

## **Besluit van de Vlaamse Regering over tijdelijke projecten in het basis- en secundair onderwijs in het kader van de herwaardering van het lerarenambt**

### **Rechtsgronden**

Dit besluit is gebaseerd op:

- het decreet van 9 december 2005 betreffende de organisatie van tijdelijke projecten in het onderwijs, artikel 3, gewijzigd bij het decreet van 17 juni 2016, artikel 4, gewijzigd bij de decreten van 18 december 2009 en 16 juni 2017, en artikel 6, §2, ingevoegd bij het decreet van 22 juni 2007.

### **Vormvereisten**

De volgende vormvereisten zijn vervuld:

- De Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, heeft zijn akkoord gegeven op 20 december 2022.
- De gemeenschappelijke vergadering van Sectorcomité X, van onderafdeling Vlaamse Gemeenschap van afdeling 2 van het Comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten en van het overkoepelend onderhandelingscomité, vermeld in het decreet van 5 april 1995 tot oprichting van onderhandelingscomités in het vrij gesubsidieerd onderwijs, heeft protocol nr. 227 gesloten op 3 februari 2023.
- De Raad van State heeft advies 73.100/1 gegeven op 15 maart 2023, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973.

### **Motivering**

Dit besluit is gebaseerd op de volgende motieven:

- In de conceptnota herwaardering lerarenambt van 3 december 2021 zijn verschillende maatregelen op korte en middellange termijn opgenomen. Een van die maatregelen is werk maken van proeftuinen rond schoolorganisatie om na te gaan of onder meer de schoolopdracht en de focus op de kerntaak de vlakke loopbaan kan doorbreken, en een gericht en flexibeler hr-beleid voeren zodat minder personeelsleden uitstromen en ziekteverzuim wordt teruggedrongen. Ter uitvoering daarvan wordt aan de scholen van het basis- en secundair onderwijs via een aantal tijdelijke projecten – als dat nodig is in een regelluw kader – de kans geboden oplossingen uit te werken en uit te proberen om enerzijds het lerarentekort aan te pakken en anderzijds het beroep van leraar te herwaarderen via ingrepen in de schoolorganisatie en via een doeltreffend hr-beleid.
- Op 28 april 2022 is de oproep om projectvoorstellen in te dienen publiek gemaakt. Schoolbesturen konden tot en met 15 juni 2022 een voorstel indienen.

De selectiecommissie heeft na beoordeling aan twintig projecten een positief advies gegeven, waarvan tien in het basisonderwijs en tien in het secundair onderwijs. Op basis van het advies van heb ik als minister bevoegd voor onderwijs nog zeven projecten aan deze selectie toegevoegd. De 27 tijdelijke projecten zullen worden uitgevoerd van 1 september 2022 tot en met 31 augustus 2025. Op basis van de evaluatie van de resultaten deze tijdelijke projecten zal worden nagaan of er ingrepen nodig zijn in de geldende regelgeving over de schoolorganisatie en het hr-beleid in onderwijs.

### **Juridisch kader**

Dit besluit sluit aan bij de volgende regelgeving:

-het besluit van de Vlaamse Regering van 15 juli 2022 over de selectie van tijdelijke projecten in het basis- en secundair onderwijs in het kader van een herwaardering van het lerarenambt.

### **Initiatiefnemer**

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

Na beraadslaging,

## **DE VLAAMSE REGERING BESLUIT:**

### **Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen**

**Artikel 1.** In dit besluit wordt verstaan onder:

- 1° besluit van 15 juli 2022: het besluit van de Vlaamse Regering van 15 juli 2022 over de selectie van tijdelijke projecten in het basis- en secundair onderwijs in het kader van een herwaardering van het lerarenambt;
- 2° decreet van 9 december 2005: het decreet van 9 december 2005 betreffende de organisatie van tijdelijke projecten in het onderwijs;
- 3° school:
  - a) een school van het basisonderwijs als vermeld in artikel 2, §1, van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991, of artikel 4, §1, van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
  - b) een scholengemeenschapsinstelling van het basisonderwijs als vermeld in artikel 3, 52°bis/0, van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997;
  - c) een school van het secundair onderwijs als vermeld in artikel 2, §1, van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991, of artikel 4, §1, van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;



- d) een scholengemeenschapsinstelling van het secundair onderwijs als vermeld in artikel 3, 39<sup>o</sup>/1, van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010;
- e) een centrum voor deeltijds beroepssecundair onderwijs als vermeld in artikel 2, §1, van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991, of artikel 4, §1, van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991.

**Art. 2.** Dit besluit is van toepassing op:

- 1<sup>o</sup> de scholen en de schoolbesturen die door de Vlaamse Gemeenschap worden gefinancierd of gesubsidieerd;
- 2<sup>o</sup> de personeelsleden, vermeld in artikel 2, §1, van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991, of artikel 4, §1, van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991, die aangesteld zijn in een school als vermeld in punt 1<sup>o</sup>.

## Hoofdstuk 2. Doelstellingen van de tijdelijke projecten

**Art. 3.** §1. Conform artikel 3 van het besluit van 15 juli 2022 kunnen schoolbesturen van 1 september 2023 tot en met 31 augustus 2025 in scholen van het basisonderwijs en in scholen van het secundair onderwijs tijdelijke projecten organiseren die, met het oog op een al dan niet organieke implementatie, leiden tot het verzamelen van gegevens die toelaten om beleidsconclusies te trekken over de volgende elementen:

- 1<sup>o</sup> het lerarentekort terugdringen;
- 2<sup>o</sup> het beroep van leraar herwaarderen.

§2. De doelstellingen, vermeld in paragraaf 1, worden gerealiseerd binnen het domein van de schoolorganisatie en binnen het domein van het hr-beleid van de deelnemende school of scholen.

Om de doelstellingen, vermeld in het eerste lid, te realiseren, bevat elk tijdelijke project inhoudelijke maatregelen die een antwoord kunnen bieden op minstens een van de volgende knelpunten:

- 1<sup>o</sup> het aantrekken van leraren, het terugdringen van de uitstroom van leraren en het terugdringen van het ziekteverzuim van leraren door een doeltreffend personeelsbeleid te voeren;
- 2<sup>o</sup> het aantrekkelijk maken van de lerarenloopbaan door de schoolorganisatie bij te sturen.

Om de doelstellingen, vermeld in het eerste lid, te realiseren en voor de knelpunten, vermeld in het tweede lid, kan afgeweken worden van de regelgeving conform artikel 4 van het decreet van 9 december 2005.

## Hoofdstuk 3. Tijdelijke projecten in het basisonderwijs en in het secundair onderwijs

### Afdeling 1. De tijdelijke projecten

**Art. 4.** Op basis van de rangschikking in het advies van de selectiecommissie, vermeld in artikel 6 van het besluit van 15 juli 2022, en conform de voorwaarden, vermeld in artikel 4 van het voormelde besluit, kunnen zeventwintig tijdelijke projecten georganiseerd worden, waarvan twaalf tijdelijke projecten in het basisonderwijs en vijftien tijdelijke projecten in het secundair onderwijs.

**Art. 5.** In het basisonderwijs kunnen de volgende twaalf tijdelijke projecten georganiseerd worden:

- 1° Zorg voor minder (plan)last en verhoging van de onderwijskwaliteit;
- 2° Professionele leergemeenschap op school door flexibele schoolorganisatie;
- 3° Maximale kwaliteit en specialiteit voor buitengewone leerlingen;
- 4° Lestijden flexibel aanwenden in functie van de noden i.v.m. lerarentekort of noden op de klasvloer door lestijden in bepaalde gevallen of voor een bepaald percentage om te zetten naar punten;
- 5° De school van 38 uur per week voor iedereen;
- 6° De negatieve trend keren door fors te investeren in professionalisering, overleg en cocreatie;
- 7° Inzetten op herwaardering van het beroep om het welbevinden van de medewerkers te verhogen;
- 8° Leerkrachten aantrekken en behouden d.m.v. een doeltreffend personeelsbeleid en de loopbaan aantrekkelijker maken door bijsturingen in de schoolorganisatie;
- 9° Welkom instromer!;
- 10° Leerkrachten aantrekken en behouden d.m.v. een doeltreffend personeelsbeleid en de loopbaan aantrekkelijker maken door bijsturingen in de schoolorganisatie;
- 11° BOOST – Begeleide Onderwijs Opleiding voor Starters;
- 12° Grenzeloos denken, samen doen.

Een overzicht van de tijdelijke projecten, vermeld in het eerste lid, is opgenomen in bijlage 1, die bij dit besluit gevoegd.

**Art. 6.** In het secundair onderwijs kunnen de volgende vijftien tijdelijke projecten georganiseerd worden:

- 1° Scholen voor HBO5 Verpleegkunde slimmer organiseren via Blended Leren;
- 2° Introductie van de junior leerkracht;
- 3° Flexibele schoolopdracht op basis van de talenten van de leerkracht;
- 4° Kwaliteit en flexibiliteit voor buitengewone leerlingen;
- 5° Matching afstemming van vraag en aanbod van LIO-trajecten;
- 6° Meer flexibiliteit creëert een grotere dynamiek!;
- 7° SAMEN een aantrekkelijk en sterk hr-beleid voeren;
- 8° De school van 38 uur voor iedereen;
- 9° De loopbaan van leerkrachten aantrekkelijker maken door bijsturingen in de schoolorganisatie en (nieuwe) leerkrachten aantrekken en behouden d.m.v. een doeltreffend personeelsbeleid te voeren;
- 10° Fascinerende tuin zoekt leerkracht;
- 11° Extra pedagogische studiedagen;
- 12° Proeftuin Sint-Quintinus;
- 13° Efficiëntie en effectiviteit door flexibiliteit;



- 14° Grenzeloos denken, samen doen;
- 15° Om alles te geven moet je kunnen leren!.

Een overzicht van de tijdelijke projecten, vermeld in het eerste lid, is als bijlage 2 bij dit besluit gevoegd.

## Afdeling 2. Afwijkingen van de regelgeving

**Art. 7. §1.** Voor de tijdelijke projecten, vermeld in artikel 5, eerste lid, 1° tot en met 10° en 12°, en voor de tijdelijke projecten, vermeld in artikel 6, eerste lid, 2° tot en met 5°, 7° tot en met 11° en 14° en 15°, gelden van 1 september 2023 tot en met 31 augustus 2025 de volgende afwijkingen van de regelgeving conform artikel 4 van het decreet van 9 december 2005:

- 1° afwijkingen van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997:
  - a) in afwijking van artikel 41 van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997 kan een school wekelijks één lestijd van de twee lestijden onderwijs in de erkende godsdiensten en in de zedenleer die op die godsdiensten berust, en in de niet-confessionele zedenleer een andere aanwending geven;
  - b) in afwijking van artikel 130, §2, tweede en derde lid, van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997 kan een school bij een vastgesteld lerarentekort vanaf 1 september van het lopende schooljaar meer dan 20% van de lestijden die aan de school zijn toegekend, omzetten in punten voor de aanwending ervan in ambten van het beleids- en ondersteunend personeel of in uren voor de aanwending ervan in ambten van het paramedisch, medisch, sociaal, psychologisch en orthopedagogisch personeel;
  - c) in afwijking van artikel 130, §2, tweede en derde lid, van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997 kan een school bij een vastgesteld lerarentekort vanaf 1 september het deel van de niet-vacante betrekking in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel waarvan de titularis voor het volledige schooljaar afwezig is door een of meer van de volgende verlofstelsels, omzetten in punten voor de aanwending ervan in ambten van het beleids- en ondersteunend personeel of in uren voor de aanwending ervan in ambten van het paramedisch, medisch, sociaal, psychologische en orthopedagogisch personeel:
    - 1) verlof wegens verminderde prestaties vanaf de leeftijd van 55 jaar als vermeld in artikel 5, §1, eerste lid, 3°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;
    - 2) gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar als vermeld in artikel 9 van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding;
    - 3) verlof wegens bijzondere opdracht als vermeld in artikel 77quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991 of artikel



- 51quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
- 4) verlof wegens opdracht als vermeld in artikel 77quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991 of artikel 51quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
- 5) verlof voor vakbondsopdrachten als vermeld in artikel 29 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;
- 6) verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet als vermeld in artikel 2 tot en met 5 van het besluit van de Vlaamse regering van 28 juli 1995 betreffende het verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet van een lid van een Gemeenschaps- of Gewestregering, van een lid van de federale regering of van een gewestelijk staatssecretaris, en bij een secretariaat, de cel algemene beleidscoördinatie en een cel algemeen beleid bij een lid van de federale regering door personeelsleden van het onderwijs en van de centra voor leerlingenbegeleiding;
- 7) verlof voor erkende politieke groepen als vermeld in artikel 2 van het besluit van de Vlaamse regering van 19 december 1991 betreffende het verlof dat aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra wordt verleend voor het verrichten van bepaalde prestaties ten behoeve van in de wetgevende vergaderingen van de Staat en van de Gemeenschappen of de Gewesten erkende politieke groepen, respectievelijk ten behoeve van de voorzitters van die groepen;
- 8) politiek verlof als vermeld in artikel V.30 tot en met V.35 van de Codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs van 28 oktober 2016;
- 9) verlof dat toegekend is aan personeelsleden die ter beschikking van de koning worden gesteld als vermeld in artikel 39 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die



van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;

- 10) verlof voor verminderde prestaties als vermeld in hoofdstuk II van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;
  - 11) afwezigheid voor verminderde prestaties als vermeld in hoofdstuk III van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;
- d) in afwijking van artikel 138, §1, eerste lid, 3<sup>o</sup>, 3<sup>o</sup>bis, 4<sup>o</sup>, 7<sup>o</sup>, 8<sup>o</sup> en 9<sup>o</sup>, artikel 139septiesdecies, §4 en §5, en artikel 139duodevicies, §4 en §5, van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997 kan een school de aanvullende lestijden, vermeld in de voormelde bepalingen, vrij aanwenden;
- e) in afwijking van artikel 142 van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997 kan een school onbeperkt lestijden overdragen naar een andere school van hetzelfde schoolbestuur als die school deel uitmaakt van het tijdelijke project, en dit over scholengemeenschappen heen;
- f) in afwijking van artikel 142 van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997 kan een school onbeperkt haar lestijden overdragen naar een volgend schooljaar;
- g) in afwijking van artikel 125duodecies<sup>1</sup>, §1, §4 en §6, artikel 153sexies, §3, artikel 153septies en 194quater, §4 en §5, van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997 kan een school of een scholengemeenschap de punten, vermeld in de voormelde bepalingen, vrij aanwenden;
- h) in afwijking van artikel 163 van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997 kan een school in het kader van de schoolopdracht de aanwezigheid van de personeelsleden op school ook vragen buiten de periode van normale aanwezigheid van de leerlingen;
- 2<sup>o</sup> afwijkingen van het decreet van 10 juli 2008 betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap:
- a) in afwijking van artikel 90, §1, 3<sup>o</sup>, van het decreet van 10 juli 2008 betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap kan een centrum meer dan maximaal 20% van het pakket uren-leraar omzetten in een krediet voor voordrachtgevers;
  - b) in afwijking van artikel 90, §2, van het decreet van 10 juli 2008 betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap kan een centrum bij een vastgesteld lerarentekort vanaf 1 september van het lopende schooljaar meer dan 20% van de uren-leraar die aan het centrum zijn toegekend, omzetten in punten voor de aanwending ervan in ambten van het ondersteunend personeel;
  - c) in afwijking van artikel 90, §2, van het decreet van 10 juli 2008 betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap kan een centrum bij een vastgesteld lerarentekort vanaf 1 september het deel van de niet-vacante betrekking in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel



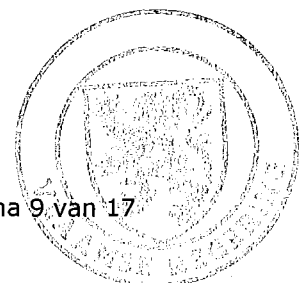
waarvan de titularis voor het volledige schooljaar afwezig is door een of meer van volgende verlofstelsels, omzetten in punten voor de aanwending ervan in ambten van het ondersteunend personeel:

- 1) verlof wegens verminderde prestaties vanaf de leeftijd van 55 jaar als vermeld in artikel 5, §1, eerste lid, 3°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;
- 2) gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar als vermeld in artikel 9 van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding;
- 3) verlof wegens bijzondere opdracht als vermeld in artikel 77quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991 of artikel 51quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
- 4) verlof wegens opdracht als vermeld in artikel 77quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991 of artikel 51quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
- 5) verlof voor vakbondsopdrachten als vermeld in artikel 29 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;
- 6) verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet als vermeld in artikel 2 tot en met 5 van het besluit van de Vlaamse regering van 28 juli 1995 betreffende het verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet van een lid van een Gemeenschaps- of Gewestregering, van een lid van de federale regering of van een gewestelijk staatssecretaris, en bij een secretariaat, de cel algemene beleidscoördinatie en een cel algemeen beleid bij een lid van de federale regering door personeelsleden van het onderwijs en van de centra voor leerlingenbegeleiding;
- 7) verlof voor erkende politieke groepen als vermeld in artikel 2 van het besluit van de Vlaamse regering van 19 december 1991 betreffende het verlof dat aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra wordt verleend voor het verrichten van bepaalde prestaties ten behoeve van in de wetgevende vergaderingen van de Staat

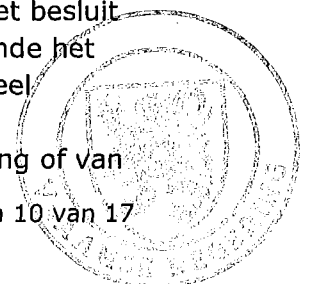




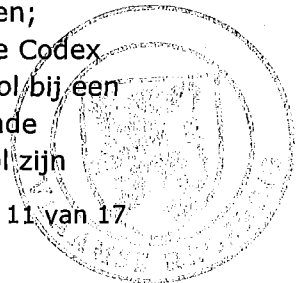
- en van de Gemeenschappen of de Gewesten erkende politieke groepen, respectievelijk ten behoeve van de voorzitters van die groepen;
- 8) politiek verlof als vermeld in artikel V.30 tot en met V.35 van de Codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs van 28 oktober 2016;
  - 9) verlof dat toegekeend is aan personeelsleden die ter beschikking van de koning worden gesteld als vermeld in artikel 39 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van het kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;
  - 10) verlof voor verminderde prestaties als vermeld in hoofdstuk II van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;
  - 11) afwezigheid voor verminderde prestaties als vermeld in hoofdstuk III van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;
- 3° afwijkingen van de Codex secundair onderwijs van 17 december 2010:
- a) in afwijking van artikel 3, 47°, van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010 kan een school de duur van een lesuur voor de leerlingen op 40 minuten bepalen, zonder dat de duur van dat lesuur impact heeft op de prestatienoemer van het personeelslid dat aangesteld is in het vak of de specialiteit dat aan dat lesuur is gekoppeld, op voorwaarde dat het aantal wekelijkse lessen op jaarbasis dat voor de leerlingen vastgelegd is, gerespecteerd wordt;
  - b) in afwijking van artikel 22/18 en 22/21 van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010 kan een school de uren-leraar of lessen aanvangsbegeleiding en de aanvullende uren-leraar of lessen voor de ondersteuning van de kerntaak van het onderwijzend personeel vrij aanwenden;
  - c) in afwijking van artikel 211, §3bis, van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010 kan een school omgerekend naar schooljaarbasis meer dan het maximum van vier uren-leraar van het aantal lessen van de wekelijkse lessentabel van het structuuronderdeel in kwestie aan voordrachtgevers besteden of meer dan het maximum van zes uren-leraar in de structuuronderdelen van het studiegebied Ballet, het structuuronderdeel Defensie en veiligheid en het structuuronderdeel Integrale veiligheid;



- d) in afwijking van artikel 211, §4, eerste en tweede lid, van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010 kan een school bij een vastgesteld lerarentekort vanaf 1 september van het lopende schooljaar meer dan 20% van de uren-leraar die aan de school zijn toegekend, omzetten in punten voor de aanwending ervan in ambten van het ondersteunend personeel;
- e) in afwijking van artikel 211, §4, eerste en tweede lid, van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010 kan een school bij een vastgesteld lerarentekort vanaf 1 september het deel van de niet-vacante betrekking in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel waarvan de titularis voor het volledige schooljaar afwezig is door een of meer van de volgende verlostelsels, omzetten in punten voor de aanwending ervan in ambten van het ondersteunend personeel:
- 1) verlof wegens verminderde prestaties vanaf de leeftijd van 55 jaar als vermeld in artikel 5, §1, eerste lid, 3°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;
  - 2) gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar als vermeld in artikel 9 van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding;
  - 3) verlof wegens bijzondere opdracht als vermeld in artikel 77quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991 of artikel 51quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
  - 4) verlof wegens opdracht als vermeld in artikel 77quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991 of artikel 51quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
  - 5) verlof voor vakbondsopdrachten als vermeld in artikel 29 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;
  - 6) verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet als vermeld in artikel 2 tot en met 5 van het besluit van de Vlaamse regering van 28 juli 1995 betreffende het verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet van een lid van een Gemeenschaps- of Gewestregering, van een lid van de federale regering of van



- een gewestelijk staatssecretaris, en bij een secretariaat, de cel algemene beleidscoördinatie en een cel algemeen beleid bij een lid van de federale regering door personeelsleden van het onderwijs en van de centra voor leerlingenbegeleiding;
- 7) verlof voor erkende politieke groepen als vermeld in artikel 2 van het besluit van de Vlaamse regering van 19 december 1991 betreffende het verlof dat aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra wordt verleend voor het verrichten van bepaalde prestaties ten behoeve van in de wetgevende vergaderingen van de Staat en van de Gemeenschappen of de Gewesten erkende politieke groepen, respectievelijk ten behoeve van de voorzitters van die groepen;
- 8) politiek verlof als vermeld als vermeld in artikel V.30 tot en met V.35 van de Codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs van 28 oktober 2016;
- 9) verlof dat toegekend is aan personeelsleden die ter beschikking van de koning worden gesteld als vermeld in artikel 39 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van het kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;
- 10) verlof voor verminderde prestaties als vermeld in hoofdstuk II van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;
- 11) afwezigheid voor verminderde prestaties als vermeld in hoofdstuk III van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;
- f) in afwijking van artikel 212 van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010 kan een school meer dan 3% van het aantal wekelijkse uren-leraar aanwenden voor uren die geen lessen zijn en organiseren als bijzondere pedagogische taken zonder dat daarvoor een akkoord nodig is van het lokaal comité, bevoegd inzake arbeidsvoorwaarden en personeelsaangelegenheden;
- g) in afwijking van artikel 307 van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010 kan een school de uren klassenraad, klassendirectie en bijscholing en begeleiding vrij aanwenden;
- h) in afwijking van artikel 308/3, eerste en tweede lid, van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010 kan een school bij een vastgesteld lerarentekort vanaf 1 september van het lopende schooljaar meer dan 20% van de lessen die aan de school zijn



toegekend, omzetten in punten voor de aanwending ervan in ambten van het ondersteunend personeel of in uren voor de aanwending ervan in ambten van het paramedisch, medisch, sociaal, psychologische en orthopedagogisch personeel;

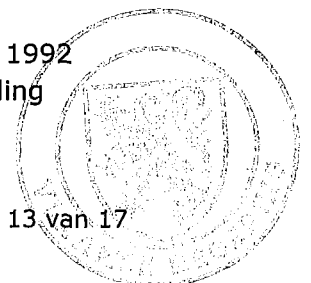
i) in afwijking van artikel 308/3, eerste en tweede lid, van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010 kan een school bij een vastgesteld lerarentekort vanaf 1 september het deel van de niet-vacante betrekking in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel waarvan de titularis voor het volledige schooljaar afwezig is door een of meer van de volgende verlofstelsels, omzetten in punten voor de aanwending ervan in ambten van het ondersteunend personeel of in uren voor de aanwending ervan in ambten van het paramedisch, medisch, sociaal, psychologisch en orthopedagogisch personeel:

- 1) verlof wegens verminderde prestaties vanaf de leeftijd van 55 jaar als vermeld in artikel 5, §1, eerste lid, 3°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;
- 2) gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar als vermeld in artikel 9 van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding;
- 3) verlof wegens bijzondere opdracht als vermeld in artikel 77quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991 of artikel 51quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
- 4) verlof wegens opdracht als vermeld in artikel 77quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991 of artikel 51quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
- 5) verlof voor vakbondsopdrachten als vermeld in artikel 29 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;
- 6) verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet als vermeld in artikel 2 tot en met 5 van het besluit van de Vlaamse regering van 28 juli 1995 betreffende het verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet van een lid van een Gemeenschaps- of Gewestregering, van een lid van de federale regering of van



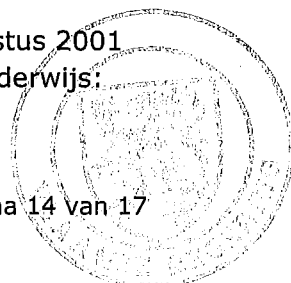
een gewestelijk staatssecretaris, en bij een secretariaat, de cel algemene beleidscoördinatie en een cel algemeen beleid bij een lid van de federale regering door personeelsleden van het onderwijs en van de centra voor leerlingenbegeleiding;

- 7) verlof voor erkende politieke groepen als vermeld in artikel 2 van het besluit van de Vlaamse regering van 19 december 1991 betreffende het verlof dat aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra wordt verleend voor het verrichten van bepaalde prestaties ten behoeve van in de wetgevende vergaderingen van de Staat en van de Gemeenschappen of de Gewesten erkende politieke groepen, respectievelijk ten behoeve van de voorzitters van die groepen;
  - 8) politiek verlof als vermeld in als vermeld in artikel V.30 tot en met V.35 van de Codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs van 28 oktober 2016;
  - 9) verlof dat toegekend is aan personeelsleden die ter beschikking van de koning worden gesteld als vermeld in artikel 39 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van het kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;
  - 10) verlof voor verminderde prestaties als vermeld in hoofdstuk II van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;
  - 11) afwezigheid voor verminderde prestaties als vermeld in hoofdstuk III van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;
- 4° in afwijking van artikel VI.4 en VI.7 van de Codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs van 28 oktober 2016 kan een school de puntenenveloppe voor ICT-coördinatie vrij aanwenden;
- 5° in afwijking van artikel 3, §1, van het besluit van de Vlaamse regering van 17 april 1991 tot organisatie van het schooljaar in het basisonderwijs en in het deeltijds onderwijs georganiseerd, erkend of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap, kan een school de lessen voor de leerlingen van maandag tot en met vrijdag spreiden over minder dan vijf dagen van de week;
- 6° afwijkingen van het besluit van de Vlaamse regering van 29 april 1992 betreffende de verdeling van betrekkingen, de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie, de



wedertewerkstelling en de toekenning van een wachtgeld of wachtgeldtoelage:

- a) in afwijking van artikel 34, §1, van het voormelde besluit hoeft het schoolbestuur voor de school die deelneemt aan het tijdelijke project, alleen de verplichtingen voor reaffectatie en wedertewerkstelling na te leven op het niveau van de school zelf als vermeld in artikel 34, §1, A, 2°, a), artikel 34, §1, B, 2°, a), of artikel 34, §1, C, 2°, a), van het voormelde besluit;
  - b) in afwijking van artikel 34, §1, A, 6°, of van artikel 34, §1, C, 6°, van het voormelde besluit kan een school bij een aanstelling in een vacante of niet-vacante betrekking afwijken van de opgelegde volgorde en in de betrekking een tijdelijk personeelslid voor bepaalde duur aanstellen;
  - c) in afwijking van artikel 36, §2, van het voormelde besluit hoeft het schoolbestuur voor de school die deelneemt aan het tijdelijke project, alleen de verplichtingen voor reaffectatie en wedertewerkstelling na te leven op het niveau van de school zelf als vermeld in artikel 36, §2, A, 1°, a), artikel 36, §2, B, 1°, a), of artikel 36, §2, C, 1°, a), van het voormelde besluit;
- 7° afwijkingen van het besluit van de Vlaamse regering van 17 juni 1997 betreffende de personeelsformatie in het gewoon basisonderwijs:
- a) in afwijking van artikel 20bis, 20quinquies en 22ter van het voormelde besluit kan een school de aanvullende lestijden, vermeld in de voormelde artikelen, vrij aanwenden;
  - b) in afwijking van artikel 27quaterdecies van het voormelde besluit kan een school de puntenenveloppe voor administratieve en beleidsondersteuning vrij aanwenden;
- 8° afwijkingen van het besluit van de Vlaamse regering van 17 juni 1997 betreffende de personeelsformatie in het buitengewoon basisonderwijs en betreffende coördinatieopdrachten door ondersteuningsnetwerken in het basis- en secundair onderwijs:
- a) in afwijking van artikel 2, 8 en 12 van het voormelde besluit kan een school wekelijks één lestijd van de twee lestijden onderwijs in de erkende godsdiensten en in de zedenleer die op die godsdiensten berust, en in de niet-confessionele zedenleer een andere aanwending geven;
  - b) in afwijking van artikel 13bis, 13sexies en 14 van het voormelde besluit kan een school de aanvullende lestijden, vermeld in de voormelde artikelen, vrij aanwenden;
  - c) in afwijking van artikel 25quinquies van het voormelde besluit kan een school de puntenenveloppe voor administratieve en beleidsondersteuning vrij aanwenden;
- 9° in afwijking van artikel 8 van het besluit van de Vlaamse regering van 17 juni 1997 betreffende de opdracht van het personeel in het basisonderwijs kan een school in het kader van de schoolopdracht de aanwezigheid van de personeelsleden op school ook vragen buiten de periode van normale aanwezigheid van de leerlingen;
- 10° afwijking van het besluit van de Vlaamse regering van 31 augustus 2001 houdende de organisatie van het schooljaar in het secundair onderwijs:



- a) in afwijking van artikel 3, §1, van het voormelde besluit kan een school de lessen voor de leerlingen van maandag tot en met vrijdag spreiden over minder dan negen halve lesdagen;
- b) in afwijking van artikel 6, 2°, maar met behoud van artikel 8, tweede lid, 1°, van het voormelde besluit kan een school de lessen voor meer dan een dag per schooljaar schorsen om een pedagogische studiedag te houden.

De specifieke afwijkingen van de regelgeving, vermeld in het eerste lid, die een schoolbestuur voor zijn school of scholen binnen het tijdelijke project kan gebruiken, worden voor elk tijdelijk project in het basisonderwijs opgenomen in bijlage 1, die bij dit besluit is gevoegd, en voor elk tijdelijk project in het secundair onderwijs in bijlage 2, die bij dit besluit is gevoegd.

§2. De betrekkingen die een school opricht met toepassing van paragraaf 1, eerste lid, 1°, a) tot en met g), 2°, b) en c), en 3°, b), d), e), g), h) en i), komen niet in aanmerking voor vacantverklaring en het schoolbestuur kan in geen geval een personeelslid vast benoemen, affecteren of muteren in die betrekkingen.

**Art. 8.** Als het expertenpanel, vermeld in artikel 10, §1, bij een tijdelijk project vaststelt dat een of meer doelstellingen, vermeld in artikel 3, niet nageleefd worden of dat de toegepaste afwijking van de regelgeving niet conform artikel 7 is, formuleert het expertenpanel een voorstel aan de Vlaamse Regering om het tijdelijke project in kwestie binnen een redelijke termijn die het expertenpanel vastlegt, bij te sturen of om de afwijking in kwestie te beëindigen. Om de voormelde redelijke termijn te bepalen, houdt het expertenpanel alvast rekening met de belangen van leerlingen en personeelsleden van de school of scholen in kwestie.

Als het tijdelijke project ingevolge de beslissing van de Vlaamse Regering, vermeld in het eerste lid, niet wordt bijgestuurd of als de toepassing van de afwijking, vermeld in het eerste lid, niet wordt beëindigd binnen een redelijke termijn, beslist de Vlaamse Regering tot stopzetting van het tijdelijke project en houden de afwijkingen van de regelgeving, vermeld in artikel 7, op te bestaan.

#### Hoofdstuk 4. Opvolging, begeleiding en evaluatie

**Art. 9.** Elk tijdelijk project, vermeld in artikel 5 en 6, zorgt voor een interne evaluatie van de maatregelen die genomen worden om het tijdelijke project uit te voeren. Die evaluatie steunt op een duidelijk nul moment of een duidelijke startsituatie.

**Art. 10.** §1. Er wordt een expertenpanel opgericht dat belast is met de opvolging en de evaluatie van de tijdelijke projecten.

Het expertenpanel is samengesteld uit al de volgende leden:

- 1° een afgevaardigde van de Vlaamse minister, bevoegd voor onderwijs en vorming, die het voorzitterschap op zich neemt;
- 2° een afgevaardigde van de Vlaamse minister, bevoegd voor binnenlands bestuur en het stedenbeleid, de gelijke kansen, de integratie en de inburgering, de human resources en de audit van de Vlaamse overheid;



- 3° een afgevaardigde van de Vlaamse minister, bevoegd voor het welzijn, de gezondheids- en woonzorg, opgroeien, de personen met een beperking, de sociale bescherming, de zorginfrastructuur en de zeevisserij;
- 4° een afgevaardigde van de Vlaamse minister, bevoegd voor het budgettair beleid, de fiscaliteit, de financiële operaties, de boekhouding, het woonbeleid en het onroerend erfgoed;
- 5° twee afgevaardigden van het Departement Onderwijs en Vorming, vermeld in artikel 22, §1, van het besluit van de Vlaamse Regering van 3 juni 2005 met betrekking tot de organisatie van de Vlaamse administratie;
- 6° twee afgevaardigden van het Agentschap voor Onderwijsdiensten;
- 7° een afgevaardigde van de Onderwijsinspectie;
- 8° een afgevaardigde van het Gemeenschapsonderwijs;
- 9° een afgevaardigde van het Provinciaal Onderwijs Vlaanderen;
- 10° een afgevaardigde van het Onderwijssecretariaat van Vlaamse Steden en Gemeenten;
- 11° een afgevaardigde van Katholiek Onderwijs Vlaanderen;
- 12° een afgevaardigde van het Overleg Kleine Onderwijsverstrekkers;
- 13° een afgevaardigde van de Algemene Centrale der Openbare Diensten;
- 14° twee afgevaardigden van de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten;
- 15° een afgevaardigde van het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt;
- 16° maximaal drie wetenschappelijke experts, die aangewezen worden door de voorzitter van het expertenpanel.

§2. Zodra het expertenpanel, vermeld in paragraaf 1, is samengesteld, volgt het de tijdelijke projecten op, vermeld in artikel 5 en 6, zonder enige vorm van sturing of inmenging.

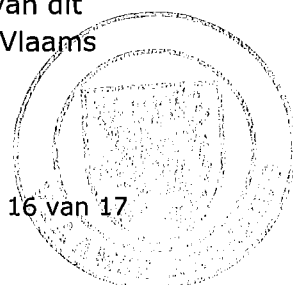
De schoolbesturen en scholen die deelnemen aan de tijdelijke projecten, vermeld in artikel 5 en 6, verlenen hun medewerking aan de werkzaamheden, al dan niet ter plaatse, van het expertenpanel.

De opvolging door het expertenpanel mondt uit in een eindevaluatie van de tijdelijke projecten, vermeld in artikel 5 en 6, in het schooljaar 2024-2025. De voormelde eindevaluatie resulteert in een rapport met beleidsbeslissingen over de wenselijkheid, de haalbaarheid en de budgettaire inpasbaarheid van wijzigingen in de geldende wetgeving en de regelgeving in het kader van de knelpunten, vermeld in artikel 3, §2, tweede lid. Dat rapport wordt aan de Vlaamse Regering bezorgd.

## Hoofdstuk 5. Slotbepalingen

**Art. 11.** Artikel 1 tot en met 6 en artikel 9 tot en met 10 van dit besluit hebben uitwerking met ingang van 1 september 2022 en treden buiten werking op 1 september 2025.

Artikel 7 en 8 treden in werking op de dag van de bekrachtiging van dit besluit door de Vlaamse Regering volgend op de stemming ervan in het Vlaams parlement en treedt buiten werking op 1 september 2025.





**Art. 12.** De Vlaamse minister, bevoegd voor onderwijs en vorming, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, (datum).

**24-03-2023**

De minister-president van de Vlaamse Regering,



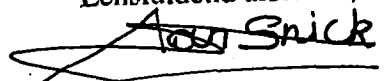
Jan JAMBON

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



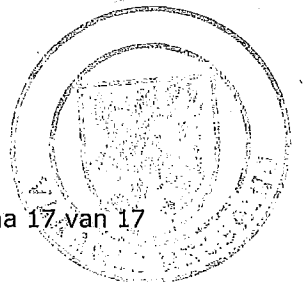
Ben WEYTS

Eensluidend afschrift,



~~Liesbeth Van Snick~~

Liesbeth Van Snick  
medewerker





Bijlage 1 . Overzicht van tijdelijke projecten in het kader van de herwaardering van het lerarenambt in het basisonderwijs als vermeld in artikel 5, tweede lid

Deze bijlage bevat een overzicht van de tijdelijke projecten in het kader van de herwaardering van het lerarenambt die in het basisonderwijs zullen georganiseerd worden.

Voor elk tijdelijk project worden de volgende gegevens opgesomd:

- 1° de projectnaam;
- 2° het dossiernummer;
- 3° het schoolbestuur dat het project organiseert of de schoolbesturen die het project organiseren;
- 4° de deelnemende school of scholen;
- 5° de regio;
- 6° de doelstelling of doelstellingen, de domeinen en de thema's, vermeld in artikel 3;
- 7° een korte inhoudelijke beschrijving van het project en de geplande acties;
- 8° het resultaat van het personeelsoverleg;
- 9° de specifieke afwijkingen van de regelgeving, vermeld in artikel 7, §1, die van toepassing zijn op het tijdelijke project.



1° Titel project: Zorg voor minder (plan)last en verhoging van de onderwijskwaliteit

Dossiernummer: 002

Doelstelling(en):

- Terugdringen van het lerarentekort
- Herwaardering van het beroep van leraar

Domein(en):

- Schoolorganisatie
- HR-beleid

Knelpunten:

- Aantrekken van leraren
- Terugdringen van de uitstroom van leraren
- Terugdringen van het ziekteverzuim van leraren
- Aantrekkelijk maken van de loopbaan van de leraar

Schoolbesturen: Stad Brussel, Gemeente Anderlecht, Gemeente Sint-Jans-Molenbeek

Deelnemende scholen:

- Hoofdstedelijke basisschool Klavertje Vier – 1000 Brussel
- Hoofdstedelijke basisschool Peter Benoit – 1120 Neder-Over-Heembeek
- Hoofdstedelijke basisschool De Droomboom – 1020 Laken
- Hoofdstedelijke basisschool Leidstar – 1020 Laken
- Hoofdstedelijke basisschool Kakelbont – 1020 Laken
- Hoofdstedelijke basisschool Harenheide – 1130 Haren
- Hoofdstedelijke Autonome Lagere School Koningin Astrid – 1020 Laken
- Hoofdstedelijke Autonome Kleuterschool Koningin Astrid – 1020 Laken
- Gemeentelijke basisschool Scheut – 1070 Anderlecht
- Gemeentelijke basisschool Veeweide – 1070 Anderlecht
- Gemeentelijke basisschool Dertien (Wayez) – 1070 Anderlecht
- Gemeentelijke basisschool Goede Lucht – 1070 Anderlecht
- Gemeentelijke basisschool Het Rad & Asters – 1070 Anderlecht
- Gemeentelijke basisschool Kameleon – 1070 Anderlecht
- Gemeentelijke basisschool De Vijvers – 1070 Anderlecht
- Gemeentelijke Freinetschool De Beverboom – 1070 Anderlecht
- Gemeentelijke basisschool Windroos – 1080 Molenbeek
- Gemeentelijke basisschool Regenboog – 1080 Molenbeek
- Gemeentelijke basisschool Ket & Co – 1080 Molenbeek
- Gemeentelijke basisschool Paloke/De Boomhut – 1080 Molenbeek
- Gemeentelijke basisschool De Knipoog – 1080 Molenbeek

Regio: Brussel

Korte beschrijving van het project:

Brussel is een stad van kansen en uitdagingen. Dit voelen we ook in ons Brussels onderwijs. Dagelijks staan onze leerkrachten met hart en ziel voor de klas om de

ketjes te geven waar zij recht op hebben: sterk kwaliteitsvol onderwijs. Velen van onze Brusselse kinderen groeien op in een socio-economisch kwetsbaar milieu en hebben als thuistaal niet het Nederlands. De uitdagingen waar onze leerkrachten voor staan, zijn dan ook immens. Door het lerarentekort voelen we dat de mogelijkheden van onze schoolteams om deze uitdagingen aan te gaan verminderen en hiermee ook hun draagkracht. Maar we geloven sterk in het potentieel van onze toekomstige generatie. Om hen alle kansen te geven moeten we durven innovatief zijn en onderwijs te bieden dat is afgestemd op onze grootstedelijke context. Onderwijs dat werkt voor onze leerlingen én haalbaar is voor onze leerkrachten. We willen ons hierin laten leiden door adviezen van experts.

In maart 2020 werd de commissie Beter Onderwijs opgericht, als gevolg van de dalende leerprestaties van Vlaamse leerlingen in internationaal vergelijkend onderzoek. Na een bevraging van het onderwijsveld concludeerde deze commissie dat het onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap slechts deel kan uitmaken van de internationale onderwijstop indien we opnieuw naar de kern, de basis, gaan. De experts stellen onder meer dat leerkrachten zich meer op hun kerntaak – lesgeven – moeten kunnen richten. Gediplomeerde lesgevers sturen het leerproces (d.m.v. directe instructie, projectbegeleiding, gerichte feedback...) van de leerlingen. Ze bieden een veilige, gestructureerde en overzichtelijke school- en klasomgeving waardoor het welbevinden van de lerende verhoogt.

Het rapport bevat in totaal 58 concrete adviezen en 10 speerpunten om de onderwijskwaliteit op te vijzelen. Het document argumenteert dat leerkrachten de ruimte en de steun moeten krijgen om kwaliteitsvol les te geven. De leerkracht dient meer tijd te besteden aan basiskennis en -vaardigheden. De uitdagingen in een grootstedelijke context zijn zodanig divers en complex, dat bijkomende expertise noodzakelijk is.

*"Door de individualisering van het onderwijs en de stijgende zorgvraag voelt de leraar zich in toenemende mate een maatschappelijk werker die eerst alle randvoorwaarden in orde moet brengen zodat de leerling kan starten met leren. Deze zorgfunctie gaat soms ten koste van de onderwijskundige taak."*

*"Om ervoor te zorgen dat leerkrachten hun tijd en energie vooral kunnen besteden aan onderwijzen, is het belangrijk dat er op school voldoende omkadering is voorzien" (Brinckman en Versluys, 2021).*

Om die reden willen wij alle taken waarmee de leraar vandaag belast wordt onder de loep nemen. Specifieke zorgtaken, de planlast en/of administratie die hiermee gepaard gaan, kunnen, voortgaand op Brinckman en Versluys, gedelegeerd worden naar de door hen geciteerde 'omkadering'. Maar ook de leergebieden zoals lichamelijke opvoeding, Frans, muzische vorming of wereldoriëntatie zouden anders georganiseerd kunnen worden.

Het verminderen van de planlast kan het werk van de leraar opnieuw aangenaamer en draaglijker maken. We pogen met deze proeftuin enerzijds het ambt van leraar weer aantrekkelijker maken en hopen anderzijds de vlucht uit het grootstedelijk onderwijs en het ziekteverzuim een halt toe te roepen.

Ook de conceptnota van de Vlaamse Regering 'Herwaardering van de leraar' zet de leerkracht opnieuw voor de klas en wil tevens de zijnstroom versterken.

Door de functie van leerkracht op te waarderen, hopen we eveneens deels tegemoet te komen aan het lerarentekort.

De uitstroom in het ambt van onderwijzer door vergrijzing en loopbaanheroriëntering en de verminderde instroom in de specifieke lerarenopleiding versterken ons inziens mee het lerarentekort.

Hierdoor krijgen onze SES-leerlingen, een kwetsbaar publiek dat elke ondersteuning kan gebruiken, niet meer de voorziene en broodnodige hulp waar zij recht op hebben.

Het gelijke kansenbeleid schiet in onze scholen zijn doel voorbij. In elke onderwijsinstelling ontbreken dit schooljaar zowel leerkrachten met een pedagogische bekwaamheid als zorgondersteuners. Tevergeefs proberen onze scholen andere profielen, veelal zonder pedagogisch diploma, aan te trekken (bv. logopedisten, psychologen, enz) om de leerkrachten te ondersteunen in de zorgverlening. Maar omwille van de slechte verloning (betaald in 'andere') en werkonzekerheid (tijdelijke aanstellingen van 10 maanden zonder de garantie op een aanstelling in september, onmogelijkheid om benoemd te worden) haken deze mensen snel af of beslissen ze de stap naar het onderwijs uiteindelijk niet te zetten. Daardoor zitten niet enkel de schoolteams maar ook de directies op hun tandvlees. In talrijke scholen is de noodzakelijke zorgondersteuning onbestaande en staat er zelfs geen onderwijzer(es) meer voor de klas. Het leerproces en het welbevinden van de leerlingen daalt eveneens door dit gebrek. Om de lacunes op te vullen combineert in vele scholen de directie een voltijds directeursambt met een lesopdracht. De situatie wordt stilaan onhoudbaar, de onderwijskwaliteit is ver zoek. Als mogelijk antwoord op deze penibele situatie dienen de stad Brussel en de gemeenten Sint-Jans-Molenbeek en Anderlecht deze gezamenlijke proeftuin in.

Acties:

- Actie 1

Toekennen van personeelsattributies en rekruteren van extra profielen

(voorlopige aanstelling in 'andere' indien geen pedagogische bekwaamheid)

Concreet: Elke klas heeft een klasleraar die beschikt over een BPB. Voor de vakken muzische vorming, Frans en wereldoriëntatie wordt er telkens één leraar aangesteld. De klasleraar die vrijkomt tijdens deze uren presteert:

- ofwel in het voorafgaande leerjaar (bv. leraar vierde leerjaar ondersteunt d.m.v. klasdifferentiatie de vrijgekomen lestijden in het derde leerjaar): dit biedt als voordeel dat de leerlingen van het voorafgaande leerjaar en de leerkracht van het volgende leerjaar mekaar al kennen. Door de actieve deelname in de voorafgaande klas valt de (administratieve) zorgoverdracht, en de hieraan verbonden planlast, quasi volledig weg. Er gaat het volgende schooljaar geen kostbare zorgtijd verloren. Het individuele leertraject van elk kind loopt vlot van de ene leerkracht over op de andere. Ook het welbevinden van de leerling gaat door deze zachte overgang erop vooruit;
- ofwel in de parallelklas waarbij hij/zij bepaalde instructies in beide klassen twee keer kan geven: ook hier vermindert dan de planlast, aangezien de lesvoorbereiding tweemaal kan gebruikt worden;
- als ondersteuner/co-teacher tijdens de lessen Frans, muzische vorming of wereldoriëntatie, die door een collega gegeven worden.-we kunnen andere

profielen van lesgevers aantrekken waardoor het lerarentekort gedeeltelijk opgevangen wordt.

Wij zijn van oordeel dat zorgtaken best kunnen opgenomen worden door geschoolde specialisten.

Om die reden vragen wij om ons de mogelijkheid te bieden om alle overgebleven SES-lestijden (na het toekennen van de SES-uren aan vastbenoemden en TADD'ers) om te zetten in punten.

Met de nog niet toegekende SES-lestijden bieden we gediplomeerde bachelors en masters vanuit hun functie van '(zorg)coach' een aantrekkelijkere en correctere verloning aan. We vragen om meer dan 20% van de SES-lestijden om te zetten en de mogelijkheid tot het omzetten van lestijden in punten voor ATO1.

- Actie 2

Opstart en organisatie van werk- en intervisiegroepen voor de verschillende niveaus(deskundigheidsbevordering, expertisedeling, tussentijdse evaluatie/bijsturing)–beleidsniveau en klasniveau.

- Actie 3

Bevragingen bij personeelsleden in functie van de arbeidsvoorwaarden en het welbevinden (de 5 A's).

- Actie 4

Aanstellen van bijkomende profielen (geen onderwijzersdiploma)in punten bachelor en/of master.

- Actie 5

Meten van effecten op leerlingenniveau bevragingen, peilingtoetsen, leerresultaten leerlingen, welbevinden leerlingen.

- Actie 6

Verkenning wetenschappelijk onderzoek met universitaire instelling.

Protocol lokale onderhandelingen:

- Gedeeltelijk akkoord van de vakorganisaties
  - Akkoord van ACOD & COV
  - Niet-akkoord van VSOA

Afwijkingen van de regelgeving:

1° Afwijkingen van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997:

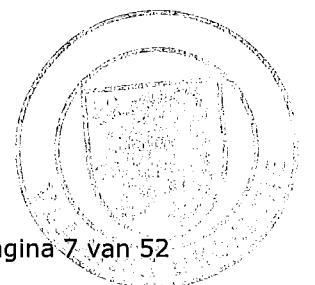
- a) in afwijking van artikel 130, §2, tweede en derde lid, van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997 kan een school bij een vastgesteld lerarentekort vanaf 1 september van het lopende schooljaar meer dan 20% van de lestijden die aan de school zijn toegekend, omzetten in punten voor de aanwending ervan in ambten van het beleids- en ondersteunend personeel of in uren voor de aanwending ervan in ambten van het paramedisch, medisch, sociaal, psychologisch en orthopedagogisch personeel;
- b) in afwijking van artikel 130, §2, tweede en derde lid, van hetzelfde decreet, kan een school bij een vastgesteld lerarentekort vanaf 1 september het deel van de niet-vacante betrekking in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel waarvan

de titularis voor het volledige schooljaar afwezig is door een of meer van volgende verlofstelsels, omzetten in punten voor de aanwending ervan in ambten van het beleids- en ondersteunend personeel of in uren voor de aanwending ervan in ambten van het paramedisch, medisch, sociaal, psychologische en orthopedagogisch personeel:

- 1) verlof wegens verminderde prestaties vanaf de leeftijd van 55 jaar als vermeld in artikel 5, §1, eerste lid, 3°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;
- 2) gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar als vermeld in artikel 9 van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding;
- 3) verlof wegens bijzondere opdracht als vermeld in artikel 77quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991 of artikel 51quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
- 4) verlof wegens opdracht als vermeld in artikel 77quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991 of artikel 51quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
- 5) verlof voor vakbondsopdrachten als vermeld in artikel 29 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;
- 6) verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet als vermeld in artikel 2 tot en met 5 van het besluit van de Vlaamse regering van 28 juli 1995 betreffende het verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet van een lid van een Gemeenschaps- of Gewestregering, van een lid van de federale regering of van een gewestelijk staatssecretaris, en bij een secretariaat, de cel algemene beleidscoördinatie en een cel algemeen beleid bij een lid van de federale regering door personeelsleden van het onderwijs en van de centra voor leerlingenbegeleiding;
- 7) verlof voor erkende politieke groepen als vermeld in artikel 2 van het besluit van de Vlaamse regering van 19 december 1991 betreffende het verlof dat aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra wordt verleend voor het verrichten van bepaalde prestaties ten behoeve van in de wetgevende vergaderingen van de Staat en van de Gemeenschappen of de Gewesten erkende politieke



- groepen, respectievelijk ten behoeve van de voorzitters van die groepen;
- 8) politiek verlof als vermeld in artikel V.30 tot en met V.35 van de Codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs van 28 oktober 2016;
  - 9) verlof dat toegekend is aan personeelsleden die ter beschikking van de koning worden gesteld als vermeld in artikel 39 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;
  - 10) verlof voor verminderde prestaties als vermeld in hoofdstuk II van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;
  - 11) afwezigheid voor verminderde prestaties als vermeld in hoofdstuk III van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties.



2° Titel project: Professionele leergemeenschap op school door flexibele schoolorganisatie

Dossiernummer: 016

Doelstelling(en):

- Herwaardering van het beroep van leraar

Domein(en):

- Schoolorganisatie

Knelpunten:

- Terugdringen van de uitstroom van leraren
- Terugdringen van het ziekteverzuim van leraren
- Aantrekkelijk maken van de loopbaan van de leraar

Schoolbestuur: Stad Gent

Deelnemende scholen:

- De Vlieger – 9000 Gent
- Klaverdries – 9000 Gent
- François Laureninstituut – 9000 Gent
- Het Tandwiel – 9000 Gent

Regio: Oost-Vlaanderen

Korte beschrijving van het project:

In deze proeftuin wil het Stedelijk Onderwijs Gent inzetten op werkbaar werk voor onze leerkrachten in het basisonderwijs en het aantrekkelijker maken van het lerarenberoep.

Concreet willen we door middel van een alternatieve, flexibele schoolorganisatie structureel tijd voor het onderwijsteam inbouwen om aan kwalitatieve onderwijsontwikkeling, leerlingenopvolging en levenslang leren te kunnen doen. We willen de leerkracht inzetten in zijn kracht en professionaliteit en verbindende communicatie accentueren om gedeeld leiderschap in een team te kunnen uitbouwen, omdat samen werken en leren meer oplevert dan individueel. We zetten in op veerkracht en welbevinden van het lerarenteam waardoor werktevredenheid en motivatie verhoogt en ziekteverzuim verlaagt.

Onze doelstelling sluit aan bij de adviezen van de commissie Beter Onderwijs ('Naar de kern: de leerlingen en hun leerkracht', Rapport van de Commissie Beter Onderwijs, oktober 2021; in het bijzonder advies 42: Autonomie, vertrouwen en verantwoording balanceren en advies 57: De lat hoger leggen voor de lerarenprofessionalisering). In ons project en de bijhorende acties willen we vooral inzetten op het creëren van voldoende ruimte en ondersteuning voor de leraar om zijn of haar kerntaak uit te voeren, namelijk leerlingen kwaliteitsvol onderwijs en begeleiding aanbieden.

Hierbij haken we in op het belang van de constante professionalisering van iedere leraar. We bedoelen hiermee zowel de individuele ontwikkeling van de leraar als de creatie van een collegiale cultuur waarin leerkrachten structureel

samenwerken en collectief leren in het kader van kwalitatieve onderwijsontwikkeling, onderwijsvernieuwing gebaseerd

op wetenschappelijk onderzoek, leerlingenopvolging en professionalisering. We willen hierbij verder gaan dan de klassieke pedagogische studiedag en integreren structureel tijd in de schoolopdracht, zodat er aan regelmatige, diepgaande professionalisering en kennisdeling kan gedaan worden. Deze tijd halen we niet uit de onderwijstijd van de leerlingen, noch uit de lesopdracht van de leerkrachten. We zoeken wel naar een manier om tijd vrij te roosteren voor overleg en professionalisering, zonder dat we daarmee de opdracht van de leerkracht verzwaren. Betrokkenheid op schoolniveau, inhoudelijke diepgang en diepe democratie zijn immers participatieve en duurzame transformaties die extra tijd en ruimte vragen. Naast deze kwaliteitsvolle en breed gedragen schoolontwikkeling willen we ook tijd en ruimte creëren voor een gedeelde zorg en leerlingenbegeleiding voor onze leerlingen: intervisie rond casussen, expertise vanuit het ondersteuningsteam in het schoolteam injecteren, samen data uit evaluaties analyseren en een passend actieplan opstellen. Kinderen "delen" zorgt ook voor gedeelde verantwoordelijkheid voor die kinderen: leerlingenbegeleiding, evaluatie, beslissingen ... De klasleerkracht staat er niet alleen voor.

Door scholen de kans te geven om flexibel om te gaan met hun schoolorganisatie, streven we naar meer ruimte voor de leraar om zichzelf te ontplooien en zijn/haar talenten verder te ontwikkelen.

We faciliteren hierdoor de ontwikkeling van een professionele leergemeenschap op school en het concretiseren van het principe van levenslang leren voor leerkrachten. We vertrekken vanuit het talentgericht werken op leerkrachtniveau, want bezig zijn met waar je goed in bent, met wat je graag doet, geeft energie. De ontwikkeling van een cultuur van meesterschap binnen de coöperatie biedt de mogelijkheid aan de leraar om zelf te leren en zich te ontplooien, om uit te blinken, gekoppeld aan de verantwoordelijkheid om ook anderen hierin op te leiden.

We ijveren ervoor dat kinderen en teamleden zich omarmd voelen, de zorg krijgen die ze nodig hebben én de ruimte en tijd, maar ook de nodige ondersteuning en stimulans om te groeien.

Acties:

- Actie 1

Visieontwikkeling in dialoog met betrokken actoren

Om voldoende tijd te voorzien om het draagvlak bij het onderwijspersoneel te creëren en de invulling van de acties te concretiseren, voorzien we als eerste actie een voorbereidend traject in het schooljaar 2022-2023. We gaan met alle betrokken actoren (schoolteam, ouders, leerlingen, vakbonden) aan de slag via de bestaande overlegorganen (schoolraad, oudercomité, leerlingenraad, vakbondsoverleg ...).

We zien deze actie als een participatief proces: elk deelnemend schoolteam beslist intern en in constante dialoog over de concrete invulling van de alternatieve schoolorganisatie. Hierdoor willen we voldoende ruimte geven aan de deelnemende scholen om in het regeluwe kader van de proeftuin en vanuit de eigen context, noden en expertise vorm te geven aan een nieuwe

schoolorganisatie, waarbij de schoolopdracht werkbaarder en aantrekkelijker wordt.

We willen dus bewust niet één model van organisatie opleggen. We zien dit als een verrijking, omdat dit ons de kans zal geven om de verschillende modellen af te wegen en af te toetsen bij elkaar. Zonder voorop te lopen op wat het resultaat van dit participatief proces zal zijn, geven we enkele voorbeelden ter illustratie:

- School A: De leerlingen hebben geen les op woensdag; deze 4 lestijden worden verspreid over de andere dagen. Hierdoor worden de 28 lestijden verdeeld over 4 in plaats van over 5 dagen. Het lerarenkorps benut de woensdagvoormiddag voor professionalisering, de uitwerking van de lesopdracht, overleg... Voor leerlingen voorzien we een alternatief activiteitenprogramma (bv. aanbod van vrijetijdspartners). Voor leerlingen voorzien we een alternatief activiteitenprogramma (bv. aanbod van vrijetijdspartners).
- School B: Het lesvrije blok wordt gepland op vrijdagmiddag, waarbij de leerlingen naar huis kunnen gaan of aan een alternatief programma kunnen deelnemen indien dit niet mogelijk is voor de ouders (zoals studiebegeleiding door vzw's). –
- School C: Het lesvrije blok vindt plaats op maandagvoormiddag, leerlingen krijgen sport of cultuur aangeboden, in samenwerking met externe partners of LO-leerkrachten.

Op het moment van indienen van deze aanvraag tekenen vier basisscholen van het Stedelijk Onderwijs Gent in: François Laurentinstituut, De Vlieger, Het Tandwiel en Klaverdries.

In de loop van dit traject betrekken we de andere basisscholen van onze scholengemeenschap door een lerend netwerk op te starten waarbij ervaringen gedeeld worden en deze scholen op visitatie kunnen gaan bij de proeftuinscholen.

Op het einde van dit voorbereidend traject leggen we de concrete invulling binnen de gedragen visie van de deelnemende schoolteams opnieuw voor aan de vakbond voor akkoord.

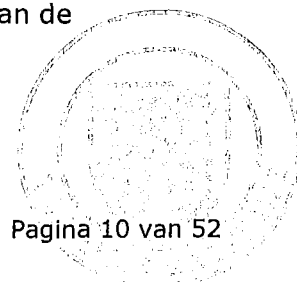
- Actie 2

Alternatieve/flexibele verdeling van lestijden

Het algemene principe van dit projectvoorstel is dat het volledige team gezamenlijk vrij geroosterd is om samen te werken, intervisie te doen, samen lessen voor te bereiden, vorming te krijgen, te reflecteren over de praktijk ...

We bekijken op welke manier(en) we de lestijden, lessenroosters en de schooluren hiervoor kunnen aanpassen/anders indelen zodat een lesvrij blok (bv. op vrijdagmiddag of woensdagvoormiddag) ontstaat waarop leerkrachten aanwezig moeten zijn.

De frequentie (wekelijks, tweewekelijks, maandelijks ...) en specifieke planning en invulling worden bepaald in functie van de context en noden van de individuele schoolteams.



We onderzoeken hierbij de mogelijkheden tot een alternatieve invulling van de lesvrije uren voor de leerlingen (bv. breed vrijetijdsaanbod, sport, cultuur, muziek, opvang ...).

We hanteren hierbij het uitgangspunt dat de gekozen alternatieve schoolorganisatie de schoolopdracht niet zal verzwaren: het doel is om de les- of klasvrije uren te verschuiven en anders te verdelen over de week en de opdrachten die nu over de middag of naschools dienen te gebeuren, te bundelen op deze lesvrije momenten.

We nemen in elk scenario ook het perspectief van kind en ouder(s) mee: wat betekent dit voor hen qua kansen/belemmeringen inzake invulling doorheen de dag, organisatie, kosten, verplaatsingen ...?

- Actie 3

Professionalisering en vorming

De stedelijke context biedt heel diverse uitdagingen en onderwijsbehoeften in de klassen. We willen inzetten op overleg tussen collega's en hen hiervoor de nodige tijd 'geven', door bijvoorbeeld een halve dag per week vrij te roosteren.

Formele en informele overlegmomenten dragen ook bij tot het welzijn en comfort van de leerkrachten en het bewaken van de draagkracht.

We stellen een programma samen in samenwerking met de pedagogische begeleiding en het ondersteuningsteam van het Stedelijk Onderwijs Gent en onderzoeken potentiële samenwerkingsverbanden met het Onderwijscentrum Gent en externe opleiders. Alle leerkrachten rond de leerlingen (klasleerkracht, zorgleerkracht, SES-leerkracht ...) en ondersteuners zullen op deze manier beter op elkaar kunnen afstemmen.

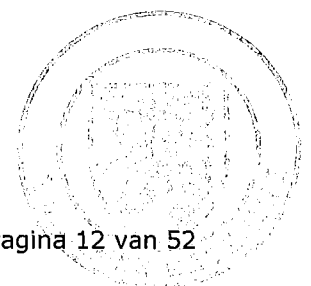
Protocol lokale onderhandelingen:

- Niet-akkoord van de vakorganisaties

Afwijkingen van de regelgeving:

- 1° Afwijking van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997:
  - a) in afwijking van artikel 163 van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997 kan een school in het kader van de schoolopdracht de aanwezigheid van de personeelsleden op school ook vragen buiten de periode van normale aanwezigheid van de leerlingen;
- 2° Afwijking van het besluit van de Vlaamse regering van 17 april 1991 tot organisatie van het schooljaar in het basisonderwijs en in het deeltijds onderwijs georganiseerd, erkend of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap
  - a) in afwijking van artikel 3, §1, van het besluit van de Vlaamse regering van 17 april 1991 tot organisatie van het schooljaar in het basisonderwijs en in het deeltijds onderwijs georganiseerd, erkend of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap, kan een school de lessen voor de leerlingen van maandag tot en met vrijdag spreiden over minder dan vijf dagen van de week;
- 3° Afwijking van het besluit van de Vlaamse regering van 17 juni 1997 betreffende de opdracht van het personeel in het basisonderwijs:
  - a) in afwijking van artikel 8 van het besluit van de Vlaamse regering van 17 juni 1997 betreffende de opdracht van het personeel in het

basisonderwijs, kan een school in het kader van de schoolopdracht de aanwezigheid van de personeelsleden op school ook vragen buiten de periode van normale aanwezigheid van de leerlingen.



3° Titel project: Maximale kwaliteit en specialiteit voor buitengewone leerlingen

Dossiernummer: 019

Doelstelling(en):

- Terugdringen van het lerarentekort
- Herwaardering van het beroep van leraar

Domein(en):

- Schoolorganisatie
- HR-beleid

Knelpunten:

- Aantrekken van leraren
- Terugdringen van de uitstroom van leraren
- Aantrekkelijk maken van de loopbaan van de leraar

Schoolbestuur: Vlaamse gemeenschapscommissie

- In samenwerking met GO! scholengroep Brussel

Deelnemende scholen:

- Kasterlinden buitengewoon basisonderwijs – 1082 Sint-Agatha-Berchem
- GO! MPI Heemschool – 1120 Brussel

Regio: Brussel

Korte beschrijving van het project:

Door enerzijds meer leraren te kunnen aantrekken en de uitstroom te verminderen, kunnen schoolteams terug winnen aan stabiliteit en kwaliteit en dit is een succesfactor om het lerarenberoep te herwaarderen. Door anderzijds het lerarenberoep aantrekkelijker te maken, draagt dit bij aan het behoud en aan het aantrekken van leraren.

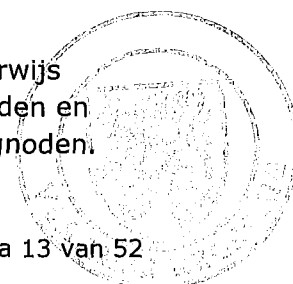
Door opleiding on the job, door valorisatie van nuttige ervaring, door diplomaverruiming en door meer valorisering van masters willen we personen aantrekken tot het onderwijs en het lerarentekort terugdringen. Door de schoolorganisatie te optimaliseren met meer evaluatie en maatwerk willen we het lerarenberoep herwaarderen. Onderwijs moet maximale kwaliteit en professionaliteit nastreven om maatwerk te realiseren en een aanbod te geven dat beantwoordt aan de specifieke onderwijsnoden van haar leerlingen.

Acties:

- Actie 1

Elk personeelslid kan de LIO-opleiding volgen.

Leerkrachten, paramedici en opvoeders in het buitengewoon basisonderwijs kunnen de opleiding volgen en zij kunnen nadien als leraar ingezet worden en een integrale benadering realiseren voor de leerling met specifieke zorgnoden.



De huidige voorwaarden voor het volgen van de LIO-opleiding worden aangepast (nl. tewerkgesteld als leraar SO voor minimum 50% en bezitten over een bachelor of masterdiploma).

- Actie 2

Elk personeelslid krijgt een verloning dat overeenstemt met het behaalde diploma.

Meer masters in het buitengewoon basisonderwijs.

Personeelsleden met een master worden betaald op masterniveau, personeelsleden met een bachelor worden betaald op bachelor niveau. Met deze actie komen er beter samengestelde teams en kan de school rekenen op diverse competenties om de kwaliteit te verhogen.

- Actie 3

Meer tijd voor evaluatie en leerlingbespreking.

Er wordt evenveel tijd voor evaluatie en leerlingenbespreking voorzien in BuBaO als in BuSO. Een school BuBaO heeft de mogelijkheid om evenveel dagen aan evaluatie te besteden in het kader van permanente evaluatie en leerlingenbespreking zoals in opleidingsvormen 1, 2 en 3 van het buitengewoon secundair onderwijs.

De school kan maximum 9 volledige dagen of 18 halve dagen inplannen in de schoolkalender voor permanente evaluatie en leerlingenbespreking.

- Actie 4

Andere invulling van levensbeschouwelijke vakken op basis van het leerplan mens en maatschappij.

Vanaf schooljaar 2023-2024 wordt van de 2 lestijden LBV 1 lestijd ingevuld in de vorm van cultuurbeschouwing.

Protocol lokale onderhandelingen:

- Niet-akkoord van de vakorganisaties

Afwijkingen van de regelgeving

1° Afwijking van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997:

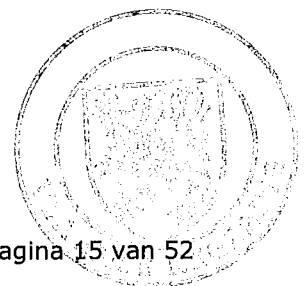
- a) in afwijking van artikel 41 van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997 kan een school wekelijks één lestijd van de twee lestijden onderwijs in de erkende godsdiensten en in de zedenleer die op die godsdiensten berust, en in de niet-confessionele zedenleer een andere aanwending geven;

2° Afwijking van het besluit van de Vlaamse regering van 17 juni 1997 betreffende de personeelsformatie in het buitengewoon basisonderwijs en betreffende coördinatieopdrachten door ondersteuningsnetwerken in het basis- en secundair onderwijs:

- a) in afwijking van artikel 2, 8 en 12 van het besluit van de Vlaamse regering van 17 juni 1997 betreffende de personeelsformatie in het buitengewoon basisonderwijs en betreffende coördinatieopdrachten door ondersteuningsnetwerken in het basis- en secundair onderwijs kan een school wekelijks één lestijd van de twee lestijden onderwijs



in de erkende godsdiensten en in de zedenleer die op die  
godsdiensten berust, en in de niet-confessionele zedenleer een  
andere aanwending geven.



- 4° Titel project: Lestijden flexibel aanwenden in functie van de noden i.v.m. lerarentekort of noden op de klasvloer door lestijden in bepaalde gevallen of voor een bepaald percentage om te zetten naar punten

Dossiernummer: 020

Doelstelling(en):

- Terugdringen van het lerarentekort
- Herwaardering van het beroep van leraar

Domein(en):

- Schoolorganisatie
- HR-beleid

Knelpunten:

- Aantrekken van leraren
- Aantrekkelijk maken van de loopbaan van de leraar

Schoolbestuur: GO! Scholengroep Antwerpen

Deelnemende scholen:

- GO! Daltonschool De Vinkjes/kleuterschool 't Scholeke – 2990 Wuustwezel
- GO! STEM BS De Trampoline – 2100 Antwerpen
- GO! BuBaO Wilgenduin – 2920 Kalmthout
- GO! Daltonschool In 't Groen – 2960 Brecht
- GO! Freinetschool Het Avontuur – 2600 Antwerpen
- GO! BS Op Dreef – 2170 Merksem
- GO! BS De Pijl – 2060 Antwerpen
- GO! Freinetschool De Pluim – 2660 Hoboken

Regio: Antwerpen

Korte beschrijving van het project:

We willen acute tekorten aan leerkrachten snel invullen door het aantrekken en aanstellen van professionals zonder pedagogisch diploma.

Uit onderzoek blijkt dat onderwijsprofessionals verwachten dat de leraar van de 21<sup>ste</sup> eeuw "lid is van een multidisciplinair team waarin talenten, interesses en sterktes van de leraren optimaal benut worden en waarbij de leden elkaar professioneel aanvullen" (Sassenus, Bodré, Van Gasse & Van Petegem, 2018:34). Professionals met een ander diploma kunnen een waardevolle plaats innemen in zo'n multidisciplinair team. Ze kunnen rollen en verantwoordelijkheden opnemen die in het verlengde liggen van de kernopdrachten of die het opnemen van de kernopdrachten faciliteren, denk aan de aanmaak van didactisch materiaal, zorg bieden, preventie-advies of coördinerende rollen.

We willen zo complementaire en multidisciplinaire teams creëren met professionals die elkaar ondersteunen in hun professionaliteit. In de praktijk denken we aan bijvoorbeeld een kunstenaar in een muzische school, een brugfiguur in een school met veel diversiteit, ... Het gaat ook om de inzet van

andere profielen zoals een orthopedagoog en andere paramedische beroepen uit het buitengewoon onderwijs als aanvulling op kleuteronderwijzer of onderwijzer.

In de derde graad is het interessant om vakspecialisten, onderwijzers die zich hebben gespecialiseerd in Frans, wiskunde, ... aan te stellen.

Kortom, andere professionals kunnen een complementaire rol spelen in de multidisciplinaire teams om voor ene groep van lerenden kernopdrachten te vervullen, over leerjaren en vakken heen.

Op deze manier zorgen we voor een diversiteit aan waardevolle extra handen op de klasvloer.

Niettegenstaande het bovenvermelde, blijft de voorkeur om pedagogische gediplomeerde professionals aan te stellen. M.a.w. bij gebrek aan deze profielen willen we ons kunnen wenden tot andere professionals.

Acties:

- Actie 1

Bovenstaande vacatures invullen door andere professionals

- Actie 2

Betrokkenen die aangesteld zijn zonder pedagogisch diploma laten proeven van het onderwijs en daarna toeleiden naar de lerarenopleiding

- Actie 3

Bepaald percentage (10%) van het totale lestijdenpakket (cfr. BPT-uren) omzetten naar punten om dan professionals waar de school op dat ogenblik nood aan heeft aan te stellen en zo complementaire teams te vormen

Protocol lokale onderhandelingen:

- Gedeeltelijk akkoord van de vakorganisaties
  - Akkoord van ACOD
  - Niet-akkoord van COC en VSOA

Afwijkingen van de regelgeving:

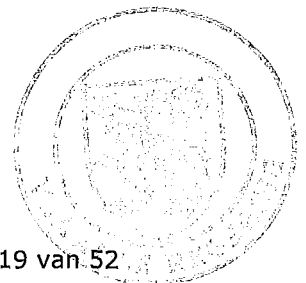
1° Afwijkingen van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997:

- a) in afwijking van artikel 130, §2, tweede en derde lid, van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997 kan een school bij een vastgesteld lerarentekort vanaf 1 september van het lopende schooljaar meer dan 20% van de lestijden die aan de school zijn toegekend, omzetten in punten voor de aanwending ervan in ambten van het beleids- en ondersteunend personeel of in uren voor de aanwending ervan in ambten van het paramedisch, medisch, sociaal, psychologisch en orthopedagogisch personeel;
- b) in afwijking van artikel 130, §2, tweede en derde lid, van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997 kan een school bij een vastgesteld lerarentekort vanaf 1 september het deel van de niet-vacante betrekking in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel waarvan de titularis voor het volledige schooljaar afwezig is door een of meer van de volgende

verlofstelsels, omzetten in punten voor de aanwending ervan in ambten van het beleids- en ondersteunend personeel of in uren voor de aanwending ervan in ambten van het paramedisch, medisch, sociaal, psychologische en orthopedagogisch personeel:

- 1) verlof wegens verminderde prestaties vanaf de leeftijd van 55 jaar als vermeld in artikel 5, §1, eerste lid, 3°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;
- 2) gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar als vermeld in artikel 9 van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding;
- 3) verlof wegens bijzondere opdracht als vermeld in artikel 77quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991 of artikel 51quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
- 4) verlof wegens opdracht als vermeld in artikel 77quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991 of artikel 51quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
- 5) verlof voor vakbondsopdrachten als vermeld in artikel 29 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;
- 6) verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet als vermeld in artikel 2 tot en met 5 van het besluit van de Vlaamse regering van 28 juli 1995 betreffende het verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet van een lid van een Gemeenschaps- of Gewestregering, van een lid van de federale regering of van een gewestelijk staatssecretaris, en bij een secretariaat, de cel algemene beleidscoördinatie en een cel algemeen beleid bij een lid van de federale regering door personeelsleden van het onderwijs en van de centra voor leerlingenbegeleiding;
- 7) verlof voor erkende politieke groepen als vermeld in artikel 2 van het besluit van de Vlaamse regering van 19 december 1991 betreffende het verlof dat aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra wordt verleend voor het verrichten van bepaalde prestaties ten

- behoefte van in de wetgevende vergaderingen van de Staat en van de Gemeenschappen of de Gewesten erkende politieke groepen, respectievelijk ten behoeve van de voorzitters van die groepen;
- 8) politiek verlof als vermeld in artikel V.30 tot en met V.35 van de Codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs van 28 oktober 2016;
  - 9) verlof dat toegekend is aan personeelsleden die ter beschikking van de koning worden gesteld als vermeld in artikel 39 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;
  - 10) verlof voor verminderde prestaties als vermeld in hoofdstuk II van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;
  - 11) afwezigheid voor verminderde prestaties als vermeld in hoofdstuk III van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties.



5° Titel project: De school van 38 uur per week voor iedereen

Dossiernummer: 033

Doelstelling(en):

- Terugdringen van het lerarentekort
- Herwaardering van het beroep van leraar

Domein(en):

- Schoolorganisatie
- HR-beleid

Knelpunten:

- Aantrekken van leraren
- Terugdringen van de uitstroom van leraren
- Terugdringen van het ziekteverzuim van leraren
- Aantrekkelijk maken van de loopbaan van de leraar-

Schoolbestuur: Autonoom gemeentebedrijf Stedelijk Onderwijs Antwerpen

Deelnemende scholen:

- De Leerexpert –2030 Antwerpen (Colombiastraat 8)
- Stedelijke Basisschool De Kleine Wereld – 2018 Antwerpen
- Stedelijke Basisschool De Octopus – 2100 Deurne

Regio: Antwerpen

Korte beschrijving van het project:

We ervaren binnen de scholengemeenschap een lerarentekort en hier willen we een antwoord op vinden. Volgens ons gaan deze twee doelstellingen hand in hand. Als we inzetten op herwaardering van het beroep dan gaan we ook het tekort terugdringen. Het opzet van de proeftuin geeft meer mogelijkheden om een leeftijdsbewust personeelsbeleid te voeren wat de aantrekkelijkheid van de loopbaan op bepaalde momenten versterkt.

Acties:

- Actie 1

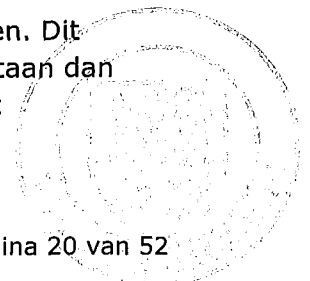
Introductie van een werkweek van 38 uur, concreet toepasbaar in een nieuw op te starten school.

Deze tijdsbesteding wordt strikt bewaakt door ervoor te zorgen dat iedereen op eenzelfde moment werkt. Na de 38 uur is het werk ook gedaan.

- Actie 2

Flexibele invulling van alle personeelsleden in functie van de behoeften van de doelgroep en de competenties van het personeelslid.

We geven autonomie aan de school om de opdrachten te concretiseren. Dit impliceert dat een leerkracht meer of minder uren voor de klas kan staan dan voorzien in de opdrachtbreuk. Dit impliceert bijvoorbeeld ook dat niet noodzakelijk alle ASV-uren door leerkrachten worden gegeven.



- Actie 3

Het werk wordt verspreid over 5 gelijke werkdagen, waarbij het opnemen van een verlofstelsel per werkdag wordt opgenomen.

- Actie 4

Personeelsleden aangesteld onder 'andere' (bekwaamheidsbewijs) die tijdens hun aanstelling de opleiding tot leraar volgen, behouden jobzekerheid binnen de school gedurende de opleiding (of zo lang de proeftuin loopt).

- Actie 5

Alle personeelsleden die vrijwillig instappen in de proeftuin, zijn gedurende de proeftuin beschermd tegen voorrangregels op scholengemeenschapsniveau.

- Actie 6

Alle niet-ingevulde SES-lestijden kunnen op 1 september worden omgezet in punten zodat specifieke profielen in functie van het pedagogisch project en doelgroep ter versterking van het schoolteam kunnen worden aangesteld met een correcte verloning. Alle overgebleven lestijden kunnen worden omgezet in punten voor de leergebieden Frans, muzische vorming en wereldoriëntatie.

Protocol lokale onderhandelingen:

- Geen lokale onderhandelingen voor De Leerexpert (de school gaat pas op 1 september 2023 van start en heeft dus nog geen lokaal onderhandelingscomité)
- Akkoord voor de twee andere scholen

Afwijkingen van de regelgeving:

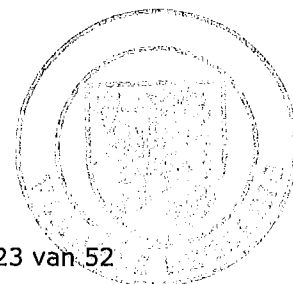
1° Afwijking van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997:

- a) in afwijking van artikel 130, §2, tweede en derde lid, van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997 kan een school bij een vastgesteld lerarentekort vanaf 1 september van het lopende schooljaar meer dan 20% van de lestijden die aan de school zijn toegekend, omzetten in punten voor de aanwending ervan in ambten van het beleids- en ondersteunend personeel of in uren voor de aanwending ervan in ambten van het paramedisch, medisch, sociaal, psychologisch en orthopedagogisch personeel;
- b) in afwijking van artikel 130, §2, tweede en derde lid, van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997 kan een school bij een vastgesteld lerarentekort vanaf 1 september het deel van de niet-vacante betrekking in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel waarvan de titularis voor het volledige schooljaar afwezig is door een of meer van de volgende verlofstelsels, omzetten in punten voor de aanwending ervan in ambten van het beleids- en ondersteunend personeel of in uren voor de aanwending ervan in ambten van het paramedisch, medisch, sociaal, psychologische en orthopedagogisch personeel:
  - 1) verlof wegens verminderde prestaties vanaf de leeftijd van 55 jaar als vermeld in artikel 5, §1, eerste lid, 3°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;
  - 2) gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar als vermeld in artikel 9 van het besluit van de

- Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding;
- 3) verlof wegens bijzondere opdracht als vermeld in artikel 77quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991 of artikel 51quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
  - 4) verlof wegens opdracht als vermeld in artikel 77quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991 of artikel 51quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
  - 5) verlof voor vakbondsopdrachten als vermeld in artikel 29 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;
  - 6) verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet als vermeld in artikel 2 tot en met 5 van het besluit van de Vlaamse regering van 28 juli 1995 betreffende het verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet van een lid van een Gemeenschaps- of Gewestregering, van een lid van de federale regering of van een gewestelijk staatssecretaris, en bij een secretariaat, de cel algemene beleidscoördinatie en een cel algemeen beleid bij een lid van de federale regering door personeelsleden van het onderwijs en van de centra voor leerlingenbegeleiding;
  - 7) verlof voor erkende politieke groepen als vermeld in artikel 2 van het besluit van de Vlaamse regering van 19 december 1991 betreffende het verlof dat aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra wordt verleend voor het verrichten van bepaalde prestaties ten behoeve van in de wetgevende vergaderingen van de Staat en van de Gemeenschappen of de Gewesten erkende politieke groepen, respectievelijk ten behoeve van de voorzitters van die groepen;
  - 8) politiek verlof als vermeld in artikel V.30 tot en met V.35 van de Codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs van 28 oktober 2016;
  - 9) verlof dat toegekend is aan personeelsleden die ter beschikking van de koning worden gesteld als vermeld in artikel 39 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van



- de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;
- 10) verlof voor verminderde prestaties als vermeld in hoofdstuk II van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;
  - 11) afwezigheid voor verminderde prestaties als vermeld in hoofdstuk III van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;
- c) In afwijking van artikel 163 van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997 kan een school in het kader van de schoolopdracht de aanwezigheid van de personeelsleden op school ook vragen buiten de periode van normale aanwezigheid van de leerlingen;
- 2° Afwijkingen van het besluit van de Vlaamse regering van 29 april 1992 betreffende de verdeling van betrekkingen, de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie, de wedertewerkstelling en de toekenning van een wachtgeld of wachtgeldtoelage:
- a) in afwijking van artikel 34, §1, van het besluit van de Vlaamse regering van 29 april 1992 betreffende de verdeling van betrekkingen, de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie, de wedertewerkstelling en de toekenning van een wachtgeld of wachtgeldtoelage hoeft het schoolbestuur voor de school die deelneemt aan het tijdelijke project, alleen de verplichtingen voor reffectatie en wedertewerkstelling na te leven op het niveau van de school zelf als vermeld in artikel 34, §1, A, 2°, a), artikel 34, §1, B, 2°, a), of artikel 34, §1, C, 2°, a), van het voormelde besluit;
    - 1) in afwijking van artikel 34, §1, A, 6° of van artikel 34, §1, C, 6°, van hetzelfde besluit kan een school bij een aanstelling in een vacante of niet-vacante betrekking afwijken van de opgelegde volgorde en in de betrekking een tijdelijk personeelslid voor bepaalde duur aanstellen;
- 3° Afwijking van het besluit van de Vlaamse regering van 17 juni 1997 betreffende de opdracht van het personeel in het basisonderwijs:
- a) in afwijking van artikel 8 van het besluit van de Vlaamse regering van 17 juni 1997 betreffende de opdracht van het personeel in het basisonderwijs kan een school in het kader van de schoolopdracht de aanwezigheid van de personeelsleden op school ook vragen buiten de periode van normale aanwezigheid van de leerlingen.



6° Titel project: De negatieve trend keren door fors te investeren in professionalisering, overleg en co-creatie

Dossiernummer: 034

Doelstelling(en):

- Terugdringen van het lerarentekort
- Herwaardering van het beroep van leraar

Domein(en):

- Schoolorganisatie
- HR-beleid

Knelpunten:

- Terugdringen van de uitstroom van leraren
- Terugdringen van het ziekteverzuim van leraren
- Aantrekkelijk maken van de loopbaan van de leraar

Schoolbestuur: GO! Scholengroep 19 'Dender'

Deelnemende school:

- GO! Basisschool Atheneum Denderleeuw – 9470 Denderleeuw

Regio: Oost-Vlaanderen

Korte beschrijving van het project:

De negatieve trend keren door fors te investeren in professionalisering, overleg en co-creatie (POC).

Leerkrachten zijn vatbaar voor stress en burn-out. Een studie van de KU Leuven, Odisee Hogeschool en ACOD onderwijs (2021) toont aan dat 70% van de leerkrachten ontevreden is over de werkdruk en dat 64% ontevreden is over de werkverdeling op school. Bijna 30% dreigt in een burn-out te belanden. De toenemende planlast, het stijgend aantal zorgvragen, superdiversiteit en vernieuwingen dragen bij tot psychosociale klachten bij leerkrachten. En daar kwam de Coronacrisis nog eens bovenop. Om ervoor te zorgen dat leerkrachten binnen deze complexe en uitdagende context kunnen blijven floreren, is het noodzakelijk dat ze ruimte krijgen voor professionalisering, overleg en co-creatie (POC). De link met het ABC-model (Ryan & Deci, 2017) is niet toevallig. Dit model heeft als HR-instrument al meermaals zijn deugdelijkheid bewezen en wordt ook in deze proeftuin ingezet om professioneel welbevinden te realiseren.

Meer specifiek willen we via effectieve professionalisering (Merchie, Tuytens, Devos & Vanderlinde, 2016) werken aan de autonomie van leraren (d.i. ze zijn verantwoordelijk voor het aanbrengen van inhoud), verbondenheid (d.i. de professionalisering gebeurt in teamverband) en competentie (d.i. door de professionalisering worden ze competent). Deze drie basisbehoeften hebben een rechtstreekse invloed op de intrinsieke motivatie van leraren. Hierdoor is de retentie groter en ervaren de leerkrachten professioneel welbevinden (Richer, Blanchard, & Vallerand, 2002; Vansteenkiste et al., 2007). Op deze manier verwachten we, alvast op schoolniveau, de lerarenuitstroom terug te dringen.

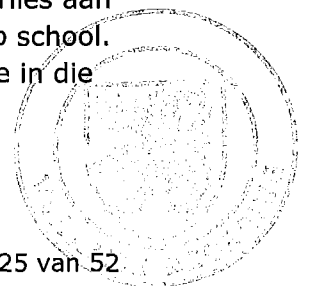
We baseren ons bij het vormgeven en de verdere ontwikkeling van de proeftuin op aanbevelingen zoals geformuleerd in de leidraad 'Werken aan Onderwijsverbetering' (Ros, Amels, Stallaert, Van de Stolpe, & Volman, 2022) van het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek uit Nederland. Het NRO formuleert volgende aanbevelingen:

1. Kom tot een onderbouwd en gedragen verbeterplan
2. Zorg voor een proces van uitvoeren, monitoren, bijstellen en borgen
3. Stimuleer een onderzoekende houding
4. Stimuleer samen leren in het team
5. Benut kennis en expertise
6. Creëer een schoolklimaat waarin leiderschap wordt gespreid.

De kern van deze proeftuin zit in het opmaken en uitrollen van een effectief *professionaliseringstraject*, het organiseren van *professionele leergemeenschappen* en het faciliteren van een *oplossingsgerichte feedbackcultuur*. Deze acties zullen ervoor zorgen dat leerkrachten in een professionele flow terechtkomen. De hogere deskundigheid die wordt verworven in de extra gecreëerde ruimte voor POC moet bijdragen aan de herwaardering van het ambt. Om dit alles te kunnen realiseren, zullen de leerkrachten van de lagere school op woensdagvoormiddag kindvrij zijn en krijgen de lagerschoolkinderen die dag geen les. De lestijden die normaal op woensdag worden gepland, zullen gelijk worden gespreid over de andere dagen. Ouders die niet zelf kunnen voorzien in opvang, kunnen hun kinderen inschrijven in de opvang van de school.

De afgelopen weken zijn we in overleg gegaan met alle belanghebbenden, niet in het minst met het voltallige schoolteam. We zaten eveneens samen met de schoolraad, de ouderraad, (het beleidsniveau van) de scholengroep, de centrale diensten van het GO!, de vakbondsafgevaardigden, externe beleidsmakers en vertegenwoordigers van hogescholen en universiteiten. Dit overleg heeft het aanvankelijk idee van onze proeftuin bijgestuurd, verfijnd en versterkt. Tenslotte heeft het lagere schoolteam zich enthousiast achter het uiteindelijke proeftuinidee geschaard. Leerkrachten geven niet alleen aan dat ze dankzij de ruimte voor POC sterker voor de klas zullen staan. Ze zijn er daarnaast ook van overtuigd 'dat ze op termijn ook minder werk zullen hebben thuis'.

Na grondig intern overleg hebben we beslist dat de kleuterafdeling niet deelneemt aan deze proeftuin. Kinderen tussen 3 en 5 jaar bereiken immers een leerpiek in de ontwikkeling van hun executieve functies (Executive functions, 3 keyskills - The Natural Laws of Children, z.d.). Ook moeten onze anderstalige kleuters maximale kansen krijgen tot participatie in het kader van het aanleren van de Nederlandse taal (we refereren in dat verband aan de tegenvallende KOALA-resultaten in onze school). Het blijft dus voor onze kleuters wenselijk dat ze negen halve dagen per week op school zijn. De coronaperiode heeft overigens uitgewezen dat het moeilijker is om zinvolle, hybride initiatieven op te zetten voor kleuters. De kleuteronderwijzers hadden ook zelf aangegeven liever niet in het project te participeren, bezorgd om te lange lesdagen en voor het verlies aan kansen voor de (vele anderstalige) kleuters om Nederlands te oefenen op school. De kleuteronderwijzers (en ook de vakorganisaties) apprecieerden dat we in die overwegingen zijn meegegaan.



Ten slotte willen we benadrukken dat we met deze proeftuin niet per se pleiten voor een structurele vierdagenweek of het groeperen van de lessen op acht halve dagen. De keuze voor een kindvrije halve dag - met name op woensdagvoormiddag - heeft vooral te maken met het creëren van draagvlak tijdens een 'proefopstelling' en is dus eerder een situationele dan een structurele keuze. Uit een eerste bevraging van leerkrachten en ouders blijkt dat een lesvrije woensdagvoormiddag haalbaar is, beter dan bijvoorbeeld een lesvrije dinsdag- of vrijdagnamiddag. Ouders geven aan dat het doenbaarder is de opvang van hun kinderen uit te breiden naar woensdagvoormiddag, omdat ze die opvang ook al in de namiddag hebben geregeld.

Willen we de negatieve trend in het onderwijs keren, dan moeten we fors investeren in ruimte voor professionalisering, overleg en co-creatie. We zijn ervan overtuigd dat we op deze manier leerkrachten kunnen laten floreren, zodat ze zich goed voelen en we tegelijk de onderwijskwaliteit verhogen. In onze superdiverse school hebben we een veerkrachtig en competent schoolteam nodig en daartoe willen we met dit project bijdragen.

Acties:

- Actie 1

Draagvlak creëren door in gesprek te gaan met alle belanghebbenden van de proeftuin, m.n. alle personeelsleden, de deelteams, het lokaal overleg (BOC), het tussenoverleg (TOC), het beleid van de scholengroep, de schoolraad de ouderraad, GO! centraal en hogescholen en universiteiten in het kader van een intensieve samenwerking.

- Actie 2

Eind mei namen alle personeelsleden deel aan een anonieme bevraging in verband met hun professioneel welbevinden. De resultaten worden eind juni 2022 teruggekoppeld naar het team. Aan de hand van de resultaten zal de recent opgerichte werkgroep 'werkgroep welbevinden' begin september 2022 actiepunten uitwerken. Hiervoor wordt de werkgroep begeleid door de coördinator psychosociaal welzijn van onze scholengroep. Deze bevraging kadert in het project dat onze school indiende bij de Koning Boudewijnstichting en dat eind mei 2022 werd goedgekeurd, m.n. 'Oplossingsgericht en co-creatief werk maken van veerkracht'.

- Actie 3

Bij aanvang van het schooljaar organiseren het schoolteam, de schoolraad en een aantal externe experts verschillende informatiemomenten voor de ouders.

- Actie 4

Visieontwikkeling m.b.t. onze pedagogisch-didactische aanpak op school in het algemeen en de proeftuin in het bijzonder.

- Actie 5

We zullen co-creatief een professionaliseringstraject samenstellen, uitrollen en bijsturen en daarbij rekening houden met de kenmerken van een effectief professionaliseringsinitiatief. Daarbij zal de focus liggen op de basisvaardigheden van de leerlingen gerelateerd aan de doelen binnen de leergebieden wiskunde en Nederlands.



Rekening houdend met de leerlingenpopulatie van onze school zal er binnen dit professionaliseringstraject ook een sterke focus liggen op het begeleiden van kinderen met een externaliserend gedrag. We willen eveneens onderzoeken hoe we leerlingen een stem kunnen geven.

- Actie 6

Via professionele leergemeenschappen willen we (telkens op woensdagvoormiddag) de eigen praktijk onderzoeken en deze praktijk verbeteren vanuit een collectieve verantwoordelijkheid voor het leren van de leerlingen. Leerkrachten voelen zich minder alleen in hun functie en fungeren als klankbord voor de uitdagingen waarmee ze worden geconfronteerd. Ze zoeken samen naar antwoorden op leervragen, delen expertise en zoeken naar oplossingen.

- Actie 7

Om een beeld te krijgen op de implementatie van nieuwe inzichten door individuele leerkrachten enerzijds en om ondersteuningsnoden in kaart te brengen anderzijds, hanteert de school de techniek van fliitsbezoeken en oplossingsgerichte feedbackgesprekken.

- Actie 8

Samenwerken met hogescholen/universiteiten voor het opzetten van praktijkonderzoek.

- Actie 9

De school documenteert te proeftuin en neemt een aquariumfunctie op door transparant over de aanpak en bevindingen van de proeftuin te communiceren met actoren uit het brede onderwijsveld.

- Actie 10

De werkgroep welbevinden monitort structureel het professioneel welbevinden van het schoolteam en doet voorstellen aan het beleid om de aanpak (van de proeftuin) te verbeteren.

- Actie 11

Installeren van een klankbordgroep op schoolniveau.

- Actie 12

Installeren van een klankbordgroep op mesoniveau.

- Actie 13

Ontwikkelen van de 8 factoren van eigenaarschap.

- Actie 14

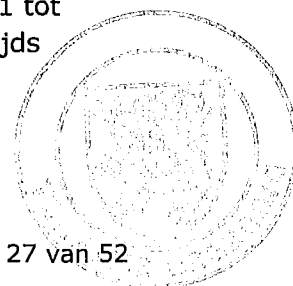
De lat hoog leggen voor iedereen. We zullen opbrengstgericht werken in 4D (Data, Duiden, Doelen, Doen) verankeren in onze werking.

Protocol lokale onderhandelingen:

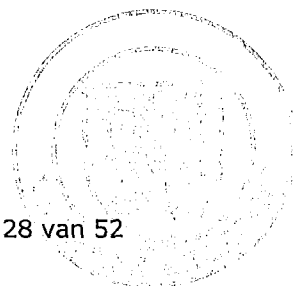
- Akkoord van de vakorganisaties

Afwijkingen van de regelgeving:

- 1° Afwijking van het besluit van de Vlaamse regering van 17 april 1991 tot organisatie van het schooljaar in het basisonderwijs en in het deeltijds onderwijs georganiseerd, erkend of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap:



- a) in afwijking van artikel 3, §1, van het besluit van de Vlaamse regering van 17 april 1991 tot organisatie van het schooljaar in het basisonderwijs en in het deeltijds onderwijs georganiseerd, erkend of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap, kan een school de lessen voor de leerlingen van maandag tot en met vrijdag spreiden over minder dan vijf dagen van de week.



7° Titel project: Inzetten op herwaardering van het beroep om het welbevinden van de medewerkers te verhogen

Dossiernummer: 035

Doelstelling(en):

- Terugdringen van het lerarentekort
- Herwaardering van het beroep van leraar

Domein(en):

- Schoolorganisatie
- HR-beleid

Knelpunten:

- Aantrekken van leraren
- Terugdringen van de uitstroom van leraren
- Terugdringen van het ziekteverzuim van leraren
- Aantrekkelijk maken van de loopbaan van de leraar

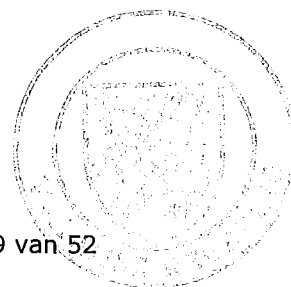
Schoolbestuur: Karel de Goede vzw

Deelnemende scholen:

- VBS De Regenboog – 8730 Beernem
- VBS De Zonnebloem – 8730 Beernem
- VBS Sint-Joris – 8730 Sint-Joris
- VBS Ter Bunen – 8730 Oedelem
- VBS Lapscheure – 8340 Lapscheure
- VBS Moerkerke/Sint-Rita – 8340 Moerkerke
- VBS Sint-Maarten – 8430 Damme
- VBS Baliebrugge – 8020 Ruddervoorde
- VBS Sint-Pieter – 8020 Oostkamp
- VBS De Bosbes – 8020 Hertsberge
- VBS De Kiem – 8020 Ruddervoorde
- VBS De Sprong – 8020 Waardamme
- VBS De Vaart – 8020 Oostkamp
- Sint-Maartensschool Loppem – 8210 Zedelgem
- VBS Het Palet – 8000 Brugge
- VBS Het Kleurenpalet – 8000 Brugge
- Wonderwijs Brugge – 8310 Assebroek
- Sint-Andreaslyceum Lager – 8310 Sint-Kruis
- Sint-Andreaslyceum Kleuter – 8310 Sint-Kruis
- OLVA Sint-Katarina (Katrientje) – 8310 Assebroek
- OLVA Steenbrugge – 8310 Assebroek
- OLVA Vivenkapelle – 8340 Vivenkapelle
- OLVA De Meersen – 8310 Assebroek
- OLVA De Touwladder – 8310 Assebroek
- Sint-Andreasinstituut – 8000 Brugge

Regio: West-Vlaanderen

Korte beschrijving van het project:



We willen maximale job mobiliteit aanbieden en promoten binnen de basisscholen van ons schoolbestuur door flexibel gebruik te maken van de lestijdenpakketten en puntenenveloppen.

We willen hiermee directies de kans geven om in functie van kwaliteitsontwikkeling een gerichte keuze te maken volgens noden, groeikansen, prioriteiten, sterktes, ..., van de personeelsleden.

We zijn er van overtuigd dat door op deze wijze in te zetten op de herwaardering van het beroep we het welbevinden van onze werknemers zullen verhogen. Dat moet zorgen voor een positieve uitstraling naar al wie met onderwijs te maken heeft en naar de buitenwereld toe, waardoor we hopen meer mensen aan te zetten tot het kiezen voor onderwijs en meer mensen het onderwijs niet meer als een vlakke loopbaan ervaren.

Acties:

- Actie 1

Personeelsleden die een verlof om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen (verlof TAO) aanvragen en in een tijdelijk andere opdracht aangesteld worden, als zelfde voorrangsgroep beschouwen als vastbenoemden. Dit binnen ons bestuur en over onze drie scholengemeenschappen heen.

- Actie 2

Jobmobiliteit binnen de scholengroep aanbieden en promoten

- Actie 3

Flexibel gebruik van lestijden(pakket) en de puntenenveloppen over schooljaren en scholen van de scholengroep heen.

Waardoor een systeem van lenen en opsparen binnen de eigen school mogelijk is in functie van noden, voorspellingen over de schooljaren heen en waardoor een systeem van lenen en ontlenen aan andere scholen binnen hetzelfde bestuur, binnen hetzelfde schooljaar mogelijk gemaakt wordt.

- Actie 4

Ontkleuren van uren en punten zoals aanvangsbegeleiding, kerntaken, samen school maken en het ambt beleidsondersteuner.

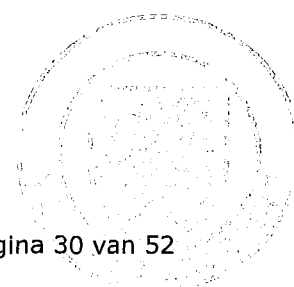
D.w.z.: Directies de kans geven om in functie van kwaliteitsontwikkeling een gerichte keuze te maken volgens noden, groeikansen, prioriteiten, sterktes, ..., maar blijven voldoen aan de wettelijke verplichting van het doel achter deze uren.

- Actie 5

Creëren van een onderwijsassistent door middel van samenwerkingsverbanden met verenigingen, derde graad secundaire scholen, studenten Bachelor en Master.

Protocol lokale onderhandelingen:

- Gedeeltelijk akkoord van de vakorganisaties
  - Gedeeltelijk akkoord scholengemeenschap Bernedam
  - Akkoord basisscholen Gruuthuse

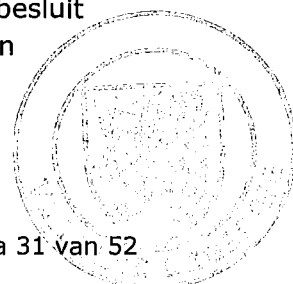




- o Gedeeltelijk akkoord Katholiek onderwijs Sint Trudo

Afwijkingen van de regelgeving:

- 1° Afwijkingen van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997:
  - a) in afwijking van artikel 125duodecies1, §1, §4 en §6, artikel 153sexies, §3, artikel 153septies en 194quater, §4 en §5, van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997 kan een school of een scholengemeenschap de punten, vermeld in de voormelde bepalingen, vrij aanwenden;
  - b) in afwijking van artikel 138, §1, eerste lid, 3°, 3°bis, 4°, 7°, 8° en 9°, artikel 139septiesdecies, §4 en §5, en artikel 139duodevicies, §4 en §5, van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997 kan een school de aanvullende lestijden, vermeld in de voormelde bepalingen, vrij aanwenden;
  - c) in afwijking van artikel 142 van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997 kan een school onbeperkt lestijden overdragen naar een andere school van hetzelfde schoolbestuur als die school deel uitmaakt van het tijdelijke project, en dit over scholengemeenschappen heen;
  - d) in afwijking van artikel 142 van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997 kan een school onbeperkt haar lestijden overdragen naar een volgend schooljaar;
- 2° Afwijking van de Codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs van 28 oktober 2016:
  - a) in afwijking van artikel VI.4 en VI.7 van de Codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs van 28 oktober 2016 kan een school de puntenenveloppe voor ICT-coördinatie vrij aanwenden;
- 3° Afwijking van het besluit van de Vlaamse regering van 29 april 1992 betreffende de verdeling van betrekkingen, de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie, de wedertewerkstelling en de toekenning van een wachtgeld of wachtgeldtoelage:
  - a) in afwijking van artikel 34, §1, A, 6° of van artikel 34, §1, C, 6°, van het besluit van de Vlaamse regering van 29 april 1992 betreffende de verdeling van betrekkingen, de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie, de wedertewerkstelling en de toekenning van een wachtgeld of wachtgeldtoelage kan een school bij een aanstelling in een vacante of niet-vacante betrekking afwijken van de opgelegde volgorde en in de betrekking een tijdelijk personeelslid voor bepaalde duur aanstellen;
- 4° Afwijkingen van het besluit van de Vlaamse regering van 17 juni 1997 betreffende de personeelsformatie in het gewoon basisonderwijs:
  - a) in afwijking van artikel 20bis, 20quinquies en 22ter van het besluit van de Vlaamse regering van 17 juni 1997 betreffende de personeelsformatie in het gewoon basisonderwijs kan een school de aanvullende lestijden, vermeld in de voormelde artikelen, vrij aanwenden;
  - b) in afwijking van artikel 27quaterdecies van het voormelde besluit kan een school de puntenenveloppe voor administratieve en beleidsondersteuning vrij aanwenden.



8° Titel project: Leerkrachten aantrekken en behouden d.m.v. een doeltreffend personeelsbeleid en de loopbaan aantrekkelijker maken door bijsturingen in de schoolorganisatie

Dossiernummer: 037

Doelstelling(en):

- Terugdringen van het lerarentekort
- Herwaardering van het beroep van leraar

Domein(en):

- Schoolorganisatie
- HR-beleid

Knelpunten:

- Aantrekken van leraren
- Terugdringen van de uitstroom van leraren
- Terugdringen van het ziekteverzuim van leraren
- Aantrekkelijk maken van de loopbaan van de leraar

Schoolbestuur: Katholiek Onderwijs Brussel Annuntiaten vzw

Deelnemende scholen:

- Imelda basisschool – 1080 Sint-Jans-Molenbeek
- Instituut Maria Onbevlekt – 1070 Anderlecht
- Voorzienigheidsschool – 1200 Sint-Lambrechts-Woluwe
- VBS Voorzienigheid – 1070 Anderlecht
- Vrije Kleuterschool Paruck en Vrije lagere school Sint-Karel – 1080 Sint-Jans-Molenbeek
- Basisschool Raymond Van Belle – 1070 Anderlecht
- Maria Boedischap – 1000 Brussel
- Lagere School Mater Dei - 1150 Sint-Pieters-Woluwe
- Regina Assumpta – 1070 Anderlecht
- Parkschool – 1190 Vorst
- Sint-Gillisschool – 1060 Sint Gillis
- Scheutplaneet – 1070 Anderlecht
- Instituut van de Ursulinen – 1081 Koekelberg

Regio: Brussel

Korte beschrijving van het project:

In dit projectvoorstel willen we binnen het domein van de schoolorganisatie en binnen het HR-beleid van de deelnemende scholen werken aan de realisatie van doelstelling 1, met name: het aantrekken van leraren, het terugdringen van de uitstroom van leraren en het terugdringen van de langdurige uitval (burn-out), en dit door het voeren van een doeltreffend personeelsbeleid; en doelstelling 2, met name: het aantrekkelijk maken van de loopbaan van de leraar door bijsturingen aan de schoolorganisatie.

We willen de instroom versterken en de uitstroom en uitval terugdringen:

Doelstelling 1: terugdringen van het lerarentekort (via een doeltreffend personeelsbeleid)

- 1.2 Flexibiliteit om andere profielen aan te trekken, ook wanneer deze (nog) niet over een pedagogisch bekwaamheidsbewijs beschikken.
- 1.3 We willen nieuwe collega's, zowel startende leerkrachten als zij-instromers zonder pedagogisch bekwaamheidsbewijs, op de best mogelijke manier omkaderen en hen een vormingstraject aanbieden in samenwerking met de lerarenopleiding van hogeschool Odisee, waarmee we nu ook al samenwerken rond de ondersteuning van kansarmere profielen binnen het BaoBAB-project<sup>4</sup>. We vinden het belangrijk om binnen deze samenwerking het individualiseren van trajecten mogelijk te maken. Meer bepaald zal hierbij aandacht besteed worden aan het ondersteunen en professionaliseren van de startende leraren voor de grote diversiteit in de leerlingenpopulatie en de veelheid aan psychosociale problemen. We zullen inzetten op acties om de instroom en begeleiding van startende leraren en zij-instromers (als specifieke groep van starters) te verbeteren.

We zetten in op het aantrekken van andere profielen. In samenwerking met hogeschool Odisee zetten we nieuwe vormingstrajecten op rond aanvangsbegeleiding en gepersonaliseerde vormingstrajecten.

- 1.4 We overwegen een uitgebreidere implementatie van werkplekleren. Momenteel zijn er strenge voorwaarden voor loopbaanheroriëntering in de gekende Actiris- en VDAB-trajecten die weinig ruimte laten voor het toetreden tot een vormingstraject binnen het onderwijs.
- 1.5 We zien aanvangsbegeleiding als de eerste stap van een traject 'levenslang leren', dat we ook in samenwerking met hogeschool Odisee verder vorm willen geven.

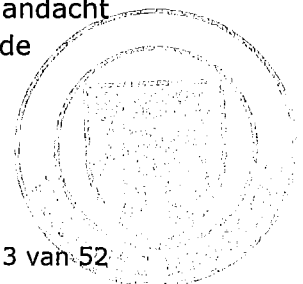
Daarnaast richten we ons op het verbeteren van de werkcondities en de duurzame inzetbaarheid van alle leraren. We willen zijinstromers inschakelen in de klas- en schoolwerking en ervaren leerkrachten inschakelen als intern opleidingsverantwoordelijke van de zijinstromers of startende leerkrachten.

Doelstelling 2: aantrekkelijkheid via bijsturingen aan de schoolorganisatie

We willen de planlast terugdringen.

- 2.2 We willen ruimte creëren voor overleg en deskundigheidsbevordering door taken die de leerkrachten als erg belastend ervaren toe te vertrouwen aan andere medewerkers.
- 2.3 We willen via deze diversifiëring van profielen in onze scholen evolueren naar multidisciplinaire teams.
- 2.4 We willen ervaren leerkrachten de kans geven om hun expertise te delen met nieuwe collega's (zowel startende leerkrachten als instromers) door de rol van intern opleidingsverantwoordelijke op te nemen.
- 2.5 We willen leerkrachtenteams versterken door meer ruimte te creëren voor samenwerkingsvormen en uitwisseling in de school (waarbij ook aandacht is voor het benutten van de kracht en de expertise van de startende leraren en zij-instromers) en tussen de scholen in ons netwerk.

Acties:



- Actie 1

Openstellen van vacatures voor andere profielen

We vragen om een kader te creëren voor het aanwerven van andere profielen.

Daarvoor zouden we de omkaderingsenveloppe in zoverre als nodig in ongekleurde punten (met uitzondering van de lestijden 'samen school maken') ontvangen.

09/2022: openstellen van vacatures voor andere profielen (aanloop naar proeftuin) die tewerkgesteld kunnen worden in punten (binnen de 20% van de omkaderingsenveloppe in ongekleurde middelen) op basis van het diplomaniveau.

09/2023: openstellen van vacatures voor andere profielen binnen het proeftuinproject. Tewerkstelling in punten (in zoverre als nodig) op basis van het diplomaniveau.

- Actie 2

Vormingstrajecten opzetten ism hogeschool Odissee

- Actie 3

Instromers inschakelen in de klas- en schoolwerking

De aangeworven profielen op hun sterkte uitspelen binnen de organisatie:

- onderwijsassistenten
- zorgondersteuning
- beleidsondersteuning
- toezicht
- activiteiten waarbij klasgroep een uur wordt overgenomen

We werken aan het aantrekkelijker maken van het lerarenberoep door:

- ervaren leerkrachten de kans te geven om enkele uren kindvrij gemaakt te worden om intern een rol als opleidingsverantwoordelijke voor instromers of starters op te nemen (minder vlakke loopbaan, meer verantwoordelijkheden voor zij die dit wensen)
- klasleerkrachten maximaal vrij te stellen van toezichtstaken door het gericht inschakelen van andere profielen (bijvoorbeeld maatschappelijke werkers die ook als onderwijsassistent tewerkgesteld zijn).
- co-teaching te organiseren met onderwijsassistenten die vanuit hun achtergrond ook andere know-how binnen brengen.

Door deze vormen van ondersteuning aan te bieden willen we ook het ziekteverzuim onder leerkrachten en de uitstroom inperken.

- Actie 4

Ervaren leerkrachten inschakelen als intern opleidingsverantwoordelijke van (een) instromers) of starter(s)

We schakelen bepaalde profielen in die voor bepaalde activiteiten de klasgroep af en toe overnemen zodat de klasleerkracht kindvrij is voor andere taken (zoals expert/vakverantwoordelijke).

Ook voor inhoudelijk overleg met collega's kan er zo meer tijd en ruimte gecreëerd worden.

Protocol lokale onderhandelingen:

- Akkoord van de vakorganisaties

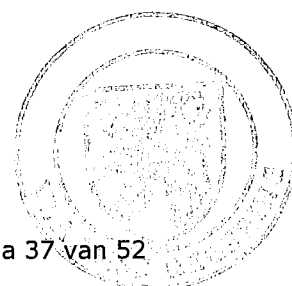
Afwijkingen van de regelgeving:

1° Afwijkingen van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997:

- a) in afwijking van artikel 130, §2, tweede en derde lid, van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997 kan een school bij een vastgesteld lerarentekort vanaf 1 september van het lopende schooljaar meer dan 20% van de lestijden die aan de school zijn toegekend, omzetten in punten voor de aanwending ervan in ambten van het beleids- en ondersteunend personeel of in uren voor de aanwending ervan in ambten van het paramedisch, medisch, sociaal, psychologisch en orthopedagogisch personeel;
- b) in afwijking van artikel 130, §2, tweede en derde lid, van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997 kan een school bij een vastgesteld lerarentekort vanaf 1 september het deel van de niet-vacante betrekking in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel waarvan de titularis voor het volledige schooljaar afwezig is door een of meer van de volgende verlofstelsels, omzetten in punten voor de aanwending ervan in ambten van het beleids- en ondersteunend personeel of in uren voor de aanwending ervan in ambten van het paramedisch, medisch, sociaal, psychologische en orthopedagogisch personeel:
  - 1) verlof wegens verminderde prestaties vanaf de leeftijd van 55 jaar als vermeld in artikel 5, §1, eerste lid, 3°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;
  - 2) gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar als vermeld in artikel 9 van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding;
  - 3) verlof wegens bijzondere opdracht als vermeld in artikel 77quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991 of artikel 51quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
  - 4) verlof wegens opdracht als vermeld in artikel 77quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991 of artikel 51quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
  - 5) verlof voor vakbondsopdrachten als vermeld in artikel 29 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22

- maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;
- 6) verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet als vermeld in artikel 2 tot en met 5 van het besluit van de Vlaamse regering van 28 juli 1995 betreffende het verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet van een lid van een Gemeenschaps- of Gewestregering, van een lid van de federale regering of van een gewestelijk staatssecretaris, en bij een secretariaat, de cel algemene beleidscoördinatie en een cel algemeen beleid bij een lid van de federale regering door personeelsleden van het onderwijs en van de centra voor leerlingenbegeleiding;
  - 7) verlof voor erkende politieke groepen als vermeld in artikel 2 van het besluit van de Vlaamse regering van 19 december 1991 betreffende het verlof dat aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra wordt verleend voor het verrichten van bepaalde prestaties ten behoeve van in de wetgevende vergaderingen van de Staat en van de Gemeenschappen of de Gewesten erkende politieke groepen, respectievelijk ten behoeve van de voorzitters van die groepen;
  - 8) politiek verlof als vermeld in artikel V.30 tot en met V.35 van de Codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs van 28 oktober 2016;
  - 9) verlof dat toegekend is aan personeelsleden die ter beschikking van de koning worden gesteld als vermeld in artikel 39 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;
  - 10) verlof voor verminderde prestaties als vermeld in hoofdstuk II van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;
  - 11) afwezigheid voor verminderde prestaties als vermeld in hoofdstuk III van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;

- c) In afwijking van artikel 138, §1, eerste lid, 3°, 3°bis, 4°, 7°, 8° en 9°, artikel 139septiesdecies, §4 en §5, en artikel 139duodevicies, §4 en §5, van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997 kan een school de aanvullende lestijden, vermeld in de voormelde bepalingen, vrij aanwenden;
- 2° Afwijking van het besluit van de Vlaamse regering van 17 juni 1997 betreffende de personeelsformatie in het gewoon basisonderwijs:
- a) in afwijking van artikel 20bis, 20quinquies en 22ter van het besluit van de Vlaamse regering van 17 juni 1997 betreffende de personeelsformatie in het gewoon basisonderwijs kan een school de aanvullende lestijden, vermeld in de voormelde artikelen, vrij aanwenden.



9° Titel project: Welkom instromer!

Dossiernummer: 038

Doelstelling(en):

- Terugdringen van het lerarentekort

Domein(en):

- Schoolorganisatie

Knelpunten:

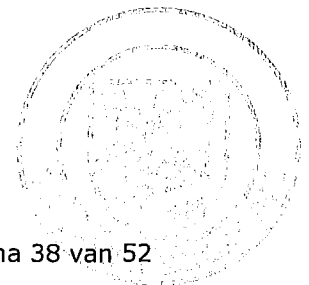
- Aantrekken van leraren
- Terugdringen van de uitstroom van leraren
- Terugdringen van het ziekteverzuim van leraren

Schoolbestuur: Sint-Goedele Brussel vzw

- Samenwerking met 7 andere schoolbesturen
  - Lutgardisscholen Brussel vzw, Onze-Lieve-Vrouw Sint-Jozef vzw, Schoolcomité Nederlandstalige Sint-Augustinusschool Vorst-Brussel vzw, Sint-Paulusschool vzw, Erasmuscollege vzw, 4 Winden – Basisschool vzw, Scheppers Anderlecht vzw

Deelnemende scholen:

- VBS Sint-Pieterscollege – 1090 Jette
- VBS Sint-Michiëlsschool – 1090 Jette
- VBS Sint-Pieterscollege – De Zenne – 1020 Laken
- VBS Sint-Martinus – 1080 Sint-Jans-Molenbeek
- VBS Sint-Pieter – 1070 Anderlecht
- VBS Sint-Guido – 1070 Anderlecht
- VBS Kompas – 1030 Schaarbeek
- VBS De Groene School – 1070 Anderlecht
- VBS Sint-Albert – 1080 Sint-Jans-Molenbeek
- VBS Sint-Lutgardis – 1083 Ganshoren
- VBS Heilig-Hartcollege – 1083 Ganshoren
- VBS Heilig-Hart Jette – 1090 Jette
- VBS Angelusinstituut – 1200 Sint-Lambrechts-Woluwe
- VBS Lutgardis – 1040 Etterbeek
- VBS Sint Jozefcollege – 1150 Sint-Pieters-Woluwe
- Vrije Lagere School voor Buitengewoon Onderwijs Sint-Jozefschool – 1080 Sint-Jans-Molenbeek
- VBS Buitengewoon Onderwijs SPES -1070 Anderlecht
- VBS Lutgardiscollege Wonderwoud – 1160 Oudergem
- VBS Sint-Juliaan De Vlindertuin – 1160 Oudergem
- VBS Champagnat – 1030 Schaarbeek
- VBS Vier Winden – 1080 Sint-Jans-Molenbeek
- VBS Sint-Paulus Ukkel – 1180 Ukkel
- Lagere school Sint-Niklaasinstituut – 1070 Anderlecht
- Vrije Kleuterschool Sint-Niklaasinstituut – 1070 Anderlecht
- VBS Onze-Lieve-Vrouw Evere – 1140 Evere





- VBS Sint-Jozef Evere – 1140 Evere
- VBS Sint-Augustinus – 1190 Vorst

Regio: Brussel

Korte beschrijving van het project:

Aangezien het momenteel zeer moeilijk is voor de Brusselse scholen om openstaande vacatures in te vullen met kandidaten die over een geschikt diploma beschikken (pedagogische bekwaamheid), willen wij graag een aantal pistes uitproberen.

Zo wensen we het lerarentekort terug te dringen door in het basisonderwijs aspirant-leraren die bijna volledig afgestudeerd zijn maar officieel nog niet kunnen starten (tijdelijk) te werk te stellen (1). Daarnaast willen we een andere groep nieuwe en zij-instromers (dus zowel mensen die voor een eerste job gaan als mensen die al een andere job gehad hebben) aan te spreken dan tot nu toe het geval is om in aanmerking te komen voor een tewerkstelling in het basisonderwijs (2). Naargelang de achtergrond van deze aspirant-leraren en de nieuwe en zij-instromers, kunnen deze personeelsleden ingezet worden voor tal van taken binnen onze schoolse context:

- assisteren in de klaspraktijk via team- en co-teaching (werken in kleine groepen, voorlezen, spelend leren, kindgesprekken);
- toezichten doen tijdens de speeltijden en middagpauze;
- administratief werk van leerkrachten deels overnemen, hulp bij eten in de klas, ...;
- Ergotherapeuten, psychologen, ... zouden zowel preventief als remediërend kunnen ingezet worden waardoor deze taken niet meer bij de leerkrachten terecht komen die hier vaak onvoldoende voor gewapend zijn;
- profielen met een muzische achtergrond kunnen bijvoorbeeld ook ingezet worden om de muzische lessen te geven of mensen met een talige opleiding om de lessen Frans te geven. Zo kunnen de leerkrachten ondertussen (zorg)overleg plegen, oudergesprekken voeren, ...;
- mensen met een achtergrond in de sociale sector kunnen eveneens een belangrijke brugfunctie vervullen op een school: zij kunnen ingezet worden om de ouderbetrokkenheid te verhogen, om vrijwilligers te begeleiden die komen helpen in de school (leesouders, buurtwerkers die de speelplaatswerking versterken, ...).
- ...

Op die manier kan de ondersteuning van de leerkracht versterkt worden en kunnen leraren zich focussen op hun kerntaak. Zo kan er ook een verschuiving komen in het diverse takenpakket van leraren waarbij we de verschillende personeelsleden naargelang hun profiel gericht kunnen inzetten.

Het aantrekken van andere profielen in het onderwijs (bachelors sociaal werk, masters logopedie/agogische wetenschappen, ergotherapeuten, ...) maakt het ons bovendien mogelijk om met een andere blik naar onze leerlingen en schoolwerking te kijken.

Om dit te kunnen bereiken is het wenselijk om enkele aanpassingen te doen in de onderwijsregelgeving.



Acties:

- Actie 1

Student-leerkrachten die bijna afgestudeerd zijn (die bv. enkel nog hun bachelorproef moeten afleggen) als leerkracht inschakelen.

- Actie 2

Vacante uren waar we geen personeelslid vinden met de nodige pedagogische bekwaamheid omzetten naar punten zodat we ook kandidaten zonder pedagogisch bekwaamheidsbewijs kunnen aanwerven.

- Actie 3

Niet-vacante lestijden waar we geen vervanger voor vinden, omzetten naar punten en/of werkingsmiddelen zodat er ook lager geschoold personeel aangeworven kan worden die dan het bestaande team bij bepaalde taken kunnen ondersteunen wat de taak voor hen draagbaar maakt.

- Actie 4

Nieuwe en zij-instromers met muzische achtergrond inzetten voor het geven van muzische lessen.

- Actie 5

Nieuwe en zij-instromers met een talige opleiding inzetten voor het geven van lessen Frans of het versterken van de taalvaardigheid Nederlands bij anderstalige leerlingen.

- Actie 6

Nieuwe en zij-instromers met achtergrond in ergotherapie inzetten voor versterken van motorische vaardigheden, spelend leren, ontwikkelen schrijfvaardigheid, ...

- Actie 7

Nieuwe en zij-instromers met achtergrond in psychologie/pedagogie/sociaal werk/agogische wetenschappen inzetten in functie van het versterken van het lerarenteam en het vergroten van het welbevinden van leerlingen, als vertrouwenspersoon: voeren van kindgesprekken, ondersteunen bij moeilijk gedrag, ...

- Actie 8

Intensieve aanvangsbegeleiding van nieuwe en zij- instromers (in samenwerking met de andere deelnemende scholen).

Protocol lokale onderhandelingen:

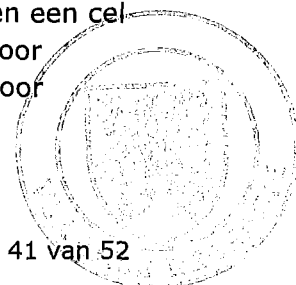
- Akkoord van de vakorganisaties

Afwijkingen van de regelgeving:

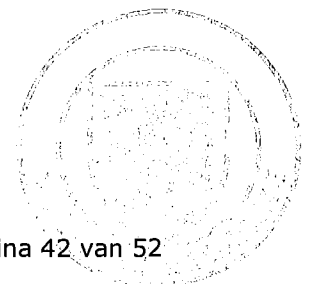
1° Afwijkingen van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997:

- a) in afwijking van artikel 130, §2, tweede en derde lid, van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997 kan een school bij een vastgesteld lerarentekort vanaf 1 september van het lopende schooljaar meer dan 20% van de lestijden die aan de school zijn toegekend, omzetten in punten voor de aanwending ervan in ambten van het beleids- en ondersteunend personeel of in uren voor de aanwending ervan in ambten van het paramedisch, medisch, sociaal, psychologisch en orthopedagogisch personeel;

- b) in afwijking van artikel 130, §2, tweede en derde lid, van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997 kan een school bij een vastgesteld lerarentekort vanaf 1 september het deel van de niet-vacante betrekking in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel waarvan de titularis voor het volledige schooljaar afwezig is door een of meer van de volgende verlofstelsels, omzetten in punten voor de aanwending ervan in ambten van het beleids- en ondersteunend personeel of in uren voor de aanwending ervan in ambten van het paramedisch, medisch, sociaal, psychologische en orthopedagogisch personeel:
- 1) verlof wegens verminderde prestaties vanaf de leeftijd van 55 jaar als vermeld in artikel 5, §1, eerste lid, 3°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;
  - 2) gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar als vermeld in artikel 9 van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding;
  - 3) verlof wegens bijzondere opdracht als vermeld in artikel 77quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991 of artikel 51quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
  - 4) verlof wegens opdracht als vermeld in artikel 77quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991 of artikel 51quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
  - 5) verlof voor vakbondsopdrachten als vermeld in artikel 29 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;
  - 6) verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet als vermeld in artikel 2 tot en met 5 van het besluit van de Vlaamse regering van 28 juli 1995 betreffende het verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet van een lid van een Gemeenschaps- of Gewestregering, van een lid van de federale regering of van een gewestelijk staatssecretaris, en bij een secretariaat, de cel algemene beleidscoördinatie en een cel algemeen beleid bij een lid van de federale regering door personeelsleden van het onderwijs en van de centra voor leerlingenbegeleiding;



- 7) verlof voor erkende politieke groepen als vermeld in artikel 2 van het besluit van de Vlaamse regering van 19 december 1991 betreffende het verlof dat aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra wordt verleend voor het verrichten van bepaalde prestaties ten behoeve van in de wetgevende vergaderingen van de Staat en van de Gemeenschappen of de Gewesten erkende politieke groepen, respectievelijk ten behoeve van de voorzitters van die groepen;
- 8) politiek verlof als vermeld in artikel V.30 tot en met V.35 van de Codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs van 28 oktober 2016;
- 9) verlof dat toegekend is aan personeelsleden die ter beschikking van de koning worden gesteld als vermeld in artikel 39 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;
- 10) verlof voor verminderde prestaties als vermeld in hoofdstuk II van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;
- 11) afwezigheid voor verminderde prestaties als vermeld in hoofdstuk III van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties.



10° Titel project: Leerkrachten aantrekken en behouden d.m.v. een doeltreffend personeelsbeleid en de loopbaan aantrekkelijker maken door bijsturingen in de schoolorganisatie

Dossiernummer: 039

Doelstelling(en):

- Terugdringen van het lerarentekort
- Herwaardering van het beroep van leraar

Domein(en):

- Schoolorganisatie
- HR-beleid

Knelpunten:

- Aantrekken van leraren
- Terugdringen van de uitstroom van leraren
- Terugdringen van het ziekteverzuim van leraren
- Aantrekkelijk maken van de loopbaan van de leraar

Schoolbestuur: Katholiek Onderwijs Regio Halle Annuntiaten vzw

Deelnemende scholen:

- VBS Heilig Hart College Handbooghof – 1500 Halle
- VBS Sint-Lutgardis Zuun – 1600 Sint-Pieters-Leeuw
- VBS Sint-Stevensschool – 1600 Sint-Pieters-Leeuw
- VBS Jan Ruusbroec - 1601 Sint-Pieters-Leeuw
- VLS Onze-Lieve-Vrouwinstituut – 1640 Sint-Genesius-Rode
- VBS Harten Troef – 1970 Pepingen
- VBS Heilig Hart College Kasteelstraat – 1500 Halle
- VBS Heilig Hart College Halleweg – 1500 Halle
- VKS Onze-Lieve-Vrouwinstituut – 1640 Sint-Genesius-Rode
- VBS Heilig Hart College Vondel – 1500 Halle
- VBS De Hoek – 1640 Sint-Genesius-Rode
- VBS Spring in 't Veld – 1674 Pepingen

Regio: Vlaams-Brabant

Korte beschrijving van het project:

In dit projectvoorstel willen we inzetten op het ontwikkelen van oplossingen binnen de twee geformuleerde doelstellingen: 1) via een doeltreffend personeelsbeleid nieuwe leraren aantrekken en behouden (dus voorkomen uitstroom of uitval), en 2) via bijsturingen aan de schoolorganisatie de loopbaan van alle leraren in onze scholen aantrekkelijker maken.

Binnen doelstelling 1 zullen we inzetten op acties om de instroom en begeleiding van startende leraren en zij-instromers (als specifieke groep van starters) te verbeteren.

Binnen doelstelling 2 richten we ons op het verbeteren van de werkcondities en de duurzame inzetbaarheid van alle leraren. Het inzetten op beide doelstellingen

is noodzakelijk en beiden staan in verbinding met elkaar. Het aantrekken en behouden van leraren is niet alleen een kwestie van rekrutering en begeleiding, maar ook van het creëren van schoolorganisaties waarbij leraren de ruimte hebben om met hun kernopdracht bezig te zijn en via interne en externe samenwerking kunnen leren van elkaar en zo "samen school maken".

#### Acties

- Actie 1

Openstellen van vacatures voor andere profielen

Daarvoor zouden we de omkaderingsenveloppe in zoverre als nodig in ongekleurde punten ontvangen.

09/2022: openstellen van vacatures voor andere profielen (aanloop naar proeftuin) die tewerkgesteld kunnen worden in punten (binnen de 20% van de omkaderingsenveloppe en met uitzondering van de uren 'samen school maken' in ongekleurde middelen) op basis van het diplomaniveau.

09/2023: openstellen van vacatures voor andere profielen binnen het proeftuinproject. Tewerkstelling in punten (binnen de 50% tot 100% van de omkaderingsenveloppe - met uitzondering van de uren samen school maken - in ongekleurde middelen) op basis van het diplomaniveau maar wél in een 'ambt leerkracht'.

- Actie 2

Vormingstrajecten opzetten ism hogeschool Odissee

Nieuw kader rond aanvangsbegeleiding en gepersonaliseerde vormingstrajecten uittekenen:

- Vanuit aanvangsbegeleiding de slaan naar de 'boost voor starters'-trajecten
- Meer 'samen opleiden' binnen trajecten werkplekieren of LIO's
- Inzetten van ervaren leraren als intern opleidingsverantwoordelijke

- Actie 3

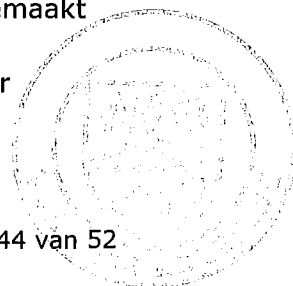
Instromers inschakelen in de klas- en schoolwerking.

De aangeworven profielen op hun sterkte uitspelen binnen de organisatie:

- onderwijsassistenten
- zorgondersteuning
- beleidsondersteuning
- toezicht
- activiteiten waarbij klasgroep een uur wordt overgenomen.

We werken aan het aantrekkelijker maken van het lerarenberoep door:

- Ervaren leerkrachten de kans te geven om enkele uren kindvrij gemaakt te worden om intern een rol als opleidingsverantwoordelijke voor instromers of starters op te nemen (minder vlakke loopbaan, meer verantwoordelijkheden voor zij die dit wensen)



- Klasleerkrachten maximaal vrij te stellen van toezichtstaken door het gericht inschakelen van andere profielen (bv. maatschappelijke werkers die ook als onderwijsassistent zijn ingeschakeld)
- Co-teaching te organiseren met onderwijsassistenten die vanuit hun achtergrond ook andere knowhow binnenbrengen.

Door deze vormen van ondersteuning aan te bieden, willen we ook het ziekteverzuim onder leerkrachten en de uitstroom inperken.

- Actie 4

Ervaren leerkrachten inschakelen als intern opleidingsverantwoordelijke van (een) instromer(s) of starter(s).

We schakelen bepaalde profielen in die voor bepaalde activiteiten de klasgroep af en toe een uur overnemen, zodat de klasleerkracht kindvrij is voor andere taken (zoals expert/opleidingsverantwoordelijke)

Ook voor inhoudelijk overleg met collega's kan er zo meer tijd en ruimte gecreëerd worden.

Protocol lokale onderhandelingen:

- Akkoord van de vakorganisaties

Afwijkingen van de regelgeving:

- 1° Afwijkingen van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997:
- a) in afwijking van artikel 130, §2, tweede en derde lid, van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997 kan een school bij een vastgesteld lerarentekort vanaf 1 september van het lopende schooljaar meer dan 20% van de lestijden die aan de school zijn toegekend, omzetten in punten voor de aanwending ervan in ambten van het beleids- en ondersteunend personeel of in uren voor de aanwending ervan in ambten van het paramedisch, medisch, sociaal, psychologisch en orthopedagogisch personeel;
  - b) in afwijking van artikel 130, §2, tweede en derde lid, van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997 kan een school bij een vastgesteld lerarentekort vanaf 1 september het deel van de niet-vacante betrekking in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel waarvan de titularis voor het volledige schooljaar afwezig is door een of meer van de volgende verlofstelsels, omzetten in punten voor de aanwending ervan in ambten van het beleids- en ondersteunend personeel of in uren voor de aanwending ervan in ambten van het paramedisch, medisch, sociaal, psychologische en orthopedagogisch personeel:
    - 1) verlof wegens verminderde prestaties vanaf de leeftijd van 55 jaar als vermeld in artikel 5, §1, eerste lid, 3°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;
    - 2) gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar als vermeld in artikel 9 van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding;
    - 3) verlof wegens bijzondere opdracht als vermeld in artikel 77quater van het decreet rechtspositie personeelsleden

- gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991 of artikel 51quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
- 4) verlof wegens opdracht als vermeld in artikel 77quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991 of artikel 51quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
  - 5) verlof voor vakbondsopdrachten als vermeld in artikel 29 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;
  - 6) verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet als vermeld in artikel 2 tot en met 5 van het besluit van de Vlaamse regering van 28 juli 1995 betreffende het verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet van een lid van een Gemeenschaps- of Gewestregering, van een lid van de federale regering of van een gewestelijk staatssecretaris, en bij een secretariaat, de cel algemene beleidscoördinatie en een cel algemeen beleid bij een lid van de federale regering door personeelsleden van het onderwijs en van de centra voor leerlingenbegeleiding;
  - 7) verlof voor erkende politieke groepen als vermeld in artikel 2 van het besluit van de Vlaamse regering van 19 december 1991 betreffende het verlof dat aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra wordt verleend voor het verrichten van bepaalde prestaties ten behoeve van in de wetgevende vergaderingen van de Staat en van de Gemeenschappen of de Gewesten erkende politieke groepen, respectievelijk ten behoeve van de voorzitters van die groepen;
  - 8) politiek verlof als vermeld in artikel V.30 tot en met V.35 van de Codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs van 28 oktober 2016;
  - 9) verlof dat toegekend is aan personeelsleden die ter beschikking van de koning worden gesteld als vermeld in artikel 39 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de



inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;

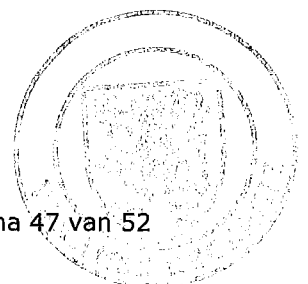
10) verlof voor verminderde prestaties als vermeld in hoofdstuk II van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;

11) afwezigheid voor verminderde prestaties als vermeld in hoofdstuk III van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;

c) in afwijking van artikel 138, §1, eerste lid, 3°, 3°bis, 4°, 7°, 8° en 9°, artikel 139septiesdecies, §4 en §5, en artikel 139duodevicies, §4 en §5, van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997 kan een school de aanvullende lestijden, vermeld in de voormelde bepalingen, vrij aanwenden;

2° Afwijking van het besluit van de Vlaamse regering van 17 juni 1997 betreffende de personeelsformatie in het gewoon basisonderwijs:

a) in afwijking van artikel 20bis, 20quinquies en 22ter van het besluit van de Vlaamse regering van 17 juni 1997 betreffende de personeelsformatie in het gewoon basisonderwijs kan een school de aanvullende lestijden, vermeld in de voormelde artikelen, vrij aanwenden.



11° Titel project: BOOST – Begeleide Onderwijs Opleiding voor STarters

Dossiernummer: 004

Doelstelling(en):

- Terugdringen van het lerarentekort
- Herwaardering van het beroep van leraar

Domein(en):

- Schoolorganisatie
- HR-beleid

Knelpunten:

- Aantrekken van leraren
- Terugdringen van de uitstroom van leraren
- Aantrekkelijk maken van de loopbaan van de leraar

Schoolbestuur: Vzw KBK

Deelnemende scholen:

- Basisschool 't Fort 1 – 8500 Kortrijk
- Basisschool 't Fort 2 – 8500 Kortrijk
- Sint-Paulus – 8500 Kortrijk
- Sint-Theresia – 8500 Kortrijk
- Sint-Jozef – 8500 Kortrijk
- Damiaanschool – 8500 Kortrijk
- OLVV – 8500 Kortrijk
- 't Hoge – 8500 Kortrijk

Regio: West-Vlaanderen

Korte beschrijving van het project:

#### Lerarentekort

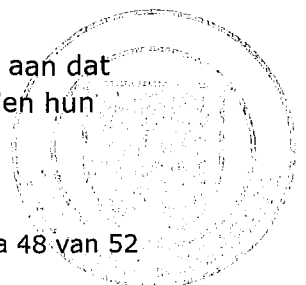
Door het lerarentekort ervaren we dat de kwaliteit van ons onderwijs daalt. Duurzame initiatieven zoals zorgwerkingen, taalinitiaties, ondersteuning ATN ... vallen weg omdat die leerkrachten vaak korte vervangingen opnemen.

Openstaande vacatures worden vanaf november niet ingevuld omdat er geen beschikbare leraren meer zijn.

Wanneer we in gesprek gaan met zij-instromers die reeds een niet-pedagogische bachelor of master hebben en de overstap naar onderwijs willen maken, voelen we grote gedrevenheid. We willen die mensen dan ook graag snel op ons werkveld door hen een praktijkopleiding van een jaar aan te bieden in onze scholen, in samenwerking met Hogeschool Vives Kortrijk.

#### Herwaarderen van het beroep

Op onze scholen staan ambitieuze mensen in de klas. Sommigen geven aan dat ze botsen tegen hun vlakke loopbaan. Ze zoeken extra uitdaging en willen hun passie voor onderwijs delen. Ze hebben geen ambitie om directeur of



zorgcoördinator te worden omdat ze vooral willen lesgeven. Die mensen willen we heel graag op onze scholen houden door hen de kans te geven om als coach een zij-instromer op te leiden. We zien dit als een vorm van promotie, een extra waardering voor de leraar-expert.

Acties:

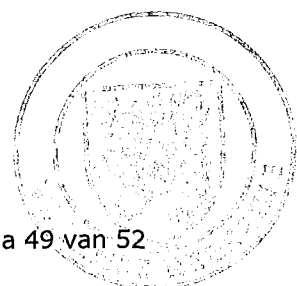
- Actie 1
  - Voor de zijinstromer een praktijkopleiding op het werkveld organiseren via duaal lesgeven in de klas van een coach
- Actie 2
  - Het behalen van credits voor de zijinstromer via verkorte route afstandsonderwijs aan Hogeschool Vives Kortrijk
- Actie 3
  - Zijinstromers participeren 4 dagen in de week bij een coach in de klas, in blokken van 4 weken.
  - Zijinstromers doen praktijkervaring op door 1x in 4 weken een halve dag de klas van de coach over te nemen
  - Zijinstromers doen praktijkervaring op door in korte vervangingen van max. 2 weken een klas over te nemen in 1 van de 7 scholen. (wanneer er geen andere vervangingsmogelijkheden meer zijn)
- Actie 4
  - Klastitularissen als coaches aanstellen om via duaal lesgeven en co-planning de knepen van het vak door te geven.
- Actie 5
  - Overleg, reflectie- en intervisiegroepen op schoolniveau in samenwerking met Hogeschool Vives
  - Hogeschool-coördinatorcoaches en zijinstromers in verschillende settings samenbrengen

Protocol lokale onderhandelingen:

- Akkoord van de vakorganisaties

Afwijkingen van de regelgeving:

nihil



12° Titel project: Grenzeloos denken, samen doen

Dossiernummer: 017

Doelstelling(en):

- Terugdringen van het lerarentekort
- Herwaardering van het beroep van leraar

Domein(en):

- Schoolorganisatie
- HR-beleid

Knelpunten:

- Aantrekken van leraren
- Terugdringen van de uitstroom van leraren
- Terugdringen van het ziekteverzuim van leraren
- Aantrekkelijk maken van de loopbaan van de leraar

Schoolbestuur: GO! Scholengroep Brussel

Deelnemende scholen:

- GO! BS De Mozaïek – Schaarbeek
- GO! Tehuis voor foorreizigers en schipperskinderen – 1040 Etterbeek
- GO! Freinetonderwijs De Telescoop – Laken
- GO! BS Toverfluit – 1080 Sint-Jans-Molenbeek

Regio: Brussel

Korte beschrijving van het project:

Op basis van bevestigingen hebben we een gedetailleerd beeld gekregen van knelpunten, successen, do's en dont's. Met een kernteam zijn we aan de slag gegaan om de resultaten grondig te analyseren en hierop onze proeftuinen te baseren en uit te schrijven.

