



Begeleidingsplan bis 2022-2025

Permanente ondersteuningscel van de GO! CLB

permanente
ondersteuningscel
CLB **GO!**

Permanente Ondersteuningscel GO!
Huis van het GO!
Willebroekkaai 36
1000 Brussel



Voorwoord

Bij de start van de opmaak van dit Bis- plan gingen we er vanuit dat het plan een aanvulling en verdieping zou worden op het nog jonge 3BP plan 2021-2024. Al gauw bleek dat de evoluties binnen de maatschappij, de CLB maar ook het zich verder ontwikkelen van de POC+ als lerende organisatie nieuwe inzichten brachten die mee vorm hebben gegeven aan het Bis- plan. De opmaak van het Bis- plan is aldus opnieuw een intensief traject geworden.

De Coronapandemie en de Oekraïne crisis vroegen van de CLB en de POC+ een nog grotere wendbaarheid en deed ons experimenteren met begeleidingsstrategieën en digitale media om nabijheid evenals snelheid te creëren. Zo was het Samenwerkingsverband GO! CLB - POC+ faciliterend en krachtig om verder te groeien en stappen te zetten om onze vooropgestelde ambities als Samenwerkingsverband te realiseren. Alle GO! CLB konden rekenen op ondersteuning en hulp door uitwisseling van kennis, ervaringen en materialen. De korte krachtige wekelijkse overlegmomenten zorgden voor een afgestemd en gelijkgericht beleid door de GO! CLB.

Deze ervaringen bevestigen ons in onze visie op begeleiden en krijgen een doorvertaling in dit plan. Met dit plan willen we enerzijds ons bereik verder verhogen en de effectiviteit van onze begeleidingen nog beter monitoren, en anderzijds de POC+ als lerende organisatie nog sterker vorm geven.

Brussel, 30 september 2022

Het POC+ team

Inhoudsopgave

| | |
|---|-----------|
| Korte beschrijving van de organisatie | 1 |
| Omschrijving van de opdracht van de POC GO! CLB | 1 |
| Omschrijving van de doelgroep | 2 |
| Omschrijving van het POC+ team | 3 |
| Financiële middelen van de POC+ | 4 |
| Een bijzondere plaats voor de samenwerking met de PBD GO! | 4 |
| De POC+ binnen GO! missie en het strategisch plan GO! 2030 | 5 |
| Totstandkoming begeleidingsplan | 6 |
| Bevraging van de noden van de GO! CLB | 7 |
| Intern proces binnen de POC+ | 8 |
| Visie op begeleiding | 9 |
| Visie van de POC+ | 9 |
| Visie op pijler Professionalisering | 9 |
| Visie op pijler Beleid en Belangenbehartiging | 13 |
| Direct contact met elk van de GO! CLB | 15 |
| Inhoudelijke doelen | 17 |
| Ondersteuning aan de GO! CLB vanuit de pijler Professionalisering | 17 |
| Begeleidingsstrategieën en effecten | 17 |
| Prioriteiten | 22 |
| Borgen en up-to-date houden van andere kernprocessen en thema's | 29 |
| Ondersteuning aan de GO! CLB vanuit de pijler Beleid en Belangenbehartiging | 37 |
| Ondersteuning aan de GO! CLB vanuit centrum- en netoverstijgende projecten | 38 |
| Doelen op organisatieniveau (organisatieontwikkeling) | 39 |
| Visie, missie en strategie | 39 |
| Kernprocessen en de bijhorende kwaliteitsontwikkeling | 39 |
| Leiderschap | 41 |
| Personeels- en professionaliseringsbeleid (mensen en cultuur) | 42 |
| Systemen en structuren | 44 |
| Samenwerking en netwerking | 45 |
| Referenties en bronnen | 47 |



Korte beschrijving van de organisatie

Omschrijving van de opdracht van de POC GO! CLB

De Permanente Ondersteuningscel (POC) maakt samen met de Pedagogische Begeleidingsdienst (PBD) deel uit van de pedagogische diensten van het GO!. De naamgeving POC+ GO! CLB, verder in de tekst afgekort als POC+, verwijst naar de nauwe samenwerking van de POC met de PBD GO! en met de afdeling 'Beleid en Belangenbehartiging' (B&B) binnen het GO!, die allen samen expertise rond de GO! CLB bundelen en de dienstverlening in eerste instantie ten aanzien van de leerlingenbegeleiding in de GO! CLB inzetten.

De POC+ draagt, door de competentieontwikkeling van alle GO! CLB-medewerkers en de ondersteuning van de **GO! CLB**, bij tot het verhogen van het welbevinden en de totale ontwikkeling van alle leerlingen. Het gaat dus om de kern van het referentiekader CLB-kwaliteit: de (ontwikkeling van de) **leerling**.

Kwaliteitsvolle leerlingenbegeleiding bieden voor alle leerlingen op de vier begeleidingsdomeinen is in eerste instantie de verantwoordelijkheid van de **school**. Zij worden hierbij ondersteund door het CLB en de PBD (decreet leerlingenbegeleiding, 2018). Daarnaast worden zij ook ondersteund door de leersteuncentra, de scholengroep en -gemeenschap en eventuele externe partners (bijv. NAFT aanbieders,...). Al deze actoren kunnen in het GO! een beroep doen op de expertise en de begeleiding van de pedagogische (PBD GO! en POC GO! CLB) en de administratieve diensten.



De opdracht van de POC+ bestaat uit **twee pijlers**:

- Pijler Professionalisering
- Pijler Beleid en Belangenbehartiging

De eerste pijler, Professionalisering, betreft een bevoegdheid die wordt bepaald door het decreet leerlingenbegeleiding ([Art. 7](#) en [15](#)) en het decreet betreffende de kwaliteit van onderwijs (Hfst VII, [Art. 29](#)). Professionalisering benaderen we vanuit een integrale visie: het gaat zowel om professionalisering van medewerkers als de ondersteuning van de GO! CLB in hun ontwikkeling als professionele organisatie waarbij we verschillende begeleidingsstrategieën inzetten en we de koppeling maken met de pedagogische begeleidingsdienst van het eigen centrumnet in functie van de professionaliseringsnoden (zie hoofdstuk 'visie op begeleiding').

De tweede pijler, Beleid en Belangenbehartiging, is de decretale bevoegdheid - op Vlaams niveau - van het GO! conform de regelgeving bepaald door het Bijzonder Decreet betreffende het gemeenschapsonderwijs (BDGO!, Art. 4 §2). Wat betreft GO! CLB werd deze bevoegdheid op het centrale niveau van het GO! gemandateerd door de Afgevaardigd Bestuurder aan de POC+. Deze opdracht wordt gerealiseerd samen met de afdeling beleid en belangenbehartiging (B&B). Vertegenwoordiging en belangenbehartiging op lokaal niveau is de decretale bevoegdheid van de GO! CLB-directeur, met uitzondering van opdrachten waar de Algemeen Directeur of RvB voor bevoegd is. Daarnaast wordt de InternettenSamenwerkingsCel (ISC) door de overheden beschouwd als aanspreekpunt voor de CLB-sector.

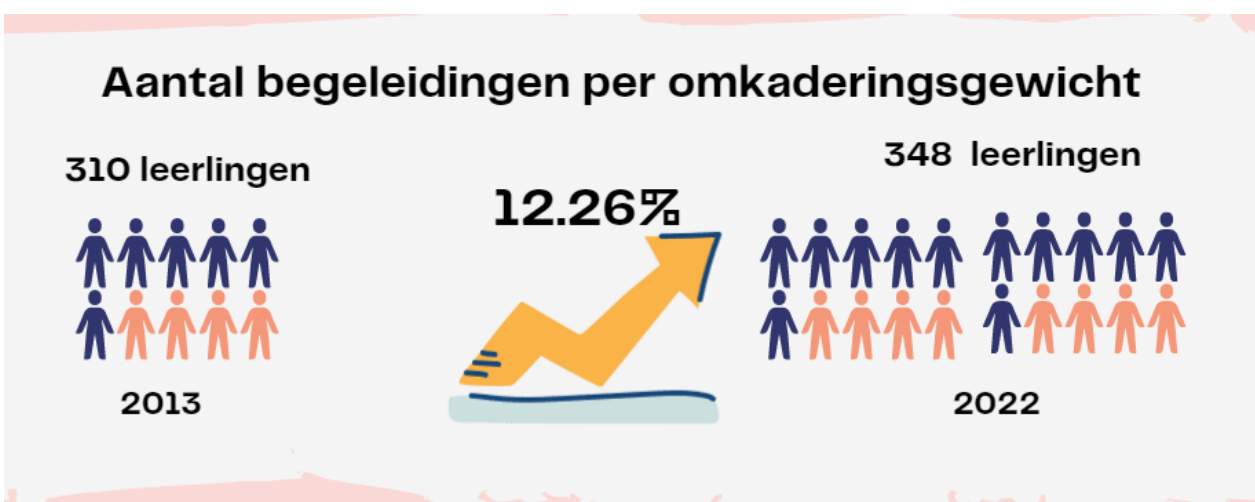
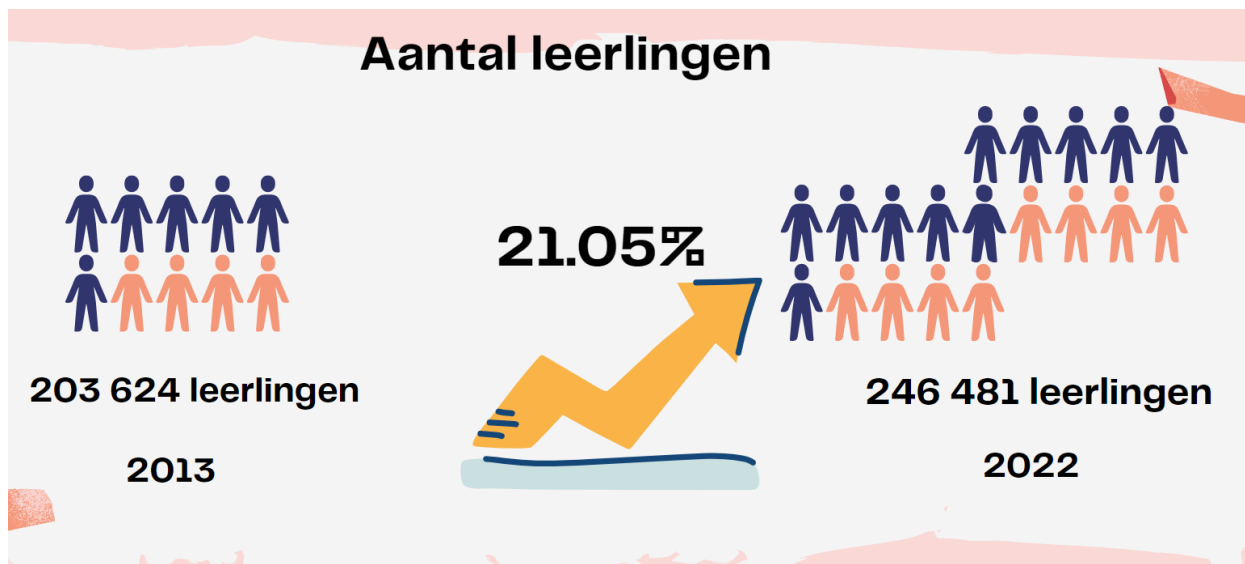
De werking en de visie van de twee pijlers worden verder in dit begeleidingsplan toegelicht (zie hoofdstuk 'visie op begeleiding'). Daaruit zal ook blijken dat de twee pijlers onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn.

Daarnaast omvat de opdracht van de POC+ ook enkele centrum- en netoverstijgende projecten met eigen projectplannen en al dan niet bijhorende subsidiëring. Deze projecten worden in dit begeleidingsplan slechts kort aangehaald daar waar er linken zijn met de twee POC+ pijlers. Voor wat betreft de netoverstijgende projecten verwijzen we eveneens naar de jaarlijkse subsidieaanvragen en bijhorende rapportage die wordt ingeleverd bij de Vlaamse overheid.

Omschrijving van de doelgroep

Binnen GO! worden 19 CLB ingericht. Samen begeleiden zij 246 481 leerlingen (cijfers schooljaar 2021-2022). De GO! CLB begeleiden niet alleen alle GO! scholen, maar werken daarnaast ook samen met contractscholen uit het officieel gesubsidieerd onderwijs en Syntra. De GO! CLB beschikten voor het geheel in 2021-2022 over 707,63 omkaderingsgewichten.

Over een periode van 9 jaar nam het leerlingenaantal in de GO! CLB toe met 42857 leerlingen (een stijging van 21.05%).



Omwille van de gesloten enveloppe financiering binnen de CLB-sector, vertaalt een stijging van het aantal leerlingen zich niet in een stijging van de beschikbare omkadering voor de CLB. Ook het aantal begeleidingen per gegeneerd omkaderingsgewicht is toegenomen, zoals blijkt uit bovenstaande figuur.

Pré-corona schommelde het aantal GO! CLB-medewerkers rond 850 personen¹ (653,211 VTE). Op het moment van schrijven van dit begeleidingsplan (juni 2022) zijn 992 personen werkzaam binnen de GO! CLB. Een aantal dat tijdelijk aanzienlijk hoger ligt dan gemiddeld omwille van de toekenning van éénmalige relance-middelen na de Coronacrisis en middelen voorzien voor de Oekraïne-crisis.

De huidige groep GO! CLB-medewerkers bestaat uit volgende ambten: 26 directeurs, 5 coördinatoren, 95 administratief medewerkers, 65 artsen, 9 intercultureel bemiddelaars, 258 maatschappelijk werkers, 213 paramedisch medewerkers, 311 psycho-pedagogisch consultants en -werkers en 10 andere. Deze cijfers omvatten zowel de vol- als deeltijdse aanstellingen per ambt.

Omschrijving van het POC+ team

Op het moment van het schrijven van dit begeleidingsplan (juni 2022) bestaat het POC+ team uit 22 personeelsleden, die samen 17 voltijdsequivalenten (VTE) uitmaken.

De personeelsformatie is samengesteld op basis van de volgende omkadering:

- 5,89 omkaderingsgewichten toegekend binnen het Decreet voor Leerlingenbegeleiding;
- 7,02 omkaderingsgewichten overgedragen van de GO! CLB naar de POC;
- 0,65 omkaderingsgewichten op werkingsmiddelen van de POC;
- 1,5 VTE aangesteld binnen PBD. Het betreft hier een ambt van pedagogisch adviseur voor de GO! CLB en een bijkomende investering van een halftijdse medewerker op werkingsmiddelen van de PBD. Deze personeelsleden maken functioneel deel uit van het team professionaliseren;
- 2 CODO's/GESCO's;
- 2 detacheringen.

Het POC+ team is, net zoals de CLB, multidisciplinair samengesteld. De POC+ streeft naar een complementair team van professionals waarbij expertise en ervaring elkaar aanvullen. Een aantal medewerkers combineert een deeltijdse job bij de POC+ met een deeltijdse job in een GO! CLB of een andere tewerkstelling. De POC+ ondervindt net zoals de GO! CLB moeilijkheden in het werven van een arts.

Het POC+ team is samengesteld uit verschillende teams:

- **Team professionaliseren:** ondersteunt en begeleidt GO! CLB-medewerkers en GO! CLB via diverse begeleidings- en professionaliseringsstrategieën rond heel wat verschillende kernprocessen en thema's.
- **Team beleid:** staat in voor de opvolging en voorbereiding van alle beleidsdossiers met een link(en) naar de GO! CLB. Via deelname van de dossierbeheerders CLB en onderwijs-welzijn vanuit de afdeling Beleid en Belangenbehartiging (B&B) wordt de verbinding met het GO!-beleid gelegd.
- **Team systemen:** werkt organisatie-ondersteunend. Dit omvat de dienstverlening binnen de pijlers systemen en structuren zoals logistieke en procedurele ondersteuning. Het team draagt bij tot de operationalisering van de missie en visie van de POC+ en de realisatie van de Poolstervisie van het GO!.



¹ Dit cijfer omvat zowel vol- als deeltijdse medewerkers (niet uitgedrukt in voltijds equivalenten).
Begeleidingsplan bis 2022-2025

- **Team centrumoverstijgende werking:** de medewerkers van dit team werken centrum- en/of netoverstijgend. Op dit moment bestaat dit uit de projecten PRIO (ICT-project binnen de GO! CLB) en Onderwijskiezer (een netoverstijgend initiatief).
- **Kernteam:** dit team vormt de verbinding tussen de verschillende teams, de interne POC+ werking en de samenwerking met het GO! en het Samenwerkingsverband (SWV) GO! CLB.

Tot slot zijn er ook nog netoverstijgende projecten op basis van subsidies (bv. Prodia, CLBch@t, CLB online, internaten/IPO): deze hebben hun eigen projectplannen en -medewerkers en worden niet beschreven of meegenomen in dit begeleidingsplan.

Financiële middelen van de POC+

De financiële middelen van de POC+ bestaan uit omkaderingsmiddelen, overgedragen werkmiddelen en inkomsten.

- Op basis van de 5,89 omkaderingsgewichten toegekend binnen het Decreet voor Leerlingenbegeleiding, beschikt de POC+ over 13.247,00 euro decretale werkmiddelen.
- Op basis van de 7,02 door de GO! CLB overgedragen omkaderingsgewichten beschikte de POC+ in begrotingsjaar 2022 over 34.453,24 euro overgedragen werkmiddelen.
- Daarnaast genereert de POC+ beperkte inkomsten uit de vormingen die ze aanbiedt. Medewerkers uit het GO! nemen gratis deel, maar medewerkers uit andere centrumnetten netten betalen een beperkte inschrijvingskost. Het gaat in 2022 om een geschat bedrag van 3100 euro.
- Een bijkomende voorafname voor het bedrag van 5.693,16 euro op de dotatie van de GO! CLB werd in 2015 vastgelegd door de Raad van het GO!. Deze voorafname wordt aangewend voor de financiering van gezamenlijke ICT-infrastructuur waaronder de hosting van de GO! CLB website en de netoverstijgende websites (voor o.a. Onderwijskiezer en CLBch@t).

Een bijzondere plaats voor de samenwerking met de PBD GO!

De POC+ en de PBD-GO! wensen **bijzondere aandacht te besteden aan de samenwerking**. Dit gebeurt vanuit de gedeelde missie om professionals en hun instellingen te ondersteunen bij hun ontwikkeling. Gaandeweg kreeg deze samenwerking een meer geïntegreerd en structureel karakter en momenteel situeert ze zich zowel op het beleidsniveau als op de werkvloer.

Deze samenwerking wil vooral inzetten op een éénduidig verhaal van begeleiden, dit om kwalitatieve leerlingenbegeleiding voor elke leerling mogelijk te maken vanuit dezelfde visie en kaders en vanuit een goede samenwerkingsrelatie in de driehoek school – CLB – PBD. Dit éénduidig verhaal zit in een gedeelde visie op leerlingenbegeleiding, die de PBD en de POC operationeel maken in hun begeleiding van scholengroepen, scholen, leraren, de CLB, de leersteuncentra en internaten (permanente openstelling). Hierbij gaan we samen op zoek naar een optimale samenwerking waarbij de PBD en de POC+ elkaar wederzijds versterken. Deze samenwerking wil **als resultaat een maximaal effect van leerlingenbegeleiding** zien, dit voor de 4 domeinen.

De directeur van de POC+ participeert structureel en als volwaardige beleidsbepaler aan de stafvergaderingen en meerdaagse seminars van het beleidsteam van de PBD-GO!, met **als doel zowel structureel-organisatorisch als inhoudelijk een efficiënt en coherent beleid te voeren**. Hierdoor krijgen beide organisaties steeds meer zicht op elkaars expertise, competenties en denkkaders.

De PBD en de POC+ ondersteunen **de implementatie van het referentiekader onderwijskwaliteit (ROK) en het referentiekader CLB-kwaliteit (RclbK)**. Beide referentiekaders worden complementair gebruikt.

Beide organisaties ondergaan sinds enkele jaren ook samen een proces van structurele optimalisering. Hierdoor wordt de **samenwerking nog verder geïntensifieerd en bijgestuurd**. De snel veranderende context vraagt om flexibiliteit en aanpassing. Er wachten het onderwijsveld nog heel wat uitdagingen op vlak van leerlingenbegeleiding (vb.: decreet leersteun, Vlaamse toetsen...). We willen dan ook voldoende ruimte laten om hier samen op te anticiperen.

De **PBD en de POC+** stemmen met elkaar verder af over de visie, inhoudelijke kaders en initiatieven. Zo wordt de samenwerking maximaal versterkt vanuit eenzelfde visie op begeleiden en professionaliseren, met als gemeenschappelijk doel om de effecten tot op de werkvloer verder te optimaliseren. Op die wijze realiseren we een samen-verhaal in ondersteuning en begeleiding van onderwijsinstellingen, GO! CLB, leersteuncentra en internaten.

Het is ook belangrijk om de **aanwezige expertise in kaart** te brengen en transparant te maken in functie van het **optimaal uittekenen van deze samenwerking binnen de begeleidingsstrategieën**. Binnen elke begeleidingsstrategie wordt gericht gekeken waar samenwerking tussen school en CLB een hefboom is en hoe op deze manier de materialenbank, de helpdesk, de opleidingen en vormingen, de professionele leergemeenschappen, de verandertrajecten en de makelaarsfunctie vanuit de insteek CLB en school versterkt kunnen worden. Het is onze gezamenlijke ambitie om steeds meer gericht en complementair onze expertise en competenties in te zetten.

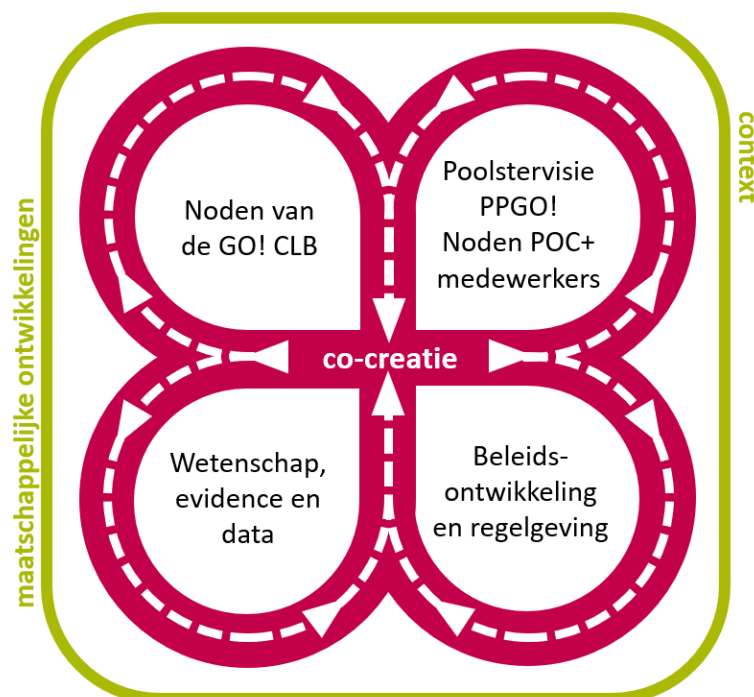
De POC+ binnen GO! missie en het strategisch plan GO! 2030

De maatschappij verandert aan topsnelheid en op ingrijpende wijze waardoor ook onderwijs onder grote druk komt te staan. Dit biedt ook veel kansen en met het overkoepelende **strategisch plan GO! 2030** (de zgn. poolstervisie) wil het GO! inspelen op deze veranderende noden en uitdagingen en de missie 'samen leren samenleven' verder realiseren. Deze missie geeft richting aan alle lagen van het onderwijsnet. Interne samenwerking op vlak van de centrale diensten, het mesoniveau (de scholengroepen), het microniveau (de instellingen) en samenwerking met externe partners is dan ook een cruciaal element bij de verwezenlijking van het PPGO!. De opdracht van de POC+ om de kwaliteit van leerlingenbegeleiding in de GO! CLB verder te versterken en de nauwe samenwerking met interne en externe diensten, maken dus mee onderdeel uit van de realisatie van de poolstervisie van het GO!.

Totstandkoming begeleidingsplan

Dit begeleidingsplan bis is een uitbreiding van het driejarige begeleidingsplan (3BP) lopende van 2021-2024 en loopt van september 2022 tot einde augustus 2025. Het plan vertrekt vanuit de doelstellingen uit het 3BP 2021-2024 die verder verfijnd en aangevuld werden. Dit bis-plan is het resultaat van een **continu co-creatief proces**. De **wisselwerking** tussen verschillende aspecten (zie figuur) zorgen voor een continue stroom aan nieuwe inzichten die onze doelstellingen verfijnen, bijsturen en vormgeven. Dit wordt hieronder verder concreet gemaakt.

POC+ als lerende organisatie



De inhoud en de prioriteiten uit dit begeleidingsplan zijn in concreto gebaseerd op:

- huidige regelgeving waaronder: het [decreet leerlingenbegeleiding](#), [BvR operationalisering van de leerlingenbegeleiding](#), [decreet betreffende de kwaliteit van onderwijs](#) en de kwaliteitsverwachtingen en -beelden uit het [referentiekader CLB-kwaliteit](#);
- de beleidscontext en nieuwe regelgeving met impact op leerlingenbegeleiding en de opdrachten van de CLB: [Conceptnota](#) 'Onderwijsinternaten, een plaats binnen de samenleving', het [ontwerp van decreet](#) 'De transitie van de MPIGO/IPO naar welzijn', de [conceptnota](#) 'Onderwijs-Welzijn' en het [ontwerp van decreet](#) over leersteun;
- de noden van de GO! CLB die werden aangegeven via een bevraging via het Samenwerkingsverband GO! CLB (zie verder);
- de resultaten en adviezen gepubliceerd in het rapport '[Onderwijsspiegel](#) 2021';
- de [belrondes](#) van de CLB-inspectie einde schooljaar 2019-20;
- de poolstervisie en het [strategisch plan GO! 2030](#);
- het POC-rapport en het overkoepelende PBD-POC rapport met aanbevelingen van de commissie Monard (2019);
- een analyse van de jaarverslagen van de POC+ en de GO! CLB;

- nieuwe ontwikkelingen op vlak van regelgeving (o.a. [decreet betreffende de kwaliteit van onderwijs](#), [decreet leersteun](#), [Vlaamse GGG-toetsen](#)...);
- wetenschappelijk onderzoek en inzichten binnen onderwijs, welzijn en gezondheidszorg... (zie ook hoofdstuk 'Samenwerking en netwerking');
- inzichten omtrent professionaliseren en verandertrajecten (die werden geïntegreerd in onze visie op begeleiden, zie hoofdstuk 'Visie op begeleiding');
- inzichten en ervaringen meegenomen uit de COVID-periode, zowel op vlak van professionalisering (o.a. een digitaal aanbod), uitdagingen voor de CLB-opdracht als gecapteerde noden bij de leerlingen- en scholenpopulatie;
-

Bijzondere aandacht is er voor de focus vanuit de overheid en inspectie voor een aantal van de kernprocessen van CLB (signaalfunctie, consultatieve leerlingenbegeleiding en handelingsgerichte diagnostiek).

Tijdens het schooljaar 2022-2023 onderzoeken we hoe en in welke mate de instrumenten die in het kader van het [OBPWO onderzoek](#) "Ondersteuning van leraren(teams): ontwikkeling van een model en instrumentarium om effectiviteit in kaart te brengen" ontwikkeld zijn, ook toepasbaar zijn voor de begeleiding van de CLB-medewerkers. We rapporteren hierover in de komende jaarverslagen.

Bevraging van de noden van de GO! CLB

Centraal in de totstandkoming van dit begeleidingsplan is de betrokkenheid van de GO! CLB hierin. Er werd een bevraging opgesteld om de behoefte aan ondersteuning en professionalisering in de GO! CLB in kaart te brengen.

Deze bevraging is de volgende:

In hoeverre wordt prioritair beleid gevoerd rond kernproces x (* voor elk kernproces afzonderlijk wordt de vraag gesteld). Hierop wordt gescoord op een schaal van 1-10.

** Signaalfunctie, consultatieve leerlingenbegeleiding, onthaal en vraagverheldering, handelingsgerichte diagnostiek, begeleiding, informatieverstrekking, handelingsgericht advies, bevorderen gezondheid, groei en ontwikkeling, draaischijffunctie*

Waarın wenst men verder te ontwikkelen? (aan te vinken items):

- Kennis
- Vaardigheden
- Attitudes
- Werkingsprincipes (multidisciplinariteit, proactiviteit, subsidiariteit, beroepsgeheim en deontologie...)
- Specifieke doelgroepen of toepassingen (anderstalige nieuwkomers, kansarmoede, schooluitval, radicalisering, gepersonaliseerd samen leren, gezond leven check het even, kleuterconsult...)
- Centrumontwikkeling, toegepast op dit kernproces (beleid, kwaliteitszorg en leiderschap)

Bij selectie van één of meerdere van de vijf items verschijnt een vrij tekstveld met de vraag zo concreet mogelijk toe te lichten.

Verder wordt nog gevraagd:

- In hoeverre er nood is aan ondersteuning op vlak van centrumontwikkeling op globaal centrum- of beleidsniveau (beleid, kwaliteitszorg en leiderschap) (te scoren 1-10). Omschrijf zo concreet mogelijk (vrij tekstveld)
- In hoeverre er nog andere noden zijn gedurende de komende drie jaren? (vrij tekstveld)

Het resultaat van deze bevraging vertegenwoordigt de beginsituatie die, gebaseerd op de beleidsplannen van de respectieve GO! CLB, duidelijk maakte op welke kernprocessen en werkingsprincipes de GO! CLB willen inzetten. Aan de hand van een presentatie werden de resultaten van deze bevraging teruggekoppeld naar de GO! CLB-directeurs en werden de prioriteiten gezamenlijk afgesproken. Deze prioriteiten worden vermeld in het hoofdstuk 'Inhoudelijke doelen' (zie p.22 e.v.) en bepaalden dus de scope van dit begeleidingsplan.

Intern proces binnen de POC+

Dit begeleidingsplan omvat ook doelen en acties voor de POC+ op vlak van interne werking en vormgeving van het aanbod. Deze doelen en acties kwamen tot stand op een systematische en doelgerichte wijze via diverse manieren en kanalen:

- reflecties op het POC-rapport met aanbevelingen van de commissie Monard (2019);
- analyse van de ingevulde bevragingen van de deelnemers aan het aanbod;
- analyses van de gepubliceerde jaarverslagen van de POC+;
- betrokkenheid en reflecties van alle medewerkers van de POC+, via de personeelsvergaderingen, de teamvergaderingen... op de lopende processen;
- analyse van de bevraging van de GO! CLB binnen het team Professionaliseren;
- input en reflectie bij de visieontwikkeling van de POC+ over de visie op begeleiding;
- reflecties op de visie op professionaliseren van het Samenwerkingsverband GO! CLB;
- reflecties op de impact van bovenstaande op de interne organisatie van de POC+;
- frequente terugkoppeling en input verzamelen doorheen de totstandkoming van dit begeleidingsplan;
-

Visie op begeleiding

Visie van de POC+

De POC+ wil in 2030 dé inspirerende en innoverende referentie zijn in de lerende community van de GO! CLB.

We willen daarbij:

- **inspireren** en **uitdagen**;
- **innoveren** door een brug te slaan tussen evidence-based inzichten en de GO! CLB-praktijk;
- de **lerende community** van de GO! CLB verder uitbouwen en versterken door een wendbaar en flexibel aanbod dat inspeelt op de noden van de CLB in een maatschappij in voortdurende verandering.

met als finaal doel bijdragen tot de **ontwikkeling van de lerende**, door het optimaliseren van de leerlingenbegeleiding in het CLB en de realisatie van ons PPGO!

We groeien richting onze poolster...

- Vanuit een **gedeelde verantwoordelijkheid** om de GO! CLB en GO! CLB-medewerkers te ondersteunen. Door als POC+ te investeren in nauwe samenwerking van de diensten POC, PBD-CLB en de collega's van 'Beleid en Belangenbehartiging' (B&B), die allen samen expertise rond GO! CLB bundelen en de dienstverlening ten aanzien van de leerlingenbegeleiding in de centra inzetten.
- Via **twee -onlosmakelijk verbonden- pijlers** (Professionalisering en Beleid en Belangenbehartiging). Zo is de input vanuit beleid en belangenbehartiging nodig om zinvolle ondersteuning te kunnen bieden en is input van het werkveld (vanuit onze begeleidingsstrategieën) nodig om te weten wat er rond beleid dient teruggekoppeld te worden of op de agenda dient te worden geplaatst. Dit vraagt een blijvende aandacht en bijsturen van onze eigen interne organisatie en continue kwaliteitsontwikkeling.
- Met volgende richtinggevende **waarden**: transparant, authentiek, verbindend, op maat, duurzaam en constructief-kritisch.
- En houden hierbij rekening met maatschappelijke tendensen en evoluties, waaronder digitalisering, diversiteit....



Visie op pijler Professionalisering

We versterken de GO! CLB en de GO! CLB-medewerkers met zorg voor **Autonomie, Verbondenheid en Competenties** (zelfdeterminatietheorie, Deci & Ryan, 2000) en houden daarbij rekening met het **70:20:10-referentiemodel van leren** (Arets, Heijnen, & Jennings, 2016) waarin men stelt dat professionals:

Begeleidsplan bis 2022-2025

- 70% leren door te experimenteren, te ervaren en te reflecteren, op de werkvloer
- 20% leren door samen te werken en door anderen, door kennisdeling, feedback, intervisie, coaching...
- 10% leren door het volgen van geplande leerinterventies, een gestructureerd cursusprogramma (= een professionaliseringsinitiatief, een vorming, een lesprogramma)

Beide modellen dwingen ons om verder na te denken over de visie op professionaliseren, de rol van leiderschap, de invloed van een positief leerklimaat, het belang van structuren en systemen die het sociaal leren bevorderen.... Uitgaande van deze principes en de betrachting om effecten te bekomen tot op de werkvloer en deze te meten, hebben we nood aan co-creatie en -evaluatie van het professionaliseringsaanbod in nauwe samenwerking met de GO! CLB (via het Samenwerkingsverband GO! CLB, zie verder). Hoe we deze samenwerking op vlak van professionaliseren vormgeven, wordt beschreven in de visietekst 'Samen groeien richting onze poolster' van het Samenwerkingsverband GO! CLB.

We zorgen ervoor dat het aangeleerde 'formeel leren' zijn doorvertaling krijgt naar de dagdagelijkse praktijk en afgestemd is op centrumbeleid. Daarnaast zorgen we ook voor de wisselwerking tussen de dagelijkse praktijk, centrumbeleid en het professionaliseren. We doen dit aan de hand van volgende **richtinggevende attitudes** die we centraal stellen:

- eigenaarschap;
- duurzaamheid en een onderzoekende en innovatieve houding;
- co-creatie en co-evaluatie;
- respect, dialoog en een positief-kritische houding;
- vertrekkende vanuit de sterktes van eenieder (emancipatorisch oogpunt) en het geloof dat iedereen verder kan groeien (growth mindset).

We begeleiden en professionaliseren daarbij steeds met volgende **theoretische en/of leidende kaders** in onze rugzak:

- het referentiekader CLB-kwaliteit;
- de kernopdrachten en de kernprocessen van de GO! CLB;
- de Tempel als een integraal model voor succesvolle organisatieverandering (Kommers en Dresen, 2010);
- kwaliteitsontwikkeling en PDCA (Deming, 1994);
- gedeeld leiderschap (o.a. Marichal en Wouters, 2018) en teamontwikkeling;
- besluitvorming en conflicthantering van Deep Democracy (Matheusen, 2018) en de organisatiepatronen en 7 principes van sociocratie 3.0 (Cumps, 2019);
- Leren Veranderen: 6 bestanddelen van een verandertraject, van beginsituatie-analyse tot een gemonitord interventieplan en kleurenstrategieën bij verandering (De Caluwé en Vermaak, 2019).

Ook binnen onze interne organisatie zijn bovenstaande modellen, waarden en kaders de kapstok om onszelf blijvend te professionaliseren en te ontwikkelen om de inspirerende en innoverende referentie te zijn.

Zoals eerder al aangegeven is er een **nauwe link tussen de pijler Professionalisering en de pijler Beleid en Belangenbehartiging**. De pijler Beleid en Belangenbehartiging volgt het beleid op en maakt samen met het GO! en de GO! CLB beleid en geeft daarmee richting aan de inhoud van de professionalisering.

De gebruikte begeleidingsstrategieën

Op basis van de inzichten van de zelfdeterminatietheorie (Deci & Ryan, 2000), het 70:20:10-referentiemodel van leren (Arets, Heijnen, & Jennings, 2016), de studie van Merchie et al. (2016), het handboek 'Leren Veranderen' van De Caluwé en Vermaak (2019) en op advies van de commissie Monard (2019), kiezen we voor de weg van **duurzame professionalisering en begeleiding via een diversiteit aan begeleidingsstrategieën**. De verschillende begeleidingsstrategieën die binnen de POC+ gehanteerd

Begeleidingsplan bis 2022-2025

worden zijn: een materialenbank, een helpdesk, opleiding en vorming, professionele leergemeenschap (PLG) en verandertraject (VT). Tot slot gaan we ook op zoek naar en zetten we relevante vormingen bij externen in de kijker (onze makelaarsrol).

Dit aanbod wordt bovendien ook gelaagd aangeboden volgens expertiseniveau van de CLB-medewerker: het leertraject, het basisaanbod, een verdiepend en een expertenaanbod. We positioneren deze begeleidingsstrategieën volgens bereik, effectiviteit, eigenaarschap en nabijheid en interactie in dit overzicht:



Via een **materialenbank** stelt de POC+ inspirerende en ondersteunende materialen ter beschikking van de GO! CLB. Het gaat hierbij niet enkel over ontwikkelde materialen door de POC+ (al dan niet in samenwerking met de GO! CLB), ook de GO! CLB delen door hen ontwikkelde materialen. Daar waar nodig voegt de POC+ een extra laag toe aan deze gedeelde documenten (toevoeging kaders, regelgeving, referentiekader en achtergrond) als referentie in de lerende community van de GO! CLB. De materialenbank omvat info en frequent gestelde vragen en antwoorden (gebaseerd op veelgestelde vragen uit de helpdesk) alsook visieteksten en materialen die de GO! CLB helpen bij het vormgeven en optimaliseren van de

werking.

De GO! CLB doen in eerste instantie een beroep op de aanwezige kennis in het eigen GO! CLB. De POC+ voorziet in een 'ad hoc' **helpdesk** via mail/telefoon wanneer er meer (diepgaande) input nodig is dan de CLB-interne bronnen en de materialenbank. De helpdesk is dus de hulplijn waarbij advies van de POC+ rond een nieuwe vraag of complexe casus aangewezen is. Daarnaast organiseert de POC+ voor de prioriteiten in het begeleidingsplan op geregelde tijdstippen (thematische) helpdesksessies. Wanneer een bepaalde soort vragen/casussen in een bepaalde periode regelmatig terugkomen, wordt rond het thema een helpdesksessie georganiseerd, waar GO! CLB-medewerkers met gelijksoortige vragen op aanwezig kunnen zijn. We zetten hiermee expliciet in op het versterken van GO! CLB-medewerkers in het omgaan met complexe casussen via de lerende community van de GO! CLB.



Opleiding en vorming zijn activiteiten met als doel kennis, vaardigheden en attitudes van CLB-medewerkers te versterken. Het vormingsaanbod wordt ontwikkeld en gegeven door de POC+ medewerkers en/of waar nodig versterkt door externen. Daarnaast worden ook online leerpaden ontwikkeld die CLB-medewerkers op eigen tempo kunnen doornemen.

Voor sommige delen van ons aanbod, voldoen we bovendien aan de definitie van een professionaliseringsinitiatief (PI) zoals omschreven door Merchie et al. (2016) onder andere omwille van het meerdaags karakter ervan (zoals bijvoorbeeld in het leertraject, het PI naar gedeeld leiderschap, de directieopleiding...). Men definieerde in de studie van Merchie et al. (2016) een PI als een geheel van doelgericht samengebrachte en logisch gestructureerde activiteiten die plaatsvinden

binnen een afgebakend tijdspad en die expliciet ontworpen zijn voor en gebracht worden aan CLB-medewerkers met als doel hun kennis, vaardigheden en attitudes over leerlingenbegeleiding van de leerlingen en van de scholen te versterken (naar: begeleidingsplan, PBD GO!, gebaseerd op Merchie et al, 2016).

Het **leertraject** is een specifiek vormingsaanbod voor startende CLB-medewerkers. Het omvat een reeks lesdagen die CLB-medewerkers introduceren in de noodzakelijke basiskennis en vaardigheden om in een CLB te werken. Via de inzet van verschillende tools en methodieken, streven we ook hierbij naar een gelaagdheid in differentiatie: we houden maximaal rekening met de verschillende profielen van de heterogene groep aan nieuwe CLB-medewerkers (achtergrond, vooropleiding, ervaring, voorkennis) en hun leerproces. Het leertraject is een verplicht te volgen onderdeel van de aanvangsbegeleiding voor nieuwe CLB-medewerkers en is steeds complementair aan de aanvangsbegeleiding geboden door het eigen CLB.

We zetten in op de uitbouw van **professionele leergemeenschappen (PLG)**, en dit zowel centrumoverstijgend als centrumgebonden. We spreken van een professionele leergemeenschap als de CLB-professionals duurzaam individueel en samen leren om de leerlingenbegeleiding te verbeteren. De kern van een professionele leergemeenschap is dus een groep van professionals die individueel en vooral collectief op een kritisch-reflectieve wijze de eigen praktijk onderzoekt, met het doel die praktijk te verbeteren (naar Verbiest, 2016). De **centrumoverstijgende PLG** van de POC+ brengen medewerkers met een gemeenschappelijke rol of expertise overheen de CLB samen. We bieden de kans om met en van elkaar te leren en ervaringen uit te wisselen tijdens verschillende ontmoetingsmomenten per jaar. We verwachten van de deelnemers dat zij voor de verbinding zorgen met het lokale CLB (topics komen op de agenda vanuit hun noden, nieuwe ontwikkelingen worden lokaal uitgetoetst, feedback wordt verzameld...). Dit impliceert dat er **centrumgebonden PLG** nodig zijn voor deze doorstroom in twee richtingen en voor het genereren van duurzame effecten. Via een verandertraject kan het CLB worden ondersteund in het verder uitbouwen van een centrumgebonden PLG.



Een **verandertraject** (VT) is een hoofdzakelijk langdurig ontwikkelproces op het niveau van het centrum waarvan de einddoelstellingen samen met het centrum duidelijk geformuleerd worden, maar waarbij de weg die afgelegd wordt om die doelstellingen te bereiken omwille van de grote contextgerichtheid en complexiteit, niet eenduidig te bepalen is. Bijsturing van tussentijdse doelstellingen en aanpak is dan ook eigen aan VT's. Aan een VT wordt steeds vormgegeven aan de hand van een aantal leidende principes: eigenaarschap, duurzaamheid, flexibiliteit, dialoog en emancipatorisch. Daarnaast wordt binnen een verandertraject ook aanvullend opleiding of vorming georganiseerd wanneer nodig. Binnen de verandertrajecten onderscheiden we enerzijds trajecten gericht op de implementatie van kernprocessen, werkingsprincipes of de vier begeleidingsdomeinen van leerlingenbegeleiding. Anderzijds worden ook verandertrajecten gelopen op vlak van centrumontwikkeling die gericht zijn op beleid, kwaliteitsontwikkeling en leiderschap. Ook ondersteuningstrajecten na een doorlichting zijn hier een voorbeeld van.

Doorheen de bovenstaande begeleidingsstrategieën kan **de makelaarsrol** van de POC+ ingezet worden. Het aanbod dat de POC+ zelf ontwikkelt, kan niet tegemoet komen aan alle noden van de GO! CLB. Daarom kan de POC+ ook gericht doorverwijzen naar andere organisaties of externen uitnodigingen om opleiding en vorming aan te bieden. Deze organisaties en lesgevers worden zorgvuldig geselecteerd. De inhoud van de aanbieder dient kwaliteitsvol te zijn en conform het PPGOI, de GO! waarden, de GO! CLB identiteit en regelgeving te zijn.

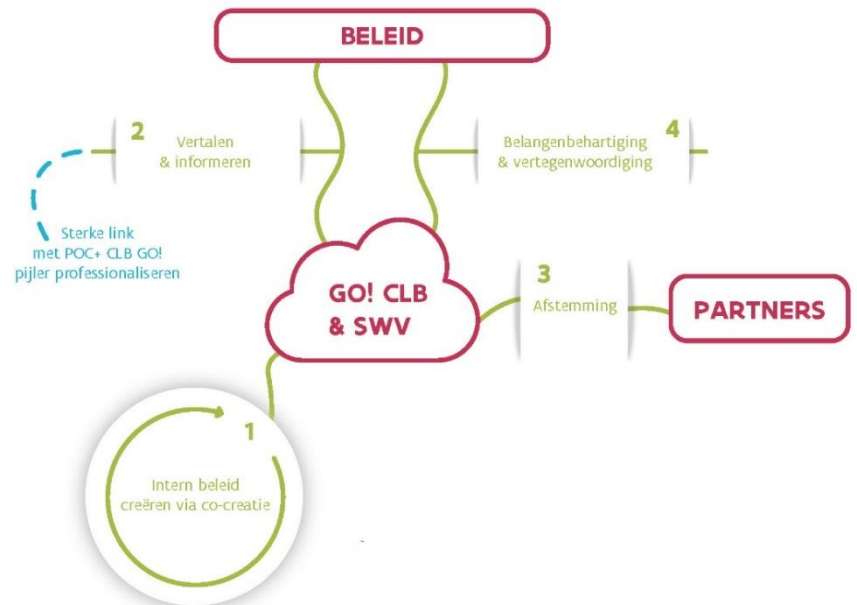
Vanzelfsprekend is er **een wisselwerking en een verregaande integratie** van bovenstaande begeleidingsstrategieën binnen de pijler Professionalisering. Zo is er een belangrijke link tussen de materialenbank en de PLG, tussen de materialenbank en de helpdesk en wordt zo veel mogelijk de koppeling gelegd tussen opleiding en een verandertraject.

Visie op pijler Beleid en Belangenbehartiging

De pijler Beleid en Belangenbehartiging binnen de werking van de POC+ staat in voor vier activiteiten, met een voortdurende wisselwerking en samenspel.

Proactief creëren van intern (CLB) GO! beleid via co-creatie (1)

Binnen GO! wordt beleid samen gemaakt: enerzijds tussen de POC+ en de andere afdelingen van het huis van GO! en anderzijds met de GO! CLB. Het **actief op zoek gaan naar wat we met zijn allen gemeenschappelijk hebben** (= wat ons drijft, onze visie) neemt daarbij een belangrijke plaats in. Beleid wordt zo steeds opgebouwd vanuit een sterke identiteit van de GO! CLB, uiteraard steeds met het PPGO! als basis. Samen beleid maken creëert bovendien beleidsruimte voor het individuele GO! CLB en de directeur. Door te kunnen terugvallen op gezamenlijke visie, afspraken of standpunten komen tijd en ruimte vrij en voelen de directeurs van de GO! CLB zich geruggesteund om lokaal beleid vorm te geven en hierover in overleg te gaan met partners zoals scholengroepen en andere netten.



Samen beleid maken doen de GO! CLB in het **Samenwerkingsverband (SWV)**. Hierin zijn de directeurs van alle GO! CLB en de POC+ geëngageerd. Intern beleid ontstaat er in co-creatie. Het is niet de POC+ die de richting aangeeft: het gaat om een samenwerking vanuit gelijkwaardigheid met respect voor de respectievelijke bevoegdheden van de GO! CLB-directeurs, de POC+ en andere betrokken actoren. De GO! CLB en de POC+ staan samen aan het stuur. De POC+ neemt daarbij ook een **ondersteunende, verbindende en faciliterende rol** op.

Het SWV GO! CLB werkt doelgericht samen vanuit 'engagement', 'verbinding' en 'positieve energie'. Het SWV GO! CLB wil functioneren als een lerende organisatie, dat wil zeggen dat samen leren en experimenteren centraal staan. De focus wordt bepaald aan de hand van een aantal strategische issues. Strategische issues zijn de uitdagingen die aangepakt moeten worden om de gemeenschappelijke doelstellingen te kunnen realiseren. Deze strategische issues worden op geregelde basis samen herbekeken. De huidige vijf strategische issues zijn:

- vormgeven aan de inhoud van de kernprocessen vanuit een duidelijke identiteit van de GO! CLB;
- professionalisering van de GO! CLB-medewerkers in het kader van de kernprocessen en de publieke waarde;
- werken aan een sterk imago en communicatie van en over de GO! CLB en CLB-sector;
- sterk partnerschap met scholen, welzijn en andere stakeholders;
- welbevinden van GO! CLB-medewerkers en directeurs.

Een belangrijk inzicht van de lerende organisatie en strategische beleidsvoering is dat samen beleid maken in de eerste plaats een sociaal proces is. Het interne beleidsproces wordt hierbij ingevuld als een zoektocht naar de gemene deler(s) van alle leden van het SWV GO! CLB. Dit proces wordt vormgegeven aan de hand van de principes van Deep Democracy en inclusieve besluitvorming. Dit komt niet alleen de kwaliteit van het debat ten goede, maar zorgt eveneens voor breed gedragen standpunten en afspraken. Iedere stem, ook een afwijkende, is daarbij gelijkwaardig en belangrijk. Dit sociale beleidsvoeringproces

wordt gefaciliteerd door de *boundary spanner*. De boundary spanner bewaakt de werkingsprincipes van het SWV GO! CLB, faciliteert het proces en de vergadering en heeft oog voor sociale cohesie. De rol van boundary spanner kan worden opgenomen door één persoon of in teamverband en wordt gezamenlijk toegewezen door de leden van het SWV GO! CLB.

1. Informeren over en vertalen van beleid naar de GO! CLB, de POC+ en het GO! (2)

De POC+ neemt de taak op zich om de GO! CLB en al hun medewerkers te **informeren over gewijzigde regelgeving**. Communicatie aan GO! CLB-medewerkers gebeurt via de wekelijkse nieuwsbrief en via GO! CLB infosessies. De communicatielijnen rond regelgeving naar directeurs wil de POC+ zeer kort houden. Twee bijeenkomsten per maand met het SWV GO! CLB en een directe hulplijn via mail, telefoon en WhatsApp zorgen voor deze zeer korte lijnen.

De POC+ ondersteunt de GO! CLB bij het **vertalen van nieuw of aangepast overheidsbeleid** naar een concretisering op de werkvloer. Daarbij wordt het principe van subsidiariteit gehanteerd: enkel wanneer het een meerwaarde heeft om de vertaling op niveau van alle GO! CLB samen te maken (al dan niet binnen het Samenwerkingsverband GO! CLB), wordt het op dit niveau opgenomen. Indien niet, is het aan de directeurs van de GO! CLB om de vertaling te maken binnen de eigen context en werking. De meerwaarde van een vertaling op niveau van alle GO! CLB zit onder andere in de **efficiëntie** die daarmee behaald wordt. Het is dan niet nodig dat elk CLB zijn eigen vertaling maakt. Naast efficiëntiewinst is het streven naar **gelijkgerichtheid** tussen de GO! CLB een belangrijke reden om een vertaling te maken op niveau van de POC+. De GO! CLB willen vanuit een gemeenschappelijke visie en gelijkgerichte aanpak handelen waar dat mogelijk is. Aan deze gemeenschappelijke visie en gelijkgerichte aanpak wordt gewerkt in het SWV, samen met de POC+. Gelijkgerichtheid zorgt voor herkenbaarheid en betrouwbaarheid bij leerlingen, ouders, medewerkers, scholen en partners van de GO! CLB.

Indien het wenselijk is om te streven naar **gelijkgerichtheid over de netten heen**, wordt het maken van beleid opgenomen binnen de internettensamenwerkingscel (ISC). Hier gaat idealiter een discussie binnen het Samenwerkingsverband GO! CLB aan vooraf. Dit zorgt voor gedragen standpunten en een duidelijk mandaat voor de POC+ binnen de ISC. De vooruitgang en de resultaten van de besprekingen worden systematisch teruggekoppeld aan het Samenwerkingsverband GO! CLB. Indien het niet aangewezen is om de vertaling op niveau van alle GO! CLB te maken, wil de POC+ de GO! CLB ondersteunen via uitwisseling van visies en praktijken. Dit gebeurt onder andere in het Samenwerkingsverband GO! CLB (zie eerder) en de PLG voor directeurs en coördinatoren (pijler Professionalisering).

Het ondersteunen van de GO! CLB en hun medewerkers bij het in praktijk brengen van aangepaste regelgeving gebeurt verder via de verschillende begeleidingsstrategieën van de pijler Professionalisering (voorbeeld via het borgen van de wekelijkse nieuwsbrieven als 'materialenbank'). Zo zijn de pijler Beleid en Belangenbehartiging en de pijler Professionalisering sterk verweven.

2. Afstemming met partnerorganisaties binnen onderwijs, welzijn, jeugdgezondheidszorg, en belendende sectoren (3)

De POC+ wil in de komende jaren verder bouwen aan een sterke en doelgerichte netoverstijgende samenwerking binnen de **internettensamenwerkingscel (ISC)**, met de POC's van GO! CLB, Vrij CLB Netwerk, OVSG en POV. Op deze manier wordt ook doelgericht verder ingezet op afstemming met belendende sectoren en partnerorganisaties.

Doordat de werking van het CLB zich op het snijvlak van verschillende sectoren bevindt, is afstemming met **partners uit deze verschillende sectoren** een belangrijk onderdeel van de pijler Beleid en Belangenbehartiging. Deze afstemming kan op vraag van de partnerorganisatie(s) of op initiatief van de POC+. Een samenwerking moet steeds doelgericht zijn: er wordt rond een concreet (beleids-)thema afgestemd of er wordt gekeken hoe de organisaties versterkt kunnen samenwerken of hun werking op

elkaar kunnen afstemmen. Partnerschap wordt bij voorkeur aangegaan vanuit de netoverstijgende samenwerking in de ISC.

De POC+ is voor vele organisaties een interessante informatiebron als het gaat om de gezondheid of het welzijn van jongeren. De CLB werken leerling nabij en beschikken over een schat aan data die ze, vanuit een signaalfunctie naar het beleid of de ruimere maatschappij, aanwenden zodat beleid datagebaseerd tot stand kan komen.

In omgekeerde richting kan een partnerorganisatie via de POC+ haar werking bekend maken bij de GO! CLB en beschikken de partnerorganisaties vaak over gespecialiseerde expertise, van waaruit zij vormen en materialen aanbieden die interessant zijn voor GO! CLB-medewerkers. Door samen te communiceren over gedeelde thema's en te werken aan gedeelde doelstellingen worden initiatieven versterkt.

3. Belangenbehartiging en vertegenwoordiging (4)

Voor belangenbehartiging en vertegenwoordiging wordt zeer nauw samengewerkt met de afdeling Netbrede Ondersteuning en Ontwikkeling (NeO) en de afdeling Beleid en Belangenbehartiging (B&B) van de centrale diensten van het GO!. De standpunten van GO! en GO! CLB, naar aanleiding van wijzigingen of vernieuwing, komen gezamenlijk tot stand en worden gecommuniceerd aan de overheid.

Vanuit belangenbehartiging en vertegenwoordiging hecht de POC+ erg veel waarde aan **voeling met de werkvloer**. Het Samenwerkingsverband GO! CLB speelt hierin opnieuw een belangrijke rol. Dit samenwerkingsverband komt twee keer per maand (via een werksessie en een beleidsvergadering) samen en vormt zo een rijke bron aan informatie voor de POC+. Daarnaast worden via de pijler Professionalisering veel signalen opgepikt uit de GO! CLB: vragen aan de helpdesk, noden aan ondersteuningsmaterialen, vragen en casussen tijdens vormen, reflecties binnen de PLG... dragen allemaal bij tot een goed beeld van de knelpunten en noden van de GO! CLB. Vanuit deze nauwe opvolging kan de POC+ snel en proactief reageren op beleidsvoorstellen en -vragen en kan de POC+ beleidswijzigingen initiëren. Ook de data uit het digitaal leerlingendossier vormen een belangrijke bron van informatie voor het (proactief) vormgeven van beleid.

Opnieuw is co-creatie een belangrijk principe. Binnen het Samenwerkingsverband GO! CLB wordt zo veel mogelijk gezocht naar **gezamenlijk gedragen standpunten**. In het bepalen van gezamenlijk gedragen standpunten neemt het PPGO! een zeer belangrijke rol in: de GO! CLB willen kansen creëren voor alle leerlingen. De missie van het GO! en de GO! CLB vormen steeds het vertrekpunt bij de totstandkoming van beleid en zijn een belangrijke toetssteen tijdens het beleidsproces in de GO! CLB.

Direct contact met elk van de GO! CLB

Als POC+ vinden we direct contact een cruciale voorwaarde in het realiseren van onze visie en doelstellingen. De POC+ streeft steeds via een **integratieve aanpak** naar kwaliteitsvolle en ondersteunende contacten, die in de ogen van de POC+ niet volledig lineair samenhangt met de tijd die in direct contact wordt doorgebracht.

De POC+ streeft ernaar om **alle GO! CLB voldoende te bereiken** en is ervan overtuigd dat de begeleidingsstrategieën en het gelaagde aanbod hiertoe bijdragen. Het **professionaliseringsaanbod** van materialenbank tot verandertraject (met toenemende mate van intensiteit) is **voldoende breed en gedifferentieerd** om alle GO! CLB aan te spreken en werkt zowel **vraag- als aanbodgestuurd**. Via alle begeleidingsstrategieën en contacten van de pijler Professionalisering en de pijler Beleid en Belangenbehartiging kan de POC+ vinger aan de pols houden bij elk van de GO! CLB. Van daaruit wordt proactief mee gebouwd aan de kwaliteitsvolle werking van elk GO! CLB. Het eigenaarschap blijft echter

ten allen tijde bij het GO! CLB, wat wil zeggen dat de POC+ kan ondersteunen, inspireren, signaleren... maar dat het aan het GO! CLB en de directeur is om uiteindelijk de richting te bepalen.

In elk van de begeleidingsstrategieën uit de **pijler Professionalisering** (met uitzondering van de materialenbank) staat **direct contact** met het GO! CLB en/of hun medewerkers centraal. Om een kwaliteitsvol aanbod en een kwaliteitsvolle begeleiding te bieden, vraagt elk van de begeleidingsstrategieën echter ook tijd voor **voorbereiding, nazorg, intern overleg en professionalisering van de POC+ medewerker**. Dit is tijd die niet in direct contact met de CLB wordt doorgebracht, maar die wel ten dienste staat van een kwalitatieve en efficiënte invulling van het direct contact. Globaal genomen streven we naar een **verhouding 60/40**, waarbij 60% direct contact wordt nagestreefd en 40% naar voorbereiding, nazorg, intern overleg en professionalisering. Tijdens schooljaar 2022-2023 zal de tijdsmeting van de POC+ medewerkers hiervoor worden bijgestuurd. De POC+ zal jaarlijks via het jaarverslag rapporteren over deze verhouding.

Ook begeleidingsstrategieën zoals de materialenbank, opleiding en vorming in de vorm van e-modules, nieuwsbrieven... vallen buiten 'direct contact'. Ze passen echter volledig in het plaatje van digitalisering en emancipatorisch werken. Ze bieden CLB-medewerkers de mogelijkheid om onafhankelijk van een POC+ medewerker en op eigen tijd en tempo aan de slag te gaan. De POC+ wil de CLB daarmee een permanent aanbod aan ondersteuning bieden. Bovendien worden de ontwikkelde materialen ook benut tijdens de andere begeleidingsstrategieën, of komen ze via de andere begeleidingsstrategieën tot stand.

Via de **pijler Beleid en Belangenbehartiging** is er ook een direct contact met de GO! CLB, en dit vooral via het Samenwerkingsverband GO! CLB. **Alle GO! CLB zijn lid** van dit samenwerkingsverband en komen maandelijks samen om verder te groeien op vlak van beleidsvoering op centraal en lokaal niveau. Hiernaast is er **op dagelijkse basis direct contact** met directeurs en medewerkers in het **capteren van vragen en noden uit het werkveld en dit via diverse kanalen**.

De POC+ heeft specifieke aandacht voor de GO! CLB met **prioritaire noden**. Hieronder verstaan we GO! CLB:

- waarbij opvolging na een doorlichting aangewezen of verplicht is;
- met een nieuwe directeur (die o.a. via aanvangsbegeleiding, de opleiding tot het ambt van (adjunct)-directeur en de jobtraining verder ondersteund en gecoacht kunnen worden);
- die recent een fusie ondergingen of een ingrijpende structuurverandering wensen (bv. een nieuw of bijgestuurd teamconcept);
- die werken aan een nieuwe visie of een nieuw beleidsplan en hierbij ondersteuning wensen.

Met deze GO! CLB onderhoudt de POC+ proactief meer intensieve contacten dan met andere GO! CLB om een nood of probleem te voorkomen.

Om het **proactief handelen** nog verder te versterken, is **één van de nieuwe doelstellingen** van de POC+ om de signaalfunctie die de GO! CLB hebben ten opzichte van scholen door te trekken op niveau van de POC+ en de GO! CLB. De POC+ wil jaarlijks met elk GO! CLB gezamenlijk expliciet aan **beeldvorming** doen, gebaseerd op de informatie die de POC+ heeft over het GO! CLB. Het kan gaan om signalen die opgepikt worden in verandertrajecten, vormingen en de PLG, deelnamecijfers voor specifieke thema's bij vorming en PLG, terugkerende vragen in de helpdesk of via het Samenwerkingsverband GO! CLB... en de link met het centrumbeleidsplan. Tijdens deze gesprekken zal de POC+ bovendien ook bijzondere aandacht hebben voor de **tevredenheid en effecten van het begeleidingsplan en -aanbod** bij de GO! CLB-medewerkers en -directeur en zal daar waar nodig worden **bijgestuurd**.

Tot slot, zijn binnen de pijler Professionalisering ook de begeleidingsstrategieën 'Opleiding en vorming (incl. het leertraject)' en 'PLG' **toegankelijk voor CLB van andere centrumnetten**.

Inhoudelijke doelen

Wendbaarheid is een belangrijke doelstelling voor de POC+. Als organisatie op het snijvlak tussen onderwijs en welzijn met nauwe verbondenheid met de maatschappij zijn we voortdurend wendbaar. We garanderen wendbaarheid door middel van **drie vooropgestelde principes**:

1. De verwevenheid tussen professionalisering enerzijds en beleid & belangenbehartiging anderzijds. Dit laat ons toe constant in te spelen op de wijzigende context.
2. Het hanteren van een kader dat is opgebouwd aan de hand van begeleidingsstrategieën en de CLB-kernprocessen dat – ook in crisissituaties – richting geeft.
3. Het op voortdurende basis evalueren van de vooropgestelde prioriteiten. Prioriteiten kunnen wijzigen of schakelen op basis van actuele noden en inzichten.

De inhoudelijke doelen die de POC+ voor de komende periode vooropstelt, worden als volgt ingedeeld:

- ondersteuning aan de GO! CLB vanuit de pijler Professionalisering;
- ondersteuning aan de GO! CLB vanuit de pijler Beleid en Belangenbehartiging;
- ondersteuning aan de GO! CLB vanuit centrum- en netoverstijgende projecten.



Ondersteuning aan de GO! CLB vanuit de pijler Professionalisering



We omschrijven eerst de begeleidingsstrategieën en de beoogde effecten. Vervolgens gaan we dieper in op de prioriteiten. Tot slot duiden we de wijze waarop we de andere kernprocessen en thema's borgen en up-to-date houden.



Begeleidingsstrategieën en effecten


We omschrijven eerst de wijze waarop we de begeleiding van de GO! CLB vormgeven. Deze is opgebouwd aan de hand van de begeleidingsstrategieën en omvat inhoudelijk zowel de kernprocessen, de vier begeleidingsdomeinen en de primaire en secundaire processen waaronder centrumontwikkeling. We geven dit kader weer in een tabel.

We formuleerden voor elk van de begeleidingsstrategieën ook 'beoogde effecten'. Deze effecten zullen we gedurende de looptijd van dit begeleidingsplan monitoren en meten. Op die manier hopen we onze kwaliteit nog sterker dan voorheen te bewaken en bij te sturen. De effecten zullen ook ter bespreking voorgelegd worden aan het team van strategisch issue professionalisering van het Samenwerkingsverband GO! CLB (zie hoofdstuk 'visie op pijler Beleid en Belangenbehartiging', p.13). Tot slot zullen we deze effecten ook verder verrijken met de inzichten uit het ontwikkelde instrument 'Effectmeting van Doelgerichte Begeleidingsinterventies (EDBI, 2022)' van het [OBPWO onderzoek](#).

| Begeleidingsstrategie | Onderwerpen en thema's | Aanbod | Beoogde resultaten en effecten | Doelgroep/bereik |
|--|---|-----------------------|---|---|
| Materialenbank  | Alle kernprocessen Alle begeleidingsdomeinen Alle primaire en secundaire processen Alle POC+ pijlers | Permanent beschikbaar | De POC+ werkt verder aan de bekendheid van de materialenbank bij alle GO! CLB-medewerkers. | POC+ intern |
| | | | De GO! CLB-medewerkers kennen de materialenbank van de POC+. | GO! CLB-medewerkers |
| | | | De POC+ monitort het bereik via het aantal bezoekers van de materialenbank op de mijn GO! pro website. | POC+ intern |
| | | | Alle GO! CLB-medewerkers raadplegen de materialenbank van de POC+ ter ondersteuning van de kernprocessen, begeleidingsdomeinen, primaire en secundaire processen. | GO! CLB-medewerkers |
| | | | De GO! CLB-medewerkers die de materialenbank raadplegen, vinden de informatie terug gerelateerd aan wat ze zochten. | GO! CLB-medewerkers |
| | | | Het materiaal in de materialenbank biedt voldoende handvaten zodat de GO! CLB-medewerkers verder kunnen. | GO! CLB-medewerkers |
| | | | De POC+ monitort het gebruik en de inhoud van de materialenbank. | POC+ intern |
| Helpdesk  | Alle kernprocessen Alle begeleidingsdomeinen Alle primaire en secundaire processen Alle POC+ pijlers | Vraaggestuurd | De GO! CLB-interne deskundigen weten wie het POC+ aanspreekpunt is. | Interne deskundige in het GO! CLB aangaande het kernproces of thema |
| | | | De GO! CLB-interne deskundigen kunnen na een helpdesk-ondersteuning verder en weten welke stappen te ondernemen. | GO! CLB-interne deskundige |
| | | | De POC+ monitort het aantal gestelde helpdeskvragen, het thema en de vraagsteller. | POC+ intern |
| | | | Frequent gestelde vragen en antwoorden worden geborgen binnen de materialenbank, behandeld binnen een thematische sessie of geïntegreerd in de pijler Beleid en Belangenbehartiging. | POC+ intern |
| | | | De POC+ medewerkers hebben geëxperimenteerd met helpdesksessies en hebben deze geëvalueerd en bijgestuurd met oog op het al dan niet verankeren van helpdesksessies in het standaardaanbod. | POC+ intern |

| | | | | |
|--|--|----------------|--|--|
| Opleiding en vorming  | Alle kernprocessen Alle begeleidingsdomeinen Alle primaire en secundaire processen Alle POC+ pijlers Ter illustratie aanbod schooljaar 2022-2023 | Aanbodgestuurd | De CLB-medewerkers verwerven nieuwe of verdiepende kennis en vaardigheden. | Zowel GO! CLB-medewerkers als medewerkers uit andere centrumnetten |
| | | | De CLB-medewerkers geven aan zich voldoende competent te voelen om het geleerde toe te passen. | Zowel GO! CLB-medewerkers als medewerkers uit andere centrumnetten |
| | | | De CLB-medewerkers passen de inzichten, kaders, vaardigheden... uit de opleiding/vorming toe in de praktijk. | Zowel GO! CLB-medewerkers als medewerkers uit andere centrumnetten |
| | | | De POC+ monitort het bereik door de achtergrond van de respondenten te bevragen en terug te koppelen naar de GO! CLB. | POC+ intern |
| | | | De CLB-medewerkers vinden het vormingsaanbod van de POC+ (inclusief sessies gegeven door externen) volledig en tegemoet komen aan alle grote noden van de GO! CLB. | GO! CLB-medewerkers |
| | | | De POC+ wijst bij een specifieke nood van een GO! CLB de weg naar vormingen die niet door de POC+ zelf worden opgenomen. | POC+ intern |
| Leertraject  | Ter illustratie aanbod schooljaar 2022-2023 | Aanbodgestuurd | Zie 'beoogde resultaten en effecten' opleiding en vorming. | Zie supra |
| | | | De POC+ monitort in welke mate alle nieuwe GO! CLB-medewerkers het leertraject binnen de twee jaar na indiensttreding in een GO! CLB hebben gevolgd. | POC+ intern |
| | | | De POC+ brengt via de beeldvorming in kaart hoe de GO! CLB de voortgang van de individuele leertrajecten via aanvangsbegeleiding monitort. | POC+ intern |

| | | | | |
|---|--|-----------------------|---|--|
| E-modules  | Huidig aanbod: Introductie voor de nieuwe CLB-medewerker Consultatieve leerlingenbegeleiding Onthaal en vraagverheldering ICF-CY Jeugdgezondheidszorg | Permanent beschikbaar | Zie 'beoogde resultaten en effecten' opleiding en vorming. | Zie supra |
| | | | De POC+ monitort het aantal keer dat een e-module werd geconsulteerd op jaarlijkse basis. | POC+ intern |
| | | | De POC+ monitort de mate waarin een e-module tegemoet komt aan de competentieontwikkeling van de GO! CLB-medewerkers. | POC+ intern |
| Professionele leergemeenschap (PLG)  | Alle kernprocessen Alle begeleidingsdomeinen Alle primaire en secundaire processen Alle POC+ pijlers Ter illustratie aanbod schooljaar 2022-2023 | Aanbodgestuurd | Tijdens de PLG verwerven de CLB-medewerkers nieuwe of verdiepende kennis en vaardigheden. | Zowel GO! CLB-medewerkers als CLB-medewerkers uit andere centrumnetten |
| | | | De CLB-medewerkers geven aan zich voldoende competent te voelen om het geleerde toe te passen. | Zowel GO! CLB-medewerkers als CLB-medewerkers uit andere centrumnetten |
| | | | De CLB-medewerkers passen de inzichten, kaders, vaardigheden... uit de PLG toe in het CLB. | Zowel GO! CLB-medewerkers als CLB-medewerkers uit andere centrumnetten |
| | | | Binnen de PLG worden ondersteunende materialen ontwikkeld en gedeeld die tegemoet komen aan een bestaande nood van de leden van de PLG. | Zowel GO! CLB-medewerkers als CLB-medewerkers uit andere centrumnetten |
| | | | De CLB-medewerkers zijn competentier om de opgedane inzichten in hun eigen centrum te implementeren. | Zowel GO! CLB-medewerkers als CLB-medewerkers uit andere centrumnetten |
| | | | De POC+ monitort het bereik door de achtergrond van de respondenten te bevragen en terug te koppelen naar de GO! CLB. | POC+ intern |
| | | | De CLB-medewerkers vinden het PLG-aanbod volledig en tegemoet komen aan alle grote noden van de GO! CLB. | Zowel GO! CLB-medewerkers als CLB-medewerkers uit andere centrumnetten |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| Verandertraject  | VT rond een kernproces of begeleidingsdomein VT rond centrumontwikkeling: beleid, kwaliteitszorg en leiderschap | Vraaggestuurd Intensiviteit van de ondersteuning hangt af van de noden van het centrum. | De tussenkomsten van de POC+ ondersteunen en dragen bij tot verdere stappen in het verandertraject. | Directeurs, kwaliteitszorg-medewerkers, coördinatoren, werkgroepen uit GO! CLB |
| | | | De GO! CLB die begeleid worden kunnen na de vooropgestelde periode zelfstandig verder rond het thema/kernproces van begeleiding. | Directeurs, kwaliteitszorg-medewerkers, coördinatoren, werkgroepen uit GO! CLB |
| | | | De GO! CLB-werking rond het aspect waarvoor het centrum begeleid werd, wordt door de GO! CLB-medewerkers positief beoordeeld na afloop van de begeleiding. | Directeurs, kwaliteitszorg-medewerkers, coördinatoren, werkgroepen uit GO! CLB |
| | | | De POC+ evalueert de thema's en de intensiteit van begeleiding van GO! CLB. | POC+ intern |

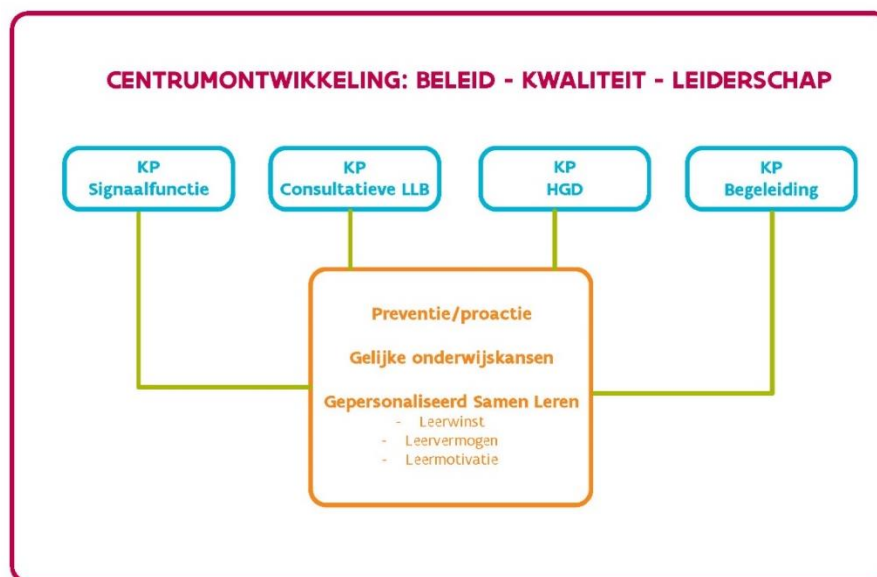
Prioriteiten

Voor de **prioriteiten uit dit begeleidingsplan** werd verder gewerkt op de prioriteiten die gesteld werden voor het 3BP 2021-2024. Hoe deze prioriteiten inhoudelijk tot stand zijn gekomen kan u lezen in rubriek 'Totstandkoming begeleidingsplan'. Ze worden mede bepaald door de beleidscontext, alsook is er een constante wisselwerking met professionalisering. De prioriteiten bevinden zich allen in het hart van het referentiekader CLB-kwaliteit.

Uit deze input komen vier kernprocessen en drie thema's waarop prioritair zal worden ingezet:

- kernproces Signaalfunctie;
- kernproces Consultatieve leerlingenbegeleiding;
- kernproces Handelingsgerichte diagnostiek (HGD);
- kernproces Begeleiden;
- thema Preventief/proactief werken;
- thema Gelijke onderwijskansen;
- thema Gepersonaliseerd Samen Leren (GSL) (visie op leren van het GO!).

Deze prioriteiten nemen we ook mee binnen ons gecontinueerd aanbod als rode draad, via de diverse begeleidingsstrategieën. Daarin leggen we linken tussen de kernprocessen en thema's die we reeds borgen en de prioriteiten uit dit begeleidingsplan. Uiteraard blijven we, conform de decretale opdracht, ook inzetten op centrumontwikkeling: beleid, kwaliteitszorg en leiderschap. Als de POC+ maximale effecten beoogt op implementatie van deze kernprocessen en thema's, is het inzetten op beleid, kwaliteitszorg en leiderschap onlosmakelijk hiermee verbonden.



We kiezen er als de POC+ bewust voor om samen te groeien met de GO! CLB. De keuze vanuit het Samenwerkingsverband GO! CLB om vanuit co-creatie en -evaluatie deze stappen te zetten, maakt dat feedback, vernieuwende inzichten en dialoog met hen doorheen verschillende begeleidingsstrategieën ook meegenomen worden in de verdere keuzes die we maken.

De wijze waarop op deze prioriteiten ingezet zal worden, wordt hieronder beschreven. Daarnaast formuleren we ook beoogde effecten die gemonitord zullen worden. Ook deze effecten verrijken we verder met de inzichten uit het ontwikkelde instrument 'Effectmeting van Doelgerichte Begeleidingsinterventies (EDBI, 2022)' van het [OBPWO onderzoek](#).

Signaalfunctie

De GO! CLB zetten met het kwaliteitsvol toepassen van het kernproces Signaalfunctie in op het versterken van de brede basiszorg op school als krachtige vorm van preventie door het maken van een breed beeld van de sterktes en werkpunten en vervolgens constructief in dialoog te gaan.

De **materialenbank** bestaat reeds uit een GO! CLB visietekst, literatuur, een GO! sjabloon voor samenwerkingsafspraken school/CLB, documenten die de data-analyse door het CLB kunnen faciliteren, inspiratie voor een kwaliteitsplan signaalfunctie... Deze materialenbank wordt verder up-to-date gehouden en aangevuld met nieuwe documenten en inspirerende materialen uit de GO! CLB.

Er wordt reeds in een **helpdeskfunctie** voorzien voor Signaalfunctie en specifieke datagerelateerde vragen, deze zal worden gecontinueerd.

De POC+ voorziet reeds enkele schooljaren in een **opleiding en vorming** 'Signaalfunctie voor CLB-medewerkers'. Daarnaast zetten we vanaf schooljaar 2022-2023 in op het opstarten van een **PLG** 'Implementatie Signaalfunctie'. Hierin brengen we GO! CLB-medewerkers met een rol in kwaliteitsontwikkeling samen om van elkaar te leren en verder samen te groeien in de kwalitatieve implementatie van dit kernproces. We nemen de inzichten en feedback vanuit opleiding en vorming en de PLG in de toekomst mee om te onderzoeken of we vanaf schooljaar 2023-2024 ons aanbod vanuit een bepaalde begeleidingsstrategie verder moeten uitbreiden of aanpassen.

Op vraag ondersteunen we de GO! CLB verder bij de kwaliteitsvolle implementatie van dit kernproces via een **verandertraject**.

Om de GO! CLB verder te ondersteunen bij de kwaliteitsvolle ontwikkeling en implementatie van de signaalfunctie zal de POC+ daarom bijkomend (bovenop diegene van de begeleidingsstrategieën) inzetten op volgende resultaten en effecten:

| Beoogde resultaten en effecten | Aanpak en doelgroep | Tijdspad* | | |
|--|--|-----------|-----------|-----------|
| | | 2022-2023 | 2023-2024 | 2024-2025 |
| Alle GO! CLB worden ondersteund door de POC+ om het kernproces Signaalfunctie kwaliteitsvol te implementeren in hun centrum. | GO! CLB-medewerkers en beleid via alle begeleidingsstrategieën (zie tabel 'Begeleidingsstrategieën en effecten') | | | |
| De POC+ maakt werk van een meer geïntegreerd aanbod via een geïntegreerde visietekst. | POC+ intern | | | |
| Het kernproces Signaalfunctie wordt daar waar mogelijk gelinkt aan het gecontinueerd aanbod van de POC+. | POC+ intern | | | |
| De kwaliteit van de dienstverlening op vlak van Signaalfunctie wordt positief beoordeeld door de onderwijsinspectie CLB in de GO! CLB. | GO! CLB | | | |
| De GO! CLB vertalen de door de POC+ ontwikkelde documenten door naar hun context. | GO! CLB centrumbeleid | | | |

| | | | | |
|---|-----------------------|--|--|--|
| Het kernproces Signaalfunctie wordt opgenomen in de beleidsplannen en kwaliteitsplannen van de GO! CLB. | GO! CLB centrumbeleid | | | |
|---|-----------------------|--|--|--|

*Legende kleurcode: gekleurd: tijdens dit schooljaar ligt hierop de focus; gearceerd: tijdens dit schooljaar zal dit verder worden geïmplementeerd; niet gekleurd: geen focus tijdens dit schooljaar.

Consultatieve leerlingenbegeleiding

De GO! CLB zetten met het kwaliteitsvol toepassen van het kernproces Consultatieve leerlingenbegeleiding in op het versterken van het schoolteam door hen doelgericht en planmatig te ondersteunen bij hun analyse en aanpak van individuele leerlingen of groepen van leerlingen.

De **materiaalbank** bestaat reeds uit een GO! CLB visietekst, een overzicht van methodieken... Deze materiaalbank wordt verder up-to-date gehouden en aangevuld met nieuwe documenten en inspirerende materialen uit de GO! CLB.

Voor consultatieve leerlingenbegeleiding zetten we via onze **e-module** verder in op de professionalisering van GO! CLB medewerkers. Daarnaast blijven we via onze **helpdesk** beschikbaar voor vragen rond consultatieve leerlingenbegeleiding en integreren we in andere helpdeskvragen steeds 'versterken van het schoolteam' mee in onze feedback (aan de hand van reflectieve vragen). De ontwikkelde materialen borgen we via onze materiaalbank zodat de GO! CLB deze benutten in kader van een kwaliteitsvolle implementatie.

Volgend schooljaar willen we de **PLG** 'Implementatie consultatieve leerlingenbegeleiding' ook benutten om nieuwe inzichten vanuit beleid (waaronder het decreet Leersteun) te integreren binnen dit kernproces en de GO! CLB-werking. Vanuit deze inzichten wordt bekeken of er vanuit andere begeleidingsstrategieën ('Opleiding & vorming' en 'PLG') een bijkomend aanbod nodig is.

Op vraag ondersteunen we de GO! CLB verder bij de kwaliteitsvolle implementatie van dit kernproces via een **verandertraject**.

Om de GO! CLB verder te ondersteunen bij de kwaliteitsvolle ontwikkeling en implementatie van consultatieve leerlingenbegeleiding zal de POC+ daarom bijkomend (bovenop diegene van de begeleidingsstrategieën) inzetten op volgende resultaten en effecten:

| Beoogde resultaten en effecten | Aanpak en doelgroep | Tijdspad* | | |
|---|--|-----------|-----------|-----------|
| | | 2022-2023 | 2023-2024 | 2024-2025 |
| Alle GO! CLB worden ondersteund door de POC+ om het kernproces Consultatieve leerlingenbegeleiding kwaliteitsvol te implementeren in hun centrum. | GO! CLB-medewerkers en beleid via alle begeleidingsstrategieën (zie tabel 'Begeleidingsstrategieën en effecten') | | | |
| De POC+ maakt werk van een meer geïntegreerd aanbod via een geïntegreerde visietekst. | POC+ intern | | | |
| Het kernproces Consultatieve leerlingenbegeleiding wordt daar waar mogelijk gelinkt aan het gecontinueerd aanbod van de POC+. | POC+ intern | | | |

| | | | | |
|---|-----------------------|--|--|--|
| De kwaliteit van de dienstverlening op vlak van consultatieve leerlingenbegeleiding wordt positief beoordeeld door de onderwijsinspectie CLB in de GO! CLB. | GO! CLB | | | |
| De GO! CLB vertalen de door de POC+ ontwikkelde documenten door naar hun context. | GO! CLB centrumbeleid | | | |
| Het kernproces Consultatieve leerlingenbegeleiding wordt opgenomen in de beleidsplannen en kwaliteitsplannen van de GO! CLB. | GO! CLB centrumbeleid | | | |

*Legende kleurcode: gekleurd: tijdens dit schooljaar ligt hierop de focus; gearceerd: tijdens dit schooljaar zal dit verder worden geïmplementeerd; niet gekleurd: geen focus tijdens dit schooljaar.

Handelingsgerichte diagnostiek (HGD)

De GO! CLB zetten met het kwaliteitsvol toepassen van het kernproces Handelingsgerichte diagnostiek in op het in kaart brengen van het functioneren van de leerling in zijn context (ICF-CY), doelen en behoeften van de leerling en zijn context formuleren, ten einde optimale participatie van de leerling op school mogelijk te maken.

Vanuit het kernproces Handelingsgerichte diagnostiek willen we komende begeleidingsperiode maximaal verder inhaken op bestaande initiatieven en nieuwe regelgeving. We denken hierbij in eerste instantie aan [Prodia](#), maar ook aan het decreet Leersteun. We vertrekken vanuit de reeds ontwikkelde **leermodules** HGD en ICF-CY van Prodia. Daarbij bekijken of we een extra "GO! laag" moeten toevoegen op basis van de noden van de medewerkers.

Vanaf schooljaar 2023-2024 zetten we in op het organiseren van **helpdesk sessies** rond thematische aspecten (bvb. 'Het systematisch inzetten van teamoverleg doorheen je HGD-traject').

Op die manier brengen we in kaart of een **PLG**, waarbij goede praktijken rond allerlei thema's gedeeld en doorgesproken worden actuele noden zijn. Daarnaast kunnen we er ook voor kiezen om, zoals bij het kernproces Begeleiden, een PLG Implementatie Handelingsgerichte diagnostiek op te starten. Hierin brengen we dan GO! CLB-medewerkers met een rol in kwaliteitsontwikkeling samen om van elkaar te leren en samen verder te groeien binnen deze PLG.

Wat betreft de **materialenbank** benutten we de materialen die ontwikkeld worden door Prodia en voegen hier een GO! CLB laag aan toe indien nodig en relevant.

Op vraag ondersteunen we de GO! CLB verder bij de kwaliteitsvolle implementatie van dit kernproces via een **verandertraject**, al dan niet in nauwe samenwerking met de collega's van Prodia.

Om de GO! CLB verder te ondersteunen bij de kwaliteitsvolle ontwikkeling en implementatie van handelingsgerichte diagnostiek zal de POC+ daarom bijkomend (bovenop diegene van de begeleidingsstrategieën) inzetten op volgende resultaten en effecten:

| Beoogde resultaten en effecten | Aanpak en doelgroep | Tijdspad* | | |
|--|--|-----------|-----------|-----------|
| | | 2022-2023 | 2023-2024 | 2024-2025 |
| Alle GO! CLB worden ondersteund door de POC+ om het kernproces Handelingsgerichte diagnostiek kwaliteitsvol te implementeren in hun centrum. | GO! CLB-medewerkers en beleid via alle begeleidingsstrategieën (zie tabel 'Begeleidingsstrategieën en effecten') | | | |
| De POC+ maakt werk van een meer geïntegreerd aanbod via een geïntegreerde visietekst. | POC+ intern | | | |
| Het kernproces Handelingsgerichte diagnostiek wordt daar waar mogelijk gelinkt aan het gecontinueerd aanbod van de POC+. | POC+ intern | | | |
| De kwaliteit van de dienstverlening op vlak van handelingsgerichte diagnostiek wordt positief beoordeeld door de onderwijsinspectie CLB in de GO! CLB. | GO! CLB | | | |
| De GO! CLB vertalen de door de POC+ ontwikkelde documenten door naar hun context. | GO! CLB centrumbeleid | | | |
| Het kernproces Handelingsgerichte diagnostiek wordt opgenomen in de beleidsplannen en kwaliteitsplannen van de GO! CLB. | GO! CLB centrumbeleid | | | |

*Legende kleurcode: gekleurd: tijdens dit schooljaar ligt hierop de focus; gearceerd: tijdens dit schooljaar zal dit verder worden geïmplementeerd; niet gekleurd: geen focus tijdens dit schooljaar.

Begeleiden

De GO! CLB zetten met het kwaliteitsvol toepassen van het kernproces begeleiden in op het motiveren en sensibiliseren van leerlingen en ouders en op het versterken van de eigen kracht teneinde het besluitvormingsproces te faciliteren.

Tijdens schooljaar 2022-2023 geven we ons de tijd bestaande documenten (oa. visietekst begeleiden,...) te updaten en op basis van interne afstemming en externe bevraging relevante **materiaal**en te verzamelen en/of te ontwikkelen. Daarbij besteden we bijzondere aandacht aan de verdere implementatie van blended hulpverlening. We bekijken hoe de bestaande en gevalideerde tools onze begeleiding kunnen versterken en voegen waar nodig een GO! laag toe.

We voorzien in een **helpdeskfunctie** voor begeleidingsvragen in het kader van specifieke thema's in relatie tot begeleiding.

We haken met het kernproces begeleiden in op heel wat thema's waarvoor reeds **PLG** worden georganiseerd. Dit maakt dat we binnen deze bestaande PLG aan de slag gaan rond het kernproces begeleiden om van daaruit verdere noden in het werkveld te capteren. Deze beeldvorming zal ons helpen om te kijken vanaf schooljaar 2023-2024 of we moeten inzetten op bijkomende begeleidingsstrategieën (opleiding & vorming en PLG) om dit kernproces verder uit te rollen. Hierbij willen we de koppeling maken met preventief werken. Beeldvorming vanuit 'gezond leven, check het even' (GLCE) biedt opportuniteiten om risicofactoren te detecteren, deze vroegtijdig te bespreken en de leerling hieromtrent te begeleiden.

We willen in kaart brengen of de nood aanwezig is om in te zetten op een PLG implementatie ‘begeleiding’ (én HGD) om medewerkers met een rol in kwaliteitsontwikkeling samen te brengen om van elkaar te leren en samen verder te groeien binnen deze PLG.

Op vraag ondersteunen we de GO! CLB bij de kwaliteitsvolle implementatie van dit kernproces via een **verandertraject**.

Om de GO! CLB verder te ondersteunen bij de kwaliteitsvolle ontwikkeling en implementatie van begeleiding zal de POC+ daarom bijkomend (bovenop diegene van de begeleidingsstrategieën) inzetten op volgende resultaten en effecten:

| Beoogde resultaten en effecten | Aanpak en doelgroep | Tijdspad* | | |
|---|--|-----------|-----------|-----------|
| | | 2022-2023 | 2023-2024 | 2024-2025 |
| Alle GO! CLB worden ondersteund door de POC+ om het kernproces begeleiding kwaliteitsvol te implementeren in hun centrum. | GO! CLB-medewerkers en beleid via alle begeleidingsstrategieën (zie tabel ‘begeleidingsstrategieën en effecten’) | | | |
| De POC+ maakt werk van een meer geïntegreerd aanbod via een geïntegreerde visietekst. | POC+ intern | | | |
| Het kernproces begeleiding wordt daar waar mogelijk gelinkt aan het gecontinueerd aanbod van de POC+. | POC+ intern | | | |
| De kwaliteit van de dienstverlening op vlak van begeleiding wordt positief beoordeeld door de onderwijsinspectie CLB in de GO! CLB. | GO! CLB | | | |
| De GO! CLB vertalen de door de POC+ ontwikkelde documenten door naar hun context. | GO! CLB centrumbeleid | | | |
| Het kernproces begeleiding wordt opgenomen in de beleidsplannen en kwaliteitsplannen van de GO! CLB. | GO! CLB centrumbeleid | | | |

* Legende kleurcode: gekleurd: tijdens dit schooljaar ligt hierop de focus; gearceerd: tijdens dit schooljaar zal dit verder worden geïmplementeerd; niet gekleurd: geen focus tijdens dit schooljaar.

Thema centrumontwikkeling: beleid, kwaliteitszorg en leiderschap

De POC+ begeleidt en ondersteunt de GO! CLB in hun centrumontwikkeling. Ook dit wordt geoperationaliseerd aan de hand van alle begeleidingsstrategieën op vlak van beleid, kwaliteitszorg en leiderschap.

Doorheen de begeleidingen, opleidingen en vormingen en de PLG op niveau van centrumontwikkeling worden tal van documenten samen ontwikkeld of aangereikt. Deze documenten worden centraal verzameld binnen de **materialenbank**. Dit houdt in dat de ontwikkelde documenten toegankelijk zijn voor andere GO! CLB en dat op deze manier ook good practices gedeeld worden binnen de lerende community van de GO! CLB. Voorbeelden hiervan zijn de ontwikkelde materialen, sjablonen, syllabi, strategieën en good practices rond thema's als beleidsplan, visieontwikkeling, kwaliