheid en status van het lerarenberoep te verhogen

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

Het bijgaande voorontwerp van decreet van de Vlaamse Regering werd aangepast aan het wetgevingsadvies nr. 2022./482 van 5 januari 2023.

Er is voldaan aan het advies over het kind- en jongereneffectenrapport (JoKER) op 8 december 2022.

Het voorontwerp van decreet bevat, naast enkele maatregelen over de aanwending van omkadering, hoofdzakelijk personeelsmaatregelen en hoeft desgevallend niet voor advies te worden voorgelegd aan de strategische adviesraden Vlor en SERV.

Vorig jaar hebben we daarenboven aan beide adviesraden een voorontwerp van decreet voorgelegd met vergelijkbare maatregelen en toen gaven zij aan dat zij daar geen advies over wensten te verstrekken. Ik verwijs hiervoor naar het voorontwerp van decreet tot uitvoering van dringende maatregelen om het lerarenambt in het basis- en secundair onderwijs te herwaarderen, zoals door de regering op 11 maart 2022 een tweede keer principieel goedgekeurd (VR 2022 1103 DOC.0249/1). De Vlor gaf aan geen advies te verstrekken op technische artikels op basis van artikel 73 van het

decreet betreffende participatie op school en de SERV stelde dat zij geen advies geven t.a.v. maatregelen over de organisatie van personeel en school.

Het voorontwerp van decreet werd met de sociale partners onderhandeld:

- op 17, 18, 20, 25 en 27 april 2023 in een gemeenschappelijke vergadering van het sectorcomité X en van de onderafdeling Vlaamse Gemeenschap van afdeling 2 van het comité voor de provinciale en de plaatselijke overheidsdiensten en van het overkoepelend onderhandelingscomité van het gesubsidieerd vrij onderwijs;
- op 25 april 2023 in het Vlaams Onderhandelingscomité voor de Basiseducatie, bedoeld in het decreet van 23 januari 2009 houdende oprichting van onderhandelingscomités voor de basiseducatie en voor het Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs;
- op 25 april 2023 in het Vlaams Onderhandelingscomité voor het hoger onderwijs en het Universitair Ziekenhuis Gent, vermeld in de Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013, Deel 5 Rechtspositieregeling van het personeel, Titel 4 Medezeggenschap.

Deze onderhandelingen werden afgesloten met:

- een gedeeltelijk akkoord in het sectorcomité X en van de onderafdeling Vlaamse Gemeenschap van afdeling 2 van het comité voor de provinciale en de plaatselijke overheidsdiensten en van het overkoepelend onderhandelingscomité van het gesubsidieerd vrij onderwijs. Het protocol nr. 231 van 5 mei 2023 vindt u als bijlage;
- een gedeeltelijk akkoord in het Vlaams Onderhandelingscomité voor de Basiseducatie. Het protocol nr. 133 van 5 mei 2023 vindt u als bijlage;
- een gedeeltelijk akkoord in het Vlaams Onderhandelingscomité voor het hoger onderwijs en het Universitair Ziekenhuis Gent. Het protocol nr. 132 van 5 mei 2023 vindt u als bijlage.

In het **sectorcomité X en van de onderafdeling Vlaamse Gemeenschap van afdeling 2 van het comité voor de provinciale en de plaatselijke overheidsdiensten en van het overkoepelend onderhandelingscomité van het gesubsidieerd vrij onderwijs** geven de vertegenwoordigers van de werkgevers een akkoord en is er een niet-akkoord van de vertegenwoordigers van de werknemers ACOD, COC en VSOA.

De vakorganisatie COV geeft een standpunt.

ACOD vindt dat de maatregelen in dit decreet absoluut geen oplossingen zijn voor het lerarentekort, noch voor de kwaliteit van onderwijs. Ze formuleren vooral bezwaren tegen de maatregelen betreffende de mogelijkheid om gastleraren in te schakelen en de mogelijkheid om het mandaat van leraar-specialist toe te kennen in het basis- en secundair onderwijs. Andere maatregelen kunnen daarentegen wel hun goedkeuring wegdragen (de aanpassingen aan de LIO-baan, de aanpassing aan de overgangsmaatregelen betreffende de tijdelijke aanstelling van doorlopende duur, de aanpassingen in functie van het zomeraanbod in de centra voor volwassenenonderwijs en de aanpassingen betreffende de terbeschikkingstelling wegens ziekte).

ACOD vindt de mogelijkheid die we aan schoolbesturen geven om gastleraren in te schakelen een grove onderwaardering van het beroep van leraar, omdat er van deze externen geen diploma van de lerarenopleiding wordt gevraagd. Volgens ACOD gaat dit voorbij aan alle pedagogische en vakdidactische kennis en vaardigheden die nodig zijn om alle opgroeiende jongeren in al hun diversiteit tot aan de eindmeet te brengen. Daarnaast vinden ze dat dit ook de werkdruk bij de gediplomeerde leraren sterk doen stijgen. Zij zullen vooral moeten bijspringen om gastleraren wegwijs te maken in de gewoonten van de school, het werken met leerplannen, het klasmanagement en inzichten leveren hoe leerlingen best worden bijgestaan. Bij de mogelijkheid om een gastleraar via een dienstverleningsovereenkomst met een bedrijf of organisatie merkt ACOD op dat deze gastleraar weliswaar met een voldoende geacht diploma een volledig schooljaar kan komen lesgeven met behoud van het salaris en de voordelen uit het

bedrijf, dit op voorwaarde dat ze 3 jaar in het bedrijf hebben gewerkt. Zij vragen zich af wie dan nog overtuigd kan worden om na de lerarenopleiding onmiddellijk in onderwijs in te stappen? ACOD stelt dat het invoeren van het systeem van gastleraren een privatisering van het onderwijs betekent waar zij zich als organisatie uitdrukkelijk tegen verzetten.

Ten aanzien van het mandaat van leraar-specialist benadrukt ACOD Onderwijs dat dit voor hen geen maatregel is om de vlakke loopbaan te doorbreken zoals geformuleerd in de memorie van toelichting. Zij vinden dat dit enkel als ambt kan worden ingevoerd en op basis van objectieve criteria die in het decreet worden vastgelegd. Elke vorm van subjectiviteit die men in het onderwijsteam binnenbrengt zorgt volgens hen immers voor rivaliteit en afgunst tussen personeelsleden. De criteria en de specifieke taken die een leraar-specialist moet doen laten bepalen door het lokale bestuur zorgt volgens ACOD voor willekeur. Zij beschouwen deze maatregel als een splijtzwam in een hecht team.

Voor ACOD Onderwijs is het belangrijk dat de aantoonbare expertise van de leraar specialist ten goede komt aan het volledige lerarenteam en zorgt voor een versterking van het team en voor een vermindering van de werkdruk van de collega's.

Bij de invoering van het selectieambt van adjunct-directeur in het basisonderwijs formuleert ACOD de vraag om aan de personeelsleden die in dit ambt worden aangesteld enkel bevoegdheid tot evaluatie van personeelsleden te geven als ze minstens voor een halftijdse opdracht zijn aangesteld.

COC is van mening dat de maatregelen in dit decreet in hun globaliteit de aantrekkelijkheid van het beroep verhogen en het lerarenkorps niet waarden. Ondanks de niet onaanzienlijke financiële injectie van de Vlaamse regering die dit decreet vertegenwoordigt meent COC dat hier eerder sprake is van een afwaardering van het lerarenberoep. De voorliggende maatregelen vergeten volgens COC dat onderwijskwaliteit moet gegarandeerd worden door goed opgeleid en gekwalificeerd personeel. Het behalen van een vakinhoudelijk diploma en het bewijs van een vakdidactische en pedagogische bekwaamheid zijn fundamentele voorwaarden om een goede leraar(-specialist) te kunnen zijn. De leraar blijft voor COC de hoeksteen van goede onderwijskwaliteit, maar ze vrezen dat het daarmee verder bergaf gaat.

COC formuleert vervolgens bezwaren tegen het mandaat van gastleraar en tegen de mogelijkheid om een gastleraar in te schakelen, tegen het selectieambt van adjunct-directeur in het basisonderwijs. Bij de invoering van het selectieambt van adjunct-directeur in het basisonderwijs en de aanpassingen in functie van het zomeraanbod in het volwassenenonderwijs formuleren ze enkele bedenkingen.

Ten aanzien van de mogelijkheid om een gastleraar in te schakelen stelt COC dat de mate waarin de gastleraar vanaf volgend schooljaar zal kunnen worden ingezet buitensporig opgetrokken wordt. tot 1/3 van de lessen van de wekelijkse lessentabel in het leerplichtonderwijs. Het concept dat de gastleraar vanuit zijn deskundigheid of ervaring een meerwaarde kan betekenen voor het onderwijs wordt volgens COC hier te grabbel gegooid. Opleiding of diploma's zijn niet langer nodig, voortaan kan iedereen die Nederlands spreekt en een bewijs van goed gedrag en zeden kan voorleggen voor de klas staan. Tijdens de onderhandelingen gaven de onderwijsverstrekkers aan dat ze dit onder het motto 'beter iemand dan niemand voor de klas' ook zeer ruim zullen invullen. Dat de gastleraar de titel van 'leraar' mag dragen, ervaart COC als de complete depreciatie van de titel van 'leraar'. Welk signaal geeft de decreetgever als ze jongeren probeert te overtuigen om een diploma van leraar te behalen, terwijl ze tegelijk toelaat dat mensen zonder enig diploma voor de klas staan?

Voor het deeltijds kunstonderwijs, het volwassenenonderwijs en de basiseducatie is de invoering van de figuur van gastleraar géén tijdelijke maatregel. Tot nu kon er maximaal 5 procent van de lestijden ingezet worden voor voordrachtgevers in de centra voor basiseducatie en de centra voor volwassenenonderwijs zelfs pas na akkoord van het lokale onderhandelingscomité. In het

voortontwerp van decreet is het volume voor de inzet voor gastleraren totaal losgelaten alsook het protocol van akkoord. COC kan daarmee niet instemmen.

COC betreurt dat nog voor de evaluatie van de duale lesgever, zoals voorzien in het betreffende Besluit van de Vlaamse regering, had plaats gevonden, diezelfde Vlaamse regering de vlucht vooruit neemt door de maatregel om een gastleraar met dienstverleningsovereenkomst generiek in te voeren. Dat de werknemer die via een dienstverleningscontract in de school of het centrum aan de slag gaat minstens over een voldoende geachte bekwaamheidsbewijs moet beschikken, is positief. Er is echter grote bezorgdheid of deze werknemers wel dezelfde taken zullen opnemen als statutaire leraren, dan wel dat instellingsgebonden taken zoals toezichten, leerlingbegeleiding, vakgroepwerking, klassenraden, trajectbegeleiding cursisten ... op de rug van de statutaire leraren terecht komen die zo nog meer dan nu overbelast worden. Er ontstaan volgens COC zo twee soorten personeelsleden die verschillend verloond worden en concurrentieel ten opzichte van elkaar kunnen staan: zij die statutair zijn en zij die niet statutair zijn. Dat is voor COC een ongewenste situatie en totaal niet vergelijkbaar met het huidige model van duale lesgevers die omwille van een heel specifieke expertise en zeer beperkt in de tijd een beperkt aantal leerdoelen onderwijzen. Ook deze maatregel riskeert dus contraproductieve effecten te genereren.

COC kan zich evenmin vinden in het voornemen van de Vlaamse Regering om subsidies toe te kennen aan een externe organisatie of bedrijf om in het kader van het lerarentekort tussen school- of centrumbesturen enerzijds en ondernemingen of organisaties anderzijds een bemiddelende of coachende rol op te nemen in het kader van de maatregelen rond de dienstverleningsovereenkomst. Dergelijke organisaties bestaan reeds en worden gefinancierd vanuit de bedrijfssector waar ze actief zijn. Bedrijven doen dit niet alleen om hun maatschappelijke verantwoordelijkheid op te nemen, maar ook omdat ze er zelf belang bij hebben. Het is niet wenselijk hier Vlaams belastinggeld aan te besteden.

Bij het mandaat van leraar-specialist stelt COC dat de doelstelling van deze maatregel - het doorbreken van de vlakke loopbaan - allerm minst een prioriteit is voor het merendeel van de personeelsleden.

COC formuleert ook bezwaar tegen het generieke criterium voor de toekenning van het mandaat dat specificeert dat het personeelslid aantoonbare expertise bezit in functie van de specifieke taak of taken die hij toegewezen krijgt of deze expertise zal verwerven. Ze stellen dat nergens in het decreet wordt aangeduid over welke expertise het gaat. COC gaat ervan uit dat de betrokkene in de eerste plaats een leraar is die het belangrijkste deel van zijn opdracht uitoefent op de klasvloer in rechtstreeks contact met de leerlingen en stelt als zij niet of slechts beperkt voor de klas staan, zij niet in aanmerking komen voor het mandaat.

Het decreet bepaalt tevens dat over de criteria en de specifieke taken voor de toekenning van het mandaat van leraar-specialist in het bevoegde lokaal comité onderhandeld moet worden. COC apprecieert dat het lokaal overleg betrokken wordt, maar vindt dat het decreet nalaat na een kader aan te reiken waar de leraar-specialist bij voorkeur aan beantwoordt. Het ontbreken van een dergelijk kader én de finale beslissingsmacht van het schoolbestuur (een protocol van akkoord is immers niet nodig) zetten volgens hen de deur open voor willekeur en in het slechtste geval favoritisme en nepotisme.

Bij de invoering van het selectieambt van adjunct-directeur in het basisonderwijs formuleert COC de vraag om aan de personeelsleden die in dit ambt worden aangesteld enkel bevoegdheid tot evaluatie van personeelsleden te geven als ze minstens voor een halftijdse opdracht zijn aangesteld.

VSOA geeft een protocol van niet-akkoord om principiële en inhoudelijke redenen: principieel omdat de maatregelen uit het decreet lerarenambt tot stand zijn gekomen en doorgevoerd zullen worden ondanks dat er consensus was ze eerst onderwerp moesten zijn van doorgedreven onderhandelingen met alle sociale partners. VSOA vindt dat er van onderhandelingen amper sprake was gezien het statement van de minister dat zijn pakket van 10 maatregelen één en ondeelbaar

was. Inhoudelijk omdat het merendeel van de maatregelen verre van toereikend en niet meer dan een spreekwoordelijke druppel op de hete plaat zijn. En meer nog omdat er een aantal maatregelen zelfs het lerarenberoep en de status ervan dreigen te ondermijnen en dus contraproductief zijn. Hiermee wordt net het tegenovergestelde bereikt van wat moet bereikt worden: herwaardering van het lerarenberoep en het lerarentekort wegwerken!

VSOA formuleert vervolgens bezwaren tegen de maatregelen betreffende de inschakeling van gastleraren. VSOA is van mening dat met deze maatregel niet enkel een verkeerd signaal wordt gegeven, maar dat hiermee de status van het lerarenberoep verder dreigt te worden uitgehold. Beschikken over een pedagogisch bekwaamheidsbewijs om het lerarenberoep uit te oefenen is volgens hen wél degelijk een vereiste om de onderwijskwaliteit te garanderen. In het geval van een lerarentekort kan de lesomkadering ook worden omgezet in krediet voor de aanstelling van een gastleraar via een dienstverleningsovereenkomst. Niettegenstaande in dit geval de gastleraar wél moet beschikken over een pedagogisch bekwaamheidsbewijs (minstens voldoende geacht diploma leerkracht in het betrokken onderwijsniveau), lijkt volgens VSOA ook deze maatregel weinig doordacht en deugdelijk. Het betreft werknemers die in een al dan niet ver verleden een lerarenopleiding hebben gevolgd, maar die zich uiteindelijk toch niet geroepen voelden om leraar te worden. Ze gingen in de privésector aan de slag of werden ambtenaar bij de overheid. Dit lijkt VSOA eerder voor het bedrijf een plan B om afvloeiingen te vermijden en voor het onderwijs een noodoplossing. Maar ook niet meer dan dat; wat gerommel in de marge als reddingsboei voor een structureel probleem dat er al lang zat aan te komen.

VSOA is van oordeel dat het lerarentekort en de oorzaken ervan ten gronde moeten worden aangepakt. Voor wat gerommel in de marge is de toestand té hopeloos geworden. VSOA wees er tijdens de onderhandelingen nogmaals op, dat wanneer het probleem van de uitstroom van startende leerkrachten – in het basisonderwijs én maar liefst 37 % in het secundair onderwijs – zou worden aangepakt het lerarentekort al van de baan zou zijn. Maar wanneer deze regering niet de moed of de wil heeft of bij machte is om de wortels van het probleem aan te pakken – opleiding, begeleiding, personeelsbeleid – dan zal ze falen mét grote onderscheiding.

COV geeft een uitvoerig standpunt.

COV is tevreden dat na de tumultueuze start van de onderhandelingen er de gelegenheid is geweest om in de uitwerking van de maatregelen ook het belang van het onderwijspersoneel in het basisonderwijs te verbeteren. Dit werd gerealiseerd via een doordachte keuze in de aanwending van de resterende investeringsmiddelen basisonderwijs. Bovenop werd een bijkomende verhoging van het budget gerealiseerd. Het COV wil daarvoor zijn erkentelijk uitdrukken.

De werkelijke ruimte binnen het onderhandelingskader bleef echter beperkt. De beperking situeerde zich in de vooraf al publiek gecommuniceerde intenties, de tijdsdruk, de door de regering genomen principiële beslissingen én de beschikbaarheid van de financiële middelen.

COV geeft vervolgens haar standpunten t.a.v. de verschillende maatregelen van het decreet.

Ik verwijs hier naar de belangrijkste standpunten die ook aansluiten op de bemerkingen en bezwaren van de andere vakorganisaties.

Met betrekking tot de gastleraar wijst COV principieel en resoluut de titulatuur 'gastleraar' af. De gastleraar zoals hier toegepast is het aanwerven van een personeelslid zonder pedagogische bekwaamheid. Door de term leraar te gebruiken voor 'eender wie' worden degelijk opgeleide leraren gedesavouéerd. Het COV vindt dat de term 'leraar' beschermd moet blijven voor wie het diploma bezit is en in staat is vanuit die professionaliteit te handelen. Het COV vindt principieel

dat een goed onderwijsbeleid moet blijven inzetten op leraar worden als eerste keuze vanuit de sterke waardering en validering van de arbeidsvoorwaarden.

Voor COV vormt de gastleraar via dienstverleningsovereenkomst een uitbreiding van het concept 'duale leraar' dat tot op heden een zeer beperkt succes kende. Het COV zou liever zien dat dit concept niet dient gebruikt te worden. Het COV stelde als alternatief het opnieuw mogelijk maken van clusteren van niet ingevulde vervangingen voor maar daar wilde de overheid niet op ingaan.

Bovendien leidt het tot ongelijkheid in het team. De werknemer die als gastleraar op school komt, behoudt de arbeids- en financiële voorwaarden van zijn bedrijf of organisatie. Hierdoor kan binnen het lerarenteam een ongelijkheid ontstaan omdat extralegale voordelen in het onderwijsstatuut niet mogelijk zijn. Van gelijk loon voor gelijk werk is geen sprake meer. Toch is dit primordiaal voor professionele beroepen die collegiaal moeten kunnen rekenen op teamwork. Wetenschappelijk onderzoek toont aan dat dit contraproductief werkt.

Voor COV houdt de toepassing van deze maatregel voor de basisscholen een bijkomende druk in als gevolg van de administratieve afhandeling, de sociaaljuridische toepassingen en mogelijk ook de benodigde kennis van de arbeidsrechtelijke en commerciële regels van het handels- of burgerlijk recht met een totaal andere bewijslast. Ook de pedagogische druk in het bewaken van de kwaliteit en de schoolorganisatorische druk in het realiseren van alle bijkomende opdrachten mag niet onderschat worden.

Het COV wijst op de mogelijke hinder voor de toepassing van vaste benoeming in vacante uren van onderwijspersoneel. Hoewel de toepassing in het basisonderwijs beperkt werd gehouden, zou het kunnen betekenen dat enkele personeelsleden de beloofde benoeming zien uitgesteld of tenietgedaan worden. Het COV heeft tijdens de onderhandelingen een concreet voorstel gedaan om dit op te lossen. De overheid is hierop niet willen ingaan. Hierdoor worden effectief personeelsleden in hun rechten benadeeld. Dit is voor het COV principieel onaanvaardbaar.

Er is ingeschreven dat de maatregelen gastleraar individueel en dienstverleningsovereenkomst worden geëvalueerd maar een omschrijving van hoe en wat precies geëvalueerd zal worden werd niet opgenomen. Het is zeer belangrijk dat cijfers van bij de start zullen bijgehouden worden. Het COV vindt het belangrijk dat hierover open gecommuniceerd wordt.

Met betrekking tot het mandaat van leraar-specialist merkt COV op dat het heel belangrijk is welke criteria en specifieke opdrachten er in de school worden afgesproken voor de toekenning van het mandaat. De criteria en taken van leraar specialist moeten onderhandeld worden maar ook het principe, dat niet werd opgenomen in het decreet. We stellen vast dat de definitie van leraar-specialist enkel werd opgenomen in de memorie van toelichting. Belangrijk is om dit ook te verankeren in het decreet. Het COV vraagt om dit alsnog toe te voegen tijdens het parlementaire traject.

Met betrekking tot de invoering van het selectieambt van adjunct-directeur in het basisonderwijs merkt COV op dat het schrappen van de verplichting dat een personeelslid halftijds of voltijds aangesteld moet worden in een selectieambt op gespannen voet komt te staan met de regeling voor functiebeschrijvingen en evaluatie waarvoor toch een zekere omvang van betrekking vereist is. Aan een adjunct-directeur die slechts een aantal uren aangesteld is een evaluatie-opdracht toekennen kan tot onnodige spanningen leiden in de personeelsteams omdat de desbetreffende persoon in de andere uren functioneert als collega-leraar.

De bezwaren die de vakorganisaties formuleren in het protocol nr. 231 vormen een herhaling van wat ze hebben aangekaart tijdens de onderhandelingen. Ik heb tijdens deze onderhandelingen de nodige antwoorden proberen te geven op deze bezwaren en opmerkingen. Ik gaf daarbij telkens aan – en wil dit ook hier nog eens benadrukken – dat een aantal van de maatregelen die we in dit decreet formuleren al dan niet tijdelijk mogelijkheden moeten bieden aan onze scholen en schoolbesturen om hun schoolorganisatie vorm te geven bij een lerarentekort en om de zittende leraren te waarderen. De desbetreffende maatregelen – het kunnen inschakelen van een gastleraar

en de toekenning van het mandaat van leraar-specialist – vormen ook geen verplichtingen voor een schoolbestuur. Dit decreet dwingt hen dan ook nergens om deze maatregelen onverkort in te voeren, maar geeft hen de mogelijkheid om op hiermee waar nodig en rekening houdend met de lokale noden en context aan de slag te gaan.

T.a.v. de maatregelen betreffende de gastleraar beweren de vakorganisaties dat dit de kwaliteit van ons onderwijs zal ondergraven en dat dit een miskennis is van het beroep van leraar.

Ik onderschrijf de zorg van de vakorganisaties dat we in en voor ons onderwijs sterk opgeleide leraren moeten blijven aantrekken en daar hebben we deze legislatuur ook al de nodige stappen voor gezet. De maatregelen rond de gastleraar doen mijn inziens ook geen afbreuk aan dit streven naar kwaliteit.

De figuur van de voordrachtgever – die we nu een meer hedendaagse naam van gastleraar geven – is daarenboven in het secundair onderwijs, het deeltijds kunstonderwijs en het volwassenenonderwijs geen nieuw gegeven. De mogelijkheid om een deel van de lesomkadering om te zetten in een krediet en om daarmee een extern iemand aan te trekken die niet moet beantwoorden aan de statutaire regels bestaat daar dus vandaag ook al. Aan dat principe wijzigen we inhoudelijk niets.

Wel laten via dit decreet ook geen ongebreideld gebruik van deze maatregel toe, noch stimuleren we hierdoor besturen of onderwijsinstellingen om statutair personeel aan de kant te schuiven en te vervangen door gastleraren.

Ik ga er van uit – en dat werd tijdens de onderhandelingen ook onderschreven door de vertegenwoordigers van de werkgevers - dat een school- of centrumbestuur in eerste instantie al het mogelijke zal blijven doen om gekwalificeerde leraren te zoeken en aan te trekken. Maar als ze die niet vinden, geven we hen met deze maatregel de mogelijkheid om tijdelijk externe expertise aan te trekken om toch de nodige lessen te verzorgen voor de leerlingen en cursisten.

Met de figuur van de gastleraar die via een dienstverleningsovereenkomst met een bedrijf of organisatie kan worden ingeschakeld, willen we schoolbesturen in het basis- en secundair onderwijs en centrumbesturen van de centra voor volwassenenonderwijs op meer structurele basis de mogelijkheid geven om een werknemer van een bedrijf of organisatie in te schakelen. Daarom moet die werknemer ook minstens een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs als leraar hebben, wat zo moet zorgen voor de nodige kwaliteitsgaranties.

Deze maatregel bouwt inderdaad verder op het tijdelijke project Duaal lesgeven in het secundair onderwijs dat eind dit schooljaar zal worden geëvalueerd. Dit project zou oorspronkelijk lopen tijdens de schooljaren 2020-2021 en 2021-2022 en zou dan geëvalueerd worden. Maar omwille van de coronapandemie kon het eerste schooljaar niet benut worden en hebben we dit project met een schooljaar moeten verlengen. Daarom is de evaluatie ook met een schooljaar opgeschoven en zal die pas nu plaatsvinden. Wachten op deze evaluatie zou betekenen dat er geen continuïteit kan geboden worden aan de lopende samenwerkingen tussen scholen en bedrijven in het secundair onderwijs en biedt ook geen antwoord op vragen vanuit de bedrijfswereld om dit te verruimen naar andere sectoren en onderwijsniveaus.

Tenslotte wil ik er op wijzen dat in het decreet voor deze maatregelen een evaluatie is ingeschreven in het schooljaar 2024-2025. Zo kan worden nagegaan, wat de impact is van deze maatregel en indien nodig kan er dan overwogen worden om de maatregel aan te passen of te verlengen.

Met betrekking tot het mandaat van leraar-specialist formuleren de vakorganisaties bezwaren tegen het feit dat de overheid geen objectieve criteria voor de toekenning van het mandaat in het decreet opneemt, maar dit overlaat aan het lokale niveau. We leggen wel degelijk drie criteria centraal vast, maar geven daarnaast het schoolbestuur de mogelijkheid om daar op basis van de lokale noden en context van haar scholen eigen specifieke criteria aan toe te voegen. En dat gebeurt in het kader van de lokale autonomie op basis van onderhandelingen die in het daartoe bevoegde lokale onderhandelingscomité moeten gevoerd worden. Deze combinatie biedt volgens mij het beste kader voor de toekenning én invulling van dit mandaat.

Daarenboven zal de toekenning van dit mandaat een keuze zijn die het schoolbestuur heeft en is het ook hier geen verplichting om dit effectief toe te wijzen. Als een schoolbestuur het niet opportuun vindt om een onderscheid te maken in haar lerarenteam, hoeft zij dus geen leraarspecialisten aan te duiden.

Tenslotte werpen de vakorganisaties in het protocol op dat ze t.a.v. de invoering van het selectieambt van adjunct-directeur vragen hebben bij de mogelijkheid om in dat ambt betrekkingen voor minder dan een halftijdse opdracht in te richten en het betrokken personeelslid dan ook de bevoegdheid tot evaluatie te geven.

De mogelijkheid om ook voor kleinere opdrachten een adjunct-directeur in te richten, schrijven we net in omdat een basisschool er misschien niet altijd in zal slagen om met punten voor administratieve en beleidsondersteuning minstens een halftijdse betrekking van adjunct-directeur in te richten. Ik zal weliswaar aan de Vlaamse Regering in het kader van het uitvoeringsbesluit dat verder uitwerking geeft aan een aantal van de maatregelen uit dit decreet, een voorstel voorleggen om de desbetreffende puntenenveloppe te verhogen binnen het budget dat in de onderwijsbegroting voor basisonderwijs is voorzien, maar dan nog zal de soepele invulling van dit ambt noodzakelijk blijven.

En het feit of een adjunct-directeur in het basisonderwijs al of niet de bevoegdheid tot evaluatie van personeelsleden krijgt, behoort tot de verantwoordelijkheid van het schoolbestuur. De decreten rechtspositie van 27 maart 1991 bepalen immers dat de eerste evaluator van de personeelsleden een personeelslid moet zijn dat aangesteld is in een selectie- of bevorderingsambt, en dat die aangeduid wordt door het schoolbestuur. Een aanstelling in een selectieambt betekent dus niet automatisch ook het verplicht toekennen van de bevoegdheid tot evaluatie.

In het **Vlaams Onderhandelingscomité voor de Basiseducatie** geven de vertegenwoordigers van de werkgevers een gedeeltelijk akkoord, is er bij de vertegenwoordigers een akkoord van ACOD en VSOA en een niet-akkoord van COC.

De vertegenwoordigers van de werkgevers geven een gedeeltelijk akkoord van de werkgevers omdat ze betreuren dat in het kader van de versoepeling van de voorwaarden voor de LIO-baan in het decreet niet wordt verduidelijkt dat studenten uit alle onderwijsopleidingen toegang krijgen tot een LIO baan.

Ik wil hier aangeven dat het erkennen van een LIO-baan nog steeds de verantwoordelijkheid blijft van de instelling voor hoger onderwijs waar de student de lerarenopleiding volgt. Het is dus de hogeschool of universiteit die in samenspraak met het betrokken centrum bepaalt of de lesopdracht die een student opneemt al of niet als een LIO-baan kan worden beschouwd. Ik heb trouwens in de memorie van toelichting opgenomen welke lerarenopleidingen we zeker als valabel kunnen beschouwen voor de centra voor basiseducatie én ook voor de centra voor volwassenenonderwijs.

De opmerking die de werkgevers maken over het attest van goed gedrag en zeden is niet correct. De geldigheidstermijn van een jaar voor de centra voor basiseducatie is conform wat er daarover in het decreet Rechtspositie Basiseducatie is opgenomen.

Het niet-akkoord van COC slaat evenwel vooral op maatregelen die niet van toepassing zijn op de centra voor basiseducatie en die COC ook formuleert in het protocol nr. 231 van sectorcomité X en van de onderafdeling Vlaamse Gemeenschap van afdeling 2 van het comité voor de provinciale en de plaatselijke overheidsdiensten en van het overkoepelend onderhandelingscomité van het gesubsidieerd vrij onderwijs.

In het **Vlaams Onderhandelingscomité voor het hoger onderwijs en het Universitair Ziekenhuis Gent** geven de vertegenwoordigers van de werkgevers een akkoord is er bij de vertegenwoordigers een akkoord van ACOD en VSOA en een niet-akkoord van COC.

Het niet-akkoord van COC slaat ook hier op maatregelen uit het voorontwerp van decreet die niet van toepassing zijn op het hoger onderwijs en die COC ook formuleert in het protocol nr. 231 van sectorcomité X en van de onderafdeling Vlaamse Gemeenschap van afdeling 2 van het comité voor de provinciale en de plaatselijke overheidsdiensten en van het overkoepelend onderhandelingscomité van het gesubsidieerd vrij onderwijs.

De onderhandelingen hebben geleid tot een aantal technische en inhoudelijke wijzigingen in het voorontwerp van decreet.

2. INHOUD

A. ALGEMENE TOELICHTING

Dit voorontwerp van decreet bevat een aantal maatregelen betreffende het lerarenambt.

Het decreet omvat enerzijds de uitvoering van een aantal maatregelen op middellange termijn die zijn opgenomen in de conceptnota Herwaardering lerarenambt van 3 december 2021.

Daarnaast bevat het decreet ook nog maatregelen die niet as such in die conceptnota zijn opgenomen, maar die werken in onderwijs voldoende aantrekkelijk moeten maken en houden, niet alleen voor wie al in onderwijs aan de slag is maar ook voor wie de stap naar onderwijs overweegt.

Met de maatregelen vervat in dit decreet willen we scholen bijkomende instrumenten aanreiken om het lerarentekort te counteren en om het lerarenberoep voldoende aantrekkelijk te houden.

Het betreft volgende maatregelen:

- een aantal tijdelijke maatregelen die school- en centrubesturen in het basis- en secundair onderwijs moeten toelaten om maximaal de afwezigheid van leraren op te vangen door vervangingen anders en makkelijker in te vullen;
- een tijdelijke versoepeling van de mogelijkheid om een voordrachtgever (gastleraar) in te schakelen in het gewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en het deeltijds kunstonderwijs. Daarnaast we voeren dit principe ook in voor het basisonderwijs en het buitengewoon secundair onderwijs. We vervangen het begrip 'voordrachtgever' ook overal door het meer hedendaagse begrip 'gastleraar';
- de mogelijkheid voor schoolbesturen in het basis- en secundair onderwijs en voor centrubesturen van centra voor volwassenenonderwijs om in een school die of een centrum dat omwille van het nijpende lerarentekort een of meer lesopdrachten niet kan invullen door een statutaire aanstelling, deze opdracht te laten uitvoeren via een dienstverleningsovereenkomst met een bedrijf of organisatie;
- een versoepeling van de LIO-baan (leraar-in-opleiding) zodat meer kandidaat-leraren daar gebruik kunnen van maken en al effectief een lesopdracht kunnen opnemen als praktijkonderdeel van hun lerarenopleiding;
- de invoering van het mandaat van leraar-specialist in het basis- en secundair onderwijs om de vlakke loopbaan voor leraren te doorbreken;
- de invoering van het selectieambt van adjunct-directeur in het basisonderwijs;
- een oplossing voor de inzetbaarheid van tijdelijke personeelsleden tijdens de zomermaanden, wat een oplossing moet bieden voor het zgn. zomeraanbod dat heel wat centra voor volwassenenonderwijs reeds aanbieden;
- een aanpassing aan de administratieve stand van terbeschikkingstelling in functie van de re-integratie van een personeelslid na afwezigheid wegens ziekte;
- de uitvoering van een maatregel in het kader van artikel 9 van de Richtlijn EU 2019/1158 met betrekking tot de flexibele werkregelingen.

De verdere uitvoering van diverse maatregelen uit dit decreet gebeurt waar nodig via een wijzigingen van reeds bestaande besluiten van de Vlaamse Regering.

Probleemstelling en omgevingsanalyse

Het opvangen van het tekort aan leraren vormt een van de grootste uitdagingen die de Vlaamse overheid in onderwijs moet overwinnen. Om dit lerarentekort op korte termijn het hoofd te bieden, namen we in 2022 reeds een aantal maatregelen die op korte termijn moeten toelaten dat scholen snel bijkomende personeelsleden kunnen aanwerven om leraren in de klas maximaal te ondersteunen. Deze maatregelen maakten deel uit van het decreet van 8 juli 2022 tot uitvoering van dringende maatregelen om het lerarenambt in het basis- en secundair onderwijs te herwaarderen.

Ook de meest recente onderwijscao XII van 10 september 2021 bevat heel wat maatregelen om het lerarenberoep voldoende aantrekkelijk te maken en te houden:

- de personeelsleden van het onderwijs die voor de uitoefening van hun taken digitale communicatiemiddelen nodig hebben, krijgen een internetvergoeding;
- iedere school krijgt aanvullende lestijden voor de ondersteuning van de kerntaak van het onderwijzend personeel. De leraar moet meer ruimte krijgen om zich te focussen op zijn kerntaak, d.i. de planning en voorbereiding van lessen, het lesgeven zelf, de klaseigen leerlingenbegeleiding, de evaluatie van leerlingen, de professionalisering en het overleg en de samenwerking met directie, collega's, ouders, CLB;
- iedere school krijgt bijkomende middelen voor aanvangsbegeleiding, zodat starters beter ondersteund en begeleid worden bij de aanvang van hun loopbaan.
- de fietsvergoeding is verhoogd naar 0,21 euro per km;
- de arbeidsomstandigheden voor de contractuele personeelsleden (onderhoudspersoneel, busbegeleiders, ...) in het onderwijs worden verbeterd;
- ...

Daarnaast gaf de Vlaamse Regering ook al uitvoering aan een aantal maatregelen op middellange termijn uit de conceptnota Herwaardering lerarenambt:

- zijinstromers die als leraar aan de slag gaan in een knelpuntvak kunnen de ervaring die ze reeds in een ander beroep hebben opgebouwd tot een maximum van 10 jaar valideren in hun geldelijke anciënniteit voor berekening van hun salaris in onderwijs;
- in de eerste graad secundair onderwijs kunnen ook leraren met een licentiaatsdiploma en lerarenopleiding aan de slag gaan via een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs. Hierdoor kan ook deze groep leraren in navolging van leraren met een masterdiploma en lerarenopleiding, die op basis van hun academisch gerichte bachelor tot nu toe wel aan de slag konden in de eerste graad secundair onderwijs, daar toch een opdracht opnemen;
- vanaf dit schooljaar kunnen een aantal schoolbesturen gedurende drie schooljaren in het basis- en secundair onderwijs via een dertigtal zgn. proeftuinen in hun scholen in een regelluw kader maatregelen uittesten om het lerarentekort aan te pakken en het lerarenberoep te (her)waarderen;
- in het basis- en secundair onderwijs kunnen scholen vanaf dit schooljaar bij een vastgesteld lerarentekort tot 20% van hun lesomkadering omzetten om daarmee andere profielen aan te stellen die dan de leerkrachten in de klas kunnen ondersteunen;
- vanaf dit schooljaar geldt de lerarenbonus waardoor een personeelslid uit het basis- en secundair onderwijs dat nog niet in het bezit is van een pedagogisch bekwaamheidsbewijs en naast zijn onderwijsopdracht een lerarenopleiding volgt, recht heeft op een wekelijkse vermindering van zijn opdracht. Het personeelslid behoudt zijn salaris voor de oorspronkelijke opdracht en krijgt door de vermindering van de lesopdracht ruimte voor die lerarenopleiding.