In de loop van het schooljaar '21 / '22 werden volgende bevestigingen afgenomen:

- lerarentekort: deze had als doel een zicht te krijgen op welke manier we leraren kunnen aantrekken in Brussel en de uitstroom van onze leraren verlagen.
- levensbeschouwingsrapport: met deze bevestiging wilden we een overzicht van niet ingevulde uren, afwezigheden en aantal cursussen krijgen binnen de scholengemeenschap Basisonderwijs.
- draagvlak: eenmaal we een idee hadden van de proeftuin werd in het veld gepolst naar bedenkingen, kansen, obstakels ... die deze proeftuin oproept, dit was tevens een kans om het draagvlak of te toetsen in de scholen.
- vacatures: 3 maandelijks was er een interne bevestiging om de vinger aan de pols te houden m.b.t. het lerarentekort en een zicht te krijgen op de evolutie van het tekort in onze basisscholen.

De resultaten van de analyses toonden aan dat er zeker kansen en mogelijkheden liggen binnen onze scholengroep om het beroep van leraar

opnieuw te herwaardenen alsook het terugdringen van het lerarentekort. Dit was de aanleiding en tevens de motivatie om een proeftuin in te dienen om er zo als schoolbestuur voor te zorgen dat we enerzijds tegemoet komen aan de grote noden binnen onze scholen en anderzijds geeft een proeftuin ons de mogelijkheid te kunnen experimenteren met het onderwijs van morgen waarvan uiteindelijk al onze scholen beter zullen worden.

Acties:

- Actie 1
  - Andere invulling van de twee uur levensbeschouwelijke vakken. We opteren voor 1 uur levensbeschouwelijk vak en 1 uur cultuur- en burgerschap
- Actie 2
  - 28 lestijden aanbieden verspreid over 4 verplichte schooldagen

Protocol lokale onderhandelingen:

- Niet-akkoord van de vakorganisaties

Afwijkingen van de regelgeving:

- 1° Afwijking van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997:
  - a) in afwijking van artikel 41 van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997 kan een school wekelijks één lestijd van de twee lestijden onderwijs in de erkende godsdiensten en in de zedenleer die op die godsdiensten berust, en in de niet-confessionele zedenleer een andere aanwending geven;
- 2° Afwijking van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 april 1991 tot organisatie van het schooljaar in het basisonderwijs en in het deeltijds onderwijs georganiseerd, erkend of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap:
  - a) in afwijking van artikel 3, §1, van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 april 1991 tot organisatie van het schooljaar in het basisonderwijs en in het deeltijds onderwijs georganiseerd, erkend of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap, kan een school de lessen voor de leerlingen van maandag tot en met vrijdag spreiden over minder dan vijf dagen van de week.



24-03-2023

Gezien om gevoegd te worden bij het besluit van de Vlaamse Regering van (datum)  
over tijdelijke projecten in het basis- en secundair onderwijs in het kader van de  
herwaardering van het lerarenambt.

Brussel, (datum). 24-03-2023

De minister-president van de Vlaamse Regering,




Jan JAMBON

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



Ben WEERTS

Eensluitend afschrift,



~~Liesbeth Van Strick~~  
Liesbeth Van Strick  
medewerker

Bijlage 2 . Overzicht van tijdelijke projecten in het kader van de herwaardering van het lerarenambt in het secundair onderwijs als vermeld in artikel 6, tweede lid

Deze bijlage bevat een overzicht van de tijdelijke projecten in het kader van de herwaardering van het lerarenambt die in het secundair onderwijs zullen georganiseerd worden.

Voor elk tijdelijk project worden de volgende gegevens opgesomd:

- 1° de projectnaam;
- 2° het dossiernummer;
- 3° het schoolbestuur dat het project organiseert of de schoolbesturen die het project organiseren;
- 4° de deelnemende school of scholen;
- 5° de regio;
- 6° de doelstelling of doelstellingen, de domeinen en de thema's, vermeld in artikel 3;
- 7° een korte inhoudelijke beschrijving van het project en de geplande acties;
- 8° het resultaat van het personeelsoverleg;
- 9° de specifieke afwijkingen van de regelgeving, vermeld in artikel 7, §1, die van toepassing zijn op het tijdelijke project.



1° Titel project: Scholen slimmer organiseren via Blended Leren in HBO5  
Verpleegkunde

Dossiernummer: 003

Doelstellingen:

- Terugdringen van het lerarentekort
- Herwaardering van het beroep van leraar

Domeinen:

- Schoolorganisatie
- HR-beleid

Knelpunten:

- Aantrekken van leraren
- Aantrekkelijk maken van de loopbaan van de leraar

Schoolbestuur: Instituut voor Verpleegkunde Sint-Vincentius vzw

Deelnemende school:

- Instituut voor Verpleegkunde Sint-Vincentius – 9000 Gent

Regio: Oost-Vlaanderen

Korte beschrijving van het project:

Het is duidelijk dat er een soort moeheid is ontstaan in het onderwijs. De vele veranderingen op korte tijd vragen een grote inspanning van het hele leerkrachtenkorps. We zien dat collega's uitvallen en dat het moeilijk is om collega's aan te trekken. Ook in HBO5 Verpleegkunde zien we dit gebeuren.

Daar zijn heel wat redenen voor:

- de vlakke loopbaan;
- de hoge verantwoordingsdruk (zowel ten opzichte van leerlingen, ouders, directie, overheid, ...);
- de plotse snelle verplichte digitalisering en de beschikbaarheid van veel online informatie;
- de weinige tijd die overblijft om je lessen grondig voor te bereiden;
- de gedifferentieerde leerlingengroepen door o.a. migratie, kwetsbare doelgroep, maatschappelijke problemen,
- de gedifferentieerde lerarengroep op vlak van gezinssituaties, persoonlijke weerstand, lesgeven in combinatie met educatieve opleiding volgen, lesgeven in combinatie met eigen talentontwikkeling, meer ervaren versus startende leerkrachten,
- een verschuiving van de rol van leraar voor de klas naar coach, motivator en inspirator.

Binnen het onderwijs experimenteren we met nieuwe leervormen maar we ondervinden dat de ver doorgedreven wetgeving (of regelgeving) het handelen van scholen/leerkrachten belemmert.



Dit zorgt ervoor dat we actie moeten ondernemen om het lerarentekort terug te dringen en het beroep van leraar te herwaarderen.

We willen daarom het lesaanbod innoveren om beter tegemoet te komen aan de noden en verwachtingen van onze studenten, het werkveld en de maatschappij. Dit willen we realiseren via blended learning. Bij het ontwerpen van blended learning willen we bewust stil staan en een goed doordachte mix van synchroon en asynchroon leren invoeren in een fysieke en/of digitale leeromgeving. We streven er naar ons blended learning verhaal uit te rollen over de gehele HBO5-opleiding. Bijvoorbeeld: online lesgeven op afstand (1 leerkracht, meerdere campussen) en reductie van contacturen op de campus. Meer samenwerkingen aangaan met externe partners.

We ondervonden dat contactonderwijs essentieel blijft in het model van blended learning maar de frequentie en de didactische invulling verandert. Anderzijds willen we nog meer inzetten op asynchroon en andere vormen van synchroon onderwijs (bijv. online op afstand) (terugdringen van lerarentekort). Dit vergt een wijziging in de onderwijsregelgeving, waarbij we onder andere een reductie van de contacturen op de campus vragen. Als je verschillende thema's in asynchroon afstandsonderwijs of synchroon hybride door een leraar kan laten begeleiden op verschillende campussen bespaar je personeel. (terugdringen van het lerarentekort) Op die manier kunnen de vrijgekomen uren leerkracht ingezet worden om materiaal te ontwikkelen en meer te gaan differentiëren in rollen (herwaardering leraarsberoep).

Hierbij verwijzen we naar de veranderende rol van leraar. We willen het ambt van leraar opsplitsen in verschillende rollen: (herwaardering van het beroep van leraar).

- De rol van instructor/leraar: dit is een leraar die vooral het contactonderwijs verzorgt en de leerlingen competenties bijbrengt
- De rol van stagebegeleider: dit is een leraar die vooral de competentieontwikkeling van de student in het werkveld opvolgt en ondersteunt.
- De rol van ontwerper: dit is een leerkracht die het lesmateriaal maakt. Hij/zij ontwerpt de cursussen, de digitale tools en coacht de leerkrachten bij het gebruik van het materiaal. De ontwerper kan ook de startende leerkracht mee ondersteunen waardoor de voorbereiding gefaciliteerd wordt. Dit sluit perfect aan bij ons blended learning verhaal. Leerkrachten die sterk zijn in digitalisering en vernieuwing krijgen een mandaat om andere leerkrachten te ondersteunen m.a.w. onderwijstechnologen (leerkrachten die pedagogisch de digitale didactiek kan ondersteunen).
- De rol van coach: dit is een leraar die de rol kan opnemen van coach in het traject van competentieontwikkeling, dit zowel voor de lerende of leraar in de klas of naast de klas.

De verdeling in percentage van de rollen kan variëren in functie van de talenten en interesses van de specifieke leerkracht. We moeten ons daarom meer richten op de talenten van leerkrachten. De begeestering van leerkrachten hangt hier nauw mee samen. Iemand die zichzelf mag en kan ontplooiën in waar hij/zij sterk is, kan ook een groep (leerlingen en collega's) in meenemen en coachen. Op die manier waardeert je de leerkracht in zijn expertise en in zijn zijn. Door meer in te zetten op de expertise van de leerkracht, zal de lerende de begeestering nog

meer voelen en daardoor ook een verhoging van zijn leerrendement ondervinden. (herwaardering van het beroep van leraar).

Ook willen we meer samenwerkingen aangaan met externe partners (experten met of zonder pedagogische bekwaamheid) die bijv. gastlessen/workshops kunnen geven. Op die manier bouwt de expert ook educatieve competenties op. Hij/zij proeft op een laagdrempelige manier van onderwijs en wordt geprikkeld om de lerarenopleiding aan te vatten.

We hopen hiermee een beperkt aantal lessen in te vullen en nemen dit verder op in het curriculum van hbo5.

Acties:

- Actie 1

Kerngroep samenstellen om het project vorm te geven, de uitvoering te ondersteunen, bij te sturen en te evalueren.

Om een gefundeerde visie uit te werken, moet er in eerste instantie een kerngroep samengesteld worden. Deze kerngroep zal samengesteld worden vanuit de verschillende competenties.

Het uiteindelijke doel is om het leerrendement te optimaliseren van onze studenten. Daarnaast blijven we de arbeidstevredenheid bewaken van de leraar.

- Actie 2

Visie uitschrijven 'Blenden leren in de opleiding HBO5 Verpleegkunde' en concreet uitschrijven hoe blended leren een impact kan hebben op de schoolorganisatie en het HR-beleid.

Het kernteam zal op basis van ervaringsgerichte en wetenschappelijk gefundeerde informatie een visietekst uitwerken. Hierbij worden de doelstellingen van het project geconcretiseerd en gevisualiseerd voor het hele HBO5-team. Door zo transparant mogelijk te zijn, komen we tot een bredere gedragenheid van het project door het volledige HBO5-team.

- Actie 3

Intervisiegroep(en) inrichten.

De intervisiegroep houdt een vinger aan de pols betreffende de haalbaarheid en de nood aan eventuele bijstellingen van het project (zowel naar het leerrendement van de student als naar de arbeidstevredenheid van de leraar).

- Actie 4

Het curriculum van de HBO5 opleiding Verpleegkunde op een doordachte manier blended vorm geven en kijken hoe externe partners (experten) hier een aanvulling op kunnen zijn (schoolorganisatie).

Er wordt aandacht besteed aan de horizontale en verticale afstemming van de thema's binnen de opleiding.

De lerende en de leraren ervaren een goed evenwicht tussen online en fysieke leeractiviteiten die enerzijds asynchroon en anderzijds synchroon aangeboden worden. Het aantrekken van experts is een meerwaarde voor het curriculum.

- Actie 5

Bevraging en vastlegging van de concrete rolverdeling over het hele HBO5 team (HR-beleid) (aantrekken van leraren, aantrekkelijk maken van de loopbaan van leraar).

De verschillende rollen zijn geëxpliciteerd. Leerkrachten voelen zich gewaardeerd in hun talenten.

De expertise geeft zuurstof en ruimte aan de leerkrachten. De dynamiek in het team wordt aangewakkerd om tot hetzelfde doel te komen.

Protocol lokale onderhandelingen:

- Akkoord van de vakorganisaties

Afwijkingen van de regelgeving

Nihil

2° Titel project: Introductie van de junior-leerkracht

Dossiernummer: 012

Doelstellingen:

- Terugdringen van het lerarentekort
- Herwaardering van het beroep van leraar

Domeinen:

- Schoolorganisatie
- HR-beleid

Knelpunten:

- Terugdringen van de uitstroom van leraren
- Aantrekkelijk maken van de loopbaan van de leraar

Schoolbestuur: Organisatie Broeders van Liefde

Deelnemende scholen:

- Campus MAX Middenschool – 3980 Tessenderlo
- Campus MAX STEM – 3980 Tessenderlo
- Campus MAX College – 3980 Tessenderlo
- Sint-Michiel Middenschool – 3970 Leopoldsburg
- Sint-Michiel Bovenbouw – 3970 Leopoldsburg
- Sint-Laurens secundair onderwijs 1 – 9060 Zelzate
- Sint-Laurens secundair onderwijs 2 – 9060 Zelzate

Regio: Limburg en Oost-Vlaanderen

Korte beschrijving van het project:

We willen studenten die in hun laatste jaar van hun opleiding zitten de kans geven om volwaardig deel te nemen aan het beroepsleven. Het gaat zowel over studenten van hogescholen als SLO-studenten van universiteiten. Door hen de mogelijkheid te geven om op een volwaardige manier mee te draaien in een school zijn we er van overtuigd dat we de praktijkschok die velen ervaren en rapporteren niet alleen voor een groot stuk kunnen verminderen maar zelfs wegwerken.

Junior-leerkrachten zouden halftijds aan de slag kunnen in een school waar beschikbare uren zijn voor de onderwijsvakken waarvoor ze bevoegdheid zouden halen na hun afstuderen. Om deze junior-leerkrachten te ondersteunen willen we hen voor 2/3de van hun opdracht vergoeden. Het ander 1/3de van de vergoeding willen we voorbehouden om deze junior-leerkracht een kwaliteitsvolle en intensieve begeleiding en mentoring aan te bieden. In een concreet voorbeeld zou een bachelor zo 11 lessen presteren, voor 7u betaald worden en 3 à 4u worden begeleid door een mentor. Uiteraard is een ander aantal uren of een andere balans ook mogelijk, maar het is in deze grootte-orde dat we dit willen doorvoeren. De school haalt hiervoor een halftijdse opdracht uit haar lestijdenpakket. Voor de overheid is dit dus een budgetneutrale operatie die tevens op het einde van het project zonder gevolgen kan teruggedraaid worden.

We zijn er van overtuigd dat we op deze manier junior-leerkrachten veel beter kunnen introduceren in het werkveld. Het zal voor deze junior-leerkrachten evidenter zijn om onder begeleiding van een ervaren leerkracht hun eerste stappen te zetten in de echte school. Ze zullen kunnen gebruikmaken van een intense en kwaliteitsvolle begeleiding van opgeleide mentoren en dit in een verhouding van 1/3. Voor elk gepresteerd uur is er 1/3 van een uur begeleiding ter beschikking. Momenteel beschikken veel scholen slechts over enkele uren aanvangsbegeleiding en dit voor meerdere startende leerkrachten en de vele stagiairs die een school ontvangt. Door extra uren te voorzien voor begeleiding kunnen we startende leerkrachten beter omkaderen EN bieden we meer ervaren leerkrachten een extra - tijdelijke - uitdaging in hun carrière.

De ervaren leerkrachten die zullen optreden als mentor / begeleider krijgen de opportuniteit om na een kwaliteitsvolle opleiding tot mentor (ism de betrokken hogescholen) een extra dimensie toe te voegen aan hun eerder vlakke carrière als leerkracht. Deze ervaren en gewaardeerde leerkrachten worden op deze manier in staat gesteld om hun opgebouwde expertise op een gedegen manier door te geven aan junior-leerkrachten. De mentoring zal zowel vakinhoudelijk als pedagogisch-didactisch zijn. De mentor kan zowel mee in de lessen van de junior-leerkracht aanwezig zijn als begeleiding buiten de lessen om. In elk van onze scholen zijn voldoende leerkrachten aanwezig om deze rol op zich te nemen. We schatten in dat we per vestiging / schoolnummer een 3-tal junior-leerkrachten (en dus evenveel mentoren) in te zetten.

Acties:

- Actie 1

We selecteren leerkrachten, vakken en uren in de secundaire school die in aanmerking komen om in dit project te stappen.

Identificatie in elke school van de vrije lesuren en deze koppelen aan de juiste studierichtingen en klassen. Vervolgens voldoende senior-leerkrachten als mentor rekruteren.

- Actie 2

We werken met de hogescholen (en eventueel universiteiten) uit de buurt samen om dit project uit te rollen, o.a. de balans tussen werkplek en opleiding, tussen inspanning en vergoeding, tussen begeleid en onbegeleid, ... (PXL, UCLL, UHasselt, Artevelde hogeschool, KdG Hogeschool, Odissee, Thomas More, ...).

Zowel de secundaire school als de instelling voor hoger onderwijs nemen samen hun verantwoordelijkheid op om een traject van gedeelde verantwoordelijkheid op te starten. We erkennen elkaars autonomie en versterken elkaar in het opleiden van nieuwe leerkrachten.

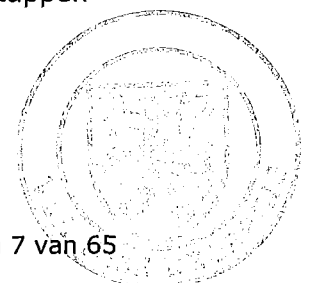
- Actie 3

De studenten worden geselecteerd op basis van hun competenties en hun wens.

Zowel de secundaire school als de instelling voor hoger onderwijs maken criteria op waaraan de junior-leerkrachten moeten voldoen om in dit project te stappen

- Actie 4

Mentoren worden opgeleid in de scholen.



De aangemelde mentoren doorlopen een kwaliteitsvolle opleiding, zodat na het doorlopen van de opleiding elke school over voldoende mentoren beschikt.

- Actie 5

Junior-leerkrachten starten met werkplekleren.

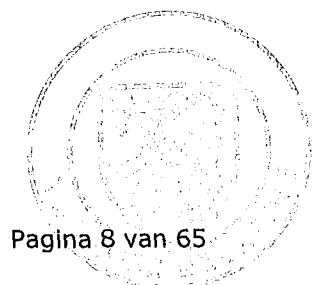
De vrije uren, vakken en mentoren worden succesvol gekoppeld aan de aangemelde junior-leerkrachten.

Protocol lokale onderhandelingen:

- Akkoord van de vakorganisaties

Afwijkingen van de regelgeving:

- 1° Afwijking van de Codex secundair onderwijs van 17 december 2010:
  - a) in afwijking van artikel 212 van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010 kan een school meer dan 3% van het aantal wekelijkse uren-leraar aanwenden voor uren die geen lesuren zijn en organiseren als bijzondere pedagogische taken zonder dat daarvoor een akkoord nodig is van het lokaal comité, bevoegd inzake arbeidsvoorwaarden en personeelsaangelegenheden.



3° Titel project: Flexibele schoolopdracht op basis van de talenten van de leerkracht

Dossiernummer: 015

Doelstelling:

- Herwaardering van het beroep van leraar

Domeinen:

- Schoolorganisatie
- HR-beleid

Knelpunten:

- Terugdringen van de uitstroom van leraren
- Terugdringen van het ziekteverzuim van leraren
- Aantrekkelijk maken van de loopbaan van de leraar

Schoolbestuur: Stad Gent

Deelnemende scholen:

- Freinetatheneum De Wingerd – 9000 Gent
- Hotelschool Gent – 9000 Gent

Regio: Oost-Vlaanderen

Korte beschrijving van het project:

In deze proeftuin wil het Stedelijk Onderwijs Gent inzetten op werkbaar werk voor onze leerkrachten in het secundair onderwijs en de (her)waardering van het lerarenberoep door te experimenteren met een flexibele invulling van de schoolopdracht van leerkrachten en een alternatieve schoolorganisatie. We bekijken de opdracht van de leraar breder dan het aantal te presteren lesuren: we zetten in op de talenten en interesses van de individuele leerkracht en bekijken op niveau van de vakgroep, de graad of de hele school hoe we leerkrachten inzetten om de leerlingen optimaal te kunnen begeleiden in hun leerproces.

Hiervoor ontstaat ook de nood om de schoolstructuur en de schooltijd flexibel te organiseren. Concreet willen we in de schoolopdracht van het onderwijsteam structureel tijd inbouwen om aan kwalitatieve onderwijsontwikkeling, leerlingenopvolging en levenslang leren te doen. We willen de leerkracht inzetten in zijn kracht en professionaliteit, en verbindende communicatie accentueren om gedeeld leiderschap in een team te kunnen uitbouwen, gebruik makend van elkaars talenten. We zetten in op veerkracht en welbevinden waardoor werktevredenheid en motivatie verhoogt en ziekteverzuim verlaagt. Door de opdracht van een leerkracht breder te bekijken dan enkel het aantal lestijden, kan ruimte gecreëerd worden om bijvoorbeeld meer ervaren leerkrachten in te schakelen in de begeleiding van jonge leerkrachten of meer beleidsmatige functies. Een leerkracht kan op die manier doorgroeien in zijn/haar talent(en) binnen de loopbaan.

Onze doelstelling sluit aan bij de adviezen van de commissie Beter Onderwijs ('Naar de kern: de leerlingen en hun leerkracht', Rapport van de Commissie Beter Onderwijs, oktober 2021; in het bijzonder advies 42: Autonomie, vertrouwen en verantwoording balanceren en advies 57: De lat hoger leggen voor de lerarenprofessionalisering).

In ons project willen we vooral inzetten op het creëren van voldoende ruimte en ondersteuning voor de leraar om zijn of haar kerntaak uit te voeren, namelijk leerlingen kwaliteitsvol onderwijs en begeleiding aanbieden.

Hierbij haken we in op het belang van de constante professionalisering van iedere leraar. We bedoelen hiermee niet zozeer enkel de individuele professionalisering, maar vooral de creatie van een collegiale cultuur waarin leerkrachten structureel samenwerken en op maat werken van de leerling in het kader van kwalitatieve onderwijsontwikkeling, onderwijsvernieuwing gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek, leerlingenopvolging en professionalisering. We willen hierbij verder gaan dan de klassieke pedagogische studiedag en integreren structureel tijd in de schoolopdracht, zodat er aan regelmatige, diepgaande professionalisering en kennisdeling kan gedaan worden tijdens de schooluren (Vlor, Algemene raad, Naar de kern van het lerarenberoep: aanbevelingen voor een versterkt professionaliseringsbeleid, 23 december 2021).

In dit kader willen we onderzoeken wat de meerwaarde kan zijn van complementaire teams in het werkbaarder maken van het lerarenberoep, waarin andere pedagogische profielen (zoals pedagogen, coaches leertraject, coaches executieve vaardigheden, studiebegeleiders) samen met de leerkracht de jongeren begeleiden en ondersteunen in hun leer- en oefenproces, waardoor leerkrachten meer kunnen focussen op kwaliteitsvol onderwijs. Dit biedt ook voordelen voor leerlingen die we meer op eigen maat en ritme kunnen laten werken, meer kunnen uitdagen, motiveren en eigenaarschap laten opnemen van hun leerproces, waardoor hun welbevinden en zelfstandigheid verhogen. Door de verhoogde motivatie bij leerlingen zal ook de motivatie bij leerkrachten stijgen en hun werkvreugde verhogen.

Acties:

- Actie 1

Visieontwikkeling in dialoog met alle betrokken actoren

Als eerste concrete actie voorzien we de ontwikkeling van de nieuwe visie op schoolorganisatie en invulling van de schoolopdracht en maken we bewust tijd voor de begeleiding en ondersteuning van het nodige veranderingsproces in het schoolteam.

We vinden het namelijk belangrijk om voldoende tijd te nemen om de nieuwe organisatie concreet vorm te geven en daarbij de eventuele bedenkingen en vragen bij leerkrachten, leerlingen en ouders te detecteren en hierop te anticiperen.

We geven richting aan onze doelstellingen zoals hiervoor beschreven en maken onze bestaande visie en principes concreet volgens de flexibiliteit die de proeftuin ons biedt.

We kiezen expliciet om ruimte te geven aan gedifferentieerde modellen binnen de algemene doelstellingen, vanuit de idee dat we op deze manier niet één enkel



model a priori willen opleggen. Het lijkt ons net interessant om tijdens deze proeftuin twee verschillende modellen te kunnen onderzoeken om aan het einde van het project een vergelijkende studie mogelijk te maken.

Na het doorlopen van het voorbereidende traject voorzien we een evaluatie- en beslismoment, waarbij we de vakbonden opnieuw betrekken en het voorstel aftoetsen voor akkoord.

- Actie 2

#### Flexibele schoolopdracht en indeling van lestijden

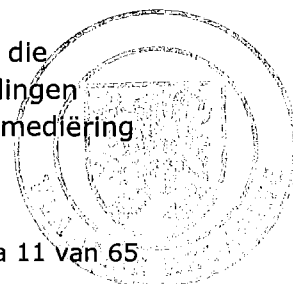
We willen als schoolteam de schoolopdracht van de leraar op een andere manier bekijken en dit zoveel mogelijk flexibel en autonoom kunnen invullen.

We experimenteren met de totale schoolopdracht op vakgroep- of schoolniveau in plaats van de individuele lesopdracht van de leerkracht uitgedrukt in lessen. Hierbij vertrekken we vanuit de talenten, de motivatie, de interesses, de gevolgde navormingen en ervaringen van de leerkracht en niet enkel vanuit het behaalde diploma en de toegekende lestijden. De les- en schoolopdracht kan verschillen binnen het leerkrachtenteam: de ene leerkracht kan bijvoorbeeld een grotere rol opnemen als lesgever en de andere staat meer in voor andere schooltaken (schrijven van cursussen, projectwerking, beleidsondersteunende taken, werking van de vakgroep ...). Hierbij willen we de prestatie periodiek kunnen vastleggen (per maand, per semester, op jaarbasis ...).

Het is de bedoeling om de lestijden op een alternatieve manier te kunnen organiseren zodat de nodige ruimte vrijkomt voor samenwerking, teamteaching en professionalisering.

Het leerkrachtenteam van De Wingerd krijgt de autonomie om zelf hun schoolopdracht in te vullen en de nodige schooltaken te verdelen. Ze kiezen wanneer er les wordt gegeven en hoe deze lessen ingevuld worden. Een concreet voorbeeld: het vak biologie wordt in week A tijdens een volledig blok in de voormiddag gegeven, waarin zowel theorie als praktijk aan bod komt. In week B wordt er geen biologie gegeven en kan er een volledig blok naar het vak Frans gaan. Hierdoor gaan we de versnippering van losse lessen per week tegen en kan er diepgaander gewerkt worden. Leerkrachten krijgen zo beurtelings meer tijd om aan lespakketten te werken en komen we tot een nieuwe organisatie van de schoolopdracht. Het is niet de bedoeling om de leerkrachten zelf hun weg te laten zoeken in het leren omgaan met deze nieuwe autonomie, maar hen te laten bijstaan door de pedagogische begeleiding. Samen kunnen zij inzetten op verbindende communicatie, een feedbackcultuur en voldoende professionalisering.

We experimenteren in dit kader met een 36u-systeem en bekijken of we kunnen afstappen van de klassieke indeling van de 50-minuten-lessen per vak. We zullen werken met gebundelde instructie-, oefen- en evaluatiemomenten waardoor we aan één geheel kunnen werken. We plannen flexibele uurroosters voor de leerlingen, die maandelijks of periodiek (om de x-aantal weken) herzien kunnen worden. Voor bepaalde vakken en instructiemomenten zal de leerkracht/het leerkrachtenteam les kunnen geven aan een grote groep die bestaat uit leerlingen van verschillende klassen. Daarna kunnen de leerlingen zelfstandig aan hun opdrachten werken, hetzij thuis hetzij op school (remediëring of uitdaging).



In de Hotelschool Gent willen we werken met een schoolopdracht op basis van een jaaropdracht in uren. Concreet willen we experimenteren met een systeem gelijkaardig aan de 38u-week waarin we de opdrachten van het onderwijspersoneel, inclusief vergaderingen, verbeterijd, voorbereidingstijd en nascholingen opnemen. Dit kan betekenen dat er soms eens een week wat meer wordt gewerkt, de andere week wat minder en dat de ene leraar veel verbeterijd toegekend krijgt (zoals een leerkracht talen) en andere leraren veel minder (zoals een leerkracht lichamelijke opvoeding). In hogescholen en de centra voor basiseducatie wordt dit type systeem reeds toegepast. We beogen hiermee een eerlijke verdeling van het werk in de schoolopdracht per jaar. We bekijken dit dus niet noodzakelijk per week (bv. master 20/20 of praktijkleraar 29/29): alle personeelsleden dienen op jaarbasis evenveel uren te werken en op deze basis wordt de attributie opgesteld, rekening houdend met het aantal contacturen, verbeteruren, voorbereidingstijd, vergaderingen, professionalisering, enzovoort.

In de flexibele schoolopdracht maken we ruimte voor het personeelsteam voor onderwijsontwikkeling, onderwijsvernieuwing, leerlingenopvolging en professionalisering (zie actie 4). Hierdoor ontstaan lesvrije momenten voor de leerkrachten gedurende een halve dag per week (niet op woensdagnamiddag). Leerlingen zijn dan "schoolvrij", maar zijn niet echt "vrij": ze worden geacht zelfstandig te werken aan opdrachten (in het kader van ondernemerschap, zelfstandigheid, het leerproces in eigen handen nemen) waarbij steeds enkele teamleden beschikbaar zijn voor ondersteuning. Leerlingen kunnen altijd fysiek op school zelfstandig werken indien dit thuis niet mogelijk is.

Een belangrijke opmerking hierbij is dat leerlingen niet méér lesuren hebben op jaarbasis, maar wel dat deze anders ingedeeld kunnen worden.

- Actie 3

Creatie van kernteams.

Het flexibiliseren van de schoolopdracht maakt het mogelijk om te experimenteren met andere en intensievere vormen van samenwerking, zoals teamteaching.

In De Wingerd testen we het systeem van vaste autonome kernteams rond een groep jongeren (per jaar/per vier klassen per jaar/graadoverstijgend ...) die samen verantwoordelijk zijn voor het behalen van de eindtermen. Bachelors en masters kunnen flexibel ingezet worden in de verschillende graden. Elke leerkracht wordt deel van een bepaald kernteam en is verantwoordelijk over een poule van leerlingen: hij/zij geeft hoofdzakelijk les aan deze groep, maar is ook nog aan de slag in andere klassen. Hij/zij geeft vertrouwen aan de andere, kernteams om zaken uit te voeren (de opmaak van de uurroosters, leerlingenbegeleiding ...) en is ook aanspreekpunt voor ouders. Zo leren leerkrachten hun leerlingen beter kennen, merken ze sneller problemen op en weten ze beter hoe ze die moeten aanpakken, iets dat veel moeilijker is in het huidige systeem.

Doordat lestijden en taken besproken en vastgelegd worden per kernteam, is het mogelijk om vervangingen bij ziekte of afwezigheid intern beter op te vangen: het wordt mogelijk om lestijden of projecten te verschuiven en het team krijgt perspectief dat de tijdelijke extra opdracht en bijhorende uren worden gecompenseerd bij terugkeer van de leerkracht. Momenteel zien we hier twee opties:

- De leertijd van de leerling wordt niet opgevuld met studie, maar met het behalen van eindtermen van de leerkracht die niet ziek is. De leerkracht die ziek is, kan als hij/zij terug is leertijd van deze 'vervangende' leerkracht gebruiken om de basiseindtermen te behalen bij de leerlingen. Dit mag geen overbelasting zijn voor de zieke leerkracht daarna: er wordt naar de basiseindtermen gekeken, geen uitbreiding.

- Door de inzet van andere profielen (zie actie 5), zowel structureel als bij vervangingen, kan er aandacht gegeven worden aan niet-leerstofgebonden eindtermen (executieve functies van leerlingen, activiteiten burgerzin, sociale maatschappelijk ...).

- Actie 4

#### Ruimte voor professionalisering en overleg

Met deze actie willen we tijd creëren voor het personeel om samen te werken, teamscholing te volgen en samen te overleggen. Dit kan door bijvoorbeeld een halve dag per week te voorzien, tijdens de momenten wanneer leerlingen zelfstandig werken aan hun opdrachten.

#### De Wingerd

Onderwijspersoneelsleden werken nog te weinig in team. Er is nood aan professionalisering in het uitbouwen van meesturende teams waarbij elk deelteam binnen een afgesproken autonomie werkt volgens de visie van het geheel. Het kernteam vergadert wekelijks over het opstellen van de roosters tijdens de uren waarop de jongeren opdrachten thuis uitvoeren: ze bespreken de groep leerlingen die ze begeleiden, bespreken welke acties naar de leerlingen toe worden ondernomen, de taakverdeling, opmaak van roosters, contacten met ouders ...

Belangrijk in dit kader is het in kaart brengen van de noden van professionalisering en levenslang leren en het zoeken naar de juiste ondersteuning, waarbij we extra aandacht geven aan gedeeld leiderschap, coaching en verbindende communicatie.

Aanwezigheid tijdens deze halve dag is vereist in de visie van het "samen school maken".

#### Hotelschool Gent

We willen structureel tijd (een halve dag) creëren binnen de schoolopdracht om te werken aan onderwijsvernieuwing, leerlingenopvolging, professionalisering, voorbereidingen en teamteaching. Enkele voorbeelden van hoe we dit concreet kunnen doen:

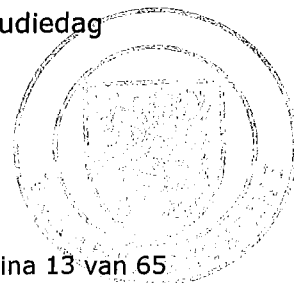
- De contacturen starten op een bepaalde lesdag om 12.00 u voor de leerlingen, maar het personeel is al aanwezig om 8.30 u;

- Er wordt geen les gegeven op woensdagvoormiddag;

- We organiseren per trimester één volledige dag als pedagogische studiedag voor overleg.

- Actie 5

Samenstellen van complementaire teams van leerkrachten en andere pedagogische profielen



We willen onderzoeken of een school hetzelfde kan realiseren met een kleiner team van leerkrachten, aangevuld met collega's met andere (pedagogische) profielen dan leerkracht. Zij kunnen mee verantwoordelijk zijn voor het ondersteunen en begeleiden van leerlingen los van het vakinhoudelijke: leren leren, coaching, toezicht houden tijdens toetsmomenten ...

Protocol lokale onderhandelingen:

- Niet-akkoord van de vakorganisaties

Afwijkingen van de regelgeving:

1° Afwijkingen van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010:

- a) in afwijking van artikel 211, §4, eerste en tweede lid, van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010 kan een school bij een vastgesteld lerarentekort vanaf 1 september van het lopende schooljaar meer dan 20% van de uren-leraar die aan de school zijn toegekend, omzetten in punten voor de aanwending ervan in ambten van het ondersteunend personeel;
- b) in afwijking van artikel 211, §4, eerste en tweede lid, van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010 kan een school bij een vastgesteld lerarentekort vanaf 1 september het deel van de niet-vacante betrekking in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel waarvan de titularis voor het volledige schooljaar afwezig is door een of meer van de volgende verlofstelsels, omzetten in punten voor de aanwending ervan in ambten van het ondersteunend personeel:
  - 1) verlof wegens verminderde prestaties vanaf de leeftijd van 55 jaar als vermeld in artikel 5, §1, eerste lid, 3°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;
  - 2) gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar als vermeld in artikel 9 van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding;
  - 3) verlof wegens bijzondere opdracht als vermeld in artikel 77quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991 of artikel 51quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
  - 4) verlof wegens opdracht als vermeld in artikel 77quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991 of artikel 51quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
  - 5) verlof voor vakbondsopdrachten als vermeld in artikel 29 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch,

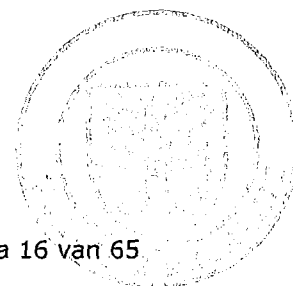
kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;

- 6) verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet als vermeld in artikel 2 tot en met 5 van het besluit van de Vlaamse regering van 28 juli 1995 betreffende het verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet van een lid van een Gemeenschaps- of Gewestregering, van een lid van de federale regering of van een gewestelijk staatssecretaris, en bij een secretariaat, de cel algemene beleidscoördinatie en een cel algemeen beleid bij een lid van de federale regering door personeelsleden van het onderwijs en van de centra voor leerlingenbegeleiding;
- 7) verlof voor erkende politieke groepen als vermeld in artikel 2 van het besluit van de Vlaamse regering van 19 december 1991 betreffende het verlof dat aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra wordt verleend voor het verrichten van bepaalde prestaties ten behoeve van in de wetgevende vergaderingen van de Staat en van de Gemeenschappen of de Gewesten erkende politieke groepen, respectievelijk ten behoeve van de voorzitters van die groepen;
- 8) politiek verlof als vermeld als vermeld in artikel V.30 tot en met V.35 van de Codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs van 28 oktober 2016;
- 9) verlof dat toegekend is aan personeelsleden die ter beschikking van de koning worden gesteld als vermeld in artikel 39 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van het kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;
- 10) verlof voor verminderde prestaties als vermeld in hoofdstuk II van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;
- 11) afwezigheid voor verminderde prestaties als vermeld in hoofdstuk III van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;

2° Afwijkingen van het besluit van de Vlaamse regering van 31 augustus 2001 houdende de organisatie van het schooljaar in het secundair onderwijs:

- a) in afwijking van artikel 3, §1, van het besluit van de Vlaamse regering van 31 augustus 2001 houdende de organisatie van het schooljaar in het secundair onderwijs kan een school de lessen voor de leerlingen van maandag tot en met vrijdag spreiden over minder dan 9 halve lesdagen;

- b) in afwijking van artikel 6, 2°, maar met behoud van artikel 8, tweede lid, 1°, van het besluit van de Vlaamse regering van 31 augustus 2001 houdende de organisatie van het schooljaar in het secundair onderwijs kan een school de lessen voor meer dan een dag per schooljaar schorsen om een pedagogische studiedag te houden.



4° Titel project: Kwaliteit en flexibiliteit voor buitengewone leerlingen

Dossiernummer: 018

Doelstellingen:

- Terugdringen van het lerarentekort
- Herwaardering van het beroep van leraar

Domeinen:

- Schoolorganisatie
- HR-beleid

Knelpunten:

- Aantrekken van leraren
- Terugdringen van de uitstroom van leraren
- Aantrekkelijk maken van de loopbaan van de leraar

Schoolbestuur: Vlaamse gemeenschapscommissie

Deelnemende scholen:

- BuSO Kasterlinden – 1082 Sint-Agatha-Berchem
- BuSO Zaveldal – 1000 Brussel

Regio: Brussel

Korte beschrijving van het project:

Door enerzijds meer leraren te kunnen aantrekken en de uitstroom te verminderen, kunnen schoolteams terug winnen aan stabiliteit en kwaliteit en dit is een succesfactor om het lerarenberoep te herwaarderen. Door anderzijds het lerarenberoep aantrekkelijker te maken, draagt dit bij aan het behoud en aan het aantrekken van leraren.

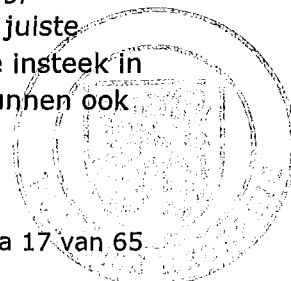
Door opleiding on the job, door valorisatie van nuttige ervaring, door diplomaverruiming en door meer valorisering van masters willen we personen aantrekken tot het onderwijs en het lerarentekort terugdringen. Door de schoolorganisatie te optimaliseren met meer evaluatie en maatwerk willen we het lerarenberoep herwaarderen. Onderwijs moet maximale kwaliteit en professionaliteit nastreven om maatwerk te realiseren en een aanbod te geven dat beantwoordt aan de specifieke onderwijsnoden van haar leerlingen.

Acties:

- Actie 1

ASV- en BGV-leerkrachten kunnen zowel BGV als ASV geven.

Deze vakken vereisen een verschillend bekwaamheidsbewijs, maar in de praktijk zijn de verschillen niet altijd zo groot. Dit betekent geen niveauperlagering, maar dit betekent meer mogelijkheden om geïntegreerd te werken en om de juiste persoon bij het juiste kind of groep te zetten. Zo is een praktijkgerichte insteek in de ASV-lessen voor bepaalde doelgroepen een grote meerwaarde en kunnen ook in OV1 BGV-leerkrachten een belangrijke rol opnemen.



Deze actie heeft betrekking op het HR-beleid, op de aanwervingsstrategie en op het inzetten van de juiste talenten op de juiste plaats binnen de school.

- Actie 2

Elk personeelslid kan de LIO-opleiding volgen.

Paramedici en opvoeders in het buitengewoon onderwijs kunnen de opleiding volgen en zij kunnen nadien als leraar ingezet worden en een integrale benadering realiseren voor de leerling met specifieke zorgnoden.

Deze actie heeft betrekking op het HR-beleid, op de professionalisering.

Door meer personeelsleden de mogelijkheid te bieden om een opleiding on the job te volgen, trekt dit meer toekomstige leraren aan. Het lerarenberoep zelf wordt ook aantrekkelijker: de leraar kan zich omringen met collega's die zowel een onderwijskennis als een kennis uit een andere discipline hebben.

- Actie 3

Elk personeelslid krijgt een verloning die overeenstemt met het behaalde diploma.

Personeelsleden met een master worden betaald op masterniveau, personeelsleden met een bachelor worden betaald op bachelorniveau. Met deze actie komen er beter samengestelde teams en kan de school rekenen op diverse competenties om de kwaliteit te verhogen.

Deze actie heeft betrekking op het HR-beleid.

Deze actie draagt bij aan het aantrekken van leraren en aan het verminderen van de uitstroom van leraren: het behaalde diploma wordt erkend en staat een correcte verloning tegenover. Leraren worden niet geneigd het onderwijs te verlaten omdat ze elders wel op hun diplomaniveau worden betaald.

- Actie 4

De school kan zich zelfstandig organiseren binnen de verkregen omkadering in functie van de ontwikkelingsdoelen van de leerlingen van het buitengewoon onderwijs en in functie van maximalisering van de kerntaak van leerkrachten.

Door de school meer autonomie te geven in de organisatie van de omkadering, kan de school actief een aantrekkelijkere loopbaan vormgeven voor haar personeel. Zo kan aan startende leraren meer ruimte worden gegeven om te focussen op de kerntaken en kunnen ervaren collega's meer ingezet worden voor andere taken zoals mentoropdrachten, professionaliserings- en coördinerende opdrachten. Dit laat een modern personeelsbeleid toe waar ruimte is voor coaching, ondersteuning en groei.

Deze actie heeft betrekking op de optimalisering van de schoolorganisatie.

Dit maakt de loopbaan aantrekkelijk en vermindert de uitstroom van leraren doordat er meer op maat gewerkt kan worden. Het urenpakket kan beter afgestemd zijn op professionaliseringsbehoeften en op het realiseren van de opdrachten van de leraar.

- Actie 5

Vervangingseenheden en niet-ingevulde opdrachten kunnen omgezet worden in punten/uren en deze kunnen opgespaard worden naar volgend schooljaar indien er tijdens het schooljaar geen kandidaat gevonden wordt.



Deze actie heeft betrekking op de schoolorganisatie en het HR-beleid.

Dit draagt bij aan het aantrekken van leraren, doordat de school meer flexibiliteit heeft binnen de ambten en deze actie vermindert ook de uitstroom: door het opsparen kan voor extra personeel gezorgd worden. Het schoolteam moet extra inspanningen leveren door te weinig personeel en de draagkracht van het team komt minder onder druk te staan als voor voldoende personeel gezorgd kan worden.

Protocol lokale onderhandelingen:

- Niet-akkoord van de vakorganisaties

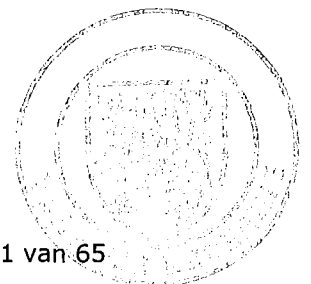
Afwijkingen van de regelgeving:

- 1° Afwijkingen van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010:
- a) in afwijking van artikel 22/18 en van artikel 22/21 van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010 kan een school de uren-leraar of lesuren aanvangsbegeleiding en de aanvullende uren-leraar of lesuren voor de ondersteuning van de kerntaak van het onderwyzend personeel vrij aanwenden;
  - b) in afwijking van artikel 307 van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010 kan een school de uren klassenraad, klassendirectie en bijscholing en begeleiding vrij aanwenden;
  - c) in afwijking van artikel 308/3, eerste en tweede lid, van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010 kan een school bij een vastgesteld lerarentekort vanaf 1 september van het lopende schooljaar meer dan 20 % van de lesuren die aan de school zijn toegekend, omzetten in punten voor de aanwending ervan in ambten van het ondersteunend personeel of in uren voor de aanwending ervan in ambten van het paramedisch, medisch, sociaal, psychologische en orthopedagogisch personeel;
  - d) in afwijking van artikel 308/3, eerste en tweede lid, van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010 kan een school bij een vastgesteld lerarentekort vanaf 1 september het deel van de niet-vacante betrekking in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwyzend personeel waarvan de titularis voor het volledige schooljaar afwezig is door een of meer van volgende verlofstelsels, omzetten in punten voor de aanwending ervan in ambten van het ondersteunend personeel of in uren voor de aanwending ervan in ambten van het paramedisch, medisch, sociaal, psychologische en orthopedagogisch personeel:
    - 1) verlof wegens verminderde prestaties vanaf de leeftijd van 55 jaar als vermeld in artikel 5, §1, eerste lid, 3°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;
    - 2) gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar als vermeld in artikel 9 van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding;
    - 3) verlof wegens bijzondere opdracht als vermeld in artikel 77quater van het decreet rechtspositie personeelsleden

- gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991 of artikel 51quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
- 4) verlof wegens opdracht als vermeld in artikel 77quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991 of artikel 51quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
  - 5) verlof voor vakbondsopdrachten als vermeld in artikel 29 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;
  - 6) verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet als vermeld in artikel 2 tot en met 5 van het besluit van de Vlaamse regering van 28 juli 1995 betreffende het verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet van een lid van een Gemeenschaps- of Gewestregering, van een lid van de federale regering of van een gewestelijk staatssecretaris, en bij een secretariaat, de cel algemene beleidscoördinatie en een cel algemeen beleid bij een lid van de federale regering door personeelsleden van het onderwijs en van de centra voor leerlingenbegeleiding;
  - 7) verlof voor erkende politieke groepen als vermeld in artikel 2 van het besluit van de Vlaamse regering van 19 december 1991 betreffende het verlof dat aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra wordt verleend voor het verrichten van bepaalde prestaties ten behoeve van in de wetgevende vergaderingen van de Staat en van de Gemeenschappen of de Gewesten erkende politieke groepen, respectievelijk ten behoeve van de voorzitters van die groepen;
  - 8) politiek verlof als vermeld in als vermeld in artikel V.30 tot en met V.35 van de Codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs van 28 oktober 2016;
  - 9) verlof dat toegekend is aan personeelsleden die ter beschikking van de koning worden gesteld als vermeld in artikel 39 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van het kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de

inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;

- 10) verlof voor verminderde prestaties als vermeld in hoofdstuk II van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;
- 11) afwezigheid voor verminderde prestaties als vermeld in hoofdstuk III van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties.



5° Titel project: Matching afstemming van vraag en aanbod van LIO trajecten

Dossiernummer: 021

Doelstellingen:

- Terugdringen van het lerarentekort
- Herwaardering van het beroep van leraar

Domeinen:

- Schoolorganisatie
- HR-beleid

Knelpunten:

- Aantrekken van leraren
- Terugdringen van de uitstroom van leraren
- Aantrekkelijk maken van de loopbaan van de leraar

Schoolbestuur: GO! Scholengroep Antwerpen

Deelnemende scholen:

- GO! Koninklijk Atheneum Antwerpen – 2060 Antwerpen
- GO! Koninklijk Lyceum Antwerpen – 2018 Antwerpen
- GO! Koninklijk Atheneum Berchem – 2600 Antwerpen
- GO! Koninklijk Atheneum Deurne – 2100 Antwerpen
- GO! Spectrumschool Deurne en Borgerhout – 2100 Deurne
- GO! Koninklijk Atheneum Ekeren – 2180 Ekeren
- GO! Koninklijk Atheneum Hoboken – 2660 Hoboken
- GO! Koninklijk Atheneum Merksem – 2170 Antwerpen
- de! Kunsthumaniora van het GO – 2018 Antwerpen
- GO! De Scheepvaartschool – 2050 Antwerpen
- GO! Atheneum Irishof Kapellen – 2950 Kapellen
- GO! Erasmusatheneum Essen Kalmthout – 2920 Kalmthout
- GO! TAK – 2950 Kapellen

Regio: Antwerpen

Korte beschrijving van het project:

Het lerarentekort manifesteert zich afgelopen jaar niet enkel meer voor knelpuntvakken maar wordt een breed structureel probleem.

We stellen vast dat het huidig aanbod aan LIO trajecten (binnen de lerarenopleiding van AP hogeschool) niet matcht op niveau van timing met de vraag naar leerkrachten in onze scholen. Bovendien merken we dat de regelgeving rond LIO vaal een beperkend effect heeft. Door het ontbreken van die matching tussen vraag en aanbod op eenzelfde moment, wordt de vraag binnen onze scholen niet ingevuld en haken potentiële leerkrachten/LIO-trajecters af wegens geen jobinvulling. Het afstemmen van de timing tussen vraag en aanbod zal het lerarentekort terugdringen gezien elke match leidt tot nieuwe instroom.

Door verdere inhoudelijke afstemming tussen de aanvangsbegeleiding van LIO trajecters als starters binnen onze scholen met het begeleidingsaspect binnen het AP curriculum van de lerarenopleiding naar dezelfde LIO trajecters toe, herwaarderen we het beroep van de leerkracht. We rationaliseren voor de LIO trajecten de planlast in de job en binnen de opleiding, we faciliteren en verbeteren de begeleiding. We werken zo aan een HR beleid gericht op retentie.

Acties:

- Actie 1

Timing vraag en aanbod afstemmen

Timing van de piek in LIO aanbod en vraag naar nieuwe leerkrachten op niveau op elkaar afstemmen op eenzelfde tijdstip (rekrutering/HR)

- Actie 2

Vraag en aanbod samenbrengen

Vraag en aanbod fysiek en/of digitaal samenbrengen voor matching (rekrutering/HR).

- Actie 3

Taal delen rond aanbod en gevraagde profielen

Afstemming van inhoudelijke omschrijving van gewenste en aangeboden (LIO) profielen zodat een warme matching mogelijk wordt (rekrutering/HR).

- Actie 4

Rationaliseren aanvangsbegeleiding en begeleiding vanuit opleiding

Inhoudelijk vergelijken en afstemmen van de aanvangsbegeleiding in de scholen met de begeleiding van LIO studenten in de opleiding (aanvangsbegeleiding/HR/schoolorganisatie).

- Actie 5

Arbeidsvoorwaarden verbeteren voor starters

Omkadering en ondersteuning van de starters/LIO-trajecters rationaliseren door planlast reductie en overlap vermindering tussen aanbod aanvangsbegeleiding en aanbod begeleiding vanuit de opleiding (aanvangsbegeleiding/schoolorganisatie).

- Actie 6

Effect beperkende LIO regelgeving bekijken en aanbevelingen doen naar de periode na de proeftuin

Verkenning belemmerende factoren vanuit de huidige LIO regelgeving (volume/timing).

Protocol lokale onderhandelingen:

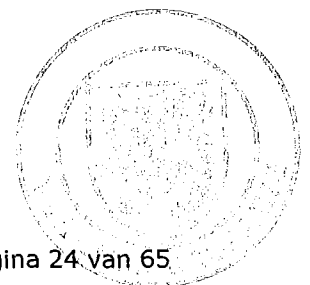
- Gedeeltelijk akkoord van de vakorganisaties
  - a) Akkoord van ACOD
  - b) Niet-akkoord van COC en VSOA

Afwijkingen van de regelgeving:

1° Afwijking van de Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013:

- a) in afwijking van artikel II.108, §3 van de Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013 kan een school een leraar-in-opleiding een LIO-

baan voor een kleiner volume dan vijfhonderd uren-leraar, lessen of  
lestijden op jaarbasis laten opnemen zonder dat het tekort in  
hetzelfde jaar met preservicetraining aangevuld hoeft te worden.



6° Titel project: Meer flexibiliteit creëert een grotere dynamiek!

Dossiernummer: 023

Doelstellingen:

- Terugdringen van het lerarentekort
- Herwaardering van het beroep van leraar

Domeinen:

- Schoolorganisatie
- HR-beleid

Knelpunten:

- Aantrekken van leraren
- Terugdringen van de uitstroom van leraren
- Aantrekkelijk maken van de loopbaan van de leraar

Schoolbestuur: Karel de Goede vzw

Deelnemende scholen:

- Sint-Andreaslyceum – 8310 Sint-Kruis
- Sint-Jozef humaniora – 8000 Brugge
- Sint-Andreasinstituut – 8000 Brugge
- Sint-Franciscus-Xaveriusinstituut – 8000 Brugge
- Middenschool Sint-Pieter – 8020 Oostkamp
- Onze-Lieve-Vrouwecollege – 8310 Assebroek
- Sint-Jozefsinstituut – 8000 Brugge
- Technisch Instituut Heilige Familie – 8000 Brugge
- MIA – 8310 Brugge

Regio: West-Vlaanderen

Korte beschrijving van het project:

We zijn ervan overtuigd dat acties ondernomen moeten worden voor het realiseren van beide doelstellingen.

Het lerarentekort is nijpend waardoor de onderwijskwaliteit onder druk komt te staan. Daarnaast is het noodzakelijk om de perceptie van het lerarenberoep te verbeteren. We geloven dat meer flexibiliteit ademruimte geeft aan de scholen en hun personeelsleden. Het lossen van bestaande structuren creëert een grotere dynamiek die een oplossing biedt voor het lerarentekort en de vlakke onderwijsloopbaan.

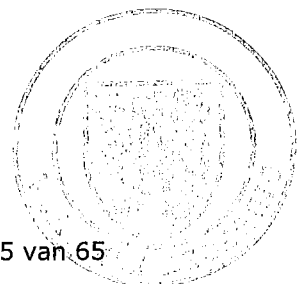
Acties:

- Actie 1

Bereidwillige personeelsleden met een betaald verlofstelsel (zorgkrediet, loopbaanonderbreking) inzetten bij vervangingen.

- Actie 2

Het opheffen van de ondeelbaarheid van de functie van administratief medewerker en opvoeder



- Actie 3

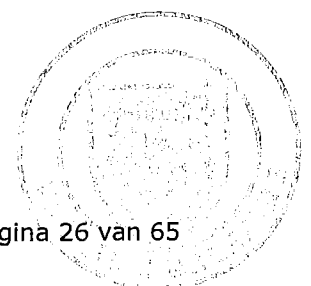
Het verhogen van de autonomie van de vakwerkgroep

Protocol lokale onderhandelingen:

- Gedeeltelijk akkoord van de vakorganisaties

Afwijkingen van de regelgeving:

- nihil





7° Titel project: SAMEN een aantrekkelijk en sterk HR-beleid voeren

Dossiernummer: 027

Doelstellingen:

- Terugdringen van het lerarentekort
- Herwaardering van het beroep van leraar

Domeinen:

- Schoolorganisatie
- HR-beleid

Knelpunten:

- Aantrekken van leraren
- Terugdringen van de uitstroom van leraren
- Terugdringen van het ziekteverzuim van leraren
- Aantrekkelijk maken van de loopbaan van de leraar

Schoolbestuur: GO! Scholengroep Het leercollectief

Deelnemende scholen:

- GO! Middenschool Campus Kompas – 9230 Wetteren
- GO! Technisch atheneum – 9160 Lokeren
- GO! Middenschool MIRA – 9220 Hamme

Regio: Oost-Vlaanderen

Korte beschrijving van het project:

De scholen van GO! Scholengroep Het Leercollectief focussen in deze proeftuin op:

- het vergemakkelijken van de start van de onderwijsloopbaan;
- een flexibelere schoolorganisatie in functie van de gewijzigde instroom tijdens het schooljaar;
- een optimale schoolorganisatie bij het vervangen van afwezige leerkrachten;
- een maximale voorbereiding van het schooljaar voor de starter.

ACTIE 1— Inzet van junior & senior leerkrachten door op een flexibelere manier te kunnen omgaan met het eigen lestijdenpakket, incl de gekleurde uren (aanvangsbegeleiding, kerntaken, ...) en verhoging van de 3% BPT-uren als standaard.

Een van de fundamentele oorzaken van het lerarentekort is de hoge werkdruk. Voor starters is alles nieuw. Daarom is de werkdruk nog hoger bij de start van een loopbaan. Om de opdracht werkbaar te maken, voorzien wij het eerste jaar een verminderde lesopdracht met een volledige verloning om meer ruimte te hebben voor lesvoorbereidingen, administratief werk, maar vooral voor ondersteuning (begeleiding/coaching, hospiteren) en professionalisering.

Uit Vlaams onderzoek (Thomas, 2019) blijkt dat beginnende leraren gemiddeld van zes collega's steun krijgen en dat de kwaliteit van de ondersteuning

gerelateerd is aan de intrinsieke motivatie en de job-tevredenheid van de leraren. En intrinsieke motivatie en job-tevredenheid zijn nu net twee hoofdfactoren die de retentie van leraren beïnvloeden. Steun van collega's is overigens ook een erg belangrijke energiebron voor leerkrachten (Vekemans, 2020).

Voor starters weegt ook de jobonzekerheid. Een lerarenplatform of een minipool op scholengemeenschap/scholengroep niveau kan hier een oplossing bieden. Voor de financiering van deze actie kan actie 3 mbt niet-ingevulde vervangingseenheden in deze proeftuin een oplossing bieden. Op die manier krijgt de starter de garantie op een voltijdse aanstelling, het zij door lesgeven, het zij door ruimte om te hospiteren, te co-teachen of te professionaliseren (leercurve voor de starter) als er tijdelijk geen lesopdracht beschikbaar zou zijn.

Expertise en ervaring van de senior leerkracht (niet leeftijdsgebonden, maar ervaringsgebonden) zetten we in om de starter te coachen en te begeleiden. Hiervoor zou het aangewezen zijn om de gekleurde middelen (kerntaken, aanvangsbegeleiding, ...) breder (vb. de mogelijkheid om uren kerntaken als aanvangsbegeleiding in te zetten). Elk schooljaar is immers verschillend m.b.t. aantal starters, noden van de starters, noden van bepaalde klasgroepen, differentiatienoden, ...

Ook de beperking van de 3% BPT kan een belemmering zijn in sommige scholen waar de lokale leden van de vakorganisaties niet altijd de noden van de starters herkennen. Een optimale begeleiding van een starter zou niet mogen afhankelijk zijn van lokale onderhandelingen, maar moet een recht zijn voor elke starter. Als de BPT-uren ingezet worden voor aanvangsbegeleiding, zou dit ook met een protocol van niet-akkoord kunnen ingericht worden.

**ACTIE 2 — Inzetbaarheid van niet-ingevulde lestijden tot 31 januari van een schooljaar**

De werkdruk is niet enkel terug te brengen tot het aantal werkuren, maar heeft ook te maken met de diversiteit in grote klasgroepen. Het is noodzakelijk om leerlingen met specifieke noden voldoende tijd en ruimte te kunnen geven, maar differentiatie is geen evidentie in grote klasgroepen. Vele starters worstelen hiermee. Een flexibele schoolorganisatie aangepast aan de veranderende instroom van leerlingen en leerkrachten (starters, vervangers) moet de school de mogelijkheid geven om starters hierin te faciliteren.

We merken dat er in scholen n.a.v. examenperiode 1 verschuivingen zijn tussen scholen en/of structuuronderdelen. Door ingestelde maximum capaciteiten kunnen leerlingen soms niet terecht in de opleiding die aansluit bij hun profiel. Zo komt een gepersonaliseerde studieloopbaan in het gedrang. Indien de school de eigen genereerde middelen die niet-ingevuld zijn, vrij kan inzetten tot en met 31 januari, zou dit reeds een oplossing bieden.

Nu maken scholen keuzes tegen uiterlijk 8 november in een schooljaar, wat te vroeg is. Als de lestijden worden uitgeleend aan andere instellingen, kunnen deze niet meer ingezet worden later in het schooljaar voor de eigen instelling. Als de lestijden in portefeuille van de school blijven na 8 november, en er blijkt geen noodzaak te zijn om deze in te zetten later in het schooljaar, dan gaan deze middelen verloren of worden deze middelen niet optimaal ingezet.

Daarom zou een latere afsluitdatum van de jaarlijkse inlichtingen een oplossing kunnen bieden voor een optimalere schoolorganisatie, die de werkbaarheid voor leerkrachten mogelijk maakt (ziekteverzuim terugdringen) en die geen beslag legt op de gemaakte keuze m.b.t. aanwending van het lestijden pakket.

Deze maatregel zou een schoolorganisatie op middellange termijn (o.a. stijging leerlingenaantal, aanbod nieuwe structuuronderdelen, ...) faciliteren.

**ACTIE 3 — beschikbaarheid van Niet-ingevulde vervangingseenheden tijdens een heel schooljaar**

Afwezige leerkrachten zetten een schoolteam onder druk. Het feit dat er pas kan vervangen worden na een afwezigheid van 10 werkdagen en niet in juni voor het secundair onderwijs zorgt voor een nog hogere werkdruk. Door de beschikbaarheid van NIV kunnen niet alleen de starters aan de slag blijven in een school/scholengemeenschap/scholengroep (via een lerarenplatform of minipool), maar kunnen deze ook 'on the spot' ingezet worden bij korte afwezigheden vanaf dag 1. Om de leercurve van de starter te vergroten kan er o.a. gekozen worden om een senior 2 klasgroepen te laten onderwijzen en de starter in een co-teaching systeem in te zetten.

*Een oplossing kunnen bieden aan het inzetten van NIV voor korte vervangingen kan ook het professionaliseringsbeleid van een school ten goede komen. Leerkrachten hoeven zich niet langer schuldig te voelen dat tijdens hun professionalisering de leerlingen bij collega's terecht komen. Door de mogelijkheid voor het hele schoolteam om te professionaliseren zonder de schoolorganisatie onder druk te zetten, zullen ook niet-starters zich competentier voelen en werkt men aan retentiebeleid voor startende en niet-startende leerkrachten.*

**ACTIE 4 — meer tewerkstelling in augustus van startende leerkrachten**

Onderwijskwaliteit is de belangrijkste factor op school om prestaties van kinderen te verhogen. Om een goede leerkracht te zijn, is een complex geheel van vaardigheden en rollen nodig. Elke leerkracht wordt geconfronteerd met verschillende, veeleisende rollen (opvoeder, inhoudelijke expert, innovator, onderzoeker, teamlid, ...). Startende leerkrachten moeten als nieuwkomer hun plaats vinden in de interne schoolwerking.

Een bijkomende uitdaging.

De ondersteuning is gericht op sociale integratie om startende leerkrachten in staat te stellen zich aan te passen aan de schoolorganisatie, het schoolteam, de omgeving.

Door in augustus de nodige aandacht aan de starter te geven, zal deze optimaler aan de start van het eerste schooljaar beginnen. Tijd en ruimte maken om samen te zitten, methodieken te leren kennen, ... Langdurig succes vraagt een gedegen voorbereiding. Nu gebeurt dit op basis van vrijwilligheid en onbezoldigd.

Acties:

- Actie 1

Inzet van junior & senior leerkrachten door op een flexibeler manier te kunnen omgaan met het eigen lestijdenpakket, inclusief de gekleurde uren (aanvangsbegeleiding, kerntaken, ...) en loslaten van de 3% BPT als standaard.

De junior leerkracht krijgt een lesopdracht met beperkte vrijstelling van lesopdracht (10%) om ruimte te creëren om voldoende te professionaliseren, te hospiteren en begeleid/gecoacht te worden. De junior leerkracht krijgt een opdracht voor een volledig schooljaar, eventueel op niveau van de scholengemeenschap.

De senior leerkracht neemt de rol op van pedagogische mentor. Hij heeft hiervoor binnen zijn opdracht vrijgestelde lestijden. Deze vrijstelling bedraagt 1 lesuur voor de begeleiding/coaching van 2 Ft juniors. De opdracht van een senior kan wijzigen tijdens het schooljaar bij de start van een nieuwe junior.

- Actie 2

Inzetbaarheid van niet-ingevulde lestijden tot 31 januari van een schooljaar

- Actie 3

Beschikbaarheid van niet-ingevulde vervangingen tijdens een heel schooljaar

- Actie 4

Tewerkstelling in augustus van startende leerkrachten

Voor de startende leerkrachten een tewerkstelling voorzien in augustus van 3 tot 5 werkdagen om de start van het schooljaar optimaal voor te bereiden. Dit gebeurt in het ambt van administratief medewerker binnen punten taak-en functiedifferentiatie van de globale puntenenveloppe.

Protocol lokale onderhandelingen:

- Akkoord van de vakorganisaties

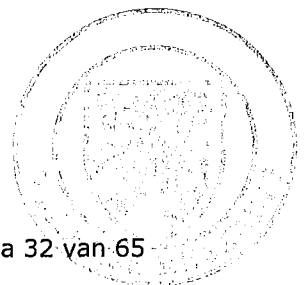
Afwijkingen van de regelgeving:

1° Afwijkingen van de Codex secundair onderwijs van 17 december 2010:

- a) in afwijking van artikel 22/18 en 22/21 van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010 kan een school de uren-leraar of lesuren aanvangsbegeleiding en de aanvullende uren-leraar of lesuren voor de ondersteuning van de kerntaak van het onderwijzend personeel vrij aanwenden;
- b) in afwijking van artikel 211, §4, eerste en tweede lid, kan een school bij een vastgesteld lerarentekort vanaf 1 september het deel van de niet-vacante betrekking in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel waarvan de titularis voor het volledige schooljaar afwezig is door een of meer van de volgende verlostelsels, omzetten in punten voor de aanwending ervan in ambten van het ondersteunend personeel:
  - 1) verlof wegens verminderde prestaties vanaf de leeftijd van 55 jaar als vermeld in artikel 5, §1, eerste lid, 3°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;
  - 2) gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar als vermeld in artikel 9 van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding;
  - 3) verlof wegens bijzondere opdracht als vermeld in artikel 77quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991 of artikel 51quater

- van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
- 4) verlof wegens opdracht als vermeld in artikel 77quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991 of artikel 51quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
  - 5) verlof voor vakbondsopdrachten als vermeld in artikel 29 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;
  - 6) verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet als vermeld in artikel 2 tot en met 5 van het besluit van de Vlaamse regering van 28 juli 1995 betreffende het verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet van een lid van een Gemeenschaps- of Gewestregering, van een lid van de federale regering of van een gewestelijk staatssecretaris, en bij een secretariaat, de cel algemene beleidscoördinatie en een cel algemeen beleid bij een lid van de federale regering door personeelsleden van het onderwijs en van de centra voor leerlingenbegeleiding;
  - 7) verlof voor erkende politieke groepen als vermeld in artikel 2 van het besluit van de Vlaamse regering van 19 december 1991 betreffende het verlof dat aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra wordt verleend voor het verrichten van bepaalde prestaties ten behoeve van in de wetgevende vergaderingen van de Staat en van de Gemeenschappen of de Gewesten erkende politieke groepen, respectievelijk ten behoeve van de voorzitters van die groepen;
  - 8) politiek verlof als vermeld als vermeld in artikel V.30 tot en met V.35 van de Codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs van 28 oktober 2016;
  - 9) verlof dat toegekend is aan personeelsleden die ter beschikking van de koning worden gesteld als vermeld in artikel 39 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van het kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de

- inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;
- 10) verlof voor verminderde prestaties als vermeld in hoofdstuk II van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;
  - 11) afwezigheid voor verminderde prestaties als vermeld in hoofdstuk III van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;
- c) in afwijking van artikel 212 van de Codex secundair onderwijs van 17 december 2010 kan een school meer dan 3% van het aantal wekelijkse uren-leraar aanwenden voor uren die geen lessen zijn en organiseren als bijzondere pedagogische taken zonder dat daarvoor een akkoord nodig is van het lokaal comité, bevoegd inzake arbeidsvoorwaarden en personeelsaangelegenheden.



8° Titel project: De school van 38 uur voor iedereen

Dossiernummer: 032

Doelstellingen:

- Terugdringen van het lerarentekort
- Herwaardering van het beroep van leraar

Domeinen:

- Schoolorganisatie
- HR-beleid

Knelpunten:

- Aantrekken van leraren
- Terugdringen van de uitstroom van leraren
- Terugdringen van het ziekteverzuim van leraren
- Aantrekkelijk maken van de loopbaan van de leraar

Schoolbestuur: Autonoom gemeentebedrijf Stedelijk Onderwijs Antwerpen

Deelnemende scholen:

- De Leerexpert – 2030 Antwerpen (Nieuw op te richten school vanaf 1 september 2023)

Regio: Antwerpen

Korte beschrijving van het project:

We ervaren binnen de scholengemeenschap een lerarentekort en hier willen we een antwoord op vinden. Volgens ons gaan deze twee doelstellingen hand in hand. Als we inzetten op herwaardering van het beroep dan gaan we ook het tekort terugdringen. Het opzet van de proeftuin geeft meer mogelijkheden om een leeftijdsbewust personeelsbeleid te voeren wat de aantrekkelijkheid van de loopbaan op bepaalde momenten versterkt.

Acties:

- Actie 1

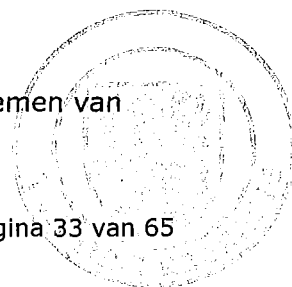
Introductie van een werkweek van 38 uur, concreet toepasbaar in een nieuw op te richten school. Deze tijdsbesteding wordt strikt bewaakt door ervoor te zorgen dat iedereen op eenzelfde moment werkt. Na de 38 uur is het werk ook gedaan.

- Actie 2

Flexibele invulling van alle personeelsleden. Dit in functie van de behoeften van de doelgroep en de competenties van het personeelslid. We geven autonomie aan de school om de opdrachten te concretiseren. Dit impliceert dat een leerkracht meer of minder uren voor de klas kan staan dan voorzien in de opdrachtbreuk. Dit impliceert bijvoorbeeld ook dat niet noodzakelijk alle ASV- uren door leerkrachten worden gegeven.

- Actie 3

Het werk wordt verspreid over 5 gelijke werkdagen, waarbij het opnemen van een verlofstelsel per werkdag wordt opgenomen.



- Actie 4

Personeelsleden aangesteld onder 'andere' (bekwaamheidsbewijs) die tijdens hun aanstelling de opleiding tot leraar volgen behouden jobzekerheid binnen de school gedurende de opleiding (of zo lang de proeftuin loopt).

- Actie 5

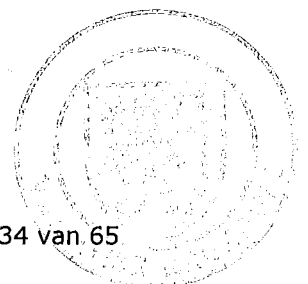
Alle personeelsleden die vrijwillig instappen in de proeftuin, zijn gedurende de proeftuin beschermd personeel tegen voorrangregels op scholengemeenschapsniveau.

Protocol lokale onderhandelingen:

- Geen lokale onderhandelingen (de school gaat pas op 1 september 2023 van start en heeft dus nog geen lokaal onderhandelingscomité)

Afwijkingen van de regelgeving:

- 1° Afwijking van het besluit van de Vlaamse regering van 29 april 1992 betreffende de verdeling van betrekkingen, de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie, de wedertewerkstelling en de toekenning van een wachtgeld of wachtgeldtoelage:
  - a) in afwijking van artikel 36, §2, van het besluit van de Vlaamse regering van 29 april 1992 betreffende de verdeling van betrekkingen, de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie, de wedertewerkstelling en de toekenning van een wachtgeld of wachtgeldtoelage hoeft het schoolbestuur voor de school die deelneemt aan het tijdelijke project, alleen de verplichtingen voor reffectatie en wedertewerkstelling na te leven op het niveau van de school zelf als vermeld in artikel 36, §2, A, 1°, a), artikel 36, §2, B, 1°, a), of artikel 36, §2, C, 1°, a), van het voormelde besluit





9° Titel project: De loopbaan van leerkrachten aantrekkelijker maken door bijsturingen in de schoolorganisatie en (nieuwe) leerkrachten aantrekken en behouden d.m.v. een doeltreffende personeelsbeleid

Dossiernummer: 040

Doelstellingen:

- Terugdringen van het lerarentekort
- Herwaardering van het beroep van leraar

Domeinen:

- Schoolorganisatie
- HR-beleid

Knelpunten:

- Aantrekken van leraren
- Terugdringen van de uitstroom van leraren
- Terugdringen van het ziekteverzuim van leraren
- Aantrekkelijk maken van de loopbaan van de leraar

Schoolbestuur: Katholiek Onderwijs Brussel Annuntiaten vzw

Deelnemende school:

- Imelda Instituut – 1080 Sint-Jans-Molenbeek

Regio: Brussel

Korte beschrijving van het project:

In dit projectvoorstel willen we inzetten op het ontwikkelen van oplossingen binnen de twee geformuleerde doelstellingen: 1) via een doeltreffend personeelsbeleid nieuwe leraren aantrekken en behouden (dus voorkomen uitstroom of uitval), en 2) via bijsturingen aan de schoolorganisatie de loopbaan van alle leraren in onze scholen aantrekkelijker maken. Binnen doelstelling 1 zullen we inzetten op acties om de instroom en begeleiding van startende leraren en zij-instromers (als specifieke groep van starters) te verbeteren. Binnen doelstelling 2 richten we ons op het verbeteren van de werkcondities en de duurzame inzetbaarheid van alle leraren.

1. Openstellen van vacatures voor andere profielen: We vragen om een kader te creëren voor het aanwerven van deze andere profielen. Daarvoor zouden we de omkaderingsenveloppe in zoverre als nodig in ongekleurde punten (met uitzondering van de lestijden 'samen school maken') ontvangen.  
09/2022: openstellen van vacatures voor andere profielen (aanloop naar proeftuin) die tewerkgesteld kunnen worden in punten (binnen de 20% van de omkaderingsenveloppe in ongekleurde middelen) op basis van het diplomaniveau. 09/2023: openstellen van vacatures voor andere profielen binnen het proeftuinproject. Tewerkstelling in punten (in zoverre als nodig) op basis van het diplomaniveau.
2. Vormingstrajecten opzetten i.s.m. hogeschool Odisee: nieuw kader rond aanvangsbegeleiding en gepersonaliseerde vormingstrajecten.

3. Instromers inschakelen in de klas-en schoolwerking.
4. Ervaren leerkrachten inschakelen als intern opleidingsverantwoordelijke van (een) instromer(s) of starter(s).

Acties:

- Actie 1

Openstellen van vacatures voor andere profielen

Onze vacatures openstellen voor andere profielen die (nog) niet over een pedagogisch bekwaamheidsbewijs beschikken.

Daarvoor zouden we de omkaderingsenveloppe in zoverre als nodig in ongekleurde punten (met uitzondering van de uren-leraar 'samen school maken') ontvangen.

09/2022: openstellen van vacatures voor andere profielen (aanloop naar proeftuin) die tewerkgesteld kunnen worden in punten (binnen de 20% van de omkaderingsenveloppe in ongekleurde middelen) op basis van het diplomaniveau.

09/2023: openstellen van vacatures voor andere profielen binnen het proeftuinproject. Tewerkstelling in punten (in zoverre als nodig) op basis van het diplomaniveau.

- Actie 2

Vormingstrajecten opzetten ism hogeschool Odisee

Uittekenen van de vormingstrajecten aanvangsbegeleiding en schakeltrajecten voor de proeftuinperiode.

09/2023: Start van de vormingstrajecten voor instromers ism hogeschool Odisee.

09/2023-08/2025:

- Loop van de vormingstrajecten ism hogeschool.
- Inzetten van ervaren leraren als intern opleidingsverantwoordelijke.

- Actie 3

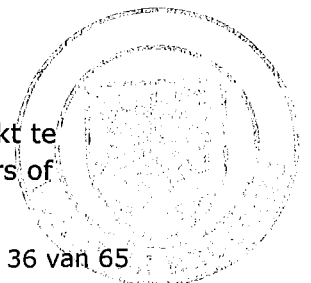
Instromers inschakelen in de klas- en schoolwerking

De aangeworven profielen op hun sterkte uitspelen binnen de organisatie:

- onderwijsassistenten
- zorgondersteuning
- beleidsondersteuning
- toezicht
- activiteiten waarbij klasgroep een uur wordt overgenomen

We werken aan het aantrekkelijker maken van het lerarenberoep door:

- ervaren leerkrachten de kans te geven om enkele uren kindvrij gemaakt te worden om intern een rol als opleidingsverantwoordelijke voor instromers of



starters op te nemen (minder vlakke loopbaan, meer verantwoordelijkheden voor zij die dit wensen)

- klasleerkrachten maximaal vrij te stellen van toezichtstaken door het gericht inschakelen van andere profielen (bijvoorbeeld maatschappelijke werkers die ook als onderwijsassistent tewerkgesteld zijn).

- Co-teaching te organiseren met onderwijsassistenten die vanuit hun achtergrond ook andere know-how binnenbrengen.

Door deze vormen van ondersteuning aan te bieden willen we ook het ziekteverzuim onder leerkrachten en de uitstroom inperken.

- Actie 4

Ervaren leerkrachten inschakelen als intern opleidingsverantwoordelijke van (een) instromer(s) of starter(s)

We schakelen bepaalde profielen in die voor bepaalde activiteiten de klasgroep af en toe een uur overnemen zodat de klasleerkracht kindvrij is voor andere taken (zoals expert/opleidingsverantwoordelijke).

- Ook voor inhoudelijk overleg met collega's kan er zo meer tijd en ruimte gecreëerd worden.

Protocol lokale onderhandelingen:

- Akkoord van de vakorganisaties

Afwijkingen van de regelgeving:

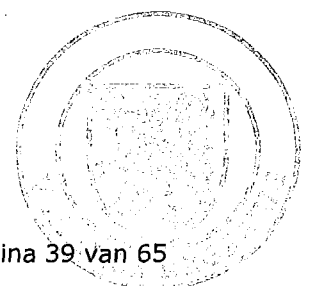
1° Afwijkingen van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010:

- a) in afwijking van artikel 22/18 en 22/21 van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010 kan een school de uren-leraar of lesuren aanvangsbegeleiding en de aanvullende uren-leraar of lesuren voor de ondersteuning van de kerntaak van het onderwijzend personeel vrij aanwenden;
- b) in afwijking van artikel 211, §4, eerste en tweede lid, van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010 kan een school bij een vastgesteld lerarentekort vanaf 1 september van het lopende schooljaar meer dan 20% van de uren-leraar die aan de school zijn toegekend, omzetten in punten voor de aanwending ervan in ambten van het ondersteunend personeel;
- c) in afwijking van artikel 211, §4, eerste en tweede lid, van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010 kan een school bij een vastgesteld lerarentekort vanaf 1 september het deel van de niet-vacante betrekking in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel waarvan de titularis voor het volledige schooljaar afwezig is door een of meer van de volgende verlofstelsels, omzetten in punten voor de aanwending ervan in ambten van het ondersteunend personeel:
  - 1) verlof wegens verminderde prestaties vanaf de leeftijd van 55 jaar als vermeld in artikel 5, §1, eerste lid, 3°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;
  - 2) gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar als vermeld in artikel 9 van het besluit van de Vlaamse

- Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding;
- 3) verlof wegens bijzondere opdracht als vermeld in artikel 77quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991 of artikel 51quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
  - 4) verlof wegens opdracht als vermeld in artikel 77quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991 of artikel 51quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
  - 5) verlof voor vakbondsopdrachten als vermeld in artikel 29 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;
  - 6) verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet als vermeld in artikel 2 tot en met 5 van het besluit van de Vlaamse regering van 28 juli 1995 betreffende het verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet van een lid van een Gemeenschaps- of Gewestregering, van een lid van de federale regering of van een gewestelijk staatssecretaris, en bij een secretariaat, de cel algemene beleidscoördinatie en een cel algemeen beleid bij een lid van de federale regering door personeelsleden van het onderwijs en van de centra voor leerlingenbegeleiding;
  - 7) verlof voor erkende politieke groepen als vermeld in artikel 2 van het besluit van de Vlaamse regering van 19 december 1991 betreffende het verlof dat aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra wordt verleend voor het verrichten van bepaalde prestaties ten behoeve van in de wetgevende vergaderingen van de Staat en van de Gemeenschappen of de Gewesten erkende politieke groepen, respectievelijk ten behoeve van de voorzitters van die groepen;
  - 8) politiek verlof als vermeld als vermeld in artikel V.30 tot en met V.35 van de Codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs van 28 oktober 2016;
  - 9) verlof dat toegekend is aan personeelsleden die ter beschikking van de koning worden gesteld als vermeld in artikel 39 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs-

en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van het kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;

- 10) verlof voor verminderde prestaties als vermeld in hoofdstuk II van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;
- 11) afwezigheid voor verminderde prestaties als vermeld in hoofdstuk III van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties.



10° Titel project: Fascinerende tuin zoekt leerkracht

Dossiernummer: 041

Doelstellingen:

- Terugdringen van het lerarentekort
- Herwaardering van het beroep van leraar

Domeinen:

- Schoolorganisatie
- HR-beleid

Knelpunten:

- Aantrekken van leraren
- Terugdringen van de uitstroom van leraren
- Aantrekkelijk maken van de loopbaan van de leraar

Schoolbestuur: Vzw Scheppers-Mechelen

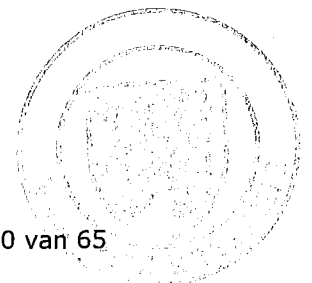
- In samenwerking met drie andere schoolbesturen: vzw Onderwijsinrichting van de Ursulinen te Onze-Lieve-Vrouw-Waver, vzw KOMO en vzw Kitos

Deelnemende scholen:

- Scheppersinstituut Mechelen – 2800 Mechelen
- Sint Ursula-instituut 1 – 2861 Onze-Lieve-Vrouw-Waver
- Sint Ursula-instituut 2 – 2861 Onze-Lieve-Vrouw-Waver
- Sint Ursula-instituut 3 – 2861 Onze-Lieve-Vrouw-Waver
- College Hagelstein 1 – 2800 Mechelen
- College Hagelstein 2 – 2800 Mechelen
- COLOMAplus eerste graad 1 – 2800 Mechelen
- COLOMAplus bovenbouw 2 – 2800 Mechelen
- COLOMAplus 3 – 2800 Mechelen
- Sint-Norbertusinstituut 1 – 2800 Mechelen
- Sint-Norbertusinstituut 2 – 2800 Mechelen
- Sint-Norbertusinstituut 3 – 2800 Mechelen
- Ursulinen Mechelen 1 – 2800 Mechelen
- Ursulinen Mechelen 2 – 2800 Mechelen
- Berthoutinstituut-Klein Seminarie 1 – 2800 Mechelen
- Berthoutinstituut-Klein Seminarie 2 – 2800 Mechelen
- Sint-Romboutscollege – 2800 Mechelen
- Technische Scholen Mechelen en Centrum Leren en Werken – 2800 Mechelen
- Technische Scholen Mechelen Bovenbouw – 2800 Mechelen
- Technische Scholen Mechelen Middenschool – 2800 Mechelen
- Sint-Janshof BuSO – 2800 Mechelen

Regio: Antwerpen

Korte beschrijving van het project:



Voor deze aanvraag vertrekken we vanuit vaststellingen in onze scholengemeenschap VORM: ten eerste merken we dat we 255 voltijdse vervangingsopdrachten niet of niet optimaal kunnen invullen. Ten tweede is de uitval bij starters (zij-instromers) hoog, zowel tijdens de opleiding als bij de start in het werkveld, als wanneer ze kortdurende vervangingsopdrachten uitvoeren zonder onmiddellijk perspectief op verlenging. Ten slotte blijkt uit welzijnsbevragingen (o.a. Klassewerkplek, IDEWE, WELLbe ...) in enkele van onze scholen dat er belangrijke werkpunten zijn om het lerarenberoep te versterken en te herwaarderen voor het personeel dat reeds in dienst is. Van een gelukkige leraar leer je immers meer.

We hebben voor onze scholen een ambitieuze proeftuin uitgewerkt uitgaande van onze maatschappelijke verantwoordelijkheid ten aanzien van onze leerlingen. Bij het uitwerken van het project werd rekening gehouden met de grootte van de scholengemeenschap, de context van de regio Mechelen, alsook met de eigenheid, de leefbaarheid en het profiel van elke school. Elke school kan in deze proeftuin komen proeven van het geheel (alle acties) of van 'hapjes' (deelacties) waar ze de tanden willen inzetten. Het geeft ons vergelijkingsmateriaal om mogelijke effecten te meten.

Om dit ambitieus project te versterken werken we met verschillende partners samen die elk hun expertise zullen inzetten.

#### Overzicht externe partners

- Thomas More Mechelen-Antwerpen (Lerarenopleiding voor zij-instromers) met dagopleidingen voor het educatief graduaat (praktijkleraren), de verkorte educatieve bachelor SO, leraren in opleiding voor een extra vakbekwaamheid in de educatieve bachelor
- Universiteit Antwerpen met de educatieve master

Deze opleidingscentra worden verder in de tekst afgekort als TM en UA.

- Teach for Belgium  
Teach for Belgium mobiliseert, selecteert, vormt en ondersteunt geëngageerde mensen die zich willen inzetten als leerkracht in scholen met de meeste sociaaleconomische kwetsbare leerlingen. In samenwerking met haar netwerk van onderwijspartners wil de vzw inzetten op het breed verspreiden van (denk)kaders, goede praktijken en concrete instrumenten gericht op sterke leeruitkomsten, positieve relaties in onderwijs, en veerkracht van zowel leerlingen als schoolteams. De focus van de expertise die Teach for Belgium opbouwde ligt dan ook voornamelijk in het praktijkgericht trainen van klasmanagement, transformationele coaching van startende leerkrachten en het ontwikkelen van een onderzoekende houding bij starters. Deze expertise werd opgebouwd via het leiderschapontwikkelingsprogramma dat zij sinds 2013 aanbieden en via verschillende projecten in samenwerking met het brede onderwijsveld rond mentortrainingen en klasmanagement-technieken. Zo is er onder andere het huidige Europese KA3-project NEST (<https://projectnest.eu/>) en een pilootproject rond het breed beschikbaar maken van effectieve klasmanagementtechnieken. Eén van de scholen van de scholengroep, TSM, is actief in beide projecten en implementeert



reeds heel wat van de aangeboden methodieken en tools in hun aanvangsbegeleiding.

- Pedagogische begeleidingsdienst  
Als pedagogische begeleidingsdienst staan wij ter beschikking om ondersteuning te bieden op twee vlakken.  
Enerzijds kunnen wij vanuit onze expertise omtrent schoolorganisatie de scholen ondersteunen en coachen wat betreft de aanpassingen aan en binnen hun organisatie m.b.t. het project. Dit kan gaan van het ondersteunen van de interne werkgroep tot deelaspecten ondersteunen binnen het schoolbeleid (bijv. omtrent samenwerking tussen personeelsleden) zowel op schoolniveau als in een schooloverstijgend netwerk.  
Anderzijds kunnen we onze expertise inzetten om, aanvullend op de meer formele vorming, de transfer naar de werkvloer te maken (bijv. aanvangsbegeleiding en opleiding zij-instromers, coaching en loopbaanbegeleiding ...)

### Inhoud van het project

#### 1. Terugdringen lerarentekort

##### 1.1. Praktijkgerichte opleiding voor zij-instromers

##### 1.2. Startersplatform in een jaaropdracht

#### 2. Herwaardering van het lerarenberoep via professionalisering

##### 2.1 Professionalisering van leraren met tools, modules en credits

##### 2.2 Scholen inspireren in zaak HR-beleid

#### 3. Gerichte feedback voor leerkrachten via video-tool

#### Acties:

- Actie 1

#### Praktijkgerichte opleiding zij-instromers

Het doel van deze actie is om de leraren in opleiding te versterken en te behoeden voor een praktijkschok. We willen hen op een veilige manier opvangen en laten kennis maken met de diverse aspecten van het lerarenberoep, met het oog op een grotere bekwaamheid van bij de start en minder uitval bij de aanvang van hun loopbaan. Een direct contact met het werkveld, in combinatie met aantrekkelijke voorwaarden, moet ook de motivatie verhogen.

We richten ons voor dit project specifiek op zijinstromers. Deze studenten volgen bij TM dagopleidingen van het educatief graduaat (praktijkleraren), de verkorte educatieve bachelor secundair onderwijs of zij zijn leraren in opleiding die gaan voor een extra vakbekwaamheid in de educatieve bachelor.

Concreet gaan we hen via een halftijdse opdracht tijdens werkplekleren begeleiden. Dit gebeurt op de werkplek door de mentor of door ondersteuning van de pedagogische begeleidingsdienst (DPB) en door de lerarenopleiding van onze partners TM en UA.



Studenten kunnen tijdens deze opleiding bijgevolg meelopen opdrachten meteen in de praktijk – in maximaal twee scholen - uitvoeren. In het eerste trimester gaan ze samen met de leraar aan de slag en vanaf het tweede trimester nemen ze gaandeweg aan vervangingen op die niet ingevuld raken. De dagen in het werkveld worden vergoed tot maximum een halftijdse opdracht per week, per starter.

Daarnaast volgen ze gedurende maximum twee dagen per week les in het hoger onderwijs (TM of UA).

Deze interim-opdrachten vervangen de huidige vakdidactische stages: starters leren met een groot effect in veel authentiekere situaties en in samenspraak met het hoger onderwijs. Deelnemende scholen leren de zijinstromers kennen en de zijinstromers maken snel kennis met de scholen en culturen in een reële context. Dit laat een vlottere overgang naar een lange termijn job toe. De eindverantwoordelijkheid van de opleiding blijft bij de opleidingsverstrekkers.

- Actie 2

Startersplatform in een jaaropdracht

Uit de steekproef binnen VORM blijkt dat het grootste lerarentekort zich situeert bij taal- en praktijkvakleerkrachten. We opteren proactief om een aantal leerkrachten aan te nemen binnen VORM voor een langere periode en op basis van de gemaakte prognose voor tekorten door de deelnemende scholen. We vermijden zo dat deze leerkrachten steeds korte opdrachten moeten uitvoeren in willekeurige scholen.

We beperken het aantal scholen waar deze interimarissen aan de slag gaan om hen een schoolcultuur te laten leren kennen en hen niet van her naar der te sturen.

De interimarissen krijgen voor de aanvang van het schooljaar een standplaats voor telkens één jaar binnen de geïnteresseerde scholen om ad-hoc opdrachten uit te voeren of aan co-teaching te doen (indien er geen vervangopdracht beschikbaar zou zijn). Zodra er elders nood is aan een interimaris kan deze ingeschakeld worden in de school die vragende partij is. VORM faciliteert de coördinatie. Zijn er meerdere scholen waar een nood is, dan wordt er afgesproken hoe lang een starter ergens werkzaam is en of er eventueel hybride of digitale lessen mogelijk zijn.

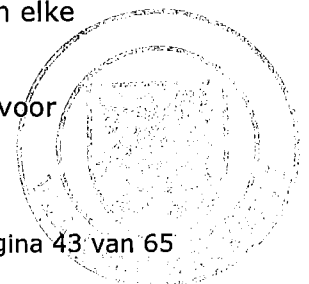
- Actie 3

Professionalisering van leraren met tools, modules en credits

Met deze actie ambiëren we een gedragen personeelsbeleid waarbij leerkrachten zich verder kunnen professionaliseren. Elke deelnemende school kan gebruik maken van coaching op maat van de leraar afgestemd op de eigen cultuur en volgens eigen noden.

Voor deze tools en modules doen we beroep op de bewezen expertise van Teach for Belgium op vlak van klasmanagement en op de pedagogische begeleidingsdienst voor gerichte ondersteuning volgens de noden van elke school.

Via een grondig vooronderzoek van één jaar werken we modules uit voor praktijkgerichte acties.



Leerkrachten die zich in hun huidige functie bijkomend willen professionaliseren inzake modernisering, verbreding of verdieping kunnen credits opnemen aan de hogeschool Thomas More. Zo kunnen ze zich bijscholen om een ander vak binnen een VO-ambt te kunnen opnemen.

Leerkrachten kunnen ambities hebben in leerlingenbegeleiding, ander vakdomein of . Het gericht opnemen van credits kan ervoor zorgen dat leerkrachten erkende kwalificaties ontvangen van Lerarenopleiding Thomas More Mechelen-Antwerpen. Hiervoor kan bijvoorbeeld het schooleigen professionaliseringsbudget aangewend worden.

Alternatieve invullingen van het ambt zoals mentorschap, leerlingenbegeleiding of projectwerk zijn ook een optie om we de vlakke loopbaan meer reliëf te geven.

De aanpassing van regelgeving laat meer flexibiliteit toe voor de inzet van personeelsleden. Enkele voorbeelden zijn individuele schoolopdracht, educatief verlof inzetten om te professionaliseren of het transparant spreiden van voltijdse jaaropdrachten over een kortere periode.

- Actie 4

Scholen inspireren inzake HR-beleid

Vanuit VORM brengen we via intervisies de specifieke noden van elke school op vlak van HR in beeld. In samenwerking met Teach for Belgium ontwikkelen we modules om tegemoet te komen aan deze noden. Deze modules ondersteunen scholen om hun eigen procedures, aanpak, beleid (verder) vorm te geven, passend binnen de eigen schoolcultuur.

Scholen kunnen dankzij een aanpassing in de regelgeving op termijn andere profielen dan vakspecifieke/louter didactische krachten aantrekken om het noodzakelijke HR-beleid uit te bouwen op schoolniveau of om coaches aan te trekken.

Ook de schoolbegeleiders van de pedagogische begeleidingsdienst ondersteunen waar nodig de school om beleid te ontwikkelen, te implementeren en te verduurzamen.

- Actie 5

Gerichte feedback voor leerkrachten via video-tool

We willen starters en ervaren leerkrachten versterken via video-feedback waarbij zij zelf eigenaar zijn van het beeldmateriaal. Concreet neemt de leerkracht zijn eigen klaspraktijk op binnen een intuïtief en GDPR-proof platform zoals IRISconnect en deelt hij of zij dit met een mentor, begeleider, vakcollega of directie. Ook ervaren leerkrachten kunnen hiermee verder groeien in hun competenties.

Via deze tool kunnen onze partners TM, UA en Teach for Belgium op regelmatige momenten een les bijwonen van starters of van ervaren leerkrachten. Startende zij-instromers kunnen via een opgenomen lespraktijk vanop afstand geholpen worden.

Het videomateriaal versterkt de bestaande feedback; deze vorm van professionalisering laat toe de klaspraktijk te verbeteren in een veilige omgeving en wordt ook wetenschappelijk opgevolgd.

Directies en aanvangsbegeleiders krijgen de mogelijkheid om specifieke delen van meerdere observatielessen te bekijken. Ze observeren om te assisteren bij het klasmanagement, maar kunnen meer dan een momentopname gebruiken als evaluatie. Zo krijgen ze op elk moment van de dag de mogelijkheid om virtueel aanwezig te zijn en gepast te kunnen acteren.

Voor dit pilootproject zoeken VORM en TM samen naar een manier om de kostprijs van 4.300 euro voor 25 licenties aan IRIS-connect te financieren.

UA wil deze tool van videofeedback faciliteren via masterproeven en zich engageren om de onderzoeksvraag te beantwoorden via kwalitatief onderzoek waaronder focusgesprekken en bevragingen.

Protocol lokale onderhandelingen:

- Niet-akkoord van de vakorganisaties

Afwijkingen van de regelgeving:

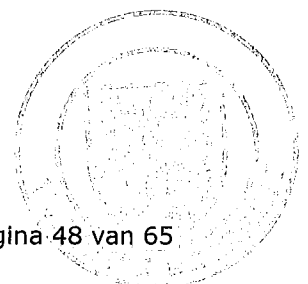
- 1° Afwijkingen van het decreet van 10 juli 2008 betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap
- a) in afwijking van artikel 90, §2, van het decreet van 10 juli 2008 betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap kan een centrum bij een vastgesteld lerarentekort vanaf 1 september van het lopende schooljaar meer dan 20% van de urenleraar die aan het centrum zijn toegekend, omzetten in punten voor de aanwending ervan in ambten van het ondersteunend personeel;
  - b) in afwijking van artikel 90, §2, van het decreet van 10 juli 2008 betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap kan een centrum bij een vastgesteld lerarentekort vanaf 1 september het deel van de niet-vacante betrekking in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel waarvan de titularis voor het volledige schooljaar afwezig is door een of meer van volgende verlofstelsels, omzetten in punten voor de aanwending ervan in ambten van het ondersteunend personeel:
    - 1) verlof wegens verminderde prestaties vanaf de leeftijd van 55 jaar als vermeld in artikel 5, §1, eerste lid, 3°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;
    - 2) gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar als vermeld in artikel 9 van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding;
    - 3) verlof wegens bijzondere opdracht als vermeld in artikel 77quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991 of artikel 51quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
    - 4) verlof wegens opdracht als vermeld in artikel 77quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991 of artikel 51quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;

- 5) verlof voor vakbondsopdrachten als vermeld in artikel 29 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;
- 6) verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet als vermeld in artikel 2 tot en met 5 van het besluit van de Vlaamse regering van 28 juli 1995 betreffende het verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet van een lid van een Gemeenschaps- of Gewestregering, van een lid van de federale regering of van een gewestelijk staatssecretaris, en bij een secretariaat, de cel algemene beleidscoördinatie en een cel algemeen beleid bij een lid van de federale regering door personeelsleden van het onderwijs en van de centra voor leerlingenbegeleiding;
- 7) verlof voor erkende politieke groepen als vermeld in artikel 2 van het besluit van de Vlaamse regering van 19 december 1991 betreffende het verlof dat aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra wordt verleend voor het verrichten van bepaalde prestaties ten behoeve van in de wetgevende vergaderingen van de Staat en van de Gemeenschappen of de Gewesten erkende politieke groepen, respectievelijk ten behoeve van de voorzitters van die groepen;
- 8) politiek verlof als vermeld als vermeld in artikel V.30 tot en met V.35 van de Codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs van 28 oktober 2016;
- 9) verlof dat toegekend is aan personeelsleden die ter beschikking van de koning worden gesteld als vermeld in artikel 39 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van het kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;
- 10) verlof voor verminderde prestaties als vermeld in hoofdstuk II van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;
- 11) afwezigheid voor verminderde prestaties als vermeld in hoofdstuk III van het besluit van de Vlaamse Regering van 26

april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;

- 2° Afwijkingen van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010:
- a) in afwijking van artikel 211, §4, eerste en tweede lid, van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010 kan een school bij een vastgesteld lerarentekort vanaf 1 september van het lopende schooljaar meer dan 20% van de uren-leraar die aan de school zijn toegekend, omzetten in punten voor de aanwending ervan in ambten van het ondersteunend personeel;
  - b) in afwijking van artikel 211, §4, eerste en tweede lid, van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010 kan een school bij een vastgesteld lerarentekort vanaf 1 september het deel van de niet-vacante betrekking in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel waarvan de titularis voor het volledige schooljaar afwezig is door een of meer van de volgende verlofstelsels, omzetten in punten voor de aanwending ervan in ambten van het ondersteunend personeel::
    - 1) verlof wegens verminderde prestaties vanaf de leeftijd van 55 jaar als vermeld in artikel 5, §1, eerste lid, 3°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;
    - 2) gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar als vermeld in artikel 9 van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding;
    - 3) verlof wegens bijzondere opdracht als vermeld in artikel 77quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991 of artikel 51quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
    - 4) verlof wegens opdracht als vermeld in artikel 77quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991 of artikel 51quater van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
    - 5) verlof voor vakbondsopdrachten als vermeld in artikel 29 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;
    - 6) verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet als vermeld in artikel 2 tot en met 5 van het besluit van de Vlaamse regering van 28 juli 1995 betreffende het verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet van een lid

- van een Gemeenschaps- of Gewestregering, van een lid van de federale regering of van een gewestelijk staatssecretaris, en bij een secretariaat, de cel algemene beleidscoördinatie en een cel algemeen beleid bij een lid van de federale regering door personeelsleden van het onderwijs en van de centra voor leerlingenbegeleiding;
- 7) verlof voor erkende politieke groepen als vermeld in artikel 2 van het besluit van de Vlaamse regering van 19 december 1991 betreffende het verlof dat aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra wordt verleend voor het verrichten van bepaalde prestaties ten behoeve van in de wetgevende vergaderingen van de Staat en van de Gemeenschappen of de Gewesten erkende politieke groepen, respectievelijk ten behoeve van de voorzitters van die groepen;
  - 8) politiek verlof als vermeld als vermeld in artikel V.30 tot en met V.35 van de Codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs van 28 oktober 2016;
  - 9) verlof dat toegekend is aan personeelsleden die ter beschikking van de koning worden gesteld als vermeld in artikel 39 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van het kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;
  - 10) verlof voor verminderde prestaties als vermeld in hoofdstuk II van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;
  - 11) afwezigheid voor verminderde prestaties als vermeld in hoofdstuk III van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;
- c) in afwijking van artikel 212 van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010 kan een school meer dan 3% van het aantal wekelijkse uren-leraar aanwenden voor uren die geen lessen zijn en organiseren als bijzondere pedagogische taken zonder dat daarvoor een akkoord nodig is van het lokaal comité, bevoegd inzake arbeidsvoorwaarden en personeelsaangelegenheden.



11° Titel project: Extra pedagogische studiedagen

Dossiernummer: 005

Doelstelling(en):

- Terugdringen van het lerarentekort
- Herwaardering van het beroep van leraar

Domein(en):

- Schoolorganisatie

Knelpunten:

- Terugdringen van de uitstroom van leraren
- Terugdringen van het ziekteverzuim van leraren
- Aantrekkelijk maken van de loopbaan van de leraar

Schoolbestuur: VZW Berkenboomscholen

Deelnemende school:

- PORTUS Berkenboom – 9100 Sint-Niklaas

Regio: Oost-Vlaanderen

Korte beschrijving van het project:

Om de leraar te herwaarderen moet hij zich meester voelen over de taak die hij heeft. Wanneer wij stappen nemen om alle leraren, in het bijzonder de beginnende en de oudere leraren, tijd en ruimte te geven om zich te professionaliseren zal hij zich sterker voelen. De negatieve aandacht die het onderwijs krijgt weegt op de leraar. Wij willen hen kracht geven.

Oudere leraren die met de hervorming van het secundair onderwijs geconfronteerd worden ervaren veel plan last. Zij vallen uit en moeten dan vervangen worden door leraren (die er vaak niet zijn). Beginnende leraren die weinig ervaring hebben moeten ondersteund worden. Jonge mensen die een lerarendiploma hebben worden geconfronteerd met een grote planlast. Wij hebben veel zij-instromers aan het werk met of soms zelfs zonder lerarendiploma.

Voor hen is extra ondersteuning nodig in de vorm van nascholing en overleg met vakcollega's. Zonder die ondersteuning zullen zij waarschijnlijk niet lang in het onderwijs blijven. Om leraren aan boord te krijgen en te houden is het belangrijk dat wij hen laten voelen dat ze steun krijgen van ons.

De factoren die sinds een aantal jaren op ons afkomen zijn gekend. De veranderende instroom van de leerlingen zorgt voor de nood aan extra vorming voor al onze leraren. Wij ervaren dat leraren die inzicht krijgen in hun doelgroep minder moeilijkheden om hun klas te managen. De hervorming van het secundair onderwijs zorgt voor extra planlast.

