

**Question n° 7 de Mme Nicole LEWALLE
du 31 octobre 2025**

Lors de la séance du Conseil communal du 22 septembre, le PTB-PVDA a salué votre engagement à pallier la pénurie d'enseignants dans l'enseignement secondaire et votre volonté de former et d'encadrer ces futurs enseignants.

Nous avons évoqué votre projet qui porte sur 20 engagements .

Je vous ai dès lors interrogée sur la probable insuffisance de cette option. Vous m'avez conviée à vous envoyer une question écrite afin de connaître l'ensemble de votre plan pour résoudre ce problème crucial.

Notre question :

- Pourriez-vous m'envoyer l'ensemble des mesures que vous avez mises en place pour lutter contre la pénurie d'enseignants dans le secondaire?

En outre :

- Pouvez-vous préciser le timing de ces mesures ?
- Combien d'enseignants seraient potentiellement ainsi recrutés ?

Merci pour vos réponses.

Réponse du Collège :

L'Instruction publique de la Ville de Bruxelles, avec près de 6000 collaborateurs et 35 000 élèves et étudiants, s'engage à offrir une éducation de qualité, équitable et inclusive. En tant que pouvoir organisateur autonome bilingue, la Ville de Bruxelles met un point d'honneur à garantir l'égalité des chances et à promouvoir des méthodes pédagogiques innovantes et adaptées aux évolutions sociétales.

Pour ce faire, nous devons avoir du personnel motivé et en suffisance. C'est pourquoi, nous avons déployé un plan anti pénurie depuis 2011 qui est régulièrement adapté et mis à jour.

**Vraag nr. 7 van mevr. Nicole LEWALLE
dd. 31 oktober 2025 (Vertaling)**

Tijdens de zitting van de Gemeenteraad van 22 september heeft de PTB-PVDA uw inzet om het tekort aan leerkrachten in het secundair onderwijs op te vangen en uw bereidheid om deze toekomstige leraren op te leiden en te begeleiden, geprezen.

We hebben uw project met 20 aanwervingen besproken.

Ik heb u toen gevraagd of deze optie wel voldoende zou zijn. U heeft mij verzocht u een schriftelijke vraag te sturen om uw volledige plan voor de oplossing van dit cruciale probleem te kennen.

Onze vraag :

- Kunt u mij alle maatregelen toesturen die u hebt genomen om het tekort aan leerkrachten in het secundair onderwijs aan te pakken?

Bovendien :

- Kunt u de timing van deze maatregelen aangeven?
- Hoeveel leerkrachten zouden op deze manier kunnen worden aangeworven?

Bedankt voor uw antwoorden.

Antwoord van het College :

Het Openbaar Onderwijs van de Stad Brussel, met bijna 6.000 medewerkers en 35.000 leerlingen en studenten, engageert zich om kwaliteitsvol, gelijkwaardig en inclusief onderwijs aan te bieden. Als autonome tweetalige inrichtende macht hecht de Stad Brussel groot belang aan gelijke onderwijskansen en aan het bevorderen van innovatieve pedagogische methoden die inspelen op maatschappelijke evoluties.

Daartoe is het noodzakelijk te beschikken over gemotiveerd en voldoende personeel. Om die reden werd reeds in 2011 een plan tegen het tekort uitgerold, dat regelmatig wordt aangepast en geactualiseerd.

Enseignement francophone

Avant d'énumérer les mesures phares de notre plan, en particulier pour nos 17 établissements d'enseignement secondaire francophone qui compte quelques 1500 membres du personnel, nous souhaitons rappeler que notre pouvoir organisateur jouit d'une attractivité certaine grâce aux pédagogies variées développées, à la diversité de nos types d'enseignement, aux possibilités de mobilité que la grande taille de notre PO permet, au soutien important apporté aux élèves et aux enseignants, etc.

De plus, la situation au sein de notre PO a toujours été plus favorable que d'autres du fait d'être pouvoir organisateur de la Haute Ecole Francisco Ferrer (HEFF), avec notre département pédagogique qui forme des enseignants et qui est un vivier important pour nos écoles.