De eerste resultaten van voormelde maatregelen tonen dat ze hun doelstellingen bereiken, maar desondanks blijft ook vandaag de nood nog steeds hoog om het lerarenambt voldoende aantrekkelijk te maken voor wie een job in het onderwijs ambieert, maar eveneens om het beroep voldoende werkbaar én aantrekkelijk te houden voor wie al als leraar in onderwijs aan de slag is.

Daarom nemen via dit decreet we een reeks bijkomende maatregelen, zodat scholen nog meer instrumenten en mogelijkheden ter beschikking krijgen om deze problemen aan te pakken.

Uitgangspunt bij deze maatregelen blijft evenwel dat een school steeds maximaal haar betrekkingen moet invullen op basis van de statutaire bepalingen die in de decreten rechtspositie van 27 maart 1991 zijn opgenomen. Een school moet dus eerst maximaal haar vacatures van leerkracht proberen in te vullen via de werving van personeelsleden die in het bezit zijn van een vereist, voldoende geacht of eventueel zelfs een ander bekwaamheidsbewijs. Als dat niet lukt voor een aantal vacatures, kan de school via de hier voorliggende maatregelen tijdelijk deze vacatures invullen via andere wegen.

Maatregelen

In dit decreet worden de volgende maatregelen uitgewerkt.

Tijdelijke maatregelen om vervangingen in het basis- en secundair onderwijs flexibeler in te vullen

School- en centrubesturen in het basis- en secundair onderwijs krijgen tijdelijk de mogelijkheid om de vervanging van afwezige personeelsleden op een meer flexibele wijze in te vullen.

Hiervoor voeren we maatregelen in betreffende het omzetten van een vervanging naar punten of uren en het inschakelen van een gastleraar voor een vervanging.

Deze maatregel geeft zo alvast deels uitvoering aan een maatregel uit de conceptnota Herwaardering van de leraar: *“We maken het interessanter om vervangingsopdrachten op te nemen. Met de clustering vermijden we versnipperde opdrachten. We laten het bufferen en overdragen van niet-ingevulde vervangingen toe.”*.

Deze maatregelen zijn tijdelijk van toepassing tijdens de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025. Op deze wijze lopen alle maatregelen die scholen moeten ondersteunen bij de aanpak van het lerarentekort gelijktijdig met maatregelen die reeds voorgaande schooljaren werden ingevoerd en ook een looptijd hebben tot en met 2024-2025.

Tijdelijke versoepeling van de mogelijkheid om een voordrachtgever (gastleraar) in te schakelen in het basisonderwijs en in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en het deeltijds kunstonderwijs.

De bestaande mogelijkheid voor school- en centrubesturen in het gewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en het deeltijds kunstonderwijs om een deel van hun lesomkadering aan te wenden om een extern iemand in te schakelen in de vorm van een zgn. voordrachtgever, wordt tijdelijk versoepeld.

We laten een school- of centrubestuur via onderhandelingen in het daartoe bevoegde lokaal onderhandelingscomité zelf bepalen welk aandeel van de lesomkadering ze hiervoor wensen te gebruiken.

In het basisonderwijs geldt er echter een beperking dat per gastleraar maximum het aantal uren leraar kan worden aangewend dat overeenkomt met een derde van een voltijdse lesopdracht. En in het secundair onderwijs geldt een beperking tot maximum een derde van de uren van de wekelijkse lessentabel van het betrokken structuuronderdeel (gewoon voltijds secundair onderwijs) of de betrokken opleidingsvorm (buitengewoon secundair onderwijs).

Dit principe wordt ook tijdelijk in het basisonderwijs en in het buitengewoon secundair onderwijs ingevoerd.

We wijzigen overal het begrip 'voordrachtgever' door het meer hedendaagse begrip 'gastleraar'.

Voor de gastleraar zullen in functie van de bewaking van de onderwijskwaliteit twee criteria gelden waaraan hij moet beantwoorden als hij gastlessen in een onderwijsinstelling zal opnemen. Het betreft het aantonen van onberispelijk gedrag in functie van het omgaan met kinderen en jongeren en de kennis van het Nederlands als onderwijstaal.

Een kader dat een schoolbestuur in het basis- en secundair onderwijs en een centrumbestuur van de centra voor volwassenenonderwijs de mogelijkheid biedt om bij een lerarentekort een vacature in een school of centrum in te vullen via een dienstverleningsovereenkomst met een bedrijf of organisatie

Scholen in het basis- en secundair onderwijs en centra voor volwassenenonderwijs die omwille van het nijpende lerarentekort een of meer lesopdrachten niet kunnen invullen door een statutaire aanstelling (een tijdelijke aanstelling volgens de decreten rechtspositie in een vacante betrekking of de vervanging van een afwezig personeelslid door een tijdelijk personeelslid) krijgen tijdelijk een kader aangereikt om deze opdracht te laten uitvoeren via een dienstverleningsovereenkomst die ze afsluiten met een bedrijf of organisatie.

Via deze overeenkomst stelt het bedrijf of de organisatie dan een of meer werknemers ter beschikking die in de school een lesopdracht opnemen.

Een aantal bedrijven en organisaties zijn vandaag reeds bereid om personeel in het kader van hun interne loopbaanbeleid ter beschikking te stellen van het onderwijs. Deze maatregel kan dit faciliteren.

Deze maatregel geeft uitvoering aan een maatregel uit de conceptnota Herwaardering van de leraar: "*We gaan gericht mensen aanspreken die vandaag al over een lerarendiploma beschikken maar in andere sectoren werken. We denken hierbij aan experience@work, outplacement en aan mogelijkheden om deeltijds naar onderwijs te komen als gastleraar of als duale lesgever.*"

Versoepelen van de LIO-baan

De definitie van het begrip LIO-baan (leraar-in-opleiding) wordt verduidelijkt en de voorwaarden om dergelijke baan op te nemen worden versoepeld.

Door het herformuleren van de voorwaarden voor de LIO-baan zal duidelijker worden dat alle leraren die een lesopdracht combineren met het volgen van een lerarenopleiding die opleidt voor hetzelfde onderwijsniveau als waar de lesopdracht plaatsvindt – ongeacht de grootte van hun opdracht – als leraar-in-opleiding (LIO) kunnen beschouwd worden.

Daarnaast zorgt de herformulering voor een duidelijker omschrijving van de onderwijsinstellingen waar een LIO-baan vervuld kan worden.

Ook zal een LIO-baan in het buitengewoon basisonderwijs mogelijk worden in het ambt van kleuteronderwijzer algemene en sociale vorming, onderwijzer algemene en sociale vorming of leermeester algemene en sociale vorming compensatietechniek-braille in type 6.

Invoeren van het mandaat van leraar-specialist in het basis- en secundair onderwijs

Een schoolbestuur krijgt de mogelijkheid om de vlakke loopbaan van de leraar in het basis- en secundair onderwijs te doorbreken via de toewijzing van het mandaat van leraar-specialist.

De toewijzing van het mandaat gebeurt op basis van drie generieke criteria, aangevuld door lokaal bepaalde en onderhandelde criteria en specifieke taken.

Dit moet toelaten dat een schoolbestuur de expertise en competenties van sterke leraren kan honoreren en ze in haar scholen kan inzetten voor specifieke doelgroepen in functie van de schoolwerking en het schoolbeleid.

Het mandaat wordt toegekend voor de duur van drie schooljaren, maar kan verlengd worden.

Het personeelslid dat het mandaat van leraar-specialist toegewezen krijgt, heeft tijdens de mandaatperiode recht op een salarisverhoging.

Invoeren van het selectieambt van adjunct-directeur in het basisonderwijs

Dit biedt de basisschool meer mogelijkheden om dit ambt in te schakelen in haar hr- en personeelsbeleid en taken van de schoolleider te delegeren.

Tevens biedt dit de betrokken personeelsleden meer verantwoordelijkheden en de kans om de vlakke loopbaan te doorbreken.

De inzetbaarheid van personeelsleden in het zomeraanbod in de centra voor volwassenenonderwijs

De maatregelen die worden opgenomen in dit decreet zorgen er voor dat een tijdelijk personeelslid de prestaties die hij in de zomervakantie levert in het kader van het zomeraanbod in een centrum voor volwassenenonderwijs kan in rekening brengen bij de berekening van zijn dienstanciënniteit.

Daarnaast wordt voor het zomeraanbod in de centra voor volwassenenonderwijs een afwijking op de voorrangregeling ingeschreven, zodat een centrum gericht personeelsleden kan aanstellen en niemand verplicht wordt om ook in de zomermaanden een opdracht op te nemen .

Aanpassing aan de administratieve stand van terbeschikkingstelling in functie van de re-integratie van een personeelslid na afwezigheid wegens ziekte

Deze maatregel zorgt voor een aanpassing aan de administratieve stand terbeschikkingstelling in de decreten rechtspositie van 27 maart 1991.

Deze maatregel hangt samen met de aanpassingen aan de regelgeving met betrekking tot het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte die de Vlaamse Regering doorvoert vanaf 1 januari 2023. Dat verlof laat een personeelslid toe om deeltijds te hervatten na ziekte. Ook een personeelslid van wie het ziekteverlof uitgeput is, zal dit verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte kunnen nemen. Dat betekent dat het personeelslid tijdens dat verlof voor het gedeelte van de prestaties dat hij niet uitoefent in de stand terbeschikkingstelling wegens ziekte zal zijn. Dit vergt een aanpassing van de administratieve stand terbeschikkingstelling in de decreten rechtspositie.

Invoeren van de mogelijkheid tot een flexibele werkregeling in uitvoering van de Europese Richtlijn EU 2019/1158

Deze maatregel geeft uitvoering aan artikel 9 van de Richtlijn EU 2019/1158 met betrekking tot de flexibele werkregelingen, op grond waarvan de lidstaten de nodige maatregelen moeten nemen om te waarborgen dat werknemers met kinderen tot een bepaalde leeftijd, die ten minste acht jaar bedraagt, en mantelzorgers om flexibele werkregelingen kunnen verzoeken voor zorgdoeleinden.

Personeelsleden uit het onderwijs krijgen hiermee het recht om in specifieke omstandigheden een flexibele werkregeling aan te vragen. Er wordt echter geen recht op een flexibele werkregeling ingevoerd. Het bevoegde bestuur kan de aanvraag steeds weigeren.

Een personeelslid zal een flexibele werkregeling kunnen aanvragen met het oog op de zorg voor zijn kind of voor het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een welbepaald gezinslid of familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun.

Impactanalyse

De maatregelen vervat in dit decreet moeten er voor zorgen dat een school maximaal onderwijs kan verzekeren voor haar leerlingen.

Daarnaast bevat dit decreet maatregelen die leraren werkbaar werk moeten bezorgen, waardoor het lerarenberoep voldoende aantrekkelijk kan worden gehouden.

JoKER:

Een aantal maatregelen uit dit decreet moeten er voor zorgen dat scholen in het basis- en secundair onderwijs er in slagen om vacatures van leraren sneller en makkelijker in te vullen, waardoor ze er voor kunnen zorgen dat het recht op onderwijs van de betrokken leerlingen gegarandeerd wordt.

Door het heersende lerarentekort slagen scholen er niet altijd in om hun lesomkadering volledig en optimaal aan te wenden. Ze vinden moeilijk(er) geschikte kandidaten om vacatures in te vullen. Dit geldt zowel voor het invullen van vacante betrekkingen bij de start van het schooljaar, maar ook voor het invullen van niet-vacante betrekkingen (de zgn. interims bij afwezigheid van de titularis) bij de start van het schooljaar of gedurende het schooljaar. Als een onderwijsinstelling deze betrekkingen niet kan invullen, betekent dit dat de leerlingen van de desbetreffende klassen eventueel toegevoegd worden aan een andere klas, ofwel geen les krijgen en in studie moeten zitten of in uiterste nood zelfs gevraagd wordt om thuis te blijven. Dit brengt hun recht op kwaliteitsvol onderwijs in het gedrang.

De voorgestelde maatregelen hebben daarom tot doel om de scholen meer mogelijkheden te geven om hun lesomkadering voor vacante betrekkingen aan te wenden en om hen meer mogelijkheden te geven om interim-betrekkingen in te vullen, zodat ze de betrokken leerlingen maximaal kans op onderwijs kunnen bieden.

Deze maatregelen moeten er dus voor zorgen dat in het basis- en secundair onderwijs de leerlingen in het kader van de leerplicht maximaal hun recht op onderwijs kunnen uitoefenen.

Het gaat meer specifiek om de volgende maatregelen in het basis- en secundair onderwijs:

- het aanwenden van lesomkadering om een gastleraar aan te trekken;
- het aanwenden van lesomkadering om via een dienstverleningsovereenkomst met een bedrijf of organisatie een werknemer van dat bedrijf in te schakelen voor een lesopdracht;
- het flexibiliseren van de mogelijkheden om een vervanging in te vullen.

De maatregel betreffende het aantrekken van een gastleraar biedt een school de mogelijkheid om de expertise van een externe te benutten ten voordele van ons onderwijs en onze leerlingen. De nuloptie is geen keuze: dit houdt de status-quo van de huidige situatie in, wat inhoudt dat een school geen tot slechts beperkte(re) ruimte heeft om een gastleraar in te schakelen. Het aanwenden van lesomkadering voor een gastleraar (voordrachtgever) is vandaag immers beperkt tot een afgebakend aantal uren van de lesomkadering. Daarenboven moeten deze uren steeds voor een volledig schooljaar aangewend worden en moet het ook gaan om een welbepaald wekelijks aantal uren. De voorgestelde flexibilisering zorgt er voor dat een school sneller en adequater kan inspelen op een specifieke nood aan een externe gastleraar met welbepaalde expertise voor een specifiek vak of een specifieke opleiding. Daarnaast biedt de voorgestelde maatregel de school ook de nodige

flexibiliteit om dit voor een bepaalde periode van het schooljaar te organiseren, voor diverse studiegebieden, om een vervanging op te vangen, voor meer uren, ...

In het basisonderwijs bestaat de figuur van voordrachtgever/gastleraar vandaag niet.

Hier betekent de nuloptie dat een basisschool dus haar lesomkadering haar lesomkadering niet kan aanwenden om een extern expert als gastleraar aan te trekken. De voorgestelde maatregel biedt een basisschool misschien niet onmiddellijk een antwoord op de volledige invulling van een opdracht van (kleuter)onderwijzer wegens het feit dat die vandaag een brede onderwijsopdracht moet invullen en dus een brede expertise moet bezitten die gespreid is over diverse vakinhouden. Een gastleraar kan dat in principe niet volledig invullen in het basisonderwijs, maar toch kan de maatregel soelaas bieden bij een lerarentekort door via gastlessen in een specifiek leergebied invulling te geven aan specifieke artistieke, culturele of sportieve projecten in de basisschool. Op die manier kan een gastleraar de leden van het schoolteam deels ontlasten van bepaalde bijkomende lesopdrachten.

Voormelde argumenten gelden eveneens voor de maatregel die een school de mogelijkheid biedt om lesomkadering aan te wenden om via het afsluiten van een dienstverleningsovereenkomst met een bedrijf of organisatie een of meer werknemers in te schakelen in de school voor het vervullen van een lesopdracht.

Tenslotte zijn er nog de maatregelen betreffende de flexibilisering van de vervangingen. Deze maatregelen moeten het mogelijk maken dat scholen in het basis- en secundair onderwijs hun vacatures van afwezige titularissen via interims makkelijker kunnen invullen.

Dit zal deze scholen immers meer mogelijkheden geven tot het vinden van een vervanger met een geschikt profiel voor de vacature, hetzij met de expertise in het desbetreffende vak, hetzij als ondersteuning voor de andere lesgevers die zo van een aantal (eventueel bijkomende) taken kunnen ontlast worden.

Het gaat hierbij dan specifiek om volgende mogelijkheden:

- de mogelijkheid om in het secundair onderwijs een gastleraar in te schakelen voor een vervanging door rechtstreeks een extern expert in te huren;
- de mogelijkheid om in het basis- en secundair onderwijs met een bedrijf of organisatie een dienstverleningsovereenkomst te sluiten om een of meer werknemers van dat bedrijf of die organisatie een lesopdracht te laten opnemen;
- de mogelijkheid om in het basis- en secundair onderwijs een vacature van een afwezige titularis die niet onmiddellijk kan ingevuld worden, om te zetten in een andere vorm van omkadering (punten of uren) en daarmee een personeelslid in een ander ambt als vervanger aan te werven.

De argumenten betreffende het inzetten van een gastleraar of een werknemer van een bedrijf of organisatie via een dienstverleningsovereenkomst voor een vervanging zijn dezelfde als hiervoor uiteengezet zijn bij die specifieke maatregelen.

Als derde maatregel is er de mogelijkheid om een niet-ingevulde vervanging van een afwezige leraar onmiddellijk om te zetten in een andere vorm van omkadering (punten of uren). Dit geeft de school de mogelijkheid om personeelsleden met een specifiek profiel aan te trekken, die dan ondersteuning kunnen bieden aan andere collega's op de werkvloer. Dit zal die collega's ontlasten van bijkomende opdrachten en taken (toezichten, studies, ...) en zo een deel van de bijkomende werkdruk wegnemen als zij bv. inspringen voor de lesopdracht van een afwezige collega. Ook hier betekent de nuloptie een status-quo en dus bij het niet kunnen invullen van een vacature van een afwezig personeelslid dat er geen les kan georganiseerd worden voor leerlingen of dat er een extra opdracht(en) moet worden gegeven aan resterende collega's met de daar bijhorende extra werkdruk.

Conclusie: de voorgestelde maatregelen bieden scholen in het basis- en secundair onderwijs meer mogelijkheden om een antwoord te bieden op het heersende lerarentekort. Daardoor krijgen ze

meer ruimte dan vandaag om vacatures maximaal in te vullen en kan zo het recht op onderwijs gegarandeerd worden voor hun leerlingen.

Wijzigingen als gevolg van de onderhandelingen

De onderhandelingen hebben geleid tot een aantal aanpassingen in het voorontwerp van decreet. Het gaat om volgende wijzigingen.

Artikelen 4, 5, 23, 24, 60, 61, 85 en 86

In de artikelen betreffende de invoering van de flexibele werkregeling is verduidelijkt welke personeelsleden in aanmerking kunnen komen voor een aanvraag (artikelen 4, 23, 60 en 85) en is een kortere aanvraagtermijn toegevoegd voor een aanvraag in functie van palliatieve zorgdoeleinden (artikelen 5, 24, 61 en 86). Naast de algemene termijn van twee maanden voor de aanvang van de gewenste flexibele werkregeling, wordt voor palliatieve zorgdoeleinden een termijn van twee weken ingeschreven. Daarnaast blijft ook staan dat werkgever en werknemer steeds in onderling overleg een nog kortere aanvraagtermijn kunnen hanteren, zodat steeds op dringende noodsituaties kan ingespeeld worden.

Artikelen 11 tot en met 15 en 30 tot en met 34

In de artikelen betreffende de expert-leraar is in eerste instantie de naam gewijzigd naar leraar-specialist. Dit geeft beter de doelstelling van de maatregel weer.

De maatregel wordt ook uitgebreid naar het basisonderwijs.