Een gemiddelde leraar wordt hier 2, 3 jaar na elkaar mee geconfronteerd. Er is overleg nodig binnen de vakgroep om de leerlijnen vast te leggen, met parallelcollega's om de leerplannen onder de knie te krijgen en goede afspraken

te maken. De Digisprong is een extra belasting voor leraren. Leraren voelen de druk om hun lessen aan te passen aan de digitale verandering. Het gemeenschappelijk ICT-leerplan, de nieuwe gemeenschappelijke eindtermen komen hier nog eens bovenop.

Leraren krijgen meer energie, hun draagkracht verhoogt, hun plezier in het lesgeven neemt toe en de leerlingen beter onderwijs krijgen. De leraar doet ertoe. De leraar doet het ook graag goed.

Acties:

- Actie 1

Overleg 4<sup>de</sup> jaar (nieuwe leerplannen en eindtermen hervorming secundair onderwijs), evaluatie en bij sturen hervorming 1-3, gemeenschappelijk funderend leerplan, ICT-leerplan.

Leraren worden in de vakgroep waartoe ze behoren vrij geroosterd. De betrokken leraren zijn aanwezig en krijgen tijd en ruimte om te overleggen. Zij zijn op de hoogte van de hervorming 1-3.

- Actie 2

Overleg derde graad (nieuwe leerplannen en eindtermen hervorming secundair onderwijs), gemeenschappelijk funderend leerplan, ICT-leerplan.

Leraren worden samen vrij geroosterd in de vakgroep waartoe ze behoren. De betrokken leraren zijn aanwezig en krijgen tijd en ruimte om te overleggen. Zij hebben de nascholing van de koepel gevolgd over de introductie van de nieuwe leerplannen.

- Actie 3

Digitale didactiek: hoe kan ICT mijn lessen versterken (Teamgerichte nascholing Katholiek onderwijs).

De digisprong is materieel gezien volledig uitgerold. Om ervoor te zorgen dat de ICT-middelen efficiënt ingezet worden, is er navorming nodig. Leraren wisselen ervaringen uit en leren nieuwe manieren kennen om de ICT-middelen efficiënt in te zetten. De nieuwe werkvormen worden in het vademecum van de vakgroep verzameld.

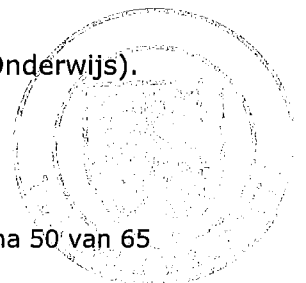
- Actie 4

Kwaliteitsvol lesgeven en leiderschap in de Klas (Universiteit Antwerpen) en intervisie.

Hands-on nascholing over klasmanagement. Leraren krijgen tips die hun vaardigheid bijbrengen om de leerlingen les te geven zonder te veel afleiding. Zij zetten deze inzichten in in hun klas. Op een later moment willen we wat werkt in onze school in ons Vademecum voor onderwijspraktijk laten invullen.

- Actie 5

Digitale didactiek: concrete ICT-ondersteuning (Nascholing Katholiek Onderwijs).





De digisprong is materieel gezien volledig uitgerold. Om ervoor te zorgen dat de ICT-middelen efficiënt ingezet worden, is er navorming nodig. Leraren wisselen ervaringen uit en leren nieuwe manieren kennen om de ICT-middelen efficiënt in te zetten. De nieuwe werkvormen worden in het vademecum van de vakgroep verzameld.

- Actie 6

Nascholing krachtig lesgeven gebaseerd op het boek 'Teach like a champion' van D. Lemov, door de pedagogische begeleidingsdienst en intervisie.

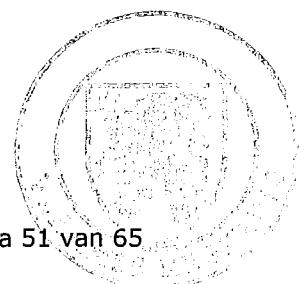
Nascholing over nieuwe inzichten over goed lesgeven vooral gericht op onze doelgroep. Leraren leren nieuwe (wetenschappelijk onderzochte) manieren kennen om beter les te kunnen geven.

Protocol lokale onderhandelingen:

- Akkoord van de vakorganisaties

Afwijkingen van de regelgeving:

- 1° Afwijking van het besluit van de Vlaamse regering van 31 augustus 2001 houdende de organisatie van het schooljaar in het secundair onderwijs:
  - a) in afwijking van artikel 6, 2°, maar met behoud van artikel 8, 1°, van het besluit van de Vlaamse regering van 31 augustus 2001 houdende de organisatie van het schooljaar in het secundair onderwijs kan een school de lessen voor meer dan een dag per schooljaar schorsen om een pedagogische studiedag te houden.



12° Titel project: Proeftuin Sint-Quintinus

Dossiernummer: 013

Doelstelling(en):

- Terugdringen van het lerarentekort
- Herwaardering van het beroep van leraar

Domein(en):

- Schoolorganisatie
- HR-beleid

Knelpunten:

- Aantrekken van leraren
- Terugdringen van de uitstroom van leraren
- Terugdringen van het ziekteverzuim van leraren
- Aantrekkelijk maken van de loopbaan van de leraar

Schoolbestuur: vzw Secundair Onderwijs Sint-Quintinus

Deelnemende scholen:

- Instituut Mariaburcht Stevoort – 3512 Stevoort
- Hast Katholiek Onderwijs Hasselt – 3500 Hasselt
- Kindsheid Jesu Middenschool – 3500 Hasselt
- Kindsheid Jesu Humaniora – 3500 Hasselt
- Sint-Jan Berchmansinstituut Zonhoven – 3520 Zonhoven
- Virga Jessecollege 1<sup>ste</sup> graad – 3500 Hasselt
- Virga Jessecollege bovenbouw – 3500 Hasselt
- Vrije Middenschool Zonhoven – 3520 Zonhoven

Regio: Limburg

Korte beschrijving van het project:

'Proeftuin Sint-Quintinus' is een project met verschillende acties waarbij we inzetten op een heel aantal fronten. Bepaalde acties wijken niet af van de regelgeving, andere wel. Daarom zullen we voor bepaalde acties in 2022-2023 onze leraren warm maken en de ideeën laten borrelen om ze dan in 2023-2025 uit te voeren. Deze acties geven we dus volgend schooljaar extra voedingsbodemp om hen nadien uit te voeren. Voor actie 3 werken we educatief samen met de lerarenopleidingen van de UCLL, PXL, UHasselt.

Actie 1: Quick wins: over-prestatie

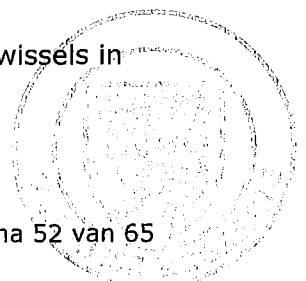
Actie 2: Project Duabaan 2.0

Actie 3: Duaal lesgeven

Actie 4: Professionalisering via i-coach

Actie 5: Flexibele loopbaan: -door op vrijwillige basis - Schoolwissels, wissels in vakken en co-teaching

Actie 6: Planlastvermindering



Acties:

- Actie 1

Quick wins: over-prestatie

We maken een officieel kader waarbij leraren in de scholen van onze scholengemeenschap (regio Hasselt) vrijwillig in over-prestatie kunnen gaan zodat we het nijpend tekort aan leraren op een snelle, efficiënte manier kunnen oplossen:

- Leraren kunnen, indien ze dit wensen, op jaarbasis in over-prestatie gaan.
- Leraren die in een verlofstelsel (vb. ouderschapsverlof, zorgverlof, loopbaanonderbreking...) staan, tijdelijk de mogelijkheid geven om uit dit stelsel te komen om voltijds te komen werken.

We zullen een aanpassing doen in het HR-beleid zodat dit mogelijk kan worden.

- Actie 2

Duabaan 2.0

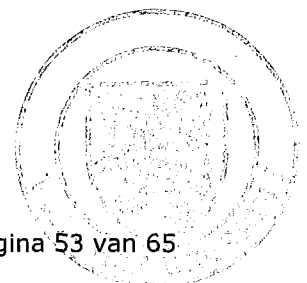
We willen vakmensen aantrekken die uit het bedrijfsleven komen en naast hun job enkele uren extra of deeltijds willen lesgeven in de scholen uit onze scholengemeenschap (regio Hasselt). Zo geven ze hun praktijkervaring door, helpen ze het lerarentekort mee op te vangen én inspireren ze meer meisjes en jongens voor wetenschappelijke, technische, bouwkundige, economische... studies en beroepen. De hybride lesgever geeft authentiek les over zijn/haar dagelijkse passie/job. Hierdoor wordt de voeling tussen het onderwijs en het bedrijfsleven groter. Als scholengemeenschap wordt er een overeenkomst afgesloten met het bedrijf/de sector waarin de lesopdracht van de hybride lesgever wordt vastgelegd. De hybride lesgever zal gekoppeld worden aan een mentor in de school die deze persoon volledig opvolgt en begeleidt in alle facetten van het onderwijs: een klassenraad, de oudercontacten, de leernoden van leerlingen....

Een school (Hast) uit onze scholengemeenschap werkt reeds samen met Volta in het project Duabaan. Dit is een tijdelijk project (tot 31 december 2022) waarbij een werknemer of bedrijfsleider van een elektrotechnisch bedrijf voor een vooraf bepaalde periode en onder welbepaalde voorwaarden een lesopdracht opneemt in een school. Dit project willen we volgend jaar enerzijds uitbreiden in de technische school Hast en anderzijds willen we in ons project Duabaan 2.0 andere sectoren (economische, bouwkundige, sociale...) en lokale bedrijven (bv. Op de Corda Campus) aantrekken om ook in zulk educatief project te stappen. Elke school zal vervolgens enkele hybride lesgevers ontvangen op basis van aansluitende expertise. Onze scholen zullen dus een aanpassing in het HR-beleid doen om zoveel mogelijk hybride lesgevers in te zetten.

- Actie 3

Duaal lesgeven

We willen nóg meer inzetten op duaal lesgeven



- Via de reguliere lerarenopleiding: We willen in een nog intensere samenwerking met de hogescholen UCLL en PXL het stagesysteem uitbreiden waarin we een student koppelen aan onze scholengemeenschap. Zo willen we de student vanaf het tweede opleidingsjaar reeds begeleiden in onze scholengemeenschap om dan vanaf het derde opleidingsjaar erg intens samen te werken. Zo kan een derdejaarsstudent verankerd worden in één van de secundaire scholen van onze scholengemeenschap. De stagiair(e) kan doorheen het traject meedraaien in enkele secundaire scholen binnen de scholengemeenschap: lesgeven, cel leerlingbegeleiding volgen, oudercontacten ter harte nemen, toetsen verbeteren, toezichten opnemen, deelnemen aan allerlei personeelsactiviteiten.... waardoor de stagiair(e) alle facetten van het onderwijs heeft leren kennen. Dit traject zal stelselmatig opgebouwd worden: van veel begeleiding en ondersteuning met beperkte verantwoordelijkheid in een afgebakende context naar veel autonomie en verantwoordelijkheid in de volwaardige context van het beroep. Tijdens het voorbereidingsjaar (eerste jaar van het project) zullen de krijtlijnen vastgelegd worden in overleg met de verschillende lerarenopleidingen. Dit nieuwe concept van duaal leren voor studenten van de lerarenopleiding zal resulteren in een aantal 'spelregels' met een beschrijving van de organisatie (bv. hoeveel uren/dagen per week, een heel jaar of een deel van een jaar, hoeveel uren nog op de hogeschool, welke invulling, welke opbouw, welke contexten en spreidingsregels...), de begeleiding (welke instrumenten en tools, beschrijving van de rol van de aanvangsbegeleiding, mentoren, lectoren, het schoolteam en de lerarenopleiding, de organisatie van intervisie- en supervisiemomenten, inbouwen van differentiatiemogelijkheden voor studenten...), de evaluatie (omschrijving van de formele en informele procesevaluatie, zelfevaluatie door de student, verantwoordelijkheden bij de eindbeoordeling, afspraken over gehanteerde tools en instrumenten...). In de scholengemeenschap kunnen de studenten ervaring opdoen in een heel breed spectrum: de verschillende graden, de verschillende finaliteiten met een breed aanbod van studierichtingen, buitengewoon onderwijs.... Zo kunnen ze experimenteren en voelen wat hen het beste ligt.

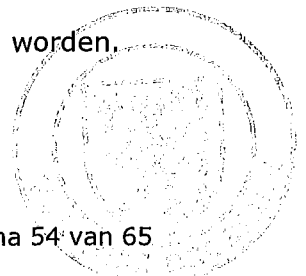
- LIO: we willen in samenwerking met UHasselt en PXL Education UP het traject van een LIO onderzoeken en suggesties geven aan de overheid, zodat er mogelijk aanpassingen kunnen gemaakt worden in het traject van een LIO en een LIO op een haalbare en efficiënte manier kan afstuderen. M.a.w. een realistische combinatie bekomen van meedraaien in één van de secundaire scholen van onze scholengemeenschap én studeren voor de opleiding. We denken hierbij voorlopig aan volgende ideeën voor ons onderzoek:

- een inhoudelijke summer course toevoegen aan de opleiding
- intervisies tussen LIO-studenten opzetten
- het loon onderzoeken (zie extra suggestie)

Bij dit onderzoek kan ook een student voor zijn masterproef betrokken worden.

- Actie 4

Professionalisering via i-coach



We zetten in op digitale professionalisering via een i-coachproject. In onze scholen werken alle leerlingen met een iPad. We zullen 30 leraren over de campussen heen opleiden tot i-coaches via een training die we verkrijgen met onze partners. Deze i-coaches zullen hun expertise delen in de scholen, fungeren als digitale motivators & coaches en moeten een toegankelijk aanspreekpunt zijn bij digitale moeilijkheden. Via laagdrempelige, interne nascholingen, persoonlijke ICT-trajecten, kleine intervisies... kunnen de i-coaches hun kennis delen. Daarnaast willen we ook inzetten op 1 studiedag waarop alle personeelsleden ondergedompeld worden in de digitale wereld dankzij workshops van onze i-coaches.

- Actie 5

Flexibele loopbaan: -door op vrijwillige basis - Schoolwissels, wissels in vakken en co-teaching.

Met deze actie(s) willen we doorbreken dat leraren jaar na jaar hetzelfde moeten doen in een weinig flexibele omgeving. We willen leraren aansterken in de pedagogische ondernemers die ze zijn. We bieden hen een creatieve loopbaan waarin er meer flexibiliteit aanwezig is:

- Leraren kunnen vakken geven buiten hun vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs, voor een heel schooljaar of voor een vervanging.
- Inzetten op schoolwissels: leerkrachten die dat wensen, kunnen lesgeven in een andere school van onze scholengemeenschap. Dit omdat ze even uitgekeken zijn in de ene school of omdat ze hun opgebouwde expertise willen binnenbrengen in een andere school of...
- Co-teaching uitbreiden zodat er als team ingespeeld kan worden op de noden van de klasgroep.

Dit gaan we doen dankzij een breder HR-beleid.

- Actie 6

Planlastvermindering

We willen graag een interne schooldoorlichting doen in enkele van onze scholen van de schoolgemeenschap over hoe je de planlast van leraren in kaart kan brengen en hoe deze verminderd kan worden. We doen veel dingen uit gewoonte, maar moet dit allemaal? We willen in kaart brengen wat vandaag in onze scholen zaken zijn die we doen, administratieve ballast zijn en waarvan we zullen ontdekken dat leraars/directeuren heel wat zaken doen die eigenlijk niet nodig zijn. We gaan ervanuit dat we respresentief zijn voor vele scholen in Vlaanderen. Op die manier kunnen we proactief die items in kaart brengen die ook voor andere scholen gelden. Hier kan op Vlaams niveau een actie aan gekoppeld worden waardoor de planlast eindelijk écht kan aangepakt worden. We zullen een analyse maken om te kijken of we niet te veel doen en te analyseren wat de leraren energie geeft en wat energie vreet. Door energie te meten kunnen we positief inzetten op wat een team enthousiast maakt en negatief door te verminderen wat hen energie kost en dit zowel op teamniveau als op individueel niveau. Bovendien opent dit de mogelijkheid om met de leerkrachten aan een

loopbaanperspectief te werken. We zullen onderzoeken met welke onderwijspartners we hiervoor kunnen samenwerken (bv. pedagogische begeleidingsdienst, UCLL, Agodi....). Zij kunnen ons adviseren en richtlijnen geven wat moet en wat niet moet. Daarnaast willen we ook graag het oudercomité betrekken. Samen met het oudercomité kijken we wat zij als ouder verwachten van de leraren en van de school.

Leraren hebben in onze scholengemeenschap niet zozeer een 'lesopdrachten', maar wel een schoolopdracht. De leraar fungeert dus niet enkel op basis van zijn lesrooster, maar zit in denkgroepen, doet toezichten .... De leraar toont zijn inzet doorheen de hele dag.

Protocol lokale onderhandelingen:

- Niet-akkoord van de vakorganisaties

Afwijkingen van de regelgeving:

nihil

13° Titel project: Efficiëntie en effectiviteit door flexibiliteit

Dossiernummer: 014

Doelstelling(en):

- Terugdringen van het lerarentekort
- Herwaardering van het beroep van leraar

Domein(en):

- Schoolorganisatie
- HR-beleid

Knelpunten:

- Aantrekken van leraren
- Terugdringen van de uitstroom van leraren
- Terugdringen van het ziekteverzuim van leraren
- Aantrekkelijk maken van de loopbaan van de leraar

Schoolbestuur: vzw Scholengemeenschap Sint-Donaas

In samenwerking met:

- Vzw Instituut voor Voeding
- Vzw Zowe Verpleegkunde
- Vzw Abdijschool van Zevenkerken
- Vzw Sint-Lodewijk Brugge
- Vzw Vrij Onderwijs Blankenberge-Wenduine
- Vzw Buiten-Gewoon

Deelnemende scholen:

- Sint-Lodewijkscollege – 8200 Sint-Andries
- Sint-Lodewijkscollege eerste graad – 8200 Sint-Andries
- Onze-Lieve-Vrouw-Hemelvaartinstituut – 8200 Sint-Andries
- MAST – 8200 Sint-Michiels
- Vrij Handels- en Sportinstituut – 8200 Sint-Michiels
- Abdijschool van Zevenkerken – 8200 Sint-Andries
- ZoWe Verpleegkunde – 8200 Sint-Michiels
- Brood- en banketbakkerijschool Ter Groene Poorte – 8200 Sint-Michiels
- Hotel en slagerijschool Ter Groene Poorte – 8200 Sint-Michiels
- Sint-Jozef Sint Pieter – 9370 Blankenberge
- Sint-Jozef Sint Pieter bovenbouw – 9370 Blankenberge
- Sint-Jozef Sint Pieter – 9370 Blankenberge
- BuSO Ravelijn – 8200 Sint-Michiels

Regio: West-Vlaanderen

Korte beschrijving van het project:

De scholengemeenschap Sint-Donaas wil met alle 13 scholen samenwerken rond beide thema's die aansluiten op onze visie op onderwijsorganisatie, de onderwijsloopbaan, het zorgnetwerk en het maatschappelijke beeld over het onderwijs. Die visie hebben we dit schooljaar vertaald in een strategisch plan dat

opgebouwd is rond drie foci en waarrond reeds actief wordt gewerkt: een leerlingenfocus op hoe onze leerkrachten idealiter een maximale leerwinst bekomen en op meerdere aspecten van een efficiënt zorgbeleid; een personeelsfocus op hoe we een goed, waarderend werkgeverschap uitbouwen met aandacht voor het welbevinden van alien volgens de behoeften van iedere loopbaanfase en een maatschappelijke focus op het beeld van de leraar waarbij we willen bijdragen tot het uitdragen van een positief beeld van het beroep en het onderwijsveld. Dit strategisch plan rollen we uit onder supervisie van 9 strategische werkgroepen.

In de praktijk sluiten beide thema's (terugdringen lerarentekort en herwaardering van het beroep van leraar) perfect aan op de doelstellingen van 8 van onze 9 strategische werkgroepen, zoals we deze dit schooljaar samengesteld hebben (met directieleden en waar nodig met actoren vanuit het werkveld), hun domein inhoudelijk afgebakend hebben en hun kompas gekoppeld hebben met actiepunten op zowel korte, middellange en lange termijn. Daarom zien wij in het project herwaardering van de leerkracht een grote opportuniteit om verder te gaan dan wat de huidige regelgeving mogelijk maakt.

#### Waarom een nieuwe visie op onderwijsorganisatie

Leerkrachten onderwijzen beter als er meer ruimte is voor een gepaste leer- en doceerhouding en zij gebruik kunnen maken van efficiënte didactische werkvormen in een flexibele, "slimme" schoolorganisatie met het oog op een grotere leerwinst bij onze leerlingen, wat weer leidt tot een grotere jobvoldoening van de leerkracht.

#### Waarom een nieuwe visie op onderwijsloopbaan

Een scholengemeenschap moet een aantrekkelijke werkgever zijn door een waarderend personeelsbeleid uit te werken met aandacht voor de aanwerving; de werkomstandigheden van young, mid-career, senior professionals maar ook leidinggevend; een tewerkstelling die samenspoort met de diversiteit aan schoolculturen binnen onze scholengemeenschap; een intensere aanvangsbegeleiding; persoonlijke ontwikkelingsplannen en professionaliseringstrajecten die aansluiten bij de directe noden van zowel jonge als ervaren leerkrachten en het algemeen welbevinden van elk personeelslid.

#### Waarom een nieuwe visie op zorgnetwerk

Wij ervaren dat de zorg in de scholen onder druk komt te staan. De instanties die meer gespecialiseerde hulp kunnen bieden zoals het CLB en het ondersteuningsnetwerk, staan verder of van de scholen, waardoor de druk op de leerlingenbegeleiding bijzonder groot wordt. Hier is een mandaat van leerlingenbegeleider wenselijk om meer gespecialiseerde medewerkers te kunnen aanwerven en met beter omschreven functiebeschrijvingen te kunnen werken zodat de scholen ook betere profielen kunnen aantrekken. We geloven daarenboven in een grotere structurele betrokkenheid met ouders.

#### Waarom een nieuwe visie op het maatschappelijke beeld over het onderwijs

We dragen bij tot een positiever beeld van de leraar en van de onderwijssector in haar geheel door te werken met onderwijsambassadeurs en een concept van positieve getuigenissen die een mooi beeld uitdragen van wat het lerarenberoep zo aantrekkelijk maakt. Wij willen de school opnieuw maken tot een midden waar



de leerkracht autonomie krijgt en bevestigd wordt in zijn professionaliteit i.p.v. juridisch belaagd.

Acties:

- Actie 1

De schoolorganisatie

We willen middelen zoeken om te kleine lesgroepen te vermijden.  
Dit kan door kleine klasgroepen in nabijgelegen scholen die eenzelfde studierichting hebben gekozen, samen op één locatie te laten leslopen.  
Door schooloverstijgende remediëring onder leiding van remedial teachers.

Dit kan ook door veldwerk met onderzoekvaardigheden samen op te zetten.  
Bovendien willen we onderzoeken in welke mate we de organisatie van de school niet op basis van klasgroepen maar van lesgroepen kunnen organiseren.  
Dit houdt in dat bv. onze ASO/TSO-scholen soms een hoorcollege georganiseerd wordt met grotere aantallen leerlingen dan de gemiddelde 22 van de huidige klassen. Na evaluatie en bijsturing willen we dit ook experimenteren in BSO.

Een strategische werkgroep rond leerwinst onderzoekt hoe zowel een meer gedigitaliseerde en lesgroep- en niveaugerichte schoolorganisatie als de attitude van de leerkracht kan bijdragen tot meer leerwinst.

- Actie 2

De onderwijsloopbaan

Een strategische werkgroep rond employer branding en aanwerving optimaliseert de aanwervingsprocedures binnen onze scholenscholengemeenschap en wil een proactief beleid voeren rond in- en uitstroom van leerkrachten.

We willen via een strategische werkgroep rond waarderend personeelsbeleid en een strategische werkgroep rond loopbaanmanagement een positief waarderend beleid voeren door de levensfasen van de leerkracht in rekening te brengen bij de vormgeving van hun opdracht:

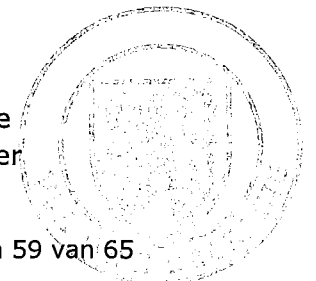
- Young professionals laten excelleren tijdens de aanvangsbegeleiding
- Een specifieke loopbaanbegeleiding voor mid-career professionals
- Een uitstroombegeleiding voor de mature professionals

We experimenteren via een strategische werkgroep rond loopbaanmanagement met het concept "inzetbaarheid volgens de talenten" voor elk personeelslid, ongeacht of dit bestaat uit contactonderwijs, coaching, begeleiding van projectwerk of zelfstudie zodat we talenten beter inzetten en dus met een 'teamblik' (i.p.v. een 'individuele' blik) naar de onderwijsloopbaan kijken van de leerlingen.

Inzetten op een evenwichtige blended learning, eventueel toegepast in actiepunt 1.

Enkele voorbeelden van digitaal schakelen die leiden tot winst in uren:

- Een element van blended learning kan zijn: hooggekwalificeerde (internationale?) buitenstaanders een soort TED-conferentie over



aspecten van economie, wetenschappen of taalkunde laten geven, in plaats van de leerkracht van de betrokken vakken.

- In die lijn willen tso/bsc-scholen ook binnen hun praktijkvakken meer experimenteren met video conferencing en virtual reality-techniek.

Een positief waarderend personeelsbeleid voeren voor de leidinggevenden met aandacht voor het behoud van eigenaarschap en eindeloopbaan.

- Actie 3

Het zorgnetwerk

De functie van leerlingbegeleider laten evolueren naar een mandaat (naar het voorbeeld van het ambt van preventieadviseur) om meer gespecialiseerde medewerkers te kunnen aanwerven en de leerlingbegeleider een duidelijke plaats, rol en waardering te kunnen geven binnen het organogram van de school.

De opvoedende rol van de ouders om onderwijsvaardigheden zoals doorzetting, precisie, stiptheid, enz. aan te brengen moet gethematiseerd worden in de overlegorganen en vormingsavonden. Onze scholen willen werken aan een integriteitsbeleid waarin het partnerschap en de betrokkenheid met ouders opgenomen is.

- Actie 4

Het maatschappelijk beeld over het onderwijs

Wij willen een ambassadeur van 'goed onderwijs' zijn:

- Een ambassadeur aanstellen die elk onwaar persartikel onmiddellijk kan beantwoorden
- Tonen hoe tevreden leerkrachten de beste ambassadeurs zijn door positieve getuigenissen uit te dragen

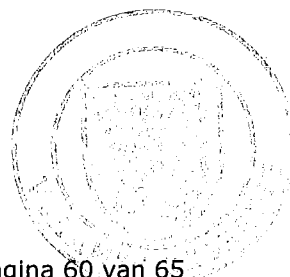
We willen inzetten op een positief inhoudelijk participatiemodel waardoor ook de stakeholders eigenaar worden in het schoolleven.

Protocol lokale onderhandelingen:

- Niet-akkoord van de vakorganisaties

Afwijkingen van de regelgeving:

nihil



14° Titel project: Grenzeloos denken, samen doen

Dossiernummer: 026

Doelstelling(en):

- Terugdringen van het lerarentekort
- Herwaardering van het beroep van leraar

Domein(en):

- Schoolorganisatie
- HR-beleid

Knelpunten:

- Aantrekken van leraren
- Terugdringen van de uitstroom van leraren
- Terugdringen van het ziekteverzuim van leraren
- Aantrekkelijk maken van de loopbaan van de leraar

Schoolbestuur: GO! Scholengroep Brussel

Deelnemende scholen:

- GO! Technisch Atheneum Zavelenberg – 1082 Sint-Agatha-Berchem
- GO! KTA Zavelenberg Centrum Leren en Werken Castor – Duaal Leren - 1082 Sint-Agatha-Berchem
- GO! Comenius – 1081 Koekelberg
- GO! Middenschool Technisch Atheneum Victor Horta – 1140 Evere
- GO! COOVI SO – 1070 Anderlecht
- GO! Meertalig Atheneum Woluwe – 1150 Sint-Pieters-Woluwe

Regio: Brussel

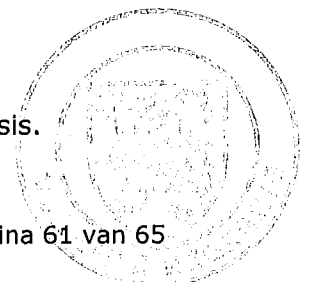
Korte beschrijving van het project:

Het terugdringen van het lerarentekort heeft met dit project drie jaar de tijd om meetbaar het tekort op niet-ingevulde leraarsloopbanen en onderwijs-administratieve en ondersteunend loopbanen te regelen.

Daarnaast kunnen we ademruimte creëren en tijd maken voor de onderwijsopdracht die er toe doet met een sterke inzet op administratieve vereenvoudiging.

Acties:

- Actie 1
  - Ademruimte bieden in de schoolorganisatie via een aangepast uurrooster.
  - Via twee versies van uurroosters: enerzijds van 50 naar 40 minuten lestijd en anderzijds werken met blokken van 80 minuten via 2 lestijden van 40 minuten
- Actie 2
  - Onthaasten met een flexibele schoolopdracht op jaarbasis.



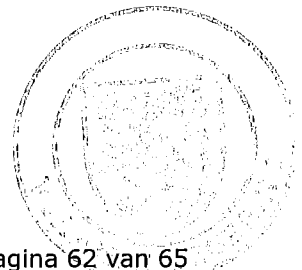
- Flexibiliteit m.b.t. de eerder verworven competenties en het erkennen van (bijzondere) talenten.
- Actie 3
  - Uitbreiding van de regelgeving met betrekking tot de voordrachtgevers, waardoor die niet meer beperkt is in tijd en dit mogelijk te maken voor alle vakken in plaats van voor bepaalde vakken zoals gangbaar tot op heden. Dit, zoals het voor duaal leren reeds mogelijk is om te werken met externe lesgevers, doorgegeven als administratief medewerker, indien zij niet over een pedagogisch diploma beschikken. Hiervoor vragen we de mogelijkheid dat administratief medewerkers ook pedagogische taken kunnen opnemen.
- Actie 4
  - De opdrachten van de leraar aantrekkelijker maken door differentiatie doorheen het jaar en de carrière en het kunnen aanwerven van pedagogisch ondersteunend krachten

Protocol lokale onderhandelingen:

- Niet-akkoord van de vakorganisaties

Afwijkingen van de regelgeving:

- 1° Afwijking van het decreet van 10 juli 2008 betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap
  - a) in afwijking van artikel 90, §1, 3°, van het decreet van 10 juli 2008 betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap kan een centrum meer dan maximaal 20% van het pakket uren-leraar omzetten in een krediet voor voordrachtgevers;
- 2° Afwijking van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010:
  - a) in afwijking van artikel 3, 47°, van de Codex secundair onderwijs van 17 december 2010 kan een school de duur van een lesuur voor de leerlingen op 40 minuten bepalen, zonder dat de duur van dat lesuur impact heeft op de prestatienoemer van het personeelslid dat aangesteld is in het vak of de specialiteit dat aan dat lesuur is gekoppeld, op voorwaarde dat het aantal wekelijkse lessen op jaarbasis dat voor de leerlingen vastgelegd is, gerespecteerd wordt;
  - b) in afwijking van artikel 211, §3bis, van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010 kan een school omgerekend naar schooljaarbasis meer dan het maximum van vier uren-leraar van het aantal lessen van de wekelijkse lessentabel van het structuuronderdeel in kwestie aan voordrachtgevers besteden of meer dan het maximum van zes uren-leraar in de structuuronderdelen van het studiegebied Ballet, het structuuronderdeel Defensie en veiligheid en het structuuronderdeel Integrale veiligheid.



15° Titel project: Om alles te geven moet je kunnen leren!

Dossiernummer: 031

Doelstelling(en):

- Herwaardering van het beroep van leraar

Domein(en):

- Schoolorganisatie

Knelpunten:

- Aantrekken van leraren
- Terugdringen van de uitstroom van leraren
- Aantrekkelijk maken van de loopbaan van de leraar

Schoolbestuur: vzw LAB

Deelnemende school:

- LAB Gedreven Onderwijs – 2890 Puurs-Sint-Amands

Regio: Antwerpen

Korte beschrijving van het project:

Zonder gedreven leerkrachten, geen gedreven onderwijs. De herwaardering van het lerarenberoep is uiterst urgent omwille van het lerarentekort. De negatieve connotaties rond het zogenaamde "starre" onderwijs, waar mensen 20 jaar lang hetzelfde doen en slecht 21 uur per week werken, moet dringend op de schop. Heel wat leerkrachten geven aan dat hun beroep een van de mooiste én meest uitdagende ter wereld is. De complexiteit van de job is echter fors toegenomen, waardoor professionalisering van de leerkrachten een belangrijk aandachtspunt vormt om hen sterker en met meer expertise voor de klas te krijgen.

Acties:

- Actie 1

Een halve dag per week worden leerkrachten vrijgemaakt om samen ad hoc professionaliseringsactiviteiten te volgen. Hieronder geven we de verschillende foci weer waarop we willen inzetten tijdens deze professionaliseringsmomenten.

- Actie 2

Collegiale intervisie stimuleren: leren van en met elkaar; senior leerkrachten delen expertise met beginnende leerkrachten.

- Actie 3

Leren van externen: externe opleiders verzorgen diverse opleidingen (bv. Taxonomie van Bloom, vakgebonden bijscholingen, social skills, ...)

- Actie 4

Vakdidactische leergemeenschappen: collega's uit de vakgroep ontwikkelen onder begeleiding van een procescoach materiaal en leren zo on the spot.

- Actie 5

Teamreflectie: onderwijskwaliteit - wat betekent dat voor mijn professionele identiteit?

- Actie 6

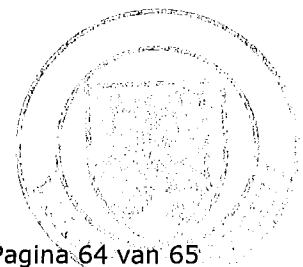
Didactische tools: wat levert het op? Onderzoeken, verkennen, uitwerken, uitproberen en evalueren van didactische methodieken die het leerrendement boosten

Protocol lokale onderhandelingen:

- Akkoord van de vakorganisaties

Afwijkingen van de regelgeving:

- 1° Afwijking van het besluit van de Vlaamse regering van 31 augustus 2001 houdende de organisatie van het schooljaar in het secundair onderwijs:
  - a) in afwijking van artikel 3, §1, van het besluit van de Vlaamse regering van 31 augustus 2001 houdende de organisatie van het schooljaar in het secundair onderwijs kan een school de lessen voor de leerlingen van maandag tot en met vrijdag spreiden over minder dan 9 halve lesdagen.



24-03-2023

Gezien om gevoegd te worden bij het besluit van de Vlaamse Regering van (datum)  
over tijdelijke projecten in het basis- en secundair onderwijs in het kader van de  
herwaardering van het lerarenambt.

Brussel, (datum). 24-03-2023

De minister-president van de Vlaamse Regering,



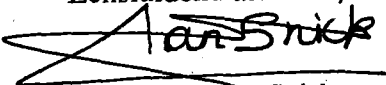
Jan JAMBON

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



Ben WEYTS

Eensluidend afschrift,



~~Liesbeth Van der Griend~~  
medewerker

1. Introduction

2. Methodology

3. Results

4. Discussion

5. Conclusion