Parmi les mesures que nous avons mises en place, nous retrouvons des mesures pour

- susciter des vocations ;
- attirer les candidats vers nos établissements ;

- maintenir la motivation et garder notre personnel au sein de notre PO par divers mécanismes d'aide et de soutien :

- a) Le **bachelier d'instituteur bilingue** organisé par la HEFF en partenariat avec l'*Erasmushogeschool Brussel (EhB)*, mis en place en 2017-2018, nous permet de soutenir nos filières en immersion. Grâce à cette collaboration, les étudiants suivent une partie des cours ensemble et renforcent leurs connaissances de la langue seconde. Au terme de ce parcours, les étudiants de la HEFF reçoivent un certificat de maîtrise de leur deuxième langue et peuvent enseigner le néerlandais dans les écoles francophones. Cette collaboration favorise également la mobilité enseignante dans la mesure où elle encourage les étudiants à travailler dans une école de l'autre communauté ;

- b) Le **programme «Insti le soir»** et **«Prof le soir»** mis en place à la HEFF en 2018 propose des études pédagogiques à la HEFF en horaire décalé pour attirer de nouveaux candidats à cette profession. Ces formations sont destinées à celles et ceux qui souhaitent (ré)orienter leur carrière professionnelle vers l'enseignement tout en travaillant. Pour l'année académique 2025-2026, la HEFF propose les formations suivantes en horaire décalé : Instituteur·trice primaire et Professeur·e du secondaire inférieur en Mathématiques, en Sciences et en Langues germaniques ;

Franstalig onderwijs

Vooraleer de kernmaatregelen van dit plan toe te lichten, in het bijzonder voor onze 17 Franstalige secundaire scholen die samen ongeveer 1.500 personeelsleden tellen, wensen wij eraan te herinneren dat onze inrichtende macht een aanzienlijke aantrekkingskracht geniet dankzij de ontwikkelde diverse pedagogieën, de verscheidenheid aan onderwijsvormen, de mobiliteitsmogelijkheden die de omvang van ons schoolbestuur biedt, de uitgebreide ondersteuning voor leerlingen en leerkrachten, enz.

Bovendien is de situatie binnen ons schoolbestuur steeds gunstiger geweest dan elders, onder meer doordat wij de inrichtende macht zijn van de *Haute École Francisco Ferrer* (HEFF), met een pedagogisch departement dat leerkrachten opleidt en een belangrijke instroombron vormt voor onze scholen.

Onder de maatregelen die wij hebben ingevoerd, onderscheiden we initiatieven die erop gericht zijn om:

- onderwijsvocaties te stimuleren;
- kandidaten aan te trekken naar onze instellingen;
- de motivatie te behouden en ons personeel binnen het schoolbestuur te houden via diverse ondersteunings- en begeleidingsmechanismen:

- a) De **bacheloropleiding tot tweetalig onderwijzer**, georganiseerd door de *HEFF* in partnerschap met de *Erasmushogeschool Brussel (EhB)* en ingevoerd in 2017-2018, stelt ons in staat onze immersierichtingen te ondersteunen. Dankzij deze samenwerking volgen studenten een deel van de lessen samen en versterken zij hun kennis van de tweede taal. Na afronding van het traject ontvangen de studenten van de *HEFF* een certificaat waaruit de beheersing van hun tweede taal blijkt en kunnen zij Nederlands onderwijzen in Franstalige scholen. Deze samenwerking bevordert tevens de mobiliteit van leerkrachten, aangezien studenten worden aangemoedigd om in een school van de andere gemeenschap te werken;

- b) Het **programma “Insti le soir”** en **“Prof le soir”**, dat in 2018 aan de *HEFF* werd opgestart, biedt pedagogische opleidingen aan in een aangepast uurrooster om nieuwe kandidaten voor het onderwijsberoep aan te trekken. Deze opleidingen zijn bedoeld voor personen die hun professionele loopbaan willen (her)oriënteren naar het onderwijs, terwijl zij blijven werken. Voor het academiejaar 2025-2026 biedt de *HEFF* volgende opleidingen in avond- of aangepast uurrooster aan: lager onderwijzer en leerkracht secundair onderwijs eerste graad in Wiskunde, in Wetenschappen en in Germaanse talen;

- c) Le **programme «prof demain»** développé également à la HEFF depuis septembre 2020 permet l'obtention des titres attendus pour enseigner dans l'enseignement secondaire notamment en Langues germaniques, en Sciences ou en Mathématiques pour les personnes en reconversion professionnelle.

C'est donc une formation à temps partiel et en horaire adapté, tout en exerçant la fonction d'enseignant à temps partiel également (à minima un contrat à mi-temps) dans les écoles secondaires de la Ville de Bruxelles.

Ces formations sont accessibles à des candidats qui ont un diplôme et/ou une expérience professionnelle valorisable pour la matière à dispenser. Ce type de formation s'adresse à tous les travailleurs, techniciens, employés, cadres qui souhaitent se reconvertir et leur permet de découvrir de nouvelles perspectives tout en combinant vie professionnelle et nouveau cursus. Les candidats sélectionnés ont un certain nombre de compétences, mais ils doivent améliorer la maîtrise des pédagogies et la transmission des compétences.

Le partenaire Actiris maintient une allocation pour le mi-temps où le candidat étudie s'il est dans les conditions pour percevoir une allocation.

L'autre partenaire, Bruxelles Formation, verse aux participants une allocation de deux euros par journée de cours qui permet de financer les droits d'inscriptions.

Pour ce qui est de la durée de la formation, le programme est étalé sur maximum quatre années mais variable dépendamment de potentielles dispenses ;

- d) Le renforcement de la **collaboration entre notre HEFF et notre enseignement** pour
- ⇒ la réalisation des stages au sein de nos écoles afin d'inciter les étudiants à rejoindre notre PO ;
 - ⇒ la rencontre avec les futurs diplômés en vue de leur recrutement à la fin de chaque année académique ;
 - ⇒ la présence de la cellule des RH de l'Instruction publique aux *job days* de la HEFF ;
- e) L'engagement d'une trentaine d'**instits et profs volants** sur fonds propres dès septembre, mesure initiée durant le COVID pour pallier les absences maladies, est pérennisé et renforcé. Cela permet de remplacer les enseignants malades en cours d'année mais également de se garantir une certaine réserve de recrutement ;

- c) Het **programma “prof demain”**, eveneens ontwikkeld aan de HEFF sinds september 2020, maakt het mogelijk de vereiste bekwaamheidsbewijzen te behalen om les te geven in het secundair onderwijs, met name in Germaanse talen, wetenschappen of wiskunde, voor personen in professionele heroriëntatie.

Het betreft een deeltijdse opleiding met een aangepast uurrooster, gecombineerd met een deeltijdse tewerkstelling als leerkracht (minstens een halftijds contract) in de secundaire scholen van de Stad Brussel.

Deze opleidingen staan open voor kandidaten die beschikken over een diploma en/of relevante beroepservaring voor het vak dat zij willen onderwijzen. Ze richten zich tot arbeiders, technici, bedienden en kaderleden die zich willen heroriënteren en nieuwe perspectieven willen verkennen, terwijl zij werk en studie combineren. De geselecteerde kandidaten beschikken over diverse competenties, maar dienen hun pedagogische vaardigheden en didactische overdracht verder te ontwikkelen.

De partner Actiris voorziet in een uitkering voor het halftijds studiegedeelte, indien de kandidaat voldoet aan de voorwaarden om een uitkering te ontvangen.

De andere partner, *Bruxelles Formation*, kent aan de deelnemers een vergoeding van twee euro per lesdag toe, waarmee het inschrijvingsgeld kan worden gefinancierd.

Wat de duur van de opleiding betreft, wordt het programma gespreid over maximaal vier jaar, afhankelijk van eventuele vrijstellingen.

- d) De versterking van de **samenwerking tussen de HEFF en ons onderwijs** met het oog op:
- ⇒ het organiseren van stages binnen onze scholen om studenten aan te moedigen toe te treden tot ons schoolbestuur;
 - ⇒ ontmoetingen met toekomstige afgestudeerden met het oog op hun aanwerving aan het einde van elk academiejaar;
 - ⇒ de aanwezigheid van de HR-cel van het Openbaar Onderwijs op de jobdagen van de HEFF;
- e) De aanwerving van een dertigtal **rondreizende onderwijzers en leerkrachten** op eigen middelen vanaf september, een maatregel die tijdens de COVID-periode werd ingevoerd om ziekteafwezigheden op te vangen, wordt bestendigd en versterkt. Dit maakt het mogelijk om zieke leerkrachten in de loop van het schooljaar te vervangen en tegelijk een zekere rekruteringsreserve aan te houden;

- | | |
|---|--|
| <p>f) Le recrutement d'étudiants en dernière année ;</p> <p>g) La mise en avant des nombreux avantages de notre pouvoir organisateur lors des rencontres avec les candidats et différents événements (mobilité interne vu la taille du PO, soutien fourni par l'administration que ce soit en matière pédagogique et RH, la gratuité des soins de santé, avantages SOBRU, ...) ;</p> <p>h) La publication de nos offres d'emploi sur Primoweb, les réseaux sociaux et autres plateformes ;</p> <p>i) La présence de notre pouvoir organisateur à divers salons, jobsdays et forums pour augmenter le nombre de candidats ;</p> <p>j) La promotion des études d'enseignants auprès des 5^{ème} et 6^{ème} secondaire mais aussi auprès du grand public ;</p> <p>k) Lors du recrutement des candidats, un temps important est consacré au partage d'informations liées aux cours qu'ils peuvent dispenser, à la simulation du traitement propre à chaque situation donnée (possibilité au degré inférieur, degré supérieur, titre requis ou non) ainsi que des conseils sur mesure concernant les formations pédagogiques en vue d'éventuellement améliorer l'employabilité et la situation barémique du candidat ;</p> <p>l) L'accueil des nouveaux enseignants lors de leur entrée en fonction :</p> <ul style="list-style-type: none"> - tous les enseignants du secondaire bénéficient de 3 journées complètes de formation pour les renseigner sur les approches institutionnelle, méthodologique, pédagogique, etc. de la fonction. L'objectif est double : faire en sorte que tous les enseignants puissent développer des compétences adéquates, rester motivés et agir de manière préventive pour apporter une réponse adaptée à une nécessité de terrain. L'échange est particulièrement stimulé dans ces rencontres et de nombreuses mises en situation sont organisées. Les enseignants engagés bénéficient ensuite d'un accueil individualisé au sein de leur établissement par un professeur référent, développant ainsi l'accueil par les pairs ; - un accueil général est également organisé à l'Hôtel de Ville afin de leur présenter le Département Instruction publique, ses projets pédagogiques et éducatifs, ses missions et valeurs, sa structure, les ressources (supports pédagogique, Intranet, ...) et acteurs (bibliothèques, PMS, Centres de | <p>f) De aanwerving van studenten in hun laatste opleidingsjaar;</p> <p>g) Het benadrukken van de talrijke voordelen van onze inrichtende macht tijdens ontmoetingen met kandidaten en bij diverse evenementen (interne mobiliteit gezien de omvang van het schoolbestuur, administratieve ondersteuning op pedagogisch en HR-vlak, gratis gezondheidszorg, SOBRU-voordelen, enz.);</p> <p>h) De bekendmaking van onze vacatures via Primoweb, sociale media en andere platformen;</p> <p>i) De aanwezigheid van onze inrichtende macht op diverse beurzen, jobdagen en fora om het aantal kandidaten te verhogen;</p> <p>j) De promotie van lerarenopleidingen bij leerlingen van het 5^{de} en 6^{de} middelbaar, maar ook bij het brede publiek;</p> <p>k) Tijdens de rekrutering van kandidaten wordt uitgebreid tijd besteed aan het verstrekken van informatie over de vakken die zij kunnen onderwijzen, aan simulaties van de wedde naargelang de specifieke situatie (onderbouw, bovenbouw, vereist of niet-vereist bekwaamheidsbewijs), evenals aan gepersonaliseerd advies over pedagogische opleidingen om de inzetbaarheid en baremieke situatie van de kandidaat te verbeteren;</p> <p>l) De onthaalbegeleiding van nieuwe leerkrachten bij hun indiensttreding:</p> <ul style="list-style-type: none"> - alle leerkrachten in het secundair onderwijs krijgen drie volledige opleidingsdagen waarin zij worden geïnformeerd over de institutionele, methodologische en pedagogische benaderingen van de functie. Het doel is tweeledig: het ontwikkelen van passende competenties, het behoud van motivatie en het preventief handelen om adequaat in te spelen op noden op het terrein. Uitwisseling staat centraal en talrijke praktijksituaties worden geoefend. Nadien krijgen de aangeworven leerkrachten een geïndividualiseerd onthaal binnen hun school door een referentieleerkracht, wat het onthaal door collega's bevordert; - daarnaast wordt een algemeen onthaal georganiseerd in het Stadhuis, waar het Departement Openbaar Onderwijs wordt voorgesteld, evenals zijn pedagogische en educatieve projecten, opdrachten en waarden, structuur, beschikbare middelen (pedagogische ondersteuning, intranet, enz.) |
|---|--|

santé, ...) sur lesquels ils peuvent s'appuyer dans leur travail quotidien mais aussi la Ville et son fonctionnement ;

- le rôle du directeur de l'établissement est crucial à cet égard et c'est un point d'attention constant dans le dialogue existant entre les chefs d'établissement et notre inspection ;
- m) Un **coaching** individuel ou pour une équipe est possible en cas de besoin ;
- n) Une équipe de **conseillers pédagogiques** accompagne les agents, développe des outils ou encore produit des évaluations communes, ... ;
- o) L'**Inspection Pédagogique**, quant à elle, encadre et accompagne les directions, insuffle des projets pédagogiques et soutient les équipes ;
- p) Des **FAQ** sont mises en ligne sur l'intranet du Département Instruction publique afin de garantir le bon niveau d'information de chacun ;
- q) Depuis plus d'un an, un **gestionnaire RH** est désigné pour chaque établissement et il y organise une **permanence mensuelle**. Cela permet de personnaliser la relation entre le pouvoir organisateur et le membre du personnel, en prodiguant des conseils individuels.

Vous l'aurez constaté, nous avons pris la pleine mesure de cet enjeu et mis en place de nombreux projets et initiatives qui permettent de répondre aux besoins de nos établissements et de nos élèves.

Nous suivons de très près les besoins de recrutement via un **monitoring** régulier, en recensant et analysant notamment les différentes sources de recrutement aboutissant à une désignation. Ce monitoring des besoins de nos écoles identifie les places vacantes et les intérim à pourvoir via une gestion dynamique et en temps réel. Des représentations graphiques des besoins sont produites régulièrement afin de cibler les besoins prioritaires. Toutes ces données sont partagées avec l'inspection pédagogique, partenaire essentiel à la réussite de toutes ces actions.

Ainsi, grâce à ces mesures, fin novembre, le **taux de pénurie** s'élevait à 1,54% du cadre global de tous nos établissements secondaires, c'est-à-dire que seules 282 périodes restent vacantes sur un total de 182.54 périodes.

