

MEMORIE VAN TOELICHTING

Decreet over maatregelen voor het personeelsbeleid in onderwijs

1. Algemene toelichting

A. Situering

Dit decreet geeft uitvoering aan een aantal maatregelen uit het Vlaams Regeerakkoord 2024-2029 en de beleidsnota Onderwijs en Vorming 2024-2029 met betrekking tot personeelsbeleid in het onderwijs.

Het betreft de verlenging van een aantal tijdelijke maatregelen die scholen in het basis- en secundair onderwijs kunnen aanwenden in het kader van een tekort van onderwijzend personeel, de vastlegging van de criteria om een kernprofiel voor schoolleiderschap te bepalen en de aanpassing van ontslagtermijnen voor onderwijspersoneel bij een vrijwillig ontslag op basis van de dienstanciënniteit.

Het decreet gaat in op 1 september 2025.

B. Inhoud

Probleemstelling en omgevingsanalyse

Maatregelen in het kader van het lerarentekort in het basis- en secundair onderwijs

In Vlaanderen zijn jaarlijks zo'n 6.000 voltijdse equivalenten (VTE's) nodig om de onderwijsnoden te lenigen – de zogenaamde 'aanwervingsbehoefte'. Jaarlijks studeren er zo'n 6.000 studenten af in de lerarenopleiding. In 2022-2023 was er een lichte stijging tot 6.189 diploma's. Ongeveer 82% van de afgestudeerden stapt binnen de vijf jaar in het lerarenberoep.

De aanwervingsbehoefte geeft aan hoeveel nieuwe personeelsleden nodig zijn om de uitstroom van bestaand personeel te compenseren (= vervangingsvraag) plus de extra jobs die gecreëerd worden door leerlingenevoluties en wijzigend beleid in te vullen (=uitbreidingsvraag). Met andere woorden, deze aanwervingsbehoefte is ruimer dan enkel het bestaande lerarentekort.

In schooljaar 2022-2023 werden in totaal 203.670 leerkrachten door het Ministerie van Onderwijs en Vorming betaald. Dat zijn er 20.171 meer dan in schooljaar 2012-2013 (stijging van 11% op 10 jaar tijd). Cijfers voor het schooljaar 2023-2024 komen er binnenkort aan.

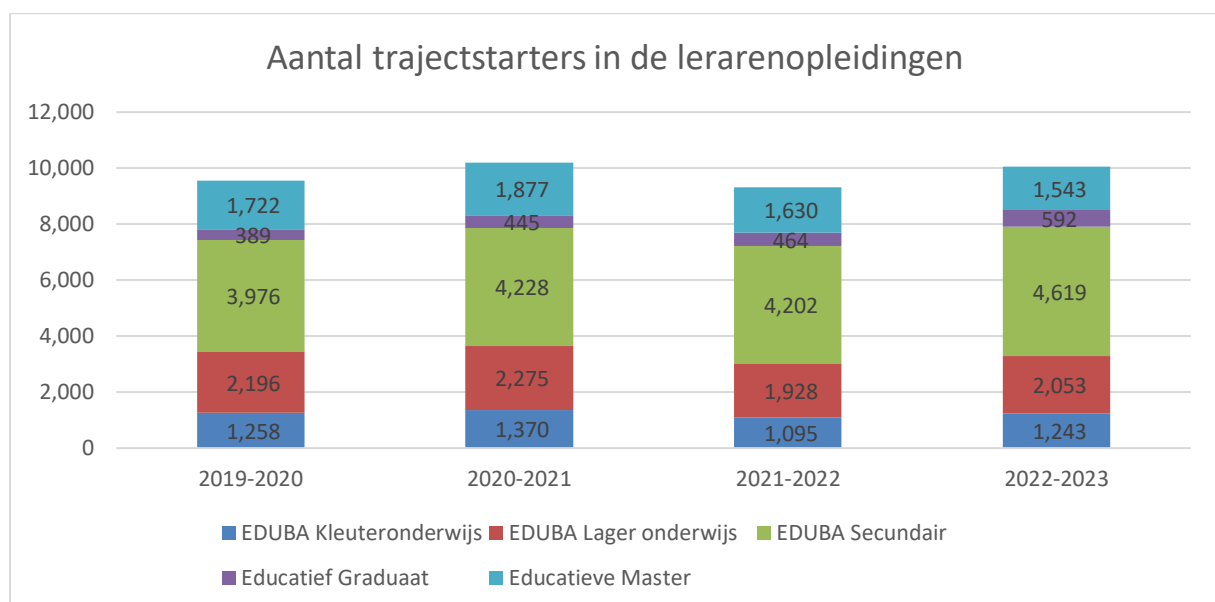
Opmerkelijk: Tussen 2003 en 2022 was er leerlingenstijging van 7,7%, terwijl er een leerkrachtenstijging (uitgedrukt in VTE's) van 14,4% was tussen 2003 en 2022. Dat suggereert dat ongeveer de helft van de uitbreidingsvraag gecreëerd wordt door echte leerlingenstijgingen en de andere helft door de verhoging van de omkadering van de leerlingen in het kleuter- en leerplichtonderwijs.

De demografische evoluties vertonen een neerwaartse trend in het basisonderwijs. Net daar waren er de afgelopen jaren ook de nodige investeringen, waardoor het aantal leraren daar niet gedaald is. Zo was er in het kleuteronderwijs een leerlingendaling van ongeveer 267.000 naar 257.500 tussen 2013 en 2022, maar steeg het aantal leraren er van 18.600 VTE naar 20.250 VTE in dezelfde periode.

Om het aantal kandidaten per vacature na te gaan, wordt gebruik gemaakt van de spanningsindicator van VDAB (<https://www.vdab.be/trendsdoc/beroepen/index.html>). In september was er een zeer kleine stijging van 0,74 naar 0,76 voor het beroep leerkracht kleuter- of lager onderwijs. Voor leerkracht secundair is de indicator iets hoger (0,92 in september 2024).

Op grond van deze cijfers kan geconcludeerd worden dat het lerarentekort grotendeels een vervangingstekort is. Het kan weliswaar zijn dat er in bepaalde regio's of voor bepaalde vakken een structureel probleem is. Er zijn echter weinig indicaties dat het tekort dit schooljaar groter is dan vorig schooljaar. Integendeel, de eerste cijfers voor schooljaar 2024-2025 suggereren eerder een dalend tekort, zoals blijkt uit de monitoring door het Agentschap voor Onderwijsdiensten op basis van VDAB cijfers. Op basis van de laatste data door de VDAB aangeleverd, kan ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar een daling worden vastgesteld van het totale aantal openstaande vacatures met 14,8% (van 3.113 naar 2.652). De globale daling van het aantal openstaande vacatures is het gevolg van een daling in alle onderwijsniveaus.

Het lijkt ook dat de langdurige daling van de instroom in de lerarenopleidingen (tot 2019) gestopt is. Sinds 2019 fluctueren de aantallen trajectstarters, maar tussen 2021-2022 en 2022-2023 is er sprake van een lichte stijging. De grootste stijging is er bij het aantal trajectstarters in de educatieve bachelor secundair onderwijs.