Voor de toekenning van het mandaat wordt een extra voorwaarde ingeschreven voor de leraar-specialist, nl. het bezitten of verwerven van aantoonbare expertise in functie van zijn of haar specifieke taak of taken. Tenslotte wordt een minimum volume voor de toewijzing van het mandaat opgenomen, zodat een mandaat van leraar-specialist minstens een derde van een voltijdse lesopdracht omvat. Dit maakt de opdracht voldoende substantieel, effectief en zichtbaar. Indien een school echter met 5% van haar lesomkadering onvoldoende ruimte heeft om een derde van een voltijdse lesopdracht toe te kennen voor een mandaat van leraar-specialist, kan ze 1 personeelslid met een mandaat van minder dan een derde van een voltijdse opdracht belasten. Deze uitzondering geeft ook kleine schooltjes (vooral in het basisonderwijs) de mogelijkheid om van deze maatregel gebruik te maken.

Artikelen 45, 49, 50, 76, 80 en 91

In de artikelen betreffende de meer soepele aanwending van lesomkadering voor de inschakeling van een gastleraar is opgenomen dat deze maatregel zal geëvalueerd worden tijdens het schooljaar 2024-2025. Op deze wijze kan nagegaan worden hoe school- en centrubesturen in de verschillende onderwijsniveaus met deze mogelijkheid omgaan en kunnen indien nodig aanpassingen overwogen worden.

Artikelen 44, 51, 58, 77 en 79

De mogelijkheid om in het basis- en secundair onderwijs bij een lerarentekort een lesopdracht te laten invullen via een gastleraar op basis van een dienstverleningsovereenkomst met een bedrijf of organisatie wordt uitgebreid naar de centra voor volwassenonderwijs.

In de desbetreffende artikelen is eveneens opgenomen dat deze maatregel zal geëvalueerd worden tijdens het schooljaar 2024-2025. Op deze wijze kan nagegaan worden hoe school- en centrubesturen met deze mogelijkheid omgaan en kunnen indien nodig aanpassingen overwogen worden.

Artikelen 19, 20, 38 en 39

De overgangsmaatregelen betreffende de verwerving van het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD) die vervat zijn in deze artikelen in de decreten rechtspositie van 27 maart 1991 hadden tot doel om bij de overgang naar de nieuwe regels betreffende het verwerven van het recht op een TADD op 1 september 2021 de prestaties die een tijdelijk personeelslid op 30 juni 2020 of op 30 juni 2021 al in een ambt had geleverd onder bepaalde voorwaarden te vrijwaren. Het

belangrijkste doel daarbij was om de betrokken personeelsleden niet te benadelen bij toepassing van de nieuwe regels.

Voor het personeelslid dat de nodige dienstanciënniteit voor het recht op TADD heeft opgebouwd in het ambt van leraar, geldt het recht op TADD in dat ambt van leraar in eerste instantie steeds voor alle opleidingen, modules, vakken of specialiteiten in dat ambt waarvoor het personeelslid over een vereist bekwaamheidsbewijs beschikt. Heeft het personeelslid in het ambt van leraar de nodige dienstanciënniteit verworven in een opleiding, module, vak of specialiteit waarvoor hij een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs bezit, dan geldt het recht op TADD ook voor die opleiding, die module, dat vak of die specialiteit.

Wil dit personeelslid daarna in dat ambt van leraar het recht op TADD ook laten gelden voor een andere opleiding, module, vak of specialiteit waarvoor hij een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs heeft, dan moet hij daarvoor de nodige dienstanciënniteit verwerven. Voor een personeelslid dat van een van de overgangsmaatregelen gebruik maakt, betekent dit dat hij die dienstanciënniteit volgens de voorwaarden van deze overgangsmaatregel moet verwerven. Dat heeft tot gevolg dat dit personeelslid er dan meestal langer over doet dan een personeelslid dat nieuw in onderwijs start.

Deze artikelen zorgen er voor dat dit onderscheid verdwijnt voor de personeelsleden die het recht op TADD verwerven op basis van een overgangsmaatregel. Als het personeelslid het recht op TADD verworven heeft voor het ambt van leraar en later dit recht wil laten gelden voor een (andere) opleiding, module, vak of specialiteit waarvoor hij over een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs beschikt, dan gebeurt dit niet meer volgens de overgangsmaatregel die voor hem geldt maar wel volgens de generieke regel. Het volstaat dan dat het personeelslid in die opleiding, die module, dat vak of die specialiteit 290 dagen dienstanciënniteit verwerft waarvan 200 dagen effectief werden gepresteerd.

B. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 1

Hoeft geen toelichting

2.1. Tijdelijke maatregelen die een school in het basis- en secundair onderwijs de mogelijkheid bieden om vervangingen flexibeler in te vullen

Artikel 43, 46, 479, 67, 68, 69, 767, 3° en 78

Algemene toelichting

Een school wordt niet enkel bij de start van het schooljaar geconfronteerd met een lerarentekort, maar ook in de loop van het schooljaar moet ze meermaals op zoek naar een leraar voor de vervanging van een afwezig personeelslid.

Als de school geen leraar als vervanger vindt, betekent dit de betrekking tijdens de duur van de afwezigheid geheel of gedeeltelijk oningevuld blijft en dat de leerlingen ofwel in studie moeten of in het slechtste geval naar huis worden gestuurd.

Om dit te vermijden willen we scholen in het basis- en secundair onderwijs tijdelijk de mogelijkheid geven om bij de afwezigheid van een leraar de vacature in te vullen of er alleszins voor te zorgen dat er extra ondersteuning wordt geboden aan de leerlingen op de klasvloer.

Hiertoe voorzien we twee maatregelen:

- het omzetten van een niet-vacante betrekking in punten beleids- en ondersteunend personeel (basisonderwijs) of ondersteunend personeel (secundair onderwijs) of in uren voor paramedische disciplines (buitengewoon onderwijs);
- het aantrekken van een gastleraar om een vervanging in te vullen.

Via deze maatregelen geven we al deels uitvoering aan volgende maatregel uit de conceptnota Herwaardering van de leraar: *“We maken het interessanter om vervangingsopdrachten op te nemen. Met de clustering vermijden we versnipperde opdrachten. We laten het bufferen en overdragen van niet-ingevulde vervangingen toe”*.

De eerste maatregel betreft de omzetting van een niet-vacante betrekking naar punten of uren.

Dit moet toelaten dat bij een vastgesteld lerarentekort een schoolbestuur bij de afwezigheid van een personeelslid de betrekking in een wervingsambt van het onderwijzend personeel waarvoor ze recht heeft op een reguliere vervanging, kan omzetten in punten beleids- en ondersteunend personeel (basisonderwijs), in punten ondersteunend personeel (secundair onderwijs) of in uren paramedisch, sociaal, medisch, psychologisch en orthopedagogisch personeel (buitengewoon basis- en secundair onderwijs).

De omzetting geldt voor de duur van de afwezigheid van de titularis van de betrekking en maximum voor de duur van het schooljaar.

Deze mogelijkheid is tijdelijk van aard en geldt voor de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025. Op deze wijze loopt deze maatregel gelijktijdig met de al bestaande tijdelijke mogelijkheid die een schoolbestuur heeft om tot 20% van haar vacante lesomkadering in een ambt van het onderwijzend personeel om te zetten naar punten of uren.

De tweede maatregel geeft een schoolbestuur de mogelijkheid om in het secundair onderwijs een vervanging van een afwezig personeelslid ook op te vangen via een gastleraar.

Een school voor gewoon of buitengewoon secundair onderwijs en een centrum voor deeltijds onderwijs krijgen de mogelijkheid om een niet-vacante betrekking om te zetten in een krediet dat ze dan kunnen gebruiken om een gastleraar aan te trekken.

Voor de gastleraar gelden de nieuwe principes die we ook via dit decreet uitwerken.

Ook deze mogelijkheid is tijdelijk van aard en geldt voor de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025. Dit zorgt er voor dat alle maatregelen t.a.v. het terugdringen van het lerarentekort – ook deze die reeds voorgaande schooljaren werden ingevoerd en lopen tot en met 2024-2025 – gedurende een zelfde periode van toepassing zijn.

Artikelsgewijze toelichting

Omzetting van een niet-vacante betrekking naar punten of uren (artikel 43, 46, 47, 67, 68, 69, 76, 3° en 78)

Artikel 43, 46 en 47

Via artikel 43 wordt in het artikel 130, §2 van het decreet basisonderwijs, dat bij een vastgesteld lerarentekort de al bestaande omzetting van maximum 20 procent van de lestijden naar punten of uren regelt, verduidelijkt dat het bij deze omzetting steeds gaat om vacante lestijden.

Dit verduidelijkt het verschil met de nieuwe maatregel in artikel 47.

Artikel 47 maakt het mogelijk dat een basisschool in bepaalde omstandigheden een niet-vacante betrekking van een leerkracht kan omzetten in punten of uren.

Bij een vastgesteld lerarentekort kan een schoolbestuur in het basisonderwijs bij de afwezigheid van een personeelslid van het onderwijzend personeel de lestijden van de betrekking in een wervingsambt van het onderwijzend personeel waarvoor ze recht heeft op een reguliere vervanging tijdens de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025 omzetten in punten beleids- en ondersteunend personeel of in uren paramedisch, sociaal, medisch, psychologisch en orthopedagogisch personeel (buitengewoon onderwijs).

Als het schoolbestuur van deze mogelijkheid wenst gebruik te maken, doet ze een voorstel aan het bevoegde lokaal onderhandelingscomité. In dat bevoegde lokaal onderhandelingscomité wordt onderhandeld over hoe dit lerarentekort wordt vastgesteld, evenals over de aanwending van de punten in de ambten van het beleids- en ondersteunend personeel of van de uren in ambten van het paramedisch, sociaal, medisch, psychologisch en orthopedagogisch personeel.

De omzetting geldt maximum voor de duur van de afwezigheid van de titularis van de betrekking en maximum voor de duur van het schooljaar. De omzetting eindigt echter sowieso als de titularis vervroegd uit zijn afwezigheid terugkeert of als het personeelslid dat tijdelijk aangesteld is in een betrekking die ingericht is met omgezette punten vrijwillig ontslag neemt.

Dergelijke omzetting houdt ook in dat vanaf het ogenblik dat de lestijden van de niet-vacante betrekking omgezet worden naar punten of uren, deze niet-vacante betrekking in een ander ambt wordt ingericht, nl. in een ambt van het beleids- en ondersteunend personeel (via punten) of in een ambt van het paramedisch, sociaal, medisch, psychologisch en orthopedagogisch personeel (via uren). Dat houdt in dat de niet-vacante betrekking voor de duur van de omzetting niet meer beschouwd wordt als een betrekking van het onderwijzend personeel en dat de statutaire regels t.a.v. de initiële betrekking tijdens die periode ook niet gelden.

De Vlaamse Regering wordt gemachtigd om te bepalen hoe de lestijden worden omgezet naar punten of uren. Dit zal gebeuren volgens dezelfde werkwijze die al van toepassing is op de 20 procent omzetting van vacante lestijden, zoals opgenomen in artikel 15 en 16 van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2022 tot uitvoering van dringende maatregelen om het lerarenambt in het basis- en secundair onderwijs te herwaarderen.

Deze maatregel is tijdelijk van aard is en laat een schoolbestuur toe om tijdens de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025 een andere invulling te geven aan haar lesomkadering. Daarom mag het schoolbestuur deze betrekkingen in ambten van het beleids- en ondersteunend personeel of van het paramedisch, sociaal, medisch, psychologisch en orthopedagogisch personeel niet vacant verklaren en kan ze er ook geen affectatie, mutatie of vaste benoeming in toewijzen.

Artikel 67, 68, 76, 3° en 78

Via artikel 76, 3° en 78 wordt in artikel 211, §4 en in artikel 308/3 van de Codex Secundair onderwijs, die bij een vastgesteld lerarentekort de al bestaande omzetting van maximum 20 procent van de lestijden naar punten of uren regelen, verduidelijkt dat het bij deze omzetting steeds gaat om vacante uren-leraar of lesuren.

Dit verduidelijkt het verschil met de nieuwe maatregel in artikel 68.

Artikel 68 maakt het mogelijk dat een secundaire school in bepaalde omstandigheden een niet-vacante betrekking van een leerkracht kan omzetten in punten of uren.

Bij een vastgesteld lerarentekort kan een schoolbestuur in het secundair onderwijs bij de afwezigheid van een personeelslid van het onderwijzend personeel de uren-leraar of de lesuren

van de betrekking in een wervingsambt van het onderwijzend personeel waarvoor ze recht heeft op een reguliere vervanging tijdens de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025 omzetten in punten ondersteunend personeel of in uren paramedisch, sociaal, medisch, psychologisch en orthopedagogisch personeel (buitengewoon onderwijs).

Als het schoolbestuur van deze mogelijkheid wenst gebruik te maken, doet ze een voorstel aan het bevoegde lokaal onderhandelingscomité. In dat bevoegde lokaal onderhandelingscomité wordt onderhandeld over hoe dit lerarentekort wordt vastgesteld, evenals over de aanwending van de punten in de ambten van het beleids- en ondersteunend personeel of van de uren in ambten van het paramedisch, sociaal, medisch, psychologisch en orthopedagogisch personeel.

De omzetting geldt maximum voor de duur van de afwezigheid van de titularis van de betrekking en maximum voor de duur van het schooljaar. De omzetting eindigt echter sowieso als de titularis vervroegd uit zijn afwezigheid terugkeert of als het personeelslid dat tijdelijk aangesteld is in een betrekking die ingericht is met omgezette punten vrijwillig ontslag neemt.

Dergelijke omzetting houdt ook in dat vanaf het ogenblik dat uren-leraar of lesuren van de niet-vacante betrekking omgezet worden naar punten of uren, deze niet-vacante betrekking in een ander ambt wordt ingericht, nl. in een ambt van het ondersteunend personeel (via punten) of in het een ambt van het paramedisch, sociaal, medisch, psychologisch en orthopedagogisch personeel (via uren). Dat houdt in dat de niet-vacante betrekking voor de duur van de omzetting niet meer beschouwd wordt als een betrekking van het onderwijzend personeel en dat de statutaire regels t.a.v. de initiële betrekking tijdens die periode ook niet gelden.

De Vlaamse Regering wordt gemachtigd om te bepalen hoe de uren-leraar en lesuren worden omgezet naar punten of uren. Dit zal gebeuren volgens dezelfde werkwijze die al van toepassing is op de 20 procent omzetting van vacante uren-leraar of lesuren, zoals opgenomen in artikel 1, §2, van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2022 tot uitvoering van dringende maatregelen om het lerarenambt in het basis- en secundair onderwijs te herwaarderen.

Deze maatregel is tijdelijk van aard is en laat een schoolbestuur toe om tijdens de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025 een andere invulling te geven aan haar lesomkadering. Daarom mag het schoolbestuur deze betrekkingen in ambten van het ondersteunend personeel of van het paramedisch, sociaal, medisch, psychologisch en orthopedagogisch personeel niet vacant verklaren en kan ze er ook geen affectatie, mutatie of vaste benoeming in toewijzen.

Vervanging via gastleraar in het secundair onderwijs (artikel 69)

Artikel 69 voert voor het secundair onderwijs de mogelijkheid in voor een school of centrum om bij de afwezigheid van een personeelslid de uren-leraar of lesuren van de niet-vacante betrekking om te zetten in een krediet. Dit geldt voor zover de niet-vacante betrekking beantwoordt aan de criteria voor een reguliere vervanging.

Met het aldus verkregen krediet kan de school dan een gastleraar aantrekken. Hierbij gelden de principes die hierna in de artikelen 67 en 71 van dit decreet worden toegelicht. De school kan ook een gastleraar aantrekken via het afsluiten van een dienstverleningsovereenkomst zoals toegelicht in artikel 68 en 70.

De omzetting van de vacature in een krediet geldt steeds voor de duur van de afwezigheid van de titularis van de betrekking en is ook steeds beperkt tot de duur van het lopende schooljaar. Het daaropvolgende schooljaar kan de school evenwel opnieuw gebruik maken van deze maatregel. De omzetting – en dus ook de aanstelling van de gastleraar - eindigt echter sowieso als de titularis vervroegd uit zijn afwezigheid terugkeert of als de gastleraar vrijwillig een einde aan zijn opdracht wenst te maken.

Deze maatregel is tijdelijk van aard is en laat een schoolbestuur toe om tijdens de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025 een andere invulling te geven aan haar lesomkadering.

2.2. Tijdelijk versoepelen van de mogelijkheid om een voordrachtgever (gastleraar) in te schakelen in het secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs, het deeltijds kunstonderwijs en invoeren van dit principe in het basisonderwijs en in het buitengewoon secundair onderwijs

Artikel 45, 49, 50, 55 tot en met 57, 1° en 2°, 70 tot en met 76, 1° en 2°, 80 tot en met 82 en 91

Algemene toelichting

Momenteel kunnen een school voor gewoon voltijds secundair onderwijs, een centrum voor deeltijds secundair onderwijs, een academie in het deeltijds kunstonderwijs en een centrum voor volwassenenonderwijs of voor basiseducatie onder bepaalde voorwaarden een externe inschakelen als zgn. voordrachtgever. Die voordrachtgever kan dan vanuit de eigen expertise een bijdrage leveren aan de realisatie van het onderwijsprogramma van de instelling.

Een voordrachtgever is een persoon die geen deel uitmaakt van het school- of centrumbestuur of van het personeel van de school of het centrum en die, hetzij in eigen naam hetzij in dienst van een organisatie of onderneming uit de publieke of private sector en in het kader van de realisatie van het onderwijsprogramma een bijdrage levert vanuit zijn of haar deskundigheid en ervaring.

De aanstelling van een voordrachtgever is geen statutaire aanstelling. De principes van de decreten rechtspositie van 27 maart 1991 en de aansluitende besluiten van de Vlaamse Regering betreffende personeelsregelgeving zijn niet van toepassing.

Het school- of centrumbestuur bepaalt zelf de wijze waarop zij een voordrachtgever in dienst neemt: ofwel sluit de school een arbeidsovereenkomst met de voordrachtgever zelf, ofwel sluit de school een contract van huur van diensten.

In het geval van een arbeidsovereenkomst neemt het school- of centrumbestuur de voordrachtgever in dienst via een contractuele tewerkstelling en wordt het bestuur dus de werkgever van de voordrachtgever.

In het geval van huur van diensten kan een contract, bv. tegen een vaste prijs per uur, afgesloten worden zowel met natuurlijke als met rechtspersonen. Het school- of centrumbestuur betaalt, op basis van de voorgelegde gefactureerde prestaties, het contractueel vastgelegde huurgeld. In dit geval is er geen band van leiding, toezicht en gezag en is er voor het schoolbestuur geen sprake van tewerkstelling.

Deze principes worden alvast behouden.