Les matières concernées sont essentiellement le néerlandais ainsi que les cours philosophiques et de sciences. Ces matières sont également les plus

en acteurs (bibliothèques, PMS-centra, gezondheidscentra, enz.), evenals de werking van de Stad Brussel;

- de rol van de schooldirecteur is in dit verband cruciaal en vormt een permanent aandachtspunt in de dialoog tussen de schoolhoofden en onze inspectie;
- m) Een individuele of team **coaching** kan worden voorzien indien nodig;
- n) Een team van **pedagogische adviseurs** begeleidt de personeelsleden, ontwikkelt instrumenten en werkt onder meer gezamenlijke evaluaties uit;
- o) De **Pedagogische Inspectie** begeleidt en ondersteunt de directies, stimuleert pedagogische projecten en ondersteunt de teams;
- p) **FAQ's** worden gepubliceerd op het intranet van het Departement Openbaar Onderwijs om een correct informatieniveau voor iedereen te garanderen;
- q) Sinds meer dan een jaar wordt aan elke school een **HR-beheerder** toegewezen die er een **maandelijkse permanentie** organiseert. Dit maakt een gepersonaliseerde relatie tussen de inrichtende macht en het personeelslid mogelijk, met individueel advies.

Zoals u kunt vaststellen, hebben wij deze uitdaging ten volle erkend en talrijke projecten en initiatieven opgezet die inspelen op de noden van onze scholen en leerlingen.

Wij volgen de rekruteringsbehoeften zeer nauwgezet op via een regelmatige monitoring, waarbij onder meer de verschillende rekruteringskanalen die tot een aanstelling leiden, worden geïnventariseerd en geanalyseerd. Deze monitoring brengt de openstaande betrekkingen en vervangingen in kaart via een dynamisch en real-time beheer. Regelmatig worden grafische overzichten van de noden opgesteld om prioritaire behoeften te identificeren. Al deze gegevens worden gedeeld met de pedagogische inspectie, een essentiële partner voor het welslagen van deze acties.

Dankzij deze maatregelen bedroeg het **tekort** eind november 1,54 % van het totale kader van al onze secundaire onderwijsinstellingen, wat betekent dat slechts 282 lestijden vacant blijven op een totaal van 18.254 lestijden.

De betrokken vakken zijn voornamelijk Nederlands, levensbeschouwelijke vakken en wetenschappen. Deze vakken worden ook binnen de hele Federatie

touchées par la pénurie dans l'ensemble de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Ce taux diminue depuis la rentrée scolaire (10/9/2025: 1,83% ; 07/10/2025: 1,75% et 06/11/2025: 1,57%) et ce sont près de 72 nouveaux membres du personnel qui ont rejoint notre pouvoir organisateur depuis septembre.

Nos bons résultats, bien que chaque absence soit une absence de trop, tendent à démontrer que les actions de la Ville de Bruxelles pour contenir la pénurie d'enseignants portent leurs fruits. Nous continuerons évidemment en ce sens.

Enseignement néerlandophone

Introduction :

La fermeture de classes, de filières ou d'écoles n'est actuellement pas à l'ordre du jour pour l'enseignement secondaire de la Ville de Bruxelles. À ce stade, nos écoles parviennent à assurer l'organisation de l'enseignement.

Situation au 09/11/2025 :

Il n'y a pratiquement pas de pénurie d'enseignants dans l'enseignement secondaire à l'heure actuelle. Juste avant les vacances d'automne, la majorité des postes vacants ont été pourvus. Des enseignants sont présents devant chaque classe. Tous ne disposent toutefois pas d'un titre pédagogique requis.

Aperçu :

- *Hoofdstedelijk Instituut Anneessens-Funck TSO/BSO* (Institut technique et professionnel Anneessens-Funck - TSO/BSO) : aucun poste vacant;
- *Hoofdstedelijk Instituut Anneessens-Funck – afdeling Centrum Leren en Werken* (Institut Anneessens-Funck – section Centre d'apprentissage et de travail) : aucun poste vacant;
- *Hoofdstedelijk Instituut Anneessens-Funck – afdeling OKAN* (Institut Anneessens-Funck – section OKAN – accueil des élèves primo-arrivants) : aucun poste vacant;
- *Hoofdstedelijke Middenschool Lydia Deveen* (École secondaire inférieure Lydia Deveen) : aucun poste vacant;
- *Hoofdstedelijk Atheneum Karel Buls* (Athénée Karel Buls) : 4 heures de cours d'économie au deuxième degré.

Wallonië-Brussel het zwaarst getroffen door het lerarentekort.

Dit percentage daalt sinds het begin van het schooljaar (10/09/2025: 1,83 %; 07/10/2025: 1,75 %; 06/11/2025: 1,57 %) en sinds september zijn bijna 72 nieuwe personeelsleden toegetreten tot onze inrichtende macht.

Onze resultaten, hoewel elke afwezigheid er één te veel blijft, tonen aan dat de maatregelen van de Stad Brussel om het lerarentekort in te dijen hun vruchten afwerpen. Wij zullen deze inspanningen vanzelfsprekend blijven voortzetten.

Nederlandstalig onderwijs

Inleidend:

Het sluiten van klassen, studierichtingen of scholen is voor het secundair onderwijs van de Stad Brussel momenteel niet aan de orde. Op dit moment slagen onze scholen er in om onderwijs te organiseren.

Situatie op 09/11/2025 :

Er is nagenoeg geen lerarentekort in het secundair onderwijs op dit moment. Net voor de herfstvakantie werden de meeste vacatures ingevuld. Er staan overall leerkrachten voor de klas. Ze beschikken niet allemaal over een pedagogische bekwaamheidsbewijs.

Overzicht:

- Hoofdstedelijk Instituut Anneessens-Funck TSO/BSO: geen vacatures;
- Hoofdstedelijk Instituut Anneessens-Funck – afdeling Centrum Leren en Werken: geen vacatures;
- Hoofdstedelijk Instituut Anneessens-Funck – afdeling OKAN: geen vacatures;
- Hoofdstedelijke Middenschool Lydia Deveen: geen vacatures;
- Hoofdstedelijk Atheneum Karel Buls: 4 lestijden economie in de tweede graad.

Mesures de soutien prises par le département durant l'année scolaire 2025-2026

Le Département Instruction publique a pris plusieurs initiatives en réponse à la pénurie d'enseignants.

- **Assistants pédagogiques** : engagement de 2 assistants pédagogiques dans une école secondaire (*Hoofdstedelijk Instituut Anneessens-Funck*) ;
- **Accompagnement intensif des débutants** : accompagnement centralisé des nouveaux enseignants, combinant un suivi individuel et des moments d'accompagnement en groupe.

Ce que proposent les accompagnateurs de débutants du Team Brucity :

- une journée d'accueil en août pour les nouveaux membres du personnel, avec des informations sur la carrière et le travail au sein de la Ville de Bruxelles, ainsi que des ateliers portant notamment sur le multilinguisme, la gestion de classe, les « semaines d'or », etc. ;
- des entretiens de coaching individuels ;
- des consultations entre collègues (visites croisées entre classes) ;
- l'élaboration d'un plan de développement personnel (PDP) sous la supervision d'un accompagnateur ;
- un festival de réseau organisé le mercredi après-midi, proposant des moments de formation animés par les conseillers pédagogiques et les accompagnateurs ;
- des observations individuelles en classe par l'accompagnateur, suivies d'un entretien de feedback ;
- **Attraction de profils en reconversion professionnelle** : logopèdes, psychologues, assistants sociaux, orthopédagogues, journalistes, pharmaciens, ingénieurs, avec ou sans titre pédagogique ;
- **Mobilisation et recrutement de LIO (enseignants en formation)** : La Ville accueille et facilite pleinement les étudiants LIO. Une collaboration étroite est entretenue avec les formations d'enseignants de l'*Erasmushogeschool Brussel* et de la *Vrije Universiteit Brussel (VUB)* ;
- **Accompagnement didactique et pédagogique interne** assuré par les conseillers pédagogiques du Team Brucity (par exemple : coaching des nouveaux directeurs, soutien aux nouveaux éducateurs) ;

Ondersteunende maatregelen genomen door het departement tijdens het schooljaar 2025-2026:

Het Departement Openbaar Onderwijs nam zelf verschillende initiatieven als antwoord op het lerarentekort.

- **Onderwijsassistenten**: aanwerving van 2 onderwijsassistenten in 1 secundaire school (Hoofdstedelijk Instituut Anneessens-Funck);
- **Intensieve aanvangsbegeleiding**: centrale aanvangsbegeleiding waarbij elke starter zowel individuele als begeleiding in groep krijgt.

Wat wordt er aangeboden door de aanvangsbegeleiders van Team Brucity :

- een onthaaldag voor startende personeelsleden in augustus met info over de loopbaan en werken bij de Stad Brussel en workshops over onder meer meertaligheid, klasmanagement, de gouden weken...;
- individuele coachingsgesprekken;
- collegiale consultatie (over het muurtje gaan kijken);
- het opstellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) onder begeleiding van een aanvangsbegeleider;
- een netwerkfestival op woensdagnamiddag met vormingsmomenten door de pedagogisch adviseurs en aanvangsbegeleiders;
- individuele klasobservaties door de aanvangsbegeleider gevolgd door een feedbackgesprek;
- **Aantrekken van zij-instromers**: logopedisten, psychologen, maatschappelijk werkers, orthopedagogen, journalisten, apothekers, ingenieurs die al dan niet in het bezit zijn van een pedagogische bekwaamheid;
- **Het inzetten en rekruteren van LIO's (leraren in opleiding)** : De Stad verwelkomt en faciliteert ten volle LIO-studenten. Er is een nauwe samenwerking met de lerarenopleidingen van de Erasmushogeschool Brussel en de Vrije Universiteit Brussel (VUB);
- **Interne didactische en onderwijskundige begeleiding** door de pedagogisch adviseurs van Team Brucity (bv. coaching nieuwe directeur, ondersteuning nieuwe opvoeders);

- **Accompagnement didactique et pédagogique externe** : collaboration étroite avec le service d'accompagnement pédagogique (OVSG) et l'*Onderwijscentrum Brussel (OCB)*, afin de soutenir les équipes scolaires, les groupes disciplinaires et les membres du personnel individuellement (y compris les directions).
Exemples de projets : "*École Investigative*" (VUB), "*Black Box*" (VUB), formation "*Gestion qualitative des jeunes enfants*" (EhB) ;
- **Prestations d'heures supplémentaires** : plusieurs enseignants de l'enseignement secondaire présentent volontairement des heures supplémentaires au-delà du nombre maximal d'heures attribuées. Cette pratique est autorisée par la Communauté flamande dans le cadre des mesures contre la pénurie d'enseignants. Les motivations sont diverses : continuité des apprentissages, réduction des heures d'étude pour les élèves, amélioration du climat de classe (l'étude étant souvent source de désordre) ;
- **Communication intensive via les réseaux sociaux** : il ne suffit plus de publier une offre d'emploi sur Actiris ou le VDAB. Les réseaux sociaux génèrent davantage de réactions, Facebook s'avérant particulièrement efficace. Les écoles, les services RH et le Team Brucity publient et interagissent activement sur ces canaux.
- **Externe didactische en onderwijskundige begeleiding**: nauwe samenwerking met de pedagogische begeleidingsdienst (OVSG) en het Onderwijscentrum Brussel (OCB) ter ondersteuning van de schoolteams, vakgroepen, individuele personeelsleden (ook directie). Voorbeelden van projecten: 'Onderzoekende School' (VUB), 'Black Box' (VUB), vorming 'Kwaliteitsvol omgaan met jonge kinderen' (EhB);
- **Presteren van overuren**: meerdere leerkrachten secundair onderwijs presteren extra lestijden bovenop het toegekende maximale lestijdenpakket. Zij doen dit op vrijwillige basis. Dit is toegelaten door de Vlaamse Gemeenschap (maatregelen tegen het lerarentekort). Deze leerkrachten kiezen ervoor om verschillende redenen: leerinhouden worden gegeven, leerlingen zitten minder in de studie en zijn rustiger in de les (vaak chaos in de studie);
- **Intense PR via sociale media** : het volstaat niet meer om een vacature op Actiris/VDAB te lanceren. Er komt meer reactie op vacatures via sociale mediakanalen. Facebook werkt erg goed. Er wordt door scholen, HR en Team Brucity volop gepost en gereageerd.