De doorstroom uit de lerarenopleiding naar het beroep is groot. 78,3% van de afgestudeerden heeft binnen drie jaar na het afstuderen minstens één opdracht gehad als leerkracht. Dit stijgt verder naar 86,5% binnen tien jaar na het afstuderen.¹

De zijinstroom in de lerarenopleiding en het beroep neemt toe. Waar in 2016-2017 nog 11% van de studenten in de educatieve bachelor secundair onderwijs 26 jaar of ouder was, steeg dit aandeel tot 34% in 2022-2023.² De zijinstroom maakt gemiddeld iets meer dan één vijfde uit van de totale jaarlijkse instroom.³ Tussen het schooljaar 2019-2020 en 2021-2022 nam het aantal zij-instromers in het beroep toe met 118% in het basisonderwijs en 85% in het secundair onderwijs. In totaal ging het om 4.279 zij-

¹ ibid.

² Departement Onderwijs en Vorming (2024), Monitor lerarenopleiding

³ De Witte, K., De Cort, W., Tobback, I., Van Belle, J., Schelfhout, W., Tanghe, E., Smet, M. & Vansteenkiste, S. (2024), ibid.

instromers in schooljaar 2021-2022. Daar staat tegenover dat 28% van de zij-instromers in schooljaar 2019-2020 en 2020-2021 het schooljaar na hun intrede niet langer in onderwijs actief zijn.

De dalende aanwervingsbehoeften, zoals blijkt uit de hoger aangehaalde cijfers, gekoppeld aan een stabiel aantal afgestudeerden aan de lerarenopleidingen leidt tot de conclusie dat het onderwijs stilaan in een betere situatie terechtkomt. Wellicht volgt onderwijs ook voor een stuk de trends op de bredere arbeidsmarkt en daar merkt men sinds begin 2023 ook een daling van het aantal openstaande vacatures en een stijging van de spanningsindicator (m.a.w. terug meer kandidaten per openstaande vacature).

Desondanks blijft er op korte termijn nog steeds nood aan maatregelen om scholen in het basis- en secundair onderwijs te ondersteunen in hun zoektocht naar de nodige leraren.

Een kernprofiel voor schoolleiderschap

Kwaliteitsvol onderwijs vraagt niet alleen excellente leraren maar ook excellente schoolleiders. Sterke leidinggevend en met een doordachte strategische visie inclusief een doordacht personeelsbeleid zijn dan ook onontbeerlijk voor ons onderwijs. Onderzoek wijst immers uit dat de schoolleider een belangrijke rol speelt in de vormgeving en ondersteuning van de kwaliteit van het onderwijs in de instelling waar hij of zij leiding geeft. Zo stelt internationaal onderzoek dat schoolleiders de tweede belangrijkste invloed hebben op leerlingenprestaties, na de leraar (Day, Sammons, Hopkins, Leithwood, & Kington, 2008; Leithwood & Day, 2008; Versland & Erickson, 2017). Door het creëren van omstandigheden waarin leraren goed en efficiënt kunnen lesgeven, dragen leiders namelijk indirect bij aan het leren en de prestaties van leerlingen (Huber & Muijs, 2000).

Leidinggeven in een onderwijsinstelling is complex en veelzijdig. Het is een uitdagende en omvangrijke opdracht. Hoe leiderschapspraktijken concreet invulling krijgen, hangt bovendien af van de concrete context. Deze wordt bepaald door de kenmerken van het schoolteam, van de lerenden en van het onderwijsbeleid, en door de relatie met het schoolbestuur. Dit betekent dat leiderschap in één persoon geconcentreerd kan zijn, maar ook diverse vormen van gedeeld leiderschap zijn mogelijk, waarbij verschillende personeelsleden samen leiderschapstaken opnemen. Hierbij moet uiteraard steeds rekening gehouden worden met de expertise en draagkracht van het team van de onderwijsinstelling. De eindverantwoordelijke voor de dagelijkse leiding van een onderwijsinstelling waakt in dit geval over de samenhang tussen en het overzicht over de verschillende leiderschapspraktijken en biedt hierin de nodige ondersteuning.

Ondanks de diverse vormen die leiderschap kan aannemen, is een gedeeld begrip over wat de kern van leiderschap in Vlaamse scholen uitmaakt nodig. Een gedeeld referentiekader creëert een gemeenschappelijke taal om over leiderschap te praten en erover in dialoog te gaan. Het maakt duidelijk en zichtbaar waar leiderschap in scholen om gaat, voor leidinggevend en, schoolbesturen, teamleden, opleiders van leidinggevend en, beleidsmakers, inspectie en de buitenwereld in het algemeen.

Aanpassing van de opzegtermijnen bij vrijwillig ontslag van onderwijspersoneel

De huidige opzegtermijnen in onderwijs bij een vrijwillig en eenzijdig ontslag van een personeelslid zijn uitermate kort. Momenteel kan een tijdelijk personeelslid dat voor bepaalde duur is aangesteld aan zijn directeur of schoolbestuur melden dat hij of zij ontslag neemt en geldt er vanaf dat ogenblik een opzegtermijn van zeven kalenderdagen. Is een personeelslid vastbenoemd of tijdelijk aangesteld voor doorlopende duur dan geldt bij een vrijwillig ontslag een opzegtermijn van vijftien kalenderdagen.

Dit heeft tot gevolg dat een vrijwillig ontslag van een personeelslid de onderwijsinstelling erg weinig tijd geeft om dit ontslag op te vangen en een passende vervanger te zoeken of om de schoolorganisatie aan te passen. Zeker in tijden van lerarentekort en arbeidsmarktkrapte is dat geen evident gegeven.

Beleidsmaatregelen en doelstelling

Dit decreet bevat de volgende maatregelen in uitvoering van het Vlaams Regeerakkoord 2024-2029 en de beleidsnota Onderwijs en Vorming 2024-2029:

- de verlenging van tijdelijke maatregelen in het kader van het lerarentekort in het basis- en secundair onderwijs tot en met het schooljaar 2029-2030;
- de vastlegging van de criteria om een kernprofiel voor schoolleiderschap te bepalen;
- een aanpassing van de ontslagtermijnen bij een vrijwillig ontslag van onderwijspersoneel op basis van de dienstanciënniteit.

Verlenging van de tijdelijke maatregelen in het kader van het lerarentekort in het basis- en secundair onderwijs tot en met het schooljaar 2029-2030

In het Vlaams regeerakkoord 2024-2029 is in punt 11.3 het volgende opgenomen: *"We continueren de maatregelen die in de strijd tegen het lerarentekort de afgelopen jaren zijn genomen."*

In de beleidsnota Onderwijs en Vorming 2024-2029 is bij het beleidsveld 1 Kleuter- en leerplichtonderwijs onder de operationele doelstelling 3: Leraren waarderen van strategische doelstelling 3: Sterk onderwijspersoneel garanderen hierrond het volgende opgenomen: *Ik zet de maatregelen verder die in het terugdringen van het lerarentekort de afgelopen jaren zijn genomen.*

Via dit decreet worden de volgende tijdelijke maatregelen verlengd tot en met het schooljaar 2029-2030:

- de mogelijkheid in het basis- en secundair onderwijs om bij de vaststelling van een tekort aan onderwijzend personeel tot maximaal 20% van de vacante lestijden om te zetten naar punten of uren. Via deze punten of uren kan een school dan tijdelijk andere profielen aanwerven in ambten van het beleids- en ondersteunend personeel of – in het buitengewoon onderwijs – in ambten in paramedische disciplines. De personeelsleden die in deze ambten aan de slag gaan, worden ingezet om ondersteuning te bieden aan de leraren op de klasvloer;
- de mogelijkheid in het basis- en secundair onderwijs om bij de vaststelling van een tekort aan onderwijzend personeel een reguliere vervanging om te zetten naar punten of uren. Ook hier biedt dit de school de mogelijkheid om voor de duur van de vervanging andere profielen in te schakelen voor de ondersteuning van de leraren op de klasvloer;
- de mogelijkheid in het basisonderwijs om bij een tekort aan onderwijzend personeel vacante lestijden om te zetten naar een krediet om daarmee een gastleraar aan te trekken;
- de tijdelijke verruiming van de mogelijkheid om in het secundair onderwijs vacante uren-leraar of lesuren om te zetten naar een krediet om een gastleraar aan te trekken;
- de mogelijkheid in het secundair onderwijs om bij de vaststelling van een tekort aan onderwijzend personeel de uren-leraar of lesuren van een reguliere vervanging om te zetten naar een krediet om een gastleraar aan te trekken.

De verlenging van deze maatregelen biedt schoolbesturen en scholen in het basis- en secundair onderwijs tijdelijk een aantal alternatieven om vacatures van onderwijzend personeel waarvoor geen statutaire werving mogelijk is op een alternatieve wijze in te vullen.

Door schoolbesturen en scholen de kans te geven tijdelijk lesomkadering om te zetten naar punten of uren kunnen ze andere niet-onderwijzende profielen inschakelen. Hiermee kunnen ze alvast zorgen voor extra ondersteuning van hun actief lerarencorps, door hen te ontlasten van een aantal taken en opdrachten.

De mogelijkheid om een gastleraar in te schakelen, zorgt er dan weer voor dat leerlingen alvast een deel van de voorziene leerstof aangereikt krijgen.

Vastleggen van criteria voor een kernprofiel voor schoolleiderschap

In het Vlaams Regeerakkoord is in punt 11.3 het volgende opgenomen: *Het kernprofiel van de directeur wordt het uitgangspunt voor iedereen met een leidende functie in het onderwijs.*

In de beleidsnota Onderwijs en Vorming 2024 – 2029 is hierrond bij de transversale, horizontale en overkoepelende strategische doelstellingen onder de overkoepelende strategische doelstelling 3: Sterk onderwijspersoneel garanderen het volgende opgenomen: *Het kernprofiel voor schooldirecteuren wordt het uitgangspunt voor iedereen met een leidende functie in het onderwijs, waarbij ik een Vlaanderenbrede uniforme basisopleiding voor directeuren introduceer.*

In dit decreet worden de criteria vastgelegd die de Vlaamse Regering moet toelaten om een kernprofiel voor schoolleiderschap vast te leggen.

Hiermee worden de verwachtingen over schoolleiderschap in het Vlaamse onderwijs verduidelijkt. Dit kernprofiel bevat essentiële praktijken om een onderwijsinstelling te leiden. Daarbij wordt uitdrukkelijk vertrokken vanuit concrete leiderschapspraktijken, waarin de rol van de context erkend wordt, eerder dan een inventaris of opsomming te geven van algemeen geldende en contextonafhankelijke competenties.

Dit kernprofiel is in eerste instantie bedoeld voor de formele leidinggevenden van een onderwijsinstelling met een formele verantwoordelijkheid voor het beleid, zoals bepaald in de onderwijsregelgeving. Deze verantwoordelijkheid is voor deze leidinggevenden onder verantwoordelijkheid van het schoolbestuur van de onderwijsinstelling bekrachtigd binnen het kader van de regelgeving en houdt rekening met de specifieke context van de onderwijsinstelling. Het gaat dan specifiek over personeelsleden die aangesteld zijn in een selectie- of bevorderingsambt.

Een schoolbestuur zal dit profiel daarnaast natuurlijk ook kunnen gebruiken ter ondersteuning van andere personeelsleden die vanuit hun opdracht of functie een eerder informele rol van leidinggeven in een onderwijsinstelling opnemen.

Het kernprofiel is van toepassing op onderwijsinstellingen van het basisonderwijs, het deeltijds kunstonderwijs, het secundair onderwijs en het volwassenenonderwijs (zowel de centra voor volwassenenonderwijs als de centra voor basiseducatie).

Dit kernprofiel zal een algemene basis vormen met een aantal objectieve componenten die voor schoolleiderschap gelden. Het heeft tot doel om te komen tot goed opgeleide schoolleiders, wat de onderwijskwaliteit van hun instelling moet versterken.

Aanpassing van de ontslagtermijnen bij vrijwillig ontslag van onderwijspersoneel

In het Vlaams Regeerakkoord 2024-2029 is punt 11.3 het volgende opgenomen: *De opzegtermijn in geval van vrijwillig ontslag wordt opgetrokken a rato van het aantal jaren dienstanciënniteit.*

In de beleidsnota Onderwijs en Vorming 2024-2029 is ik hierrond bij het beleidsveld 1 Kleuter- en leerplichtonderwijs onder de operationele doelstelling 3: Leraren waarderen van strategische doelstelling 3: Sterk onderwijspersoneel garanderen het volgende opgenomen: *De opzegtermijn in geval van vrijwillig ontslag wordt opgetrokken a rato van het aantal jaren dienstanciënniteit.*

In dit decreet wordt voorgesteld om de opzegtermijnen bij vrijwillig ontslag van een personeelslid aan te passen en af te stemmen op de termijnen die vandaag reeds in andere sectoren gelden.

Als uitgangspunt bij het vaststellen van de opzegtermijn zal gekeken worden naar de duurtijd die het betrokken personeelslid reeds in het betrokken ambt in onderwijs heeft gepresteerd. Zo zal de opzegtermijnen – afhankelijk van de dienstanciënniteit van het personeelslid en dus van de loopbaan die het personeelslid al doorlopen heeft – variëren van een tot dertien weken.

Er wordt daarbij ook gekeken naar de centra voor basiseducatie waar de voorgestelde termijnen al in voege zijn.

Een ruimere opzegtermijn bij vrijwillig ontslag moet de onderwijsinstelling meer tijd en ruimte bieden om de vacature die zo ontstaat in te vullen via een nieuwe werving of om een aanpassing van de schoolorganisatie uit te werken om het ontslag op te vangen.

Impactanalyse

De beoogde wijzigingen hebben geen impact op de grondrechten en op het gelijkheidsbeginsel en hebben geen impact op de werking van de lokale en provinciale besturen en Brussel.

JoKER:

Verlenging van de tijdelijke maatregelen in het kader van het lerarentekort in het basis- en secundair onderwijs tot en met het schooljaar 2029-2030

De verlenging van de tijdelijke maatregelen in het basis- en secundair onderwijs in het kader van het lerarentekort 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. interimis 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 verlenging van de tijdelijke maatregelen in het kader van het lerarentekort heeft daarom tot doel om de scholen ook de volgende schooljaren 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 verlenging van de tijdelijke maatregelen moet er aldus voor zorgen dat in het basis- en secundair onderwijs de leerlingen in het kader van de leerplicht maximaal hun recht op onderwijs kunnen uitoefenen.

De verlenging van deze tijdelijke maatregelen gebeurt conform wat daarover in het Vlaams regeerakkoord 2024-2029 en in de beleidsnota Onderwijs en Vorming 2024-2029

is opgenomen. Het betreft een verlenging van reeds bestaande maatregelen en daarom zijn er geen alternatieve beleidspistes overwogen.

Aanpassing van de opzegtermijnen bij een vrijwillig ontslag van een personeelslid

Door de ontslagtermijnen te verruimen blijft een ontslagnemend personeelslid langer aan waardoor de onderwijsinstelling meer tijd krijgt om een vervanger te zoeken of om haar schoolorganisatie aan te passen. Dit zorgt er alvast voor dat er meer zekerheid is dat het recht op onderwijs voor de betrokken leerlingen gegarandeerd is.

De uitvoering van deze maatregel gebeurt conform wat daarover in het Vlaams regeerakkoord 2024-2029 en in de beleidsnota Onderwijs en Vorming 2024-2029 is opgenomen: een ontslagregeling bij vrijwillig ontslag die steunt op de dienstanciënniteit van het betrokken personeelslid. Daarenboven bouwt de maatregel verder op de ontslagregeling zoals die reeds in andere sectoren bestaat. Er zijn daarom geen alternatieve beleidspistes overwogen.

De verlenging van deze tijdelijke maatregelen gebeurt conform wat daarover in het Vlaams Regeerakkoord 2024-2029 en in de beleidsnota Onderwijs en Vorming 2024-2029 is opgenomen. Het betreft een verlenging van reeds bestaande maatregelen en daarom zijn er geen alternatieve beleidspistes overwogen.

De maatregelen die in dit voorontwerp van decreet worden genomen, geven uitvoering geven aan maatregelen die in eerste instantie bedoeld zijn om het personeelsbeleid in onderwijs te ondersteunen en hebben onrechtstreeks ook impact op leerlingen van het basis- en secundair onderwijs. Het voorontwerp van decreet voert daarenboven strikt maatregelen uit zoals die omschreven zijn in het Vlaams Regeerakkoord 2024-2029 en de beleidsnota Onderwijs en Vorming 2024-2029. Daarom is er geen voorafgaand consultatieproces gevoerd met relevante actoren jeugd- en kinderrechtenbeleid. Het voorontwerp van decreet wordt wel voor advies voorgelegd aan de strategische adviesraden voor het beleidsdomein Onderwijs en Vorming: de SERV en de VLOR. In de VLOR zetelt een vertegenwoordiger van de Vlaamse Scholierenkoepel, een van de relevante actoren jeugd- en kinderrechtenbeleid.

Implementatie

Bij de implementatie gebeurt de communicatie:

- via wijzigingen in diverse omzendbrieven;
- via communicatiekanalen die doelgroepgericht en per onderwijsniveau info verspreiden (bv. nieuwsbrief over schoolbeleid en regelgeving).

Handhaving en toezicht: het Agentschap voor Onderwijsdiensten en het Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs, Kwalificaties en Studietoelagen houden toezicht op de naleving van de verschillende maatregelen in dit decreet. De aanwending van de tijdelijke maatregelen die verlengd worden tot en met 2029-2030 wordt jaarlijks gemonitord en opgevolgd door het departement Onderwijs en Vorming.

Dit decreet treedt in werking op 1 september 2025.

C. Totstandkomingsprocedure

- A. Advies van de SERV.
- B. Advies van de VLOR
- C. Onderhandelingen met sociale partners
- D. Advies van de Raad van State

D. Bevoegdheid van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest

Niet van toepassing.

II. Toelichting bij de artikelen

Hoofdstuk 1. Inleidende bepaling

Artikel 1

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Hoofdstuk 2. Wijzigingen van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991

Artikel 2

Dit artikel wijzigt de opzegtermijnen bij een vrijwillig ontslag van een tijdelijk personeelslid dat voor bepaalde duur is aangesteld in een wervingsambt.

Tijdens eerste helft van de periode van tijdelijke aanstelling kan een tijdelijk personeelslid dat voor bepaalde duur is aangesteld vrijwillig ontslag nemen met inachtnaam van een opzegtermijn.

De duur van de opzegtermijn hangt af van de dienstanciënniteit die het personeelslid op het ogenblik van het ontslag al verworven heeft.

Voor de dienstanciënniteit die in aanmerking komt voor deze opzegtermijn moet gekeken worden naar de aanstellingsperiode die het tijdelijk personeelslid vrijwillig wil beëindigen. Afhankelijk van die periode van tewerkstelling zal een opzegtermijn gelden van een week tot maximum dertien weken.

Daarbij geldt ook nog dat de in aanmerking te nemen dienstanciënniteit wordt beperkt tot de termijn van de laatste ononderbroken aanstellingsperiode in het ambt en in de instelling. Dit om te vermijden dat de opzegtermijn langer zou zijn dan de effectieve aanstellingsperiode in het ambt en in de instelling.

De opzegtermijn begint te lopen de maandag volgend op de dag dat het tijdelijke personeelslid aan zijn directeur – voor een tijdelijke personeelslid van het vormingscentrum is dit de afgevaardigd bestuurder - heeft gemeld dat hij vrijwillig ontslag neemt. Die melding bevat de begin- en einddatum van de opzegtermijn. Een tijdelijk personeelslid kan zijn ontslag op drie manieren melden aan de directeur van zijn instelling of voor het vormingscentrum aan de afgevaardigd bestuurder:

- Het personeelslid overhandigt zijn ontslag schriftelijk. Deze overhandiging geldt als datum van melding. De directeur of afgevaardigd bestuurder kan een kopie van deze melding ondertekenen als kennisgeving.
- Het tijdelijke personeelslid kan het ontslag ook via een aangetekende brief melden en dan gaat de melding in op de derde werkdag na het verzenden van deze aangetekende brief.
- Een derde mogelijkheid is een melding via een deurwaardersexploot. De melding gaat dan in vanaf de overhandiging van dit exploot.

Belangrijk bij deze aanpassing blijft alleszins het feit dat de directeur of afgevaardigd bestuurder en het ontslagnemende personeelslid nog steeds in onderling overleg tot een

beëindiging van de tijdelijke aanstelling kunnen komen. En daarbij kunnen ze dan ook beslissen of een opzegtermijn nodig is en hoe lang die dan moet duren. Beide partijen kunnen zo in onderling overleg ook beslissen om geen opzegtermijn te hanteren.

Artikel 3

Dit artikel wijzigt de opzegtermijnen bij een vrijwillig ontslag door een personeelslid dat in een selectie- of bevorderingsambt tot de proeftijd is toegelaten of dat tijdelijk is aangesteld.

De duur van de opzegtermijn hangt af van de dienstanciënniteit die het personeelslid op het ogenblik van het ontslag al verworven heeft.

Voor de dienstanciënniteit die in aanmerking komt voor deze opzegtermijn moet gekeken worden naar de aanstellingsperiode die het personeelslid vrijwillig wil beëindigen. Afhankelijk van die periode van tewerkstelling zal een opzegtermijn gelden van een week tot maximum dertien weken.

Daarbij geldt ook nog dat de in aanmerking te nemen dienstanciënniteit wordt beperkt tot de termijn van de laatste ononderbroken aanstellingsperiode in het ambt en in de instelling. Dit om te vermijden dat de opzegtermijn langer zou zijn dan de effectieve aanstellingsperiode in het ambt en in de instelling.

De opzegtermijn begint te lopen de maandag volgend op de dag dat het personeelslid aan zijn raad van bestuur - voor de pedagogische begeleidingsdienst en het vormingscentrum aan de afgevaardigd bestuurder - heeft gemeld dat hij vrijwillig ontslag neemt. Die melding bevat de begin- en einddatum van de opzegtermijn.

Een personeelslid kan zijn ontslag op drie manieren melden aan de raad van bestuur:

- Het personeelslid overhandigt zijn ontslag schriftelijk. Deze overhandiging geldt als datum van melding. De raad van bestuur kan een kopie van deze melding ondertekenen als kennisgeving.
- Het personeelslid kan het ontslag ook via een aangetekende brief melden en dan gaat de melding in op de derde werkdag na het verzenden van deze aangetekende brief.
- Een derde mogelijkheid is een melding via een deurwaardersexploot. De melding gaat dan in vanaf de overhandiging van dit exploot.

Belangrijk bij deze aanpassing blijft alleszins het feit dat de raad van bestuur en het ontslagnemende personeelslid nog steeds in onderling overleg tot een beëindiging van de tijdelijke aanstelling van doorlopende duur of van proeftijd kunnen komen. En daarbij kunnen ze dan ook beslissen of een opzegtermijn nodig is en hoe lang die dan moet duren. Daarbij kunnen beide partijen zo in onderling overleg ook beslissen om geen opzegtermijn te hanteren.

Artikel 4

Dit artikel wijzigt de opzegtermijnen die van toepassing zijn bij een vrijwillig ontslag door een personeelslid dat tijdelijk is aangesteld voor doorlopende duur of dat vastbenoemd is.

De duur van de opzegtermijn hangt af van de dienstanciënniteit die het personeelslid op het ogenblik van het ontslag al verworven heeft.

Voor de dienstanciënniteit die in aanmerking komt voor deze opzegtermijn moet gekeken worden naar de aanstellingsperiode die het personeelslid vrijwillig wil beëindigen. Afhankelijk van die periode van tewerkstelling zal een opzegtermijn gelden van een week tot maximum dertien weken.

Daarbij geldt ook nog dat de in aanmerking te nemen dienstanciënniteit wordt beperkt tot de termijn van de laatste ononderbroken aanstellingsperiode in het ambt en in de instelling. Dit om te vermijden dat de opzegtermijn langer zou zijn dan de effectieve aanstellingsperiode in het ambt en in de instelling.

De opzegtermijn begint te lopen de maandag volgend op de dag dat het personeelslid aan zijn raad van bestuur - voor de pedagogische begeleidingsdienst en het vormingscentrum aan de afgevaardigd bestuurder - heeft gemeld dat hij vrijwillig ontslag neemt. Die melding bevat de begin- en einddatum van de opzegtermijn.

Een personeelslid kan zijn ontslag op drie manieren melden aan de raad van bestuur:

- Het personeelslid overhandigt zijn ontslag schriftelijk. Deze overhandiging geldt als datum van melding. De raad van bestuur kan een kopie van deze melding ondertekenen als kennisgeving.
- Het personeelslid kan het ontslag ook via een aangetekende brief melden en dan gaat de melding in op de derde werkdag na het verzenden van deze aangetekende brief.
- Een derde mogelijkheid is een melding via een deurwaardersexploot. De melding gaat dan in vanaf de overhandiging van dit exploot.

Belangrijk bij deze aanpassing blijft alleszins het feit dat de raad van bestuur - voor de pedagogische begeleidingsdienst en het vormingscentrum de afgevaardigd bestuurder - en het ontslagnemende personeelslid nog steeds in onderling overleg tot een beëindiging van de tijdelijke aanstelling van doorlopende duur of van de vaste benoeming kunnen komen. En daarbij kunnen ze dan ook beslissen of een opzeggingstermijn nodig is en hoe lang die dan moet duren. Daarbij kunnen beide partijen zo in onderling overleg ook beslissen om geen opzegtermijn te hanteren.

Hoofdstuk 3. Wijzigingen van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991

Artikel 5

Dit artikel wijzigt de opzegtermijnen bij een vrijwillig ontslag van een tijdelijk personeelslid dat voor bepaalde duur is aangesteld in een wervingsambt.

Tijdens eerste helft van de periode van tijdelijke aanstelling kan een tijdelijk personeelslid dat voor bepaalde duur is aangesteld vrijwillig ontslag nemen met inachtnaam van een opzegtermijn.

De duur van de opzegtermijn hangt af van de dienstanciënniteit die het personeelslid op het ogenblik van het ontslag al verworven heeft.

Voor de dienstanciënniteit die in aanmerking komt voor deze opzegtermijn moet gekeken worden naar de aanstellingsperiode die het tijdelijk personeelslid vrijwillig wil beëindigen. Afhankelijk van die periode van tewerkstelling zal een opzegtermijn gelden van een week tot maximum dertien weken.

Daarbij geldt ook nog dat de in aanmerking te nemen dienstanciënniteit wordt beperkt tot de termijn van de laatste ononderbroken aanstellingsperiode in het ambt en in de instelling. Dit om te vermijden dat de opzegtermijn langer zou zijn dan de effectieve aanstellingsperiode in het ambt en in de instelling.

De opzegtermijn begint te lopen de maandag volgend op de dag dat het tijdelijke personeelslid aan zijn inrichtende macht heeft gemeld dat hij vrijwillig ontslag neemt. Die melding bevat de begin- en einddatum van de opzegtermijn.

Een tijdelijk personeelslid kan zijn ontslag op drie manieren melden aan de inrichtende macht van zijn instelling:

- Het personeelslid overhandigt zijn ontslag schriftelijk. Deze overhandiging geldt als datum van melding. De inrichtende macht kan een kopie van deze melding ondertekenen als kennisgeving.
- Het tijdelijke personeelslid kan het ontslag ook via een aangetekende brief melden en dan gaat de melding in op de derde werkdag na het verzenden van deze aangetekende brief.
- Een derde mogelijkheid is een melding via een deurwaardersexploot. De melding gaat dan in vanaf de overhandiging van dit exploot.

Belangrijk bij deze aanpassing blijft alleszins het feit dat de inrichtende macht en het ontslagnemende personeelslid nog steeds in onderling overleg tot een beëindiging van de tijdelijke aanstelling of van de vaste benoeming kunnen komen. En daarbij kunnen ze dan ook beslissen of een opzegtermijn nodig is en hoe lang die dan moet duren. Beide partijen kunnen zo in onderling overleg ook beslissen om geen opzegtermijn te hanteren.

Artikel 6

Dit artikel wijzigt de opzegtermijnen bij een vrijwillig ontslag door een personeelslid dat tijdelijk aangesteld is in een selectie- of bevorderingsambt.

Net als vandaag blijft gedurende de eerste zes maanden van de tijdelijke aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt het principe van kracht dat zowel het personeelslid als de inrichtende macht een einde kunnen maken aan de tijdelijke aanstelling en dat er dan een opzegtermijn geldt van 15 kalenderdagen. In onderling overleg kan die termijn van 15 kalenderdagen desgewenst ook ingekort worden.

Na het verstrijken van de eerste zes maanden van de tijdelijke aanstelling kan het personeelslid ook nog vrijwillig ontslag nemen, maar dan geldt een opzegtermijn waarvan de duur afhangt af van de dienstanciënniteit die het personeelslid op het ogenblik van het ontslag al verworven heeft.

Afhankelijk van die periode van tewerkstelling zal een opzegtermijn gelden van een week tot maximum dertien weken.

Daarbij geldt ook nog dat de in aanmerking te nemen dienstanciënniteit wordt beperkt tot de termijn van de laatste ononderbroken aanstellingsperiode in het ambt en in de instelling. Dit om te vermijden dat de opzegtermijn langer zou zijn dan de effectieve aanstellingsperiode in het ambt en in de instelling.

De opzegtermijn begint te lopen de maandag volgend op de dag dat het personeelslid aan zijn inrichtende macht heeft gemeld dat hij vrijwillig ontslag neemt. Die melding bevat de begin- en einddatum van de opzegtermijn.

Een personeelslid kan zijn ontslag op drie manieren melden aan de inrichtende macht:

- Het personeelslid overhandigt zijn ontslag schriftelijk. Deze overhandiging geldt als datum van melding. De inrichtende macht kan een kopie van deze melding ondertekenen als kennisgeving.
- Het personeelslid kan het ontslag ook via een aangetekende brief melden en dan gaat de melding in op de derde werkdag na het verzenden van deze aangetekende brief.
- Een derde mogelijkheid is een melding via een deurwaardersexploot. De melding gaat dan in vanaf de overhandiging van dit exploot.

Belangrijk bij deze aanpassing blijft alleszins het feit dat de inrichtende macht en het ontslagnemende personeelslid nog steeds in onderling overleg tot een beëindiging van de tijdelijke aanstelling van doorlopende duur of van de vaste benoeming kunnen komen. En daarbij kunnen ze dan ook beslissen of een opzegtermijn nodig is en hoe lang die dan moet duren. Daarbij kunnen beide partijen zo in onderling overleg ook beslissen om geen opzegtermijn te hanteren.

Artikel 7

Dit artikel wijzigt de opzegtermijnen bij een vrijwillig ontslag door een personeelslid dat tijdelijk is aangesteld voor doorlopende duur of dat vastbenoemd is.

De duur van de opzegtermijn hangt af van de dienstanciënniteit die het personeelslid op het ogenblik van het ontslag al verworven heeft.

Voor de dienstanciënniteit die in aanmerking komt voor deze opzegtermijn moet gekeken worden naar de aanstellingsperiode die het personeelslid vrijwillig wil beëindigen. Afhankelijk van die periode van tewerkstelling zal een opzegtermijn gelden van een week tot maximum dertien weken.

Daarbij geldt ook nog dat de in aanmerking te nemen dienstanciënniteit wordt beperkt tot de termijn van de laatste ononderbroken aanstellingsperiode in het ambt en in de instelling. Dit om te vermijden dat de opzegtermijn langer zou zijn dan de effectieve aanstellingsperiode in het ambt en in de instelling.

De opzegtermijn begint te lopen de maandag volgend op de dag dat het personeelslid aan zijn inrichtende macht heeft gemeld dat hij vrijwillig ontslag neemt. Die melding bevat de begin- en einddatum van de opzegtermijn.

Een personeelslid kan zijn ontslag op drie manieren melden aan zijn inrichtende macht:

- Het personeelslid overhandigt zijn ontslag schriftelijk. Deze overhandiging geldt als datum van melding. De inrichtende macht kan een kopie van deze melding ondertekenen als kennisgeving.
- Het personeelslid kan het ontslag ook via een aangetekende brief melden en dan gaat de melding in op de derde werkdag na het verzenden van deze aangetekende brief.
- Een derde mogelijkheid is een melding via een deurwaardersexploot. De melding gaat dan in vanaf de overhandiging van dit exploot.

Belangrijk bij deze aanpassing blijft alleszins het feit dat de inrichtende macht en het ontslagnemende personeelslid nog steeds in onderling overleg tot een beëindiging van de tijdelijke aanstelling van doorlopende duur of van de vaste benoeming kunnen komen. En daarbij kunnen ze dan ook beslissen of een opzegtermijn nodig is en hoe lang die dan moet duren. Daarbij kunnen beide partijen zo in onderling overleg ook beslissen om geen opzegtermijn te hanteren.

Hoofdstuk 4. Wijzigingen van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997

Artikel 8

Artikel 130, §2, bevat een tijdelijke maatregel waardoor een schoolbestuur van een basisschool tot en met het schooljaar 2024-2025 bij de vaststelling van een tekort aan onderwijzend personeel maximaal 20% van de vacante lestijden opgesomd in dit artikel kan omzetten naar punten of uren. Conform het regeerakkoord wordt deze tijdelijke maatregel verlengd tot en met het schooljaar 2029-2030.

Dit biedt de scholen de volgende schooljaren de nodige zekerheid dat ze deze maatregel kunnen blijven toepassen bij een lerarentekort.

De omzetting kan pas gebeuren vanaf 1 november. Dit geeft het schoolbestuur voldoende ruimte om aan haar reffectatieverplichtingen te voldoen en maximaal na te gaan of de vacante betrekking toch niet kan ingevuld worden door een personeelslid van het onderwijzend personeel.

Artikel 9

Vermits de maatregel betreffende het aanstellen van een gastleraar via een dienstverleningsovereenkomst, opgenomen in artikel 130bis, kadert in de aanpak van het lerarentekort en de tijdelijke maatregelen hierrond verlengd worden tot en met het schooljaar 2029-2030, wordt de finale evaluatie van deze maatregel die initieel voorzien was voor het schooljaar 2024-2025 verdaagd naar het schooljaar 2029-2030. Daarnaast wordt ook tussentijds, meer bepaald in het schooljaar 2025-2026, een eerste evaluatie voorzien, waarbij de aanwending en impact van de maatregel zal worden nagegaan. Op basis van die tussentijdse evaluatie kan dan worden nagaan of er bijstellingen of aanpassingen nodig zijn

Artikel 10

Artikel 141, §4, bevat de tijdelijke maatregel die een schoolbestuur van een basisschool tot en met het schooljaar 2024-2025 bij de vaststelling van een tekort aan onderwijzend personeel de mogelijkheid biedt om lestijden aan te wenden om een gastleraar kunnen aantrekken.

Conform het regeerakkoord wordt deze tijdelijke maatregel verlengd tot en met het schooljaar 2029-2030.

Dit biedt de scholen de volgende schooljaren de nodige zekerheid dat ze deze maatregel kunnen blijven toepassen bij een lerarentekort.

Vermits de maatregel verlengd wordt tot en met 2029-2030, wordt de finale evaluatie ervan die initieel voorzien was voor 2024-2025 eveneens verplaatst naar het schooljaar 2029-2030. Daarnaast wordt ook tussentijds, meer bepaald in het schooljaar 2025-2026, een eerste evaluatie voorzien, waarbij de aanwending en impact van de maatregel zal worden nagegaan. Op basis van die tussentijdse evaluatie kan dan worden nagaan of er bijstellingen of aanpassingen nodig zijn.

Artikel 11

Artikel 153viciesseries bevat de tijdelijke maatregel die een schoolbestuur van een basisschool tot en met het schooljaar 2024-2025 toelaat om bij de vaststelling van een tekort aan onderwijzend personeel de lestijden van een betrekking die in aanmerking komt voor een reguliere vervanging, zoals gedefinieerd in dit artikel, om te zetten naar punten of uren. Conform het regeerakkoord wordt deze tijdelijke maatregel verlengd tot en met het schooljaar 2029-2030.

Dit biedt de scholen de volgende schooljaren de nodige zekerheid dat ze deze maatregel kunnen blijven toepassen bij een lerarentekort.

Hoofdstuk 5. Wijzigingen van 10 juli 2008 betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap

Artikel 12

Artikel 90, §2, bevat een tijdelijke maatregel waardoor een centrumbestuur van een centrum voor deeltijds onderwijs tot en met het schooljaar 2024-2025 bij de vaststelling van een tekort aan onderwijzend personeel maximaal 20% van de vacante uren-leraar opgesomd in dit artikel kan omzetten naar punten. Conform het regeerakkoord wordt deze tijdelijke maatregel verlengd tot en met het schooljaar 2029-2030.

Dit biedt de centra de volgende schooljaren de nodige zekerheid dat ze deze maatregel kunnen blijven toepassen bij een lerarentekort.

De omzetting kan pas gebeuren vanaf 1 november. Dit geeft het centrumbestuur voldoende ruimte om aan haar reëffectatieverplichtingen te voldoen en maximaal na te gaan of de vacante betrekking toch niet kan ingevuld worden door een personeelslid van het onderwijzend personeel.

Artikel 13

Vermits de maatregel betreffende het aanstellen van een gastleraar via een dienstverleningsovereenkomst, opgenomen in artikel 90bis, kadert in de aanpak van het lerarentekort en de tijdelijke maatregelen hierrond verlengd worden tot en met het schooljaar 2029-2030, wordt de finale evaluatie van deze maatregel die initieel voorzien was voor het schooljaar 2024-2025 verdaagd naar het schooljaar 2029-2030. Daarnaast wordt ook tussentijds, meer bepaald in het schooljaar 2025-2026, een eerste evaluatie voorzien, waarbij de aanwending en impact van de maatregel zal worden nagegaan. Op basis van die tussentijdse evaluatie kan dan worden nagaan of er bijstellingen of aanpassingen nodig zijn.

Hoofdstuk 6. Wijzigingen van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs

Artikel 14

Technische aanpassing waardoor in hoofdstuk II van deel II in Titel II van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs een nieuwe afdeling wordt ingevoegd.

Artikel 15

In het nieuwe artikel 12/3 wordt het doelgebied voor het kernprofiel voor schoolleiderschap afgebakend.

Het kernprofiel is van toepassing op de inrichtende machten en onderwijsinstellingen van het basisonderwijs, van het secundair onderwijs, van het volwassenenonderwijs (zowel de centra voor volwassenenonderwijs en de centra voor basiseducatie) en van het deeltijds kunstonderwijs.

Artikel 16

Dit artikel legt het kader voor het kernprofiel schoolleiderschap vast.

Het kernprofiel bevat drie bouwstenen die onderling verweven zijn. Deze bouwstenen zijn waarden, persoonsgebonden eigenschappen en vijf essentiële leiderschapspraktijken.

De vijf essentiële praktijken van schoolleiders zijn:

- Praktijken gericht op richting geven.
- Praktijken gericht op het ontwikkelen en het motiveren van mensen in een lerende organisatie.
- Praktijken gericht op het ontwerpen en het (verder) ontwikkelen van de schoolorganisatie.
- Praktijken gericht op het bouwen en het ontwikkelen van externe relaties en netwerken.
- Praktijken gericht op het ontwikkelen van de kwaliteit van onderwijs.

Door te werken met leiderschapspraktijken wordt vertrokken vanuit het concrete handelen van de schoolleider in een specifieke context: welke handelingen verwachten we in elke praktijk? Wat doet hij en hoe wordt zijn handelen gezien?

Dit betekent dat:

- deze praktijken steeds vorm krijgen door de persoonsgebonden eigenschappen en de context;
- in deze praktijken relaties centraal staan;
- in deze praktijken steeds keuzes gemaakt moeten worden en dus geoordeeld moet worden, waarbij persoonlijke en professionele waarden geïmpliceerd zijn;
- leiderschap gedeeld kan worden in deze praktijken;

- deze praktijken in het profiel onderscheiden worden, maar niet te scheiden zijn. Ze zijn onderling verbonden en beïnvloeden elkaar.

De schoolleider neemt de persoonsgebonden eigenschappen mee in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Ze helpen om de concrete leiderschapspraktijken vorm te geven. De waarden vormen het moreel kompas van de schoolleider en zijn onlosmakelijk verbonden met het pedagogisch project van het schoolbestuur.

De Vlaamse Regering bepaalt voor welke ambten het kernprofiel voor schoolleiderschap van toepassing is.

De Vlaamse regering wordt gemachtigd om op basis van voormeld kader het feitelijke kernprofiel uit te werken.

Het kernprofiel wordt om de 5 jaar ter mogelijke herziening opnieuw voorgelegd aan de sociale partners.

Hoofdstuk 7. Wijzigingen van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010

Artikel 17

Artikel 22/15 bevat de tijdelijke maatregel die een school- of centrumbestuur van een secundaire school of centrum voor deeltijds onderwijs tot en met het schooljaar 2024-2025 toelaat om bij de vaststelling van een tekort aan onderwijzend personeel de urenleraar van een betrekking die in aanmerking komt voor een reguliere vervanging, zoals gedefinieerd in dit artikel, om te zetten naar punten of uren. Conform het regeerakkoord wordt deze tijdelijke maatregel verlengd tot en met het schooljaar 2029-2030.

Dit biedt de scholen en centra de volgende schooljaren de nodige zekerheid dat ze deze maatregel kunnen blijven toepassen bij een lerarentekort.

Artikel 18

Artikel 22/16 bevat de tijdelijke maatregel die een school- of centrumbestuur van een secundaire school of centrum voor deeltijds onderwijs tot en met het schooljaar 2024-2025 toelaat om bij de vaststelling van een tekort aan onderwijzend personeel de urenleraar van een betrekking die in aanmerking komt voor een reguliere vervanging, zoals gedefinieerd in dit artikel, om te zetten naar een krediet om een gastleraar aan te trekken. Conform het regeerakkoord wordt deze tijdelijke maatregel verlengd tot en met het schooljaar 2029-2030.

Dit biedt de scholen en centra de volgende schooljaren de nodige zekerheid dat ze deze maatregel kunnen blijven toepassen bij een lerarentekort.

Artikel 19

Artikel 211, §3bis bevat een tijdelijke maatregel waardoor een schoolbestuur tot en met het schooljaar 2024-2025 in een school voor voltijds secundair onderwijs meer flexibiliteit krijgt om urenleraar aan te wenden om een gastleraar aan te trekken. Conform het regeerakkoord wordt deze tijdelijke maatregel verlengd tot en met het schooljaar 2029-2030.

Dit biedt de scholen de volgende schooljaren de nodige zekerheid dat ze deze maatregel kunnen blijven toepassen bij een lerarentekort.

Vermits de maatregel betreffende het aanstellen van een gastleraar kadert in de aanpak van het lerarentekort en de tijdelijke maatregelen hierrond verlengd worden tot en met het schooljaar 2029-2030, wordt de finale evaluatie van deze maatregel die initieel voorzien was voor het schooljaar 2024-2025 verdaagd naar het schooljaar 2029-2030. Daarnaast wordt ook tussentijds, meer bepaald in het schooljaar 2025-2026, een eerste evaluatie voorzien, waarbij de aanwending en impact van de maatregel zal worden nagegaan. Op basis van die tussentijdse evaluatie kan dan worden nagaan of er bijstellingen of aanpassingen nodig zijn.

Paragraaf 4 van hetzelfde artikel bevat een tijdelijke maatregel waardoor een schoolbestuur van een school voor gewoon secundair onderwijs tot en met het schooljaar 2024-2025 bij de vaststelling van een tekort aan onderwijzend personeel maximaal 20% van de vacante uren-leraar opgesomd in dit artikel kan omzetten naar punten. Conform het regeerakkoord wordt deze tijdelijke maatregel verlengd tot en met het schooljaar 2029-2030.

Dit biedt de scholen de volgende schooljaren de nodige zekerheid dat ze deze maatregel kunnen blijven toepassen bij een lerarentekort.

De omzetting kan pas gebeuren vanaf 1 november. Dit geeft het schoolbestuur voldoende ruimte om aan haar reffectatieverplichtingen te voldoen en maximaal na te gaan of de vacante betrekking toch niet kan ingevuld worden door een personeelslid van het onderwijzend personeel.

Artikel 20

Vermits de maatregel betreffende het aanstellen van een gastleraar via een dienstverleningsovereenkomst, opgenomen in artikel 211/1, kadert in de aanpak van het lerarentekort en de tijdelijke maatregelen hierrond verlengd worden tot en met het schooljaar 2029-2030, wordt de finale evaluatie van deze maatregel die initieel voorzien was voor het schooljaar 2024-2025 verdaagd naar het schooljaar 2029-2030. Daarnaast wordt ook tussentijds, meer bepaald in het schooljaar 2025-2026, een eerste evaluatie voorzien, waarbij de aanwending en impact van de maatregel zal worden nagegaan. Op basis van die tussentijdse evaluatie kan dan worden nagaan of er bijstellingen of aanpassingen nodig zijn.

Artikel 21

Artikel 308/3 bevat een tijdelijke maatregel waardoor een schoolbestuur van een school voor buitengewoon secundair onderwijs tot en met het schooljaar 2024-2025 bij de vaststelling van een tekort aan onderwijzend personeel maximaal 20% van de vacante lesuren opgesomd in dit artikel kan omzetten naar punten of uren. Conform het regeerakkoord wordt deze tijdelijke maatregel verlengd tot en met het schooljaar 2029-2030.

Dit biedt de scholen de volgende schooljaren de nodige zekerheid dat ze deze maatregel kunnen blijven toepassen bij een lerarentekort.

De omzetting kan pas gebeuren vanaf 1 november. Dit geeft het schoolbestuur voldoende ruimte om aan haar reffectatieverplichtingen te voldoen en maximaal na te gaan of de vacante betrekking toch niet kan ingevuld worden door een personeelslid van het onderwijzend personeel.

Artikel 22

Vermits de maatregel betreffende het aanstellen van een gastleraar via een dienstverleningsovereenkomst, opgenomen in artikel 308/4, kadert in de aanpak van het lerarentekort en de tijdelijke maatregelen hierrond verlengd worden tot en met het

schooljaar 2029-2030, wordt de finale evaluatie van deze maatregel die initieel voorzien was voor het schooljaar 2024-2025 verdaagd naar het schooljaar 2029-2030. Daarnaast wordt ook tussentijds, meer bepaald in het schooljaar 2025-2026, een eerste evaluatie voorzien, waarbij de aanwending en impact van de maatregel zal worden nagegaan. Op basis van die tussentijdse evaluatie kan dan worden nagaan of er bijstellingen of aanpassingen nodig zijn.

Artikel 23

Artikel 308/5 bevat de tijdelijke maatregel die een schoolbestuur van een school voor buitengewoon secundair onderwijs tot en met het schooljaar 2024-2025 bij de vaststelling van een tekort aan onderwijzend personeel de mogelijkheid biedt om lesuren aan te wenden om een gastleraar kunnen aantrekken.

Conform het regeerakkoord wordt deze tijdelijke maatregel verlengd tot en met het schooljaar 2029-2030.

Dit biedt de scholen de volgende schooljaren de nodige zekerheid dat ze deze maatregel kunnen blijven toepassen bij een lerarentekort.

Vermits de maatregel verlengd wordt tot en met 2029-2030, wordt de finale evaluatie ervan die initieel voorzien was voor 2024-2025 eveneens verplaatst naar het schooljaar 2029-2030. Daarnaast wordt ook tussentijds, meer bepaald in het schooljaar 2025-2026, een eerste evaluatie voorzien, waarbij de aanwending en impact van de maatregel zal worden nagegaan. Op basis van die tussentijdse evaluatie kan dan worden nagaan of er bijstellingen of aanpassingen nodig zijn.

Hoofdstuk 8. Inwerkingtreding

Artikel 24

De artikelen in dit decreet treden in werking op 1 september 2025.

Brussel, (datum)

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Matthias DIEPENDAELE

De Vlaamse minister van Onderwijs, Justitie en Werk,

Zuhal DEMIR