Een school- of centrumbestuur kan vandaag een afgebakend deel van haar lesomkadering aanwenden om voordrachtgevers aan te trekken:

- in het voltijds gewoon secundair onderwijs kan op jaarbasis maximum 4 uren aan voordrachtgevers worden besteed en voor de structuuronderdelen Defensie en veiligheid TSO, Integrale veiligheid TSO en alle structuuronderdelen ballet KSO maximum 6 uren;
- een centrum voor deeltijds beroepsonderwijs kan tot 20% van het pakket uren-leraar aanwenden;
- in het buitengewoon secundair onderwijs kan er gemiddeld op jaarbasis maximum 2 uur van de wekelijkse lessentabel duale structuuronderdelen van OV3 en OV4 aangewend worden;
- in het deeltijds kunstonderwijs en het volwassenenonderwijs kan maximum 5% van de lesomkadering aangewend worden.

In het kader van het lerarentekort wordt deze afbakening van de lesomkadering in het gewoon voltijds secundair onderwijs tijdelijk tot en met het schooljaar 2024-2025 versoepeld. Daarbij geldt wel de beperking dat een school in een structuuronderdeel uren-leraar voor het inzetten van gastleraren kan aanwenden voor een maximum van een derde van de lesuren van de wekelijkse lessentabel van het betrokken structuuronderdeel. Hierdoor wordt vermeden dat leerlingen voor alle lessen een gastleraar krijgen. Het moet immers de betrachting van de school blijven om maximaal in te zetten op leerkrachten die statutair aangesteld kunnen worden en dus beschikken over een vereist, een voldoende geacht of desnoods een ander bekwaamheidsbewijs.

Daarnaast wordt deze mogelijkheid ook als tijdelijke maatregel ingevoerd voor het basisonderwijs en voor het buitengewoon secundair onderwijs.

In het basisonderwijs kan het schoolbestuur lestijden aanwenden met de beperking per gastleraar tot maximum het aantal lestijden dat overeenkomt met een derde van een voltijdse lesopdracht.

In het basisonderwijs wordt een gastleraar ook steeds aangetrokken voor gastlessen in een specifiek leergebied. Het is immers niet de bedoeling dat een gastleraar de volledige opdracht van een onderwijzer overneemt, maar wel dat de school de mogelijkheid krijgt om een gastleraar aan te trekken die voor een bepaald leergebied over de nodige deskundigheid en ervaring beschikt.

In het buitengewoon secundair onderwijs zal een schoolbestuur - net als in het gewoon secundair onderwijs - lesuren voor een gastleraar kunnen aanwenden voor een maximum van een derde van de lesuren van de wekelijkse lessentabel van de betrokken opleidingsvorm.

Het begrip 'voordrachtgever' wordt overal vervangen door de meer hedendaagse term van gastleraar.

Ondanks het feit dat de gastleraar geen statutair personeelslid is, worden toch twee voorwaarden ingeschreven waaraan hij moet voldoen om een gastles te verzorgen.

Net als alle andere personen - zowel statutaire personeelsleden als vrijwilligers - die in aanraking komen met leerlingen, moet een gastleraar aantonen dat hij van onberispelijk gedrag is. Dit gebeurt via het daartoe vereiste uittreksel uit het strafregister.

Om de onderwijskwaliteit te verzekeren, vragen we ook dat de gastleraar de beheersing van het Nederlands als onderwijstaal aantoon op hetzelfde niveau als onderwijzend personeel, nl. het ERK-niveau C1.

Bij het bestaande principe van de omzetting van omkadering naar een krediet wordt verduidelijkt dat het steeds de omzetting van een aantal omkaderingseenheden ten belope van de lesopdracht van de gastleraar betreft.

De omzetting van de omkaderingseenheden naar een krediet houdt bij een vacante betrekking ook in dat deze betrekking voor de duur van de omzetting niet meer beschouwd wordt als een statutaire betrekking. Dat betekent dus o.m. dat deze betrekking niet in aanmerking komt voor vacantverklaring, voor vaste benoeming, voor reffectatie of wedertewerkstelling, ...

Deze maatregelen zullen geëvalueerd worden tijdens het schooljaar 2024-2025.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 45

Dit artikel voert in het basisonderwijs het principe van de gastleraar in.

Een basisschool kan op basis van onderhandelingen in het bevoegde lokaal comité een deel van haar vacante lestijden aanwenden voor een gastleraar. Daarbij geldt de beperking dat ze per gastleraar maximum het aantal lestijden kan aanwenden dat overeenkomt met een derde van een voltijdse lesopdracht.

De vacante lestijden die de school wenst te besteden aan een gastleraar worden omgezet in een krediet. De wijze waarop de school dit moet doen, de omvang van het krediet per lestijd en de wijze waarop de school dit krediet verkrijgt, zal door de Vlaamse Regering worden bepaald. Dit zal gebeuren op basis van dezelfde principes die vandaag al bestaan in de onderwijsniveaus waar met gastleraren (vandaag nog voordrachtgevers) wordt gewerkt.

De gastleraar is geen statutair personeelslid. Hij verzorgt vanuit zijn of haar deskundigheid en ervaring een gastles in eigen naam of in dienst van een organisatie of onderneming uit de publieke of private sector en in het kader van de realisatie van het onderwijsprogramma. De gastleraar wordt ook aangetrokken voor gastlessen in een specifiek leergebied. Hij wordt dus niet ingeschakeld om de volledige opdracht van een onderwijzer over te nemen, maar wel om in een of enkele onderdelen van een specifiek leergebied gastlessen te geven in functie van zijn expertise in dat gebied. Het is niet toegestaan om de volledige leerplanrealisaties van een leergebied via gastleraren uit te voeren.

Een gastleraar moet aantonen dat hij van onberispelijk gedrag is. Dit gebeurt via het daartoe vereiste uittreksel uit het strafregister met de finaliteit 596.2 (model bestemd voor contacten met minderjarigen), dat niet langer dan een maand oud is.

De gastleraar moet de beheersing van het Nederlands als onderwijstaal aantonen op hetzelfde niveau als het onderwijzend personeel van de basisschool, nl. het ERK-niveau C1. De gastleraar kan dit niveau aantonen via een Nederlandstalig diploma dat in het basisonderwijs geldt als bekwaamheidsbewijs voor een wervingsambt van het onderwijzend personeel (kleuteronderwijzer, onderwijzer, leermeester godsdienst, ...) of via een studiebewijs, getuigschrift, certificaat of attest dat het vereiste niveau van het Nederlands aantoont.

Deze maatregel wordt tijdens het schooljaar 2024-2025 geëvalueerd.

Artikel 49

Dit artikel past het principe van de aanwending van de VTE van een centrum voor basiseducatie voor voordrachtgevers aan.

Daarbij wordt de term voordrachtgever gewijzigd in gastleraar.

Het aandeel van 5 % van het aantal VTE dat een centrum kan aanwenden voor een gastleraar wordt losgelaten.

Een centrum bepaalt op basis van onderhandelingen in het bevoegde lokaal comité het deel van de vacante VTE dat ze wenst aan te wenden voor een gastleraar.

De vacante VTE worden omgezet in een krediet. Het gaat hierbij om het volume VTE ten belope van de lesopdracht van de gastleraar. De wijze waarop het centrum dit moet doen, de omvang van het krediet per VTE en de wijze waarop het centrum dit krediet verkrijgt, zal door de Vlaamse Regering worden bepaald.

Dit zal gebeuren op basis van dezelfde principes die vandaag al bestaan en die vastgelegd zijn in het Besluit van de Vlaamse Regering van 12 oktober 2007 tot regeling van een aantal gelegenheden voor de Centra voor Basiseducatie ter uitvoering van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs.

De gastleraar is geen statutair personeelslid. Hij verzorgt vanuit zijn of haar deskundigheid en ervaring een gastles in eigen naam of in dienst van een organisatie of onderneming uit de publieke of private sector en in het kader van de realisatie van het onderwijsprogramma.

Een gastleraar moet aantonen dat hij van onberispelijk gedrag is. Dit gebeurt via het daartoe vereiste uittreksel uit het strafregister met de finaliteit 596.2 (model bestemd voor contacten met minderjarigen), dat niet langer dan een jaar oud is.

De gastleraar moet de beheersing van het Nederlands als onderwijstaal aantonen op hetzelfde niveau als het onderwijzend personeel van het centrum voor basiseducatie, nl. het ERK-niveau C1. De gastleraar kan dit niveau aantonen via een Nederlandstalig diploma dat in de basiseducatie geldt als bekwaamheidsbewijs voor een ambt van het onderwijzend personeel (leraar) of via een studiebewijs, getuigschrift, certificaat of attest dat het vereiste niveau van het Nederlands aantoont.

Deze maatregel wordt tijdens het schooljaar 2024-2025 geëvalueerd.

Artikel 50

Dit artikel past het principe van de aanwending van de leraarsuren van een centrum voor volwassenenonderwijs voor voordrachtgevers aan. Daarbij wordt de term voordrachtgever gewijzigd in gastleraar.

Het aandeel van 5 % van het aantal leraarsuren dat een centrum kan aanwenden voor een gastleraar wordt losgelaten.

Een centrum bepaalt op basis van onderhandelingen in het bevoegde lokaal comité het deel van de vacante leraarsuren dat ze wenst aan te wenden voor een gastleraar.

De vacante leraarsuren worden omgezet in een krediet. Het gaat hierbij om het volume leraarsuren ten belope van de lesopdracht van de gastleraar. De wijze waarop het centrum dit moet doen, de omvang van het krediet per leraarsuur en de wijze waarop het centrum dit krediet verkrijgt, zal door de Vlaamse Regering worden bepaald.

Dit zal gebeuren op basis van dezelfde principes die vandaag al bestaan en die vastgelegd zijn in het Besluit van de Vlaamse Regering van 21 september 2007 tot regeling van een aantal gelegenheden voor de Centra voor Volwassenenonderwijs in uitvoering van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs.

De gastleraar is geen statutair personeelslid. Hij verzorgt vanuit zijn of haar deskundigheid en ervaring een gastles in eigen naam of in dienst van een organisatie of onderneming uit de publieke of private sector en in het kader van de realisatie van het onderwijsprogramma.

Een gastleraar moet aantonen dat hij van onberispelijk gedrag is. Dit gebeurt via het daartoe vereiste uittreksel uit het strafregister met de finaliteit 596.2 (model bestemd voor contacten met minderjarigen), dat niet langer dan een jaar oud is.

De gastleraar moet de beheersing van het Nederlands als onderwijstaal aantonen op hetzelfde niveau als het onderwijzend personeel van het centrum voor basiseducatie, nl. het ERK-niveau C1. De gastleraar kan dit niveau aantonen via een Nederlandstalig diploma dat in de centra voor volwassenenonderwijs geldt als bekwaamheidsbewijs voor een wervingsambt van het onderwijzend personeel (leraar) of via een studiebewijs, getuigschrift, certificaat of attest dat het vereiste niveau van het Nederlands aantoont.

Deze maatregel wordt tijdens het schooljaar 2024-2025 geëvalueerd.

Artikel 55 tot en met 57

Deze artikelen voeren voor de centra voor deeltijds secundair onderwijs de nodige aanpassingen door met betrekking tot de gastleraar.

Artikel 70 tot en met 76, 1° en 2° en 80 tot en met 82

Artikel 76, 1° en 2° past het principe van de aanwending van de uren-leraar van een school voor voltijds gewoon secundair onderwijs of van een centrum voor deeltijds onderwijs voor voordrachtgevers aan.

Daarbij wordt de term voordrachtgever gewijzigd in gastleraar.

Het aantal uren-leraar dat een school tijdelijk tot en met het schooljaar 2024-2025 (4 tot 6 uren op jaarbasis) kan aanwenden voor een gastleraar wordt versoepeld.

Een school bepaalt op basis van onderhandelingen in het bevoegde lokaal comité het deel van de vacante uren-leraar dat ze wenst aan te wenden voor een gastleraar. Daarbij geldt wel een beperking tot een maximum van een derde van de lesuren van de wekelijkse lessentabel van het betrokken structuuronderdeel.

Deze maatregel wordt tijdens het schooljaar 2024-2025 geëvalueerd.

De vacante uren-leraar worden omgezet in een krediet. Het gaat hierbij om het volume uren-leraar ten belope van de lesopdracht van de gastleraar. De wijze waarop de school of het centrum dit moet doen, de omvang van het krediet per uur-leraar en de wijze waarop de school of het centrum dit krediet verkrijgt, zal door de Vlaamse Regering worden bepaald.

Dit zal gebeuren op basis van dezelfde principes die vandaag al bestaan en die voor het gewoon voltijds secundair onderwijs vastgelegd zijn in het Besluit van de Vlaamse Regering van 31 juli 1990 tot vastlegging van het pakket "uren-leraar" in het voltijds secundair onderwijs en betreffende de aanvangsbegeleiding in (semi-)internaten en tehuizen en voor de centra voor deeltijds secundair onderwijs in het Besluit van de Vlaamse Regering van 24 oktober 2008 houdende uitvoering van het decreet van 10 juli 2008 betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap.

De gastleraar is geen statutair personeelslid. Hij verzorgt vanuit zijn of haar deskundigheid en ervaring een gastles in eigen naam of in dienst van een organisatie of onderneming uit de publieke of private sector en in het kader van de realisatie van het onderwijsprogramma.

Een gastleraar moet aantonen dat hij van onberispelijk gedrag is. Dit gebeurt via het daartoe vereiste uittreksel uit het strafregister met de finaliteit 596.2 (model bestemd voor contacten met minderjarigen), dat niet langer dan een maand oud is.

De gastleraar moet de beheersing van het Nederlands als onderwijstaal aantonen op hetzelfde niveau als het onderwijzend personeel van het centrum voor basiseducatie, nl. het ERK-niveau C1. De gastleraar kan dit niveau aantonen via een Nederlandstalig diploma dat in het gewoon secundair onderwijs geldt als bekwaamheidsbewijs voor een wervingsambt van het onderwijzend personeel (leraar, godsdienstleraar, ...) of via een studiebewijs, getuigschrift, certificaat of attest dat het vereiste niveau van het Nederlands aantoont.

Artikel 80 voert voor het buitengewoon secundair onderwijs overal tijdelijk het principe van de gastleraar in, waar dit nu enkel kan in de duale structuuronderdelen in OV3 en OV4.

Het aantal lesuren dat een school (2 uren op jaarbasis) kan aanwenden voor een gastleraar wordt tijdelijk versoepeld.

Een school bepaalt op basis van onderhandelingen in het bevoegde lokaal comité het deel van de vacante lesuren dat ze wenst aan te wenden voor een gastleraar.

Daarbij geldt wel een beperking tot een maximum van een derde van de lesuren van de wekelijkse lessentabel van de betrokken opleidingsvorm.

Deze maatregel wordt tijdens het schooljaar 2024-2025 geëvalueerd.

De vacante lesuren worden omgezet in een krediet. Het gaat hierbij om het volume lesuren ten belope van de lesopdracht van de gastleraar. De wijze waarop de school dit moet doen, de omvang van het krediet per lesuur en de wijze waarop de school dit krediet verkrijgt, zal door de Vlaamse Regering worden bepaald.

Dit zal gebeuren op basis van dezelfde principes die vandaag al bestaan en die vastgelegd zijn in het Besluit van de Vlaamse Regering van 31 juli 1990 tot vastlegging van het pakket "uren-leraar" in het voltijds secundair onderwijs en betreffende de aanvangsbegeleiding in (semi-)internaten en tehuizen.

De gastleraar is geen statutair personeelslid. Hij verzorgt vanuit zijn of haar deskundigheid en ervaring een gastles in eigen naam of in dienst van een organisatie of onderneming uit de publieke of private sector en in het kader van de realisatie van het onderwijsprogramma.

Een gastleraar moet aantonen dat hij van onberispelijk gedrag is. Dit gebeurt via het daartoe vereiste uittreksel uit het strafregister met de finaliteit 596.2 (model bestemd voor contacten met minderjarigen), dat niet langer dan een maand oud is.

De gastleraar moet de beheersing van het Nederlands als onderwijstaal aantonen op hetzelfde niveau als het onderwijzend personeel van het centrum voor basiseducatie, nl. het ERK-niveau C1. De gastleraar kan dit niveau aantonen via een Nederlandstalig diploma dat in het buitengewoon secundair onderwijs geldt als bekwaamheidsbewijs voor een wervingsambt van het onderwijzend personeel (leraar ASV, leraar BGV, ...) of via een studiebewijs, getuigschrift, certificaat of attest dat het vereiste niveau van het Nederlands aantoont.

De andere artikelen wijzigen waar nodig in de codex secundair onderwijs de term voordrachtgever in gastleraar.

Artikel 91

Artikel 91 past het principe van de aanwending van de lestijden van een academie voor deeltijds kunstonderwijs voor voordrachtgevers aan.

Daarbij wordt de term voordrachtgever gewijzigd in gastleraar.

Het aantal lestijden dat een academie (maximum tot 5% van het pakket) kan aanwenden voor een gastleraar wordt losgelaten.

Een academie bepaalt op basis van onderhandelingen in het bevoegde lokaal comité het deel van de lestijden dat ze wenst aan te wenden voor een gastleraar.

De vacante lestijden worden omgezet in een krediet. Het gaat hierbij om het volume lestijden ten belope van de lesopdracht van de gastleraar. De wijze waarop de academie dit moet doen, de omvang van het krediet per lestijd en de wijze waarop de academie dit krediet verkrijgt, zal door de Vlaamse Regering worden bepaald.

Dit zal gebeuren op basis van dezelfde principes die vandaag al bestaan en die vastgelegd zijn in het Besluit van de Vlaamse Regering van 4 mei 2018 betreffende het opleidingsaanbod, de organisatie, de personeelsformatie, de inning van het inschrijvingsgeld en de certificering van het deeltijds kunstonderwijs.

De gastleraar is geen statutair personeelslid. Hij verzorgt vanuit zijn of haar deskundigheid en ervaring een gastles in eigen naam of in dienst van een organisatie of onderneming uit de publieke of private sector en in het kader van de realisatie van het onderwijsprogramma.

Een gastleraar moet aantonen dat hij van onberispelijk gedrag is. Dit gebeurt via het daartoe vereiste uittreksel uit het strafregister met de finaliteit 596.2 (model bestemd voor contacten met minderjarigen), dat niet langer dan een maand oud is.

De gastleraar moet de beheersing van het Nederlands als onderwijstaal aantonen op hetzelfde niveau als het onderwijzend personeel van het centrum voor basiseducatie, nl. het ERK-niveau C1. De gastleraar kan dit niveau aantonen via een Nederlandstalig diploma dat in het deeltijds kunstonderwijs geldt als bekwaamheidsbewijs voor een wervingsambt van het onderwijzend

personeel (leraar, begeleider, ...) of via een studiebewijs, getuigschrift, certificaat of attest dat het vereiste niveau van het Nederlands aantoont.

Deze maatregel wordt tijdens het schooljaar 2024-2025 geëvalueerd.

Voormelde vereisten m.b.t. het onberispelijk gedrag en de beheersing van het Nederlands als onderwijstaal worden eveneens ingeschreven voor de expert die een academie kan inschakelen via de omzetting van lestijden voor leeractiviteiten op maat.

Artikel 42, 48 en 66

Het begrip Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen wordt in het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997, het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs en de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2016 toegevoegd aan de artikelen met definities.

Dit begrip wordt immers in deze decreten op verschillende plaatsen gebruikt en vergt daarom een generieke definitie in de desbetreffende artikelen.

2.3. Een kader dat een schoolbestuur in het basis- en secundair onderwijs en een centrumbestuur van de centra voor volwassenenonderwijs de mogelijkheid biedt om bij een lerarentekort een vacature in een school in te vullen via een dienstverleningsovereenkomst met een bedrijf of organisatie

Artikel 44, 51, 58, 77 en 79

Algemene toelichting

Met deze artikelen bieden we scholen in het basis- en secundair onderwijs die omwille van het nijpende lerarentekort een of meer lesopdrachten niet kunnen invullen door een statutaire aanstelling (een tijdelijke aanstelling volgens de decreten rechtspositie in een vacante betrekking of de vervanging van een afwezig personeelslid door een tijdelijk personeelslid) een kader om deze opdracht te laten uitvoeren via een dienstverleningsovereenkomst.

Via deze overeenkomst stelt het bedrijf of de organisatie dan een of meer werknemers ter beschikking die in de school een lesopdracht opnemen.

Een aantal bedrijven en organisaties zijn vandaag reeds bereid om personeel in het kader van hun interne loopbaanbeleid ter beschikking te stellen van het onderwijs. Deze maatregel kan dit faciliteren.

Artikelsgewijze toelichting

Een school in het basis- of secundair onderwijs die omwille van het nijpende lerarentekort een of meer lesopdrachten niet kan invullen door een statutaire aanstelling (een tijdelijke aanstelling volgens de decreten rechtspositie in een vacante betrekking of de vervanging van een afwezig personeelslid door een tijdelijk personeelslid) kan de vacature invullen door een werknemer van een bedrijf of organisatie in dienst te nemen via een overeenkomst van dienstverlening.

Het school- of centrumbestuur en het bedrijf of de organisatie sluiten daartoe een overeenkomst van dienstverlening.

De personen die deze opdracht uitvoeren blijven in dienst van hun oorspronkelijke werkgever. Zij worden dus niet aangesteld onder de voorwaarden van de decreten rechtspositie en kunnen dus ook geen daaraan verbonden rechten verwerven of laten gelden.

Daarbij zorgen we er wel voor dat de nodige garanties gelden betreffende de arbeidsvoorwaarden voor de betrokken werknemers en t.a.v. de kwaliteit van het onderwijs dat aan de betrokken leerlingen zal worden verstrekt. Deze arbeidsvoorwaarden en de nodige kwaliteitsvereisten – in de vorm van specifieke aanstellingsvoorwaarden – zullen deel uitmaken van de dienstverleningsovereenkomst die de school (i.c. het school- of centrumbestuur) en het bedrijf of de organisatie gebruiken bij de indienstneming van een werknemer van het bedrijf of de organisatie. Deze overeenkomst zal natuurlijk ook de gangbare principes van de arbeidswetgeving respecteren en garandeert alvast ook dat de werknemer het salaris en eventuele aanvullende financiële voordelen die hij in zijn bedrijf of organisatie geniet.

De Vlaamse Regering zal hiertoe een standaardmodel opstellen, waarvan minstens volgende elementen deel uitmaken:

- de specifieke opdracht die de werknemer in de school zal opnemen. Dit omhelst de effectieve lesopdracht en daarbij behorende taken (lesvoorbereidingen, evaluatie van de leerlingen, deelname aan vergaderingen, overleg, ...);
- de aanstellingsvoorwaarden die gelden voor de werknemer;
- de arbeidsvoorwaarden die gelden voor de werknemer, waarbij alvast de garantie geldt dat hij zijn salaris en andere financiële voordelen bij zijn bedrijf of organisatie behoudt;
- de plichten waaraan de werknemer zich moet houden bij het uitoefenen van zijn opdracht in de school;
- de duur van de overeenkomst en de mogelijkheden tot voortijdige beëindiging van de overeenkomst.

Door de uitschakeling van de statutaire regelgeving wordt aangegeven dat de werknemer die via dergelijke dienstverleningsovereenkomst in onderwijs wordt ingeschakeld, dit slechts voor een specifieke opdracht en een wel afgebakende periode doet. Daarenboven zorgt dit ervoor dat deze werknemer niet in concurrentie komt met andere (tijdelijke of vastbenoemde) personeelsleden die een reguliere statutaire aanstelling hebben of krijgen bij het betrokken schoolbestuur. Dergelijke wijze van tewerkstelling zal ook enkel van toepassing zijn bij een vastgesteld lerarentekort waardoor een school er niet in slaagt personeelsleden aan te werven via statutaire tewerkstelling. Dit lerarentekort blijkt uit het feit dat de school een vacature voor een tijdelijke aanstelling in een ambt van het onderwijzend personeel heeft volgens de decreten rechtspositie in een vacante betrekking of voor de vervanging van een afwezig personeelslid door een tijdelijk personeelslid en waarvoor ze geen statutair personeelslid vindt dat in het bezit is van een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs voor de opdracht.

Een school zal via deze bepaling een deel van haar lesomkadering kunnen omzetten in een krediet, dat dan vervolgens kan worden aangewend om een financiële tegemoetkoming te betalen aan het bedrijf of de organisatie van de betrokken werknemer. Hiertoe zal de school een deel van haar reguliere omkadering voor onderwijzend personeel, toegekend in lestijden, lesuren of uren-leraar, kunnen omzetten in een krediet. Het gaat hierbij steeds om het volume aan lestijden, lesuren of uren-leraar ten belope van de afgesproken lesopdracht van de gastleraar. Als bijvoorbeeld in de dienstverleningsovereenkomst is opgenomen dat een werknemer een wekelijkse lesopdracht van 10 uur zal opnemen voor een bepaalde periode, dan kan de school enkel die 10 wekelijkse uren omzetten in een krediet. En met dat krediet wordt dan vervolgens het bedrijf of de organisatie vergoed. Die vergoeding a rato van de effectief afgesproken lesopdracht wordt ook opgenomen in de dienstverleningsovereenkomst.

Aan de Vlaamse Regering wordt de bevoegdheid gegeven om te bepalen wat bedrag is dat een lestijd (basisonderwijs), lesuur (buitengewoon secundair onderwijs) en een uur-leraar (gewoon secundair onderwijs) vertegenwoordigt in functie van de omzetting in een krediet en de wijze waarop de school de aanwending van het krediet moet melden aan de bevoegde dienst van de administratie. Het schoolbestuur machtigt de bevoegde dienst van de administratie – het Agentschap voor Onderwijsdiensten – om de financiële tegemoetkoming rechtstreeks uit te betalen aan het bedrijf of de organisatie waarmee het schoolbestuur een dienstverleningsovereenkomst heeft afgesloten.

Een belangrijke aanstellingsvoorwaarde om aan de slag te gaan in onderwijs is de kennis van de onderwijstaal, i.c. het Nederlands. Om een lesopdracht op te nemen is de kennis van het Nederlands op niveau C1 noodzakelijk. We nemen daartoe in dit artikel ook op hoe een werknemer deze taalkennis kan bewijzen.

Het artikel legt verder vast hoe de selectie en keuze van een werknemer van een bedrijf of organisatie zal gebeuren.

Paragraaf 3 legt de bepalingen en voorwaarden vast die deel moeten uitmaken van de dienstverleningsovereenkomst die een schoolbestuur en een bedrijf of organisatie moeten afsluiten in functie van de invulling van een lesopdracht door een werknemer van het bedrijf in een school van het schoolbestuur.

Het school- of centrumbestuur en het bedrijf of de organisatie gebruiken daartoe het model van dienstverleningsovereenkomst dat door de Vlaamse Regering wordt vastgelegd.

Het bedrijf of de organisatie stelt een werknemer voor aan het school- of centrumbestuur en dat school- of centrumbestuur controleert vervolgens of die werknemer voldoet aan de in het artikel gestelde voorwaarden.

Belangrijk daarbij is dat de werknemer minstens over een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs moet beschikken dat vastgelegd is voor een ambt van leerkracht in het desbetreffende onderwijsniveau.

Daarnaast moet de werknemer ook minstens drie jaren in dienst zijn bij het bedrijf of de organisatie. Hierdoor wordt vermeden dat het principe van de dienstverleningsovereenkomst kan gebruikt worden door interim-bureaus, die dan leerkrachten uit het onderwijs weghalen om ze onder andere arbeidsvoorwaarden dan weer te beschikking te stellen van een school.

De persoonsgegevens die het school- of centrumbestuur n.a.v. die controle van de werknemer bekomt, worden bewaard op zelfde wijze en binnen zelfde termijnen die het school- of centrumbestuur al moet hanteren voor de gegevens van al haar personeelsleden, op basis van de wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens.

Paragraaf 4 bepaalt dat de individuele lesopdracht van de werknemer wordt opgenomen in een aparte deeloevereenkomst. Dit gebeurt aan de hand van het model dat als bijlage bij het model van dienstverleningsovereenkomst wordt opgenomen.

In die deeloevereenkomst worden ook de specifieke afspraken opgenomen m.b.t. de aanvangsbegeleiding en ondersteuning, evenals de afspraken over de taken als stemgerechtigd lid van de klassenraad in de school.

De werknemer behoudt tijdens de uitvoering van de afgesproken lesopdracht in een school zijn salaris waar hij in het bedrijf of de organisatie recht op heeft, evenals de eventuele daarbij horende andere financiële en extralegale voordelen.

De paragraaf bevestigt nogmaals dat de werknemer tijdens de uitvoering van zijn opdracht werkgever blijft van zijn bedrijf of organisatie en desgevallend onder het gezag blijft van zijn bedrijf of organisatie. Het schoolbestuur van de school of het centrumbestuur van het centrum waar de werknemer zijn lesopdracht uitoefent, kan weliswaar specifieke instructies aan de werknemer geven m.b.t. de uitvoering van de concrete lesopdracht. Die instructies worden opgenomen in een bijlage bij de deeloevereenkomst.

In deze paragraaf wordt ook de algemene rechtsverhouding en de rechtsvolgorde bepaald van de afgesloten dienstverleningsovereenkomst en deeloevereenkomst(en).

In principe neemt de werknemer ook deel aan de klassenraden waarop er op basis van de leerlingenevaluatie - die ook hij vanuit zijn lesopdracht heeft gemaakt – belangrijke beslissingen worden genomen over een leerling. Het bedrijf of de organisatie en het school- of centrumbestuur maken de nodige afspraken over de aanwezigheid van de werknemer op deze klassenraden.

Tenslotte wordt in paragraaf 5 van dit artikel ook een machtiging voor de Vlaamse Regering toegevoegd, die haar toelaat om aan een extern bedrijf of een externe organisatie een subsidie toe te kennen om voor school- en centrumbesturen en ondernemingen en bedrijven die een dienstverleningsovereenkomst sluiten een bemiddelende en coachende rol op te nemen.

Deze maatregelen zullen tijdens het schooljaar 2024-2025 geëvalueerd worden.

2.4. Versoepelen van de LIO-baan

Artikel 83

Algemene toelichting

De huidige voorwaarden voor het vervullen van een LIO-baan stellen dat de LIO-baan op jaarbasis ten minste vijfhonderd uren-leraar, lesuren, leraarsuren of lestijden moet bedragen of ten minste 0,6 VTE in een centrum voor basiseducatie. Als de leraar-in-opleiding er niet in slaagt deze vijfhonderd uren of 0,6 VTE te presteren, kan hij dit tekort aanvullen met preservicetraining.

De LIO-baan kan tot maximum dertig studiepunten praktijkcomponent vervangen. Indien de praktijkcomponent van een opleiding groter is dan dertig studiepunten of indien de lerarenopleiding van oordeel is dat op de werkplek niet alle competenties verworven kunnen worden, moet de LIO-baan worden aangevuld met preservicetraining.

De huidige formulering zorgt regelmatig voor onduidelijkheid over wanneer er precies sprake is van een LIO-baan. Sommige lerarenopleidingen en scholen interpreteren het artikel strikt en spreken pas over een LIO-baan wanneer een student op jaarbasis minstens 500 uren-leraar, lesuren, leraarsuren, lestijden of 0,6 vte vervult. Anderen spreken ook over een LIO-baan bij een kleinere aanstelling, aangevuld met preservicetraining. Dit zorgt soms voor een verschillende interpretatie van wat een LIO-baan precies is.

We maken een einde aan deze onduidelijkheid door een herformulering van de omschrijving en voorwaarden voor een LIO-baan. Dit zorgt voor een meer eenduidige definitie en een meer heldere omschrijving van de voorwaarden.

Elke lesopdracht in combinatie met het volgen van een lerarenopleiding in hetzelfde onderwijsniveau als waar de lesopdracht plaatsvindt, wordt beschouwd als een leraar-in-opleidingsbaan (LIO-baan), ongeacht de grootte van de opdracht. Ook wie op jaarbasis dus niet aan 500 uren-leraar, lesuren, leraarsuren, lestijden, of 0,6 VTE, komt – en aanvult met preservicetraining – wordt als een leraar-in-opleiding beschouwd.

Voor de LIO-baan in een centrum voor basiseducatie worden met onderwijsniveau de educatieve bachelor voor lager onderwijs, de educatieve bachelor voor secundair onderwijs en de educatieve master voor secundair onderwijs bedoeld. Voor een LIO-baan in een centrum voor volwassenenonderwijs worden met onderwijsniveau het educatief graduaat voor secundair onderwijs, de educatieve bachelor voor secundair onderwijs en de educatieve master bedoeld. Daarnaast verbreden we ook het toepassingsgebied voor de LIO-baan, zodat ook in het basisonderwijs meer leraren-in-opleiding kunnen worden aangesteld.

Een LIO-baan is momenteel mogelijk in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs, het deeltijds kunstonderwijs en de basiseducatie in alle ambten van het onderwijzend personeel. In het basisonderwijs is de LIO-baan slechts mogelijk in een beperkt aantal ambten:

- de leraar-in-opleiding is aangesteld in het ambt van leermeester lichamelijke opvoeding of het ambt van leermeester algemene en sociale vorming, specialiteit: lichamelijke opvoeding;
- de leraar-in-opleiding voldoet aan de bepalingen van artikel 11, tweede tot en met zesde lid, van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 juni 1990 betreffende de bekwaamheidsbewijzen, de salarisschalen, en de bezoldigingsregeling in het gewoon basisonderwijs.

Dit betekent dat vandaag een LIO-baan niet mogelijk is voor de aspirant leraar in het ambt van kleuteronderwijzer algemene en sociale vorming, onderwijzer algemene en sociale vorming of leermeester algemene en sociale vorming compensatietechniek-braille in type 6, in het buitengewoon basisonderwijs.

Dit heeft als gevolg dat wie een lerarenopleiding volgt en tegelijkertijd aangesteld is in één van bovenvermelde ambten, geen aanspraak kan maken op de LIO-baan en de bijhorende voordelen en ondersteuning. Dit bemoeilijkt de overstap naar het buitengewoon basisonderwijs voor deze groep van zijinstromers.

Om deze redenen verruimen we de toegang tot de LIO-baan, zodat ook in het buitengewoon basisonderwijs in bovenvermelde ambten van het onderwijzend personeel een LIO-baan mogelijk wordt. Door deze maatregel zullen leraren-in-opleiding die aangesteld zijn in één van bovenvermelde ambten, ook beroep kunnen doen op de LIO-baan en de bijhorende voordelen en ondersteuning. Deze omvatten onder meer de mogelijkheid om tot dertig studiepunten van de praktijkcomponent van de opleiding te vervullen via de LIO-baan, een aangepaste en afgestemde begeleiding door de lerarenopleiding en de school, en een traject op maat binnen de lerarenopleiding.

Artikelsgewijze toelichting

In artikel II. 108 van de codex Hoger Onderwijs wordt verduidelijkt dat iedere lesopdracht – ongeacht de grootte – in combinatie met het volgen van een lerarenopleiding die opleidt voor hetzelfde onderwijsniveau als waar de lesopdracht plaatsvindt, als een LIO-baan kan beschouwd worden. Daarnaast geeft het artikel een duidelijke omschrijving van de onderwijsinstellingen waar een LIO-baan vervuld kan worden.

Daarnaast maakt het artikel een LIO-baan in het buitengewoon basisonderwijs ook mogelijk in de ambten van kleuteronderwijzer algemene en sociale vorming, onderwijzer algemene en sociale vorming of leermeester algemene en sociale vorming compensatietechniek-braille in type 6.

2.5. Invoeren van het mandaat van leraar-specialist in het basis- en secundair onderwijs

Artikel 11 tot en met 15 en 30 tot en met 34

Algemene toelichting

In het kader van de herwaardering van het lerarenberoep stellen we een maatregel voor om de vlakke onderwijsloopbaan in het basis- en secundair onderwijs te doorbreken, door een school(bestuur) de mogelijkheid te geven onder bepaalde voorwaarden een mandaat van leraar-specialist toe te kennen.

Deze maatregel sluit aan op een advies uit het rapport van de Commissie Beter Onderwijs (commissie Brinckman).

In zijn Beleids- en Begrotingstoelichting bij de begrotingsopmaak 2023 (BBT) heeft de minister bevoegd voor onderwijs tevens het volgende opgenomen:

“Ik werk samen met de sociale partners een profiel voor een senior-leraar uit in het kader van het doorbreken van de vlakke loopbaan. Ik koppel hier specifieke arbeidsvoorwaarden aan.”

Vandaag start een leraar zijn loopbaan als beginnend leraar via een tijdelijke aanstelling van bepaalde duur. Mits een positieve beoordeling van de eerste evaluator kan de tijdelijke leraar na een volledig schooljaar (290 dagen dienstanciënniteit, waarvan 200 dagen effectieve prestaties) het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur verwerven. Dit recht op TADD geeft de tijdelijke leraar voorrang op een tijdelijke aanstelling én vormt ook een belangrijke voorwaarde voor vaste benoeming.

Die vaste benoeming kan de leraar verwerven als hij minstens 360 dagen dienstanciënniteit heeft verworven in zijn ambt bij eenzelfde schoolbestuur. In theorie betekent dit dat een leraar na twee of drie schooljaren al in aanmerking komt voor een vaste benoeming. Vanaf het ogenblik van de vaste benoeming wordt de loopbaan van een leraar gepercipieerd als een vlakke loopbaan. Wil een leraar promotie maken dan kan dit enkel door de overstap naar een ander ambt in het midden- of bestuurskader van de school, bv. als technisch adviseur, adjunct-directeur, directeur, ... Niet elke leraar ambieert echter dergelijke ‘bevordering’.

Die zgn. vlakke loopbaan moet weliswaar genuanceerd worden, omdat een school vandaag al over heel wat mogelijkheden beschikt om inhoudelijke differentiatie binnen het ambt van leraar te realiseren. Dit kan via de diverse vormen van omkadering waar een school recht op heeft (bv. via BPT-uren, via punten taak- en functiedifferentiatie in het secundair onderwijs, ...). Dit biedt een school de mogelijkheid om een leraar andere taken of functies te laten opnemen (leerlingenbegeleider, graadcoördinator, mentor, ...).

Maar die loopbaanmogelijkheden zijn – niet alleen voor de buitenwereld, maar ook in de school zelf - dikwijls niet zichtbaar in de loopbaan van de leraar en worden daarenboven ook niet weerspiegeld in het salaris van de leraar.

Daarnaast kan een leraar tijdelijk een ander ambt opnemen - via het verlov om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen (verlov TAO) – en zo de eigen loopbaan een andere wending geven (bv. als ICT-coördinator, als zorgcoördinator, als beleidsondersteuner, als opvoeder, als ondersteuner in een ondersteuningsnetwerk, ...). Maar als de leraar deze wending van zijn loopbaan definitief wil maken, moet hij of zij geheel of gedeeltelijk het ambt van leraar verlaten (bv. door ontslag te nemen als leraar of door een verlov te nemen en als tijdelijk personeelslid aan de slag te gaan).

Daarom willen we een school(bestuur) in het basis- en secundair onderwijs de mogelijkheid te geven om die vlakke loopbaan van de leraar te doorbreken via de functie van leraar-specialist.

Hoofddoelstelling is de versterking van de onderwijskwaliteit door zelf les te geven (op grond van gespecialiseerde pedagogische kennis bv. de verantwoordelijkheid opnemen van ‘moeilijke’ klassen of vakinhoudelijk specialiseren) of de eigen kennis en ervaring over te dragen aan collega’s in het schoolteam via mentorschap, begeleiding van beginnende leraren in de klas,

Niet alleen leraren die al een bepaalde expertise hebben verworven, komen voor het mandaat van leraar-specialist in aanmerking. Een leraar kan via professionalisering en bijscholing specifieke expertise verwerven of versterken met het oog op de taken die lokaal worden vastgelegd voor dit mandaat. Voor deze professionalisering kan een school gebruik maken van haar nascholingsmiddelen. Deze middelen zullen vanaf volgend schooljaar in het basis- en secundair onderwijs worden verhoogd.

De creatie van de leraar-specialist heeft zo verschillende functies:

- veel oudere leerkrachten geven aan dat ze best nog wel voor de klas willen staan, maar dat ze ook hun kennis en kunde willen doorgeven. Dankzij het expertleraarschap krijgen ze die

mogelijkheid, zonder dat ze de klas helemaal moeten verlaten (bv. voor een directie-, zorg- of coachfunctie);

- ambitieuze leerkrachten krijgen de kans om zich te onderscheiden;
- versterken van specifieke competenties en expertise binnen een schoolteam.

De functie van leraar-specialist is geen definitieve fase in de loopbaan, m.a.w. de aanstelling tot leraar-specialist gebeurt niet via een vaste benoeming in een (ander) ambt maar wel via een mandaat van bepaalde duur, dat weliswaar meerdere keren kan worden verlengd. Aan dit mandaat zal een aangepaste verloning gekoppeld worden via een niet-verworven salarisschaal.

Voor de toekenning van dit mandaat worden centraal voorwaarden vastgelegd waaraan een personeelslid moet beantwoorden, maar een schoolbestuur krijgt daarnaast voldoende ruimte op basis van lokaal overleg bijkomende criteria vast te leggen.

Het mandaat wordt toegekend voor een bepaalde periode, maar het kan verlengd worden.

Een schoolbestuur kan dit mandaat van leraar-specialist toekennen aan een of meer leraren voor een maximum van 5% van de lesomkadering (het pakket lestijden, uren-leraar of lesuren van de instelling waar de leraar aangesteld is). Daarbij geldt de voorwaarde dat de toewijzing van dit mandaat aan een leraar minstens voor een derde van een voltijdse lesopdracht gebeurt. Dit zorgt er voor dat de opdracht van de leraar-specialist voldoende substantieel en zichtbaar is. Op de toewijzing van een derde van een voltijdse lesopdracht geldt evenwel een uitzondering voor kleine scholen of centra waar het volume van 5% van de lesomkadering minder zou bedragen dan een derde van een voltijdse lesopdracht. In die situatie kan het schoolbestuur aan één leraar het mandaat van leraar-specialist toekennen voor een volume dat kleiner is dan een derde van een lesopdracht en dat beperkt is tot maximum 5% van de lesomkadering.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 11, 12, 30 en 31

Deze artikelen voegen een afdeling toe voor het mandaat van leraar-specialist en definiëren een aantal begrippen.

Artikel 13 en 32

Het schoolbestuur krijgt de mogelijkheid om in het basis- en secundair onderwijs een mandaat van leraar-specialist toe te kennen aan een of meer personeelsleden die als leraar aangesteld zijn. Die toekenning kan tot maximum 5% van de lesomkadering (het pakket lestijden in het basisonderwijs en het pakket uren-leraar of lesuren in het secundair onderwijs) van de school of van het centrum waar de leraar aangesteld is. Het mandaat moet per personeelslid minstens voor een derde van een voltijdse lesopdracht worden toegewezen. Als het volume van 5% van de lesomkadering minder bedraagt dan een derde van een voltijdse lesopdracht, kan het schoolbestuur aan één leraar het mandaat van leraar-specialist toekennen voor een volume dat kleiner is dan een derde van een lesopdracht en dit tot het maximum 5% van de lesomkadering.

Een schoolbestuur kan dit mandaat van leraar-specialist toekennen aan een leraar op voorwaarde dat hij:

- minstens 10 jaar dienstanciënniteit in het ambt van leraar heeft verworven;
- bij voorkeur aantoonbare expertise bezit of zal verwerven in functie van de specifieke taak of taken die hij als leraar-specialist toegewezen krijgt;
- als laatste evaluatie voor dat ambt geen evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" heeft gekregen.

Het schoolbestuur legt de specifieke taken voor het mandaat vast en desgevallend bijkomende eigen criteria. Dit laat toe om specifieke criteria en specifieke taken te bepalen die rekening

houden met de lokale context en noden. Deze criteria en taken worden onderhandeld in het daartoe bevoegde lokaal comité.

Het mandaat van leraar-specialist wordt steeds toegekend voor drie schooljaren, maar kan verlengd worden. De periode van drie schooljaren geeft voldoende ruimte aan de leraar-specialist om zijn expertise en competenties in te zetten en verzekert de nodige continuïteit.

Artikel 14 en 33

Deze artikelen leggen vast op welke wijze een mandaat kan of moet worden beëindigd.

Het schoolbestuur kan via een gemotiveerde opzegtermijn van drie maanden een einde te stellen aan het mandaat dat ze aan een personeelslid heeft toekend.

Daarnaast zijn er een aantal situaties waardoor een schoolbestuur het mandaat moet beëindigen:

- als de leraar die het mandaat uitoefent een definitieve evaluatie met eindconclusie “onvoldoende” heeft gekregen;
- als de betrekking in het ambt van leraar waarin het personeelslid is aangesteld niet meer in stand kan worden gehouden;
- als het personeelslid de leeftijdsgrens voor het rustpensioen bereikt;
- als het personeelslid met rustpensioen gaat;
- als de verlening eindigt van de aanstelling van het personeelslid dat de leeftijdsgrens voor het rustpensioen heeft bereikt;
- als het mandaat niet langer kan toegekend worden omdat de 5% lesomkadering wordt overschreden.

Vermits de toekenning van het mandaat gekoppeld is aan de lesomkadering kan een daling van die lesomkadering ook een invloed hebben op het volume van de toegekende mandaatsopdrachten. Daarom moet een schoolbestuur criteria vastleggen die ze zal hanteren om te bepalen hoe die daling wordt toegepast op de personeelsleden die met het mandaat van leraar-specialist belast zijn.

Het personeelslid dat het mandaat van leraar-specialist uitoefent, kan ook een einde aan het mandaat maken. Hij doet dit via een aangetekende brief aan het schoolbestuur die voor 1 april van het schooljaar moet ingediend worden.

Het mandaat wordt dan beëindigd op 1 september. In onderling overleg tussen schoolbestuur en personeelslid kan de melding op een andere datum plaatsvinden en kan ook de beëindiging op een ander ogenblik ingaan.

Artikel 15 en 34

Deze artikelen bepalen dat het personeelslid dat belast wordt met het mandaat van leraar-specialist recht heeft op een vergoeding voor de opdracht waarvoor hij dat mandaat toegewezen krijgt.

Die vergoeding wordt toegekend in de vorm van een niet-verworven salarisschaal.

De vaststelling van deze salarisschaal en de voorwaarden voor de toekenning worden gedelegeerd naar de Vlaamse Regering.

2.6. Invoeren van het selectieambt van adjunct-directeur in het basisonderwijs

Artikel 9, 10, 16, 28, 29 en 35

Algemene toelichting

Deze maatregel sluit aan bij punt 3.3.4. van cao XII waarin werd voorzien in een nieuw ambt van beleidsondersteuner voor het basisonderwijs.

Dit ambt werd met ingang van 1 januari 2022 reeds geïntroduceerd als een wervingsambt. Op dat ogenblik werd echter met de sociale partners afgesproken dat een gesprek zou gevoerd worden over de mogelijkheid om ook de mogelijkheid van een selectieambt te bekijken.

De introductie van een selectieambt in het basisonderwijs zorgt er voor dat een directeur een deel van zijn taken en opdrachten kan delegeren.

Het basisonderwijs kent immers tot op heden, naast het ambt van directeur, geen enkel selectie- of bevorderingsambt. Dit beperkt de basisscholen bij de aanduiding van de eerste evaluator aangezien deze rol enkel kan opgenomen worden door een personeelslid dat aangesteld is in een selectie- of bevorderingsambt. Door van het ambt van adjunct-directeur als selectieambt in te voeren, geven we op dit vlak ook iets meer beleidsmogelijkheden aan onze basisscholen.

Verdere uitwerking van deze maatregel zal gebeuren via aanpassingen van al bestaande besluiten van de Vlaamse Regering betreffende de indeling van de ambten, de bekwaamheidsbewijzen, salarisschalen, ...

Artikelsgewijze toelichting

De artikelen 16 en 35 zorgen er voor dat de al bestaande afwijking op het principe dat personeelsleden in een selectieambt enkel voltijds of halftijds kunnen aangesteld worden ook van toepassing wordt in het basisonderwijs. Eenzelfde afwijking was reeds voorzien voor het deeltijds kunstonderwijs en het volwassenenonderwijs.

Deze afwijking is nodig om dat een basisschool er niet altijd in zal slagen om met punten voor administratieve en beleidsondersteuning minstens een halftijdse betrekking van adjunct-directeur in te richten.

De artikelen 9, 10, 28 en 29 zorgen er voor dat door de bepalingen die van kracht zijn voor het beleids- en ondersteunend personeel ook gelden voor het nieuwe selectieambt van adjunct-directeur.

2.7. De inzetbaarheid van personeelsleden in het zomeraanbod in de centra voor volwassenenonderwijs

Artikel 2, 21, 52, 53 en 54

Algemene toelichting

Niet centra voor volwassenenonderwijs sluiten op 30 juni voor twee maanden hun deuren voor cursisten.

In het volwassenenonderwijs bieden centra voor volwassenenonderwijs sedert enkele jaren een zgn. "zomeraanbod" aan in juli en augustus. Het betreft vooral een aanbod van cursussen Nederlands tweede taal (NT2), zodat anderstalige nieuwkomers ook tijdens de zomermaanden een cursus kunnen volgen. Een centrum voor volwassenenonderwijs kan dus ook modules aanbieden met een start- en einddatum tussen 1 juli en 31 augustus.

De huidige personeelsregelgeving is hier echter niet op afgestemd, zodat tijdelijke personeelsleden die in de zomermaanden toch een opdracht willen opnemen op een 'alternatieve' wijze aangesteld en bezoldigd moeten worden:

- als contractueel personeelslid;

- als PWB (“personeelslid ten laste van het werkingsbudget”) in het ambt van administratief medewerker;
- als vrijwilliger.

Hierdoor is deze vorm van tewerkstelling niet aantrekkelijk en komen de geleverde prestaties daarenboven niet in aanmerking voor de opbouw van statutaire rechten in het kader van de decreten rechtspositie van 27 maart 1991.

Deze situatie leidt momenteel dan ook tot volgende knelpunten.

Een eerste knelpunt betreft de bezoldiging bij een aanstelling in juli of augustus.

Volgens de decreten rechtspositie van 27 maart 1991 eindigt een tijdelijke aanstelling in een wervingsambt van rechtswege uiterlijk op het einde van het schooljaar. Het schooljaar wordt in deze decreten gedefinieerd als de periode van 1 september tot 31 augustus van het daaropvolgend jaar.

Een tijdelijke leerkracht die aangesteld is in een betrekking tot het einde van het schooljaar is dus in principe in dienst tot 31 augustus. Dit personeelslid kan in principe dan ook tijdens de zomervakantie aangesteld worden, maar zal daar niet extra voor worden bezoldigd. Een tijdelijk personeelslid ontvangt immers slechts een salaris tot en met 30 juni van het schooljaar. De prestaties die het tijdelijke personeelslid in de loop van het schooljaar heeft geleverd, worden vervolgens verrekend en in de zomermaanden uitbetaald in de vorm van een uitgestelde bezoldiging. Op die manier moet een tijdelijk personeelslid zich in juli en augustus niet voor een werkloosheidsuitkering inschrijven.

De uitbetaling van de uitgestelde bezoldiging houdt in dat een personeelslid niet bijkomend bezoldigd kan worden voor eventuele prestaties in juli en/of augustus.

Een tweede knelpunt is de opbouw van dienstanciënniteit in de zomervakantie. Volgens de huidige regelgeving mogen bij het berekenen van de dienstanciënniteit alle kalenderdagen meegeteld worden die een personeelslid tijdens het schooljaar heeft gepresteerd, met inbegrip van alle vakantieperiodes die binnen de periode van aanstelling vallen. De zomervakantie wordt echter expliciet uitgesloten als periode die zou kunnen meetellen om aan de benodigde aantal dagen te komen. Dus wie momenteel toch een opdracht in juli of augustus doet, kan deze periode niet laten meetellen.

Een derde knelpunt is het feit dat er momenteel ook geen vervangingsmogelijkheid is voorzien bij ziekte van het personeelslid dat een betrekking opneemt in het zomeraanbod.

Een vierde knelpunt heeft betrekking op de voorrangsregeling die moet gerespecteerd worden bij het toewijzen van opdrachten. Betrekkingen die worden gerealiseerd met organieke omkadering moeten volgens een bepaalde volgorde toegekend worden. Het bestuur moet eerst deze opdrachten aanbieden aan de eigen vastbenoemde personeelsleden en daarna de reffectatieverplichtingen volgen. Pas daarna kan de opdracht aan een tijdelijk personeelslid met het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD) aangeboden worden. De realiteit laat echter zien dat vooral tijdelijke (beginnende) personeelsleden een betrekking in het zomeraanbod. Om deze realiteit te doen aansluiten op de regelgeving moet de voorrangsregeling voor betrekkingen in het zomeraanbod buiten werking gesteld worden.

De maatregelen opgenomen in dit decreet zorgen er voor dat een tijdelijk personeelslid de prestaties die hij in het kader van het zomeraanbod, in aanmerking kan nemen bij de berekening van zijn dienstanciënniteit.

Daarnaast wordt specifiek voor het zomeraanbod in de centra voor volwassenenonderwijs een afwijking op de voorrangsregeling ingeschreven.

Een aanpassing van de bezoldigingsregeling – zodat deze prestaties daadwerkelijk kunnen bezoldigd worden en niet in conflict komen met het principe van de uitgestelde bezoldiging - zal via een besluit van de Vlaamse Regering geregeld worden.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 2 en 21

Momenteel is het niet mogelijk om als tijdelijk personeelslid in een ambt dienstanciënniteit in de zomervakantie op te bouwen.

Volgens de huidige regel mogen bij het berekenen van de dienstanciënniteit alle kalenderdagen meegeteld worden die een personeelslid tijdens het schooljaar heeft gepresteerd, met inbegrip van alle vakantieperiodes die binnen de periode van aanstelling vallen. De zomervakantie wordt voor onderwijzend personeel echter expliciet uitgesloten als periode die zou kunnen meetellen om aan de benodigde aantal dagen te komen. Dus wie momenteel in het kader van het zomeraanbod in het volwassenenonderwijs toch een opdracht in juli of augustus doet, kan deze prestatie niet in aanmerking laten komen voor de berekening van zijn dienstanciënniteit.

Met dit artikel wordt het wel mogelijk om bij een aanstelling in het zomeraanbod in een centrum voor volwassenenonderwijs de gepresteerde dagen in de zomervakantie te laten meetellen voor de berekening van de dienstanciënniteit.

Artikel 52 tot en met 54

Artikel 52 en 53 definiëren het begrip zomeraanbod.

In artikel 54 worden specifieke regels vastgelegd met betrekking tot de aanstelling van een personeelslid in een betrekking van het zomeraanbod.

Een personeelslid dat in een betrekking in het zomeraanbod wordt aangesteld, wordt op basis van zijn statutaire toestand als tijdelijk of als vastbenoemd personeelslid aangesteld.

Betrekkingen die worden gerealiseerd met organieke middelen moeten volgens een bepaalde volgorde toegekend worden. Het centrumbestuur moet eerst de eigen vastbenoemde personeelsleden deze opdrachten aanbieden en daarna de reffectatieverplichtingen volgen. Pas daarna kan de opdracht aan een personeelslid met het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD) aangeboden worden.

De realiteit laat echter zien dat vooral tijdelijke (beginnende) personeelsleden een betrekking in het zomeraanbod in een centrum voor volwassenenonderwijs opnemen.

Om te vermijden dat een centrumbestuur t.a.v. de betrekkingen in het zomeraanbod steeds eerst moet voorleggen binnen haar decretale verplichtingen en daardoor personeelsleden tegen hun zin zou moeten inschakelen in het zomeraanbod, schakelt dit artikel deze verplichtingen uit voor betrekkingen in het zomeraanbod buiten werking.

Een centrumbestuur moet de vacante betrekkingen in het zomeraanbod dus niet aanbieden aan boventallige personeelsleden. Ze kan wel een boventallig personeelslid in deze betrekking aanstellen als dat personeelslid daarmee akkoord gaat.

Een vacante betrekking in het zomeraanbod moet ook niet toegewezen worden aan een tijdelijk personeelslid met het recht op TADD. Het centrumbestuur kan er wel voor kiezen om ze wel aan te bieden aan een TADD-gerechtigd personeelslid.

Tenslotte bepaalt dit artikel dat een vacante betrekking in het zomeraanbod niet kan worden vacant verklaard. Het centrumbestuur kan in geen geval een personeelslid vast benoemen, affecteren of muteren in deze betrekking. Dit omwille van de beperkte duur van oprichting van deze betrekkingen.

2.8. Aanpassing aan de administratieve stand van terbeschikkingstelling in functie van de re-integratie van een personeelslid na afwezigheid wegens ziekte

Artikel 17, 18, 36, 37, 65 en 90

Algemene toelichting

De voorliggende maatregel voorziet een aanpassing aan de administratieve stand terbeschikkingstelling. Die is het gevolg van recente aanpassingen aan de regelgeving met betrekking tot het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte met ingang van 1 januari 2023. Dat verlof laat personeelsleden toe om deeltijds te hervatten na ziekte. Omdat het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte ook genomen kan worden door personeelsleden van wie het ziekteverlof uitgeput is, zal deze groep personeelsleden tijdens dat verlof voor het gedeelte van de prestaties dat niet wordt uitgeoefend, in de stand terbeschikkingstelling wegens ziekte zijn. Daarbij krijgt het personeelslid dan een wachtgeld dat 60% van het salaris bedraagt.

Personeelsleden die aanspraak kunnen maken op een rustpensioen en dertig dienstjaren tellen die in aanmerking komen voor de berekening van het rustpensioen, kunnen in principe niet ter beschikking gesteld worden. Op deze regel zijn een aantal uitzonderingen. Aan het lijstje met uitzonderingen worden de personeelsleden toegevoegd die gedeeltelijk ter beschikking gesteld worden wegens ziekte tijdens een verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte. Zo wordt vermeden dat zij tijdens hun re-integratieproces met pensioen gesteld worden voor de prestaties die ze niet uitoefenen. Een deeltijds pensioen is immers niet mogelijk.

Verder wordt een bepaling toegevoegd die toelaat dat de Vlaamse Regering de voorwaarden bepaalt waaronder een personeelslid dat ter beschikking gesteld is wegens ziekte aanspraak kan maken op een wachtgeldtoelage. Deze bepaling was niet in alle decreten opgenomen. Dat wordt nu uniform gemaakt.

Deze artikelen hebben uitwerking vanaf 1 januari 2023 waardoor deze aanpassingen corresponderen met de aanpassingen aan de regelgeving met betrekking tot het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte die de Vlaamse Regering via een besluit doorvoerde vanaf die datum.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 17 en 36

Deze artikelen voegen in de decreten rechtspositie van 27 maart 1991 de personeelsleden die gedeeltelijk ter beschikking gesteld worden wegens ziekte toe aan de uitzonderingen t.a.v. de regel dat een personeelslid niet kan ter beschikking gesteld worden of blijven als het aanspraak kan maken op een rustpensioen en dertig dienstjaren telt die in aanmerking komen voor dat rustpensioen.

Zo wordt vermeden dat zij tijdens hun re-integratieproces voor een deel van hun opdracht met pensioen zouden gesteld worden. Daarenboven is een deeltijds pensioen nog steeds niet mogelijk.

Artikel 18 en 37

Deze artikelen voegen in de decreten rechtspositie van 27 maart 1991 een bepaling toe die toelaat dat de Vlaamse Regering de voorwaarden bepaalt waaronder een personeelslid dat ter beschikking gesteld is wegens ziekte aanspraak kan maken op een wachtgeldtoelage. Deze bepaling was nog niet opgenomen in deze decreten.

Artikel 65

Dit artikel voegt voor de leden van de onderwijsinspectie een uitzondering in voor de personeelsleden die gedeeltelijk ter beschikking gesteld worden wegens ziekte t.a.v. de regel dat een personeelslid niet kan ter beschikking gesteld worden of blijven als het aanspraak kan maken op een rustpensioen en dertig dienstjaren telt die in aanmerking komen voor dat rustpensioen. Zo wordt vermeden dat zij tijdens hun re-integratieproces voor een deel van hun opdracht met pensioen zouden gesteld worden. Daarenboven is een deeltijds pensioen nog steeds niet mogelijk.

Artikel 90

In artikel 23 van het decreet Rechtspositie Basiseducatie worden de personeelsleden die gedeeltelijk ter beschikking gesteld worden wegens ziekte toegevoegd aan de uitzonderingen t.a.v. de regel dat een personeelslid niet kan ter beschikking gesteld worden of blijven als het aanspraak kan maken op een rustpensioen en dertig dienstjaren telt die in aanmerking komen voor dat rustpensioen.

Zo wordt vermeden dat zij tijdens hun re-integratieproces voor een deel van hun opdracht met pensioen zouden gesteld worden. Daarenboven is een deeltijds pensioen nog steeds niet mogelijk.

2.9. Invoeren van de mogelijkheid tot een flexibele werkregeling in uitvoering van de Europese Richtlijn EU 2019/1158

Artikel 3 tot en met 8, 22 tot en met 27, 40, 41, 59 tot en met 64 en 84 tot en met 89

Algemene toelichting

Deze maatregel geeft uitvoering aan artikel 9 van de Richtlijn EU 2019/1158 met betrekking tot de flexibele werkregelingen, op grond waarvan de lidstaten de nodige maatregelen moeten nemen om te waarborgen dat werknemers met kinderen tot een bepaalde leeftijd, die ten minste acht jaar bedraagt, en mantelzorgers om flexibele werkregelingen kunnen verzoeken voor zorgdoeleinden.

Personeelsleden uit het onderwijs krijgen hiermee het recht om in specifieke omstandigheden een flexibele werkregeling aan te vragen. Er wordt echter geen recht op een flexibele werkregeling ingevoerd. Het bevoegd bestuur kan de aanvraag steeds weigeren.

Een personeelslid kan een flexibele werkregeling aanvragen met het oog op de zorg voor zijn kind of voor het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een welbepaald gezinslid of familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun. Om te vermijden dat door de omzetting van de richtlijn een nieuw systeem met eigen regels zou ingevoerd worden voor het zorgen voor gezins- en familieleden, is ervoor gekozen de mogelijkheid voor het aanvragen van een flexibele werkregeling te laten aansluiten bij de bestaande regels voor het opnemen van loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, voor palliatieve zorgen, voor het verzorgen van een ziek gezins- en familielid en voor mantelzorg. Dat betekent dat wie aan de voorwaarden voldoet om een van de vermelde loopbaanonderbrekingen op te nemen, ongeacht of het personeelslid dit al gedaan heeft of niet en of de toegestane periode van loopbaanonderbreking al dan niet al opgebruikt is, het recht heeft om een flexibele werkregeling aan te vragen.

Een flexibele werkregeling is een aanpassing aan het bestaande werkpatroon van het personeelslid. Wat daar precies onder valt, wordt afgesproken tussen het bevoegde bestuur en het personeelslid. Het kan bijvoorbeeld gaan om een aanpassing van het werkrooster (bv. het tijdstip waarop het werk wordt gestart of verricht, de dag of het dagdeel, ...) of het toestaan van telewerk. De keuze voor een flexibele werkregeling moet wel in overeenstemming zijn met het bestaande regelgevend kader. Het recht op een flexibele werkregeling geeft geen toelating om bijvoorbeeld af te wijken van de regels over de maximale arbeidsduur.

De maatregel is van toepassing op alle personeelsleden van het onderwijs, met uitzondering van de personeelsleden van het hoger onderwijs. Het betreft meer bepaald de personeelsleden die vallen onder het toepassingsgebied van:

- het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs;
- het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs;
- het decreet betreffende de rechtspositie van de personeelsleden in de basiseducatie;
- het decreet betreffende de kwaliteit van onderwijs;
- het decreet betreffende de inspectie en de begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 4, 23, 60 en 85

Deze artikelen leggen de krijtlijnen vast van het recht voor een personeelslid om een flexibele werkregeling aan te vragen.

Het bepaalt onder welke voorwaarden een personeelslid de flexibele werkregeling kan aanvragen. Een personeelslid moet daartoe aan de voorwaarden voldoen om een van de vermelde loopbaanonderbrekingen te kunnen opnemen. Dit houdt niet in dat het personeelslid dergelijke loopbaanonderbreking al effectief moet opgenomen hebben of moet opnemen, noch dat de toegestane periode van loopbaanonderbreking al dan niet al opgebruikt is.

Een flexibele werkregeling kan voor maximaal 12 maanden aangevraagd worden. Wanneer het personeelslid de werkregeling daarna wil verderzetten, moet het een nieuwe aanvraag indienen.

Artikel 5, 24, 61 en 86

Deze artikelen leggen de procedure vast voor het aanvragen van een flexibele werkregeling. Dit moet minstens twee maanden vooraf gebeuren, zodat het bevoegde bestuur of de inspecteur-generaal voor de leden van de onderwijsinspectie, voldoende tijd heeft om na te gaan of een flexibele werkregeling mogelijk is. Gaat het om een aanvraag voor een flexibele werkregeling in functie van palliatieve zorgdoeleinden, dan moet de aanvraag minstens twee weken vooraf gebeuren. In onderling overleg tussen het bevoegde bestuur of de inspecteur-generaal en het personeelslid kan de termijn van twee maanden of van twee weken worden ingekort, zodat een personeelslid in functie van een dringende zorgsituatie ook nog binnen een kortere tijdsperiode een aanvraag kan indienen.

Het personeelslid moet in de aanvraag aangeven over welk zorgdoeleinde het gaat en gedurende welke periode hij een flexibele werkregeling wil opnemen.

Artikel 6, 25, 62 en 87

Via deze artikelen wordt het derde lid van artikel 9 van de Richtlijn uitgevoerd.

Het bevoegde bestuur of de inspecteur-generaal voor de leden van de onderwijsinspectie heeft een maand tijd om de aanvraag tot flexibele werkregeling te beoordelen. Het personeelslid moet alleszins binnen een maand volgend op zijn aanvraag een schriftelijk antwoord krijgen.

Het bevoegde bestuur of de inspecteur-generaal is niet verplicht om een flexibele werkregeling toe te staan.

Als het bestuur of de inspecteur-generaal hier niet op ingaat, moet dit via een schriftelijke gemotiveerde beslissing aan het personeelslid worden meegedeeld zodat het personeelslid weet

wat de redenen voor de weigering zijn. Die redenen moeten te maken hebben met de continuïteit en de organiseerbaarheid van het onderwijs en van de dienstverlening.

Wanneer het bestuur of de inspecteur-generaal niet tijdig op de aanvraag reageert, of wanneer de weigering niet afdoende gemotiveerd is conform de hiervoor vermelde redenen, wordt de aanvraag geacht te zijn goedgekeurd.

Artikel 7, 26, 63 en 88

Deze artikelen leggen vast dat het personeelslid het recht heeft om na afloop van de flexibele werkregeling zijn oorspronkelijk werkpatroon te hervatten.

Deze bepaling geeft uitvoering aan het derde lid van artikel 9 van de Richtlijn.

Artikel 8, 27, 64 en 89

In deze artikelen wordt tot slot vastgelegd dat de flexibele werkregeling vervroegd kan worden stopgezet.

Er wordt niet bepaald hoe lang vooraf de stopzetting moet gebeuren, maar het bevoegde bestuur of de inspecteur-generaal voor de leden van de onderwijsinspectie kan een minimumperiode vastleggen voor de aanvraag van de stopzetting.

Artikel 41

Dit artikel bepaalt dat de regels betreffende de flexibele werkregeling die van kracht zijn voor de leden van de onderwijsinspectie ook gelden voor de leden van de inspectie en de begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken.

2.10. Vereenvoudiging van de overgangsmaatregelen betreffende de verwerving van het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur

Artikel 19, 20, 38 en 39

Algemene toelichting

De overgangsmaatregelen die vervat zijn in deze artikelen in de decreten rechtspositie van 27 maart 1991 hadden tot doel om bij de overgang naar de nieuwe regels betreffende het verwerven van het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD) op 1 september 2021 de prestaties die een tijdelijk personeelslid op 30 juni 2020 of op 30 juni 2021 al in een ambt had geleverd onder bepaalde voorwaarden te vrijwaren. Het belangrijkste doel daarbij was om de betrokken personeelsleden niet te benadelen bij toepassing van de nieuwe regels.

Voor het personeelslid dat de nodige dienstanciënniteit voor het recht op TADD heeft opgebouwd in het ambt van leraar, geldt het recht op TADD in dat ambt van leraar in eerste instantie steeds voor alle opleidingen, modules, vakken of specialiteiten in dat ambt waarvoor het personeelslid over een vereist bekwaamheidsbewijs beschikt. Heeft het personeelslid in het ambt van leraar de nodige dienstanciënniteit verworven in een opleiding, module, vak of specialiteit waarvoor hij een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs bezit, dan geldt het recht op TADD ook voor die opleiding, die module, dat vak of die specialiteit.

Wil dit personeelslid daarna in dat ambt van leraar het recht op TADD ook laten gelden voor een andere opleiding, module, vak of specialiteit waarvoor hij een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs heeft, dan moet hij daarvoor de nodige dienstanciënniteit verwerven. Voor een personeelslid dat van een van de overgangsmaatregelen gebruik maakt, betekent dit dat hij die dienstanciënniteit volgens de voorwaarden van deze overgangsmaatregel moet verwerven. Dat

heeft tot gevolg dat dit personeelslid er dan meestal langer over doet dan een personeelslid dat nieuw in onderwijs start.

Deze artikelen zorgen er voor dat dit onderscheid verdwijnt voor de personeelsleden die het recht op TADD verwerven op basis van een overgangsmaatregel. Als het personeelslid het recht op TADD verworven heeft voor het ambt van leraar en later dit recht wil laten gelden voor een (andere) opleiding, module, vak of specialiteit waarvoor hij over een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs beschikt, dan gebeurt dit niet meer volgens de overgangsmaatregel die voor hem geldt maar wel volgens de generieke regel. Het volstaat dan dat het personeelslid in die opleiding, die module, dat vak of die specialiteit 290 dagen dienstanciënniteit verwerft waarvan 200 dagen effectief werden gepresteerd.

Vermits het personeelslid voor het ambt van leraar reeds het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur verworven heeft, hoeft er immers geen nieuwe beoordeling meer toegekend worden bij het verwerven van de voormelde dienstanciënniteit.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 19, 20, 38 en 39

Als een personeelslid voor het ambt van leraar het recht op TADD heeft verworven volgens een van de overgangsmaatregelen en dit personeelslid wil daarna zijn recht op TADD laten gelden voor een opleiding, module, vak of specialiteit waarvoor hij een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs heeft, dan moet het personeelslid de benodigde dienstanciënniteit in die opleiding, die module, dat vak of die specialiteit niet verwerven op basis van zijn overgangsmaatregel, maar wel via de generieke regel.

Dat betekent dat het personeelslid voor die opleiding, die module, dat vak of die specialiteit dan 290 dagen dienstanciënniteit moet verwerven, waarvan er 200 dagen effectief werden gepresteerd.

2.10. Inwerkingtreding

Artikel 83

Het decreet treedt in werking op 1 september 2023, met uitzondering van de artikelen 17, 18, 36, 37, 65 en 90 die uitwerking hebben op 1 januari 2023.

Het betreft de artikelen die een aanpassing bevatten aan de administratieve stand terbeschikkingstelling in de regelgeving, waardoor deze aanpassingen corresponderen met de aanpassingen aan de regelgeving met betrekking tot het verlof voor verminderde prestaties wgens ziekte die de Vlaamse Regering via een besluit doorvoerde vanaf die datum.

3. BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

Het voorontwerp van decreet heeft een financiële weerslag.

De maatregel om in het basis- en secundair onderwijs in het kader van een afwezigheid van een leraar de niet-vacante betrekking die niet kan ingevuld worden via een vervanging om te zetten naar punten of uren, kan in beperkte mate een bijkomende budgettaire impact hebben omdat dit scholen meer mogelijkheden geeft om een vervanging van een afwezige leraar in te vullen.

De mogelijkheid om de bij de afwezigheid van leraar de betrekking waarvan hij of zij titularis is om te zetten naar punten beleids- en ondersteunend personeel (basisonderwijs) of ondersteunend personeel (secundair onderwijs) of naar uren paramedische disciplines (buitengewoon onderwijs) hangt immers samen met de aanwending van de organieke lesomkadering door de school.

De betrekking waarvoor de titularis afwezig is, wordt immers op 1 september opgericht op basis van de organieke lesomkadering van de school. Bij een afwezigheid van de titularis heeft de school onder bepaalde voorwaarden recht op een vervanging. En het personeelslid dat die vervanging zal opnemen, wordt – mits het aan de gestelde voorwaarden voldoet – door de overheid bezoldigd. Daarenboven zal bij de aanwending van de punten of uren die de school via de omzetting van de niet-vacante lesomkadering bekommt, hetzelfde principe gelden dat sinds dit schooljaar van kracht is als een school een organieke vacante betrekking waarvoor de school geen personeelslid vindt kan omzetten in punten of uren.

Dit betekent dat een school bij de aanwending van deze punten of uren de omzettingstabellen moeten gebruiken die al van kracht zijn bij de omzetting van de 20% organieke lestijden, lesuren of uren-leraar. Deze omzettingstabellen – vastgelegd door het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2022 tot uitvoering van dringende maatregelen om het lerarenambt in het basis- en secundair onderwijs te herwaarderen - zorgen er voor dat slechts 95% van de initiële kostprijs van de punten of uren kan aangewend worden, waardoor er geen budgettaire meerkost is t.a.v. de initiële lestijden, lesuren of uren-leraar.

Daarnaast is er een nog maatregel in dit voorontwerp opgenomen die bij uitvoering een budgettaire weerslag zal hebben. Het betreft de invoering van het mandaat van expert-leraar in het secundair onderwijs waaraan de toekenning van een niet-verworven salarisschaal is gekoppeld. Deze niet-verworven salarisschaal en de voorwaarden voor de toekenning ervan zullen echter uitgewerkt worden via een besluit van de Vlaamse Regering en de budgettaire impact ervan zal toegelicht worden bij het voorleggen van dit ontwerp van besluit. Het benodigde budget zal aangerekend worden op de middelen voor de beleidsimpuls 'loopbaan leraar', waarvan er nog 17,504 mio euro beschikbaar is. Deze middelen zijn beschikbaar op de provisie AGODI (FCO-1FBD2AA-PR, basisallocatie 1FB101) en zullen via een herverdelingsbesluit naar de correcte begrotingsartikelen en basisallocaties herverdeeld worden in 2023.

De Inspectie van Financiën gaf een ongunstig advies op 14 februari 2023.

Het begrotingsakkoord werd verleend op 6 maart 2023.

De wijzigingen aangebracht naar aanleiding van onderhandelingen hebben geen gevolgen voor de initiële financiële weerslag.

B. ESR-TOETS

De ESR-toets is niet van toepassing op dit voorontwerp van decreet, want dit dossier bevat geen pps-project of maakt geen alternatief gefinancierde investeringen mogelijk.

C. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

Het voorstel van beslissing heeft geen weerslag op het personeelsbestand en op het personeelsbudget, zodat het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling, niet vereist is.

D. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

Het voorstel van beslissing heeft geen weerslag op de financiën van de lokale besturen, noch op personeelsvlak, noch op het vlak van de werkingsuitgaven, de investeringen en schuld, en de ontvangsten.

4. VERDER TRAJECT

Het voorontwerp van decreet zal, na principiële goedkeuring door de regering, voor advies voorgelegd worden aan de Raad van State, waarbij aan de Raad van State gevraagd wordt om dit advies mee te delen binnen een termijn van 30 dagen.

5. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

- 1° haar principiële goedkeuring te hechten aan het bijgaande voorontwerp van decreet tot uitvoering van maatregelen over het lerarenambt en de bijhorende memorie van toelichting;
- 2° de Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand te gelasten over voornoemd voorontwerp van decreet het advies in te winnen van de Raad van State, met verzoek het advies mee te delen binnen een termijn van 30 dagen, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State.

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

Ben WEYTS