

# Hoorzitting Lerarentekort

14 juli 2022

## Voorstellen door de onderwijsverstrekkers

### 1 Uitgangspunten

- In deze nota doen we een aantal voorstellen die mogelijk het lerarentekort kunnen inperken. We maakten een onderverdeling in maatregelen op korte termijn, initiatieven die we als onderwijsverstrekkers zelf kunnen nemen en voorstellen op middellange termijn.
- Deze nota streeft geen exhaustiviteit na en gaat niet in op de wijze waarop we moeten inzetten op het opwaarderen van het imago van de leraar in de brede maatschappij.
- We beschouwen de opsomde principes als een kader dat nog verder uitgewerkt en geconcretiseerd dient te worden.
- Omdat de zoektocht van onze schoolbesturen naar directeurs ook moeilijker en moeilijker wordt, doen we ook hiervoor een beperkt aantal voorstellen.

### 2 Dringende maatregelen uitbreiden en bestaande maatregelen ambitieuzer uitrollen

- 2.1 De zij-instromers nemen tot 20 jaar anciënniteit mee in elk ambt en elk vak, ook uit te breiden naar DKO en Volwassenonderwijs
- 2.2 De omzetting van uren in punten wordt niet langer beperkt tot 20% en kan ook in werkmiddelen (zodat een ruimere rekrutering o.a. via het 'tivolimechanisme', voordrachtgevers en contractuele aanstellingen mogelijk wordt). Bovendien kan het mechanisme ook voor vervangingen worden toegepast.
- 2.3 De masters in basisonderwijs en eerste graad worden ook als master betaald.
- 2.4 Het educatief verlof wordt niet beperkt tot het behalen van pedagogische bekwaamheid maar ook van toepassing voor de verruiming van de onderwijsbevoegdheid of een specifieke langdurige professionalisering. De 'bonus' wordt uitgebreid tot minstens één derde van de opgenomen opdracht.

- 2.5 Het mechanisme van het clusteren van niet-ingevulde vervangingen wordt opnieuw van toepassing.
- 2.6 We installeren een inductiejaar als brug tussen opleiding en werk. Dit betekent dat elke afgestudeerde, direct na de opleiding, als personeelslid aan de slag kan
  - 2.6.1 *met een aangepaste opdracht (minder uren voor een voltijdse opdracht (vb. 80%) waardoor ook extra ruimte vrijkomt voor (les-)voorbereiding, overleg, begeleiding, observeren van collega's, ...);*
  - 2.6.2 *met aangepaste ondersteuning en begeleiding.*
- 2.7 We stellen een onderwijsambassadeur aan die werkt aan de positieve beeldvorming rond onderwijs.
- 2.8 Bij een re-integratie van een personeelslid kan de aangestelde vervanger een volledig schooljaar in dienst blijven.
- 2.9 We maken het meelooptraject voor directeur opnieuw mogelijk.

### **3 Wat kunnen we zelf doen om het ambt van leraar meer aantrekkelijk te maken**

- 3.1 We zorgen er bij de opdrachtenverdeling voor dat de startende leraars haalbare opdrachten krijgen. Om dit te realiseren dringt zich in vele scholen, meer in het bijzonder bij de syndicale afgevaardigden, een cultuurwijziging, op. Hiervoor sluiten we een deal met de syndicale organisaties.
- 3.2 In uitvoering van de cao maken we samen met de syndicale organisaties een afsprakenkader over de beschikbaarheid van leraars via digitale kanalen. Gezien de ouders en de leerlingen ook belangrijke actoren zijn in het gebruik van de digitale communicatiemiddelen zoeken we overeenstemming met de ouderverenigingen en de scholierenkoepel.
- 3.3 In het kader van het verminderen van de planlast, plaatsen we de administratieve verantwoording in het juiste perspectief met de intentie deze tot een minimum te reduceren. We geven duidelijk aan welke administratieve verantwoording nodig is en welke overbodig is en communiceren hierover. We nemen dit perspectief mee in de directeursopleidingen.
- 3.4 We communiceren over bestaande regelgeving in functie van een maximale toepassing, zoals lesbijwoning in een andere school, doorbreken van het leerstofjaarklassensysteem, samenstelling van leerlingen, uitgebreide mogelijkheden van afstandsonderwijs ...

## **4 Maatregelen op middellange termijn**

- 4.1 We vragen aan de minister om een politieke context te creëren om met alle sociale partners aan tafel te zitten.
- 4.2 We verbreden de potentiële instroom: op alle onderwijsniveaus kunnen we werken met gemengde teams van gegradueerden, bachelors en masters. We zetten daarbij volop in op de ‘onderwijsassistent’, zodat leraren zich kunnen focussen op hun kernopdracht.
- 4.3 We werken aan een hedendaags personeelsstatuut, met aandacht voor alle taken en rollen van leraren, continue professionalisering, teamwerking, gevat in een jaaropdracht en ruimte voor een hedendaags HR-beleid. Dit statuut maakt ruimte voor hybride leraars die een gemengde opdracht binnen en buiten onderwijs opnemen. We onderzoeken of het ambtenarenstatuut en het decreet rechtspositie van het Hoger Onderwijs ons kan inspireren.
- 4.4 Een aanstelling bij het schoolbestuur geeft de schoolleiding meer armslag om voor elke leraar een passende plaats te zoeken. Zo kunnen we de versnippering van opdrachten voor beginnende leraren voorkomen en een geïntegreerde aanvangsbegeleiding bieden. Voor vastbenoemde leraren maakt dat een grotere arbeidsmobiliteit mogelijk met dezelfde werkzekerheid. Zo kunnen we variatie brengen in de vlakke loopbaan.
- 4.5 We creëren een flexibel omkaderingsmechanisme dat maximaal beleidsruimte geeft aan besturen en schoolleiders om eigen accenten te leggen en onderzoeken of een globale geldenveloppe met gepaste mechanismen voor indexering en leerlingenevoluties voldoende opportuniteiten geeft.
- 4.6 We zoeken een manier waarbij de flexibiliteit van verlofstelsels niet ten koste gaat van de werkzekerheid van starters en geen hypotheek legt op de organisatie van de school.