



Op Stapel 2023-09

5 mei 2023

In de rubriek Op Stapel geven de collega's van de afdeling Beleid en Belangenbehartiging kort toelichting bij ontwerpregelgeving die eerstdaags wordt behandeld in het Vlaams Parlement (decreten) of door de Vlaamse Regering wordt goedgekeurd (besluiten).

De toelichting geeft de stand van zaken weer bij het afsluiten van de onderhandelingen in Sectorcomité X. Definitief uitsluitel kan uiteraard alleen de tekst geven die in het Belgisch Staatsblad wordt gepubliceerd.

Voor bijkomende inlichtingen kunt u terecht bij:

GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap
Afdeling Beleid en Belangenbehartiging
Team Beleidsthema's en Onderhandelingen
Jan Fransen (wat de toelichting betreft)
jan.fransen@g-o.be

Geert Spiessens (wat het standpunt van het GO! betreft)
geert.spiessens@g-o.be

Had u graag zelf de tekst van het ontwerpdecreet of -besluit nagelezen?
Laat het weten aan:

Wim Versporten
wim.versporten@g-o.be

U kunt bij hem ook terecht met uw commentaar, opmerkingen, bedenkingen en suggesties.

In deze aflevering:

Voorontwerp van decreet tot uitvoering van maatregelen over het lerarenambt



Voorontwerp van decreet tot uitvoering van maatregelen over het lerarenambt

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

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 krijgen scholen in het basis- en secundair onderwijs tijdelijk de mogelijkheid 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 zijn twee maatregelen voorzien: (1) 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) en (2) het aantrekken van een gastleraar om een vervanging in te vullen.

1.1 Omzetten van een niet-vacante betrekking in punten

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.

Basisonderwijs

Een basisschool kan in bepaalde omstandigheden een niet-vacante betrekking van een leerkracht 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 basisonderwijs).

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

Secundair onderwijs

Een secundaire school kan 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 secundair 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.

1.2 Het aantrekken van een gastleraar om een vervanging in te vullen

Deze 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 de Vlaamse Regering ook via dit decreet uitwerkt. Ook deze mogelijkheid is tijdelijk van aard en geldt voor de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025.

Vervanging via gastleraar in het secundair onderwijs

De mogelijkheid wordt voor het secundair onderwijs ingevoerd 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. De school kan ook een gastleraar aantrekken via het afsluiten van een dienstverleningsovereenkomst.

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. 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

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 uren 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 aantoont 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

Basisonderwijs

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 of meer onderdelen van een specifiek leergebied. Hij wordt dus niet ingeschakeld om de volledige opdracht van een onderwijzer over te nemen, maar wel om in een specifiek leergebied over een of enkele onderdelen 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.

Centrum voor basiseducatie

Het principe van de aanwending van de VTE van een centrum voor basiseducatie voor voordrachtgevers wordt aangepast. 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.



Centra voor volwassenenonderwijs

De term voordrachtgever wordt 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.

Centra voor deeltijds secundair onderwijs

Het principe wordt toegepast 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 uren 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 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 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.

Buitengewoon secundair onderwijs

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

Het aantal lessen 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 lessen dat ze wenst aan te wenden voor een gastleraar. Daarbij geldt wel een beperking tot een maximum van een derde van de lessen van de wekelijkse lessentabel van de betrokken opleidingsvorm.

Deze maatregel wordt tijdens het schooljaar 2024-2025 geëvalueerd.

De vacante lessen worden omgezet in een krediet. Het gaat hierbij om het volume lessen 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 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 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.

Academie voor deeltijds kunstonderwijs

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 vacante 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.

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

Het decreet biedt scholen in het basis- en secundair onderwijs die omwille van het 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.

Een school in het basis- of secundair onderwijs die omwille van het 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 wordt er wel voor gezorgd 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 decreet 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 dienstverleningsverleningsovereenkomst 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.

Het decreet bepaalt dat de individuele lesopdracht van de werknemer wordt opgenomen in een aparte deellovereenkomst. Dit gebeurt aan de hand van het model dat als bijlage bij het model van dienstverleningsovereenkomst wordt opgenomen. In die deellovereenkomst 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.

Het decreet bepaalt dat de werknemer tijdens de uitvoering van zijn opdracht werknemer 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 deellovereenkomst.

In het decreet wordt ook de algemene rechtsverhouding en de rechtsvolgorde bepaald van de afgesloten dienstverleningsovereenkomst en deellovereenkomst(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 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 bij de implementatie van de maatregelen die in het artikel zijn vastgelegd. Deze subsidie zal echter niet kunnen toegekend worden aan een bedrijf of organisatie die zelf een dienstverleningsovereenkomst afsluit met een school- of centrumbestuur.



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

4. Versoepelen van de LIO-baan

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 preservicestage.

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.

Er wordt een einde gemaakt 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 voor hetzelfde onderwijsniveau als waar de lesopdracht plaatsvindt, wordt beschouwd als een leraar-in-opleidingsbaan (LIO-baan), ongeacht de grootte van de opdracht.

- 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 grauaat voor secundair onderwijs, de educatieve bachelor voor secundair onderwijs en de educatieve master bedoeld.
- 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.

Daarnaast wordt ook het toepassingsgebied voor de LIO-baan verbreed, 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 wordt de toegang tot de LIO-baan verruimd, 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.

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

In het kader van de herwaardering van het lerarenberoep wordt een maatregel ingevoerd 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.

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 trouwens 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 mandaat van leraar-specialist 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.

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;
- 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.

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 verlenging 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.

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. Deze 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.

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

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 het ambt van adjunct-directeur als selectieambt in te voeren, geeft dit decreet 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

Het decreet zorgt ervoor 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.

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

Niet alle 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 of 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.
- Een tweede knelpunt is de opbouw van dienstanciënniteit in de zomervakantie.
- 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.

De maatregelen opgenomen in dit decreet zorgen er voor dat een tijdelijk personeelslid de prestaties die hij in het kader van het zomeraanbod levert, 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.

Het decreet maakt 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.

Het decreet legt specifieke regels vast 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 decreet 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.

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

Het decreet 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.

9. 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 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.

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

De overgangsmaatregelen die vervat zijn 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.

11. Inwerkingtreding

Het decreet treedt in werking op 1 september 2023, met uitzondering van de artikelen die aanpassingen 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 wegens ziekte die de Vlaamse Regering via een besluit doorvoerde vanaf die datum.

Protocol van het GO! Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap bij het voorontwerp van decreet tot uitvoering van maatregelen over het lerarenambt

Het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap gaat akkoord met het voorontwerp van decreet tot uitvoering van maatregelen over het lerarenambt. GO! is tevreden met de mogelijkheden die deze maatregelen bieden om in onze scholen, volgens de eigen noden en mogelijkheden, beleid te voeren op vlak van aanwerving en retentie. Daarnaast is GO! tevreden met de budgettaire inspanningen die aan de maatregelen gekoppeld worden.

GO! heeft wel nog enkele opmerkingen.

GO! wenst nogmaals te beklemtonen dat, om instroom en retentie van leerkrachten te bevorderen, meer fundamentele en ingrijpendere maatregelen nodig zullen zijn, gericht op de langere termijn.

GO! plaatst wel vraagtekens bij het feit dat de Vlaamse regering subsidies kan toekennen aan een externe organisatie of bedrijf om, in het kader van het lerarentekort tussen schoolbesturen en ondernemingen of organisaties, een bemiddelende of coachende rol op te nemen. Het is voor het GO! evident dat als er extra middelen voor die rollen worden voorzien, die middelen aan de pedagogische begeleidingsdiensten worden toegekend. Het kan voor ons al zeker niet de bedoeling zijn dat er – ook hier – nevenstructuren worden opgestart en/of gesubsidieerd.

