

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 547

van **KAROLIEN GROSEMANS**

datum: 5 mei 2022

aan **BEN WEYTS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN ONDERWIJS, SPORT, DIERENWELZIJN EN VLAAMSE RAND

Leerplichtonderwijs - Directiewissels (2)

Directeurs en directieleden hebben vaak een zeer moeilijke job die tot veel stress kan leiden. De taak van een schooldirecteur is niet te onderschatten, hij of zij is immers de spilfiguur van de school. Een gevolg van die grote verantwoordelijkheid is dat directiefuncties vaak te maken krijgen met een snelle werkuitval en met een redelijk groot verloop kampen.

In mijn schriftelijke vraag nr. 168 van 1 december 2021 vroeg ik de minister naar het aantal directiewissels in het leerplichtonderwijs. Uit die cijfers bleek dat er in het schooljaar 2020-2021 1663 directiewissels plaatsvonden in het leerplichtonderwijs. Graag had ik hierover bijkomende informatie opgevraagd.

1. Kan de minister een overzicht geven van de hoofdredenen voor deze directiewissels in het leerplichtonderwijs op basis van o.a. de instellingsnummers en looncodes?

In hoeveel gevallen vond er een directiewissel plaats:

- a) omdat het directielid de overstap maakte naar een andere school of instelling;
- b) omdat hij/zij met pensioen ging;
- c) omdat hij/zij de overstap maakte naar de privésector;
- d) omdat het directielid ziekteverlof opnam;
- e) omdat het directielid opnieuw voor de klas ging staan;
- f) andere redenen?

Graag een overzicht voor de schooljaren 2018-2019, 2019-2020 en 2020-2021, opgedeeld per onderwijsniveau.

2. Welke maatregelen plant de minister om het aantal directiewissels te verlagen?



**Vlaams
Parlement**

BEN WEYTS

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING EN VLAAMS MINISTER VAN ONDERWIJS, SPORT, DIERENWELZIJN EN VLAAMSE RAND

ANTWOORD

op vraag nr. 547 van 5 mei 2022
van **KAROLIEN GROSEMANS**

1. De methodiek voor de berekening van "directiewissels" werd u toegelicht in het antwoord op uw schriftelijke vraag nr. 462 (15/02/2021). Hierin wordt melding gemaakt van het aantal gepensioneerde directeurs. Informatie over het schooljaar 2020-2021 leest u in de schriftelijke vraag nr. 382 (23/02/2022).

Over de andere motivering van directiewissel beschikt mijn administratie niet over de door u gevraagde gegevens.

2. Zoals ik reeds heb aangegeven in het antwoord op de schriftelijke vraag 462 (15/02/2021) heb ik deze legislatuur al een aantal beleidsmaatregelen genomen die zich specifiek richten op de schoolleider. Die maatregelen richten zich zowel op de ondersteuning van de schoolorganisatie als op het welzijn en de waardering van de directeur. Hieronder een korte stand van zaken:

Competentieprofiel

Samen met de onderwijspartners hebben we ondertussen een ontwerp van kernprofiel opgesteld.

We bekijken nu hoe we dit kernprofiel een plaats kunnen geven in het gehele professionele continuüm van de schoolleider, van opleiding tot de professionele ontwikkeling gedurende de volledige loopbaan.

Begeleidingstrajecten leiderschap

Er werden 10 projecten geselecteerd met het oog op het versterken van leiderschap voor herstel en veerkracht in het Vlaamse basis- en secundair onderwijs i.k.v. het relanceplan Vlaamse Veerkracht, meer bepaald:

- 7 projecten die zich richten op het versterken van onderwijskundig leiderschap bij schoolleiders, onder andere met het oog op remediëring van leerachterstanden;
- 3 projecten die zich richten op het versterken van leiderschap bij schoolleiders met het oog op het ontwikkelen van strategieën om hun schoolorganisatie (inclusief het personeelsbeleid) maximaal af te stemmen op de noden van de leerlingen en het schoolteam.

De projecten gingen van start op 1 september 2021 en hebben als einddatum 30 juni 2023.

De deelnemende samenwerkingsverbanden bestaan uit minimaal 4 scholen en kunnen niveau- en netoverschrijdend zijn. Op die manier professionaliseren alle schoolleiders die deel uitmaken van eenzelfde samenwerkingsverband zich gezamenlijk.

Elk project ondersteunt minstens 7 samenwerkingsverbanden.

Naast professionalisering hebben de projecten ook tot doel om een wetenschappelijk onderbouwde aanpak over de projecten heen te stimuleren en om input te leveren voor de ontwikkeling van een wetenschappelijk onderbouwd professioneel continuüm voor schoolleiders.

Dit continuüm behelst het idee dat professionele ontwikkeling een continu en samenhangend proces is waarbij de schoolleider zich zowel voor, bij aanvang als tijdens de loopbaan professioneel ontwikkelt.

Deze projecten worden wetenschappelijk opgevolgd. De opdracht daarvoor is, via een onderzoeks- en ontwikkelingsopdracht aan UGent toegekend.

De output van de wetenschappelijke opvolging zal bestaan uit:

- een wetenschappelijk rapport met beleidsaanbevelingen;
- een inspiratiegids over collectief leren met het oog op het versterken van het leiderschap, gespecificeerd naar de twee projectdelen;
- onderbouwde handvatten voor leiderschap voor herstel en veerkracht in het Vlaamse onderwijs.

Meelooptraject directeur

Het project meelooptraject directeurs loopt nog tot het eind van dit kalenderjaar. Kandidaat-directeurs en schoolbesturen kunnen er dus momenteel nog gebruik van maken. Voor het basisonderwijs en het volwassenenonderwijs is het contingent volzet, maar voor het secundair onderwijs, het deeltijds kunstonderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding zijn er nog een aantal trajecten beschikbaar binnen het voorziene contingent (32 voor het secundair onderwijs, 2 voor het deeltijds kunstonderwijs en 4 voor de centra voor leerlingenbegeleiding).

Psychosociaal welzijn schoolleiders

Vorig jaar startten de universiteit Gent en de Arteveldehogeschool op mijn vraag een onderzoeksproject op rond het versterken van het welzijnsbeleid in scholen.

Het resultaat van dit project is een inspiratiegids die zal bestaan uit:

- een kennisbasis over kwaliteitsvol psychosociaal welzijnsbeleid als deel van strategisch personeelsbeleid;
- een instrumentarium in functie van psychosociaal welzijnsbeleid in Vlaamse scholen, als onderdeel van strategisch personeelsbeleid. Hierbij wordt geëxpliciteerd hoe de instrumenten gebruikt kunnen worden in de verschillende personeelspraktijken die samen het strategisch personeelsbeleid binnen scholen vormen.

De inspiratiegids zal zich expliciet richten tot de schoolbesturen. Zij spelen als werkgever een belangrijke rol in het psychosociale welzijnsbeleid in scholen en moeten zoveel mogelijk preventieve maatregelen nemen om het welzijn van hun directeurs te bewaken. Hun rol hierin is ook expliciet vastgelegd in de federale welzijnswetgeving.

Bijkomende middelen

Tenslotte maakte ik deze legislatuur ook al heel wat bijkomende middelen vrij ten bate van de schoolleiders.

Zo werden er via de recent afgesloten cao XII bijkomende extra middelen vrijgemaakt voor beleidsondersteuning in het basisonderwijs (ca. 7,7 miljoen euro voor 2021 en vanaf 2022 ca. 23 miljoen euro). Dit geeft een basisschool de mogelijkheid om een

ambt van beleidsondersteuner in te richten. Die kan een aantal taken overnemen van de directeur waardoor die zich op meer essentiële taken kan focussen.

Cao XII zorgt ook voor een financiële waardering van de directeur via een gefaseerde aanpassing van de lonen in functie van een minimale loonspanning van 35% over de hele carrière. Daartoe geven we in 2022 (4,355 mio euro) en vervolgens 2023 (bijkomend 5,545 mio euro) alvast de eerste stevige aanzetten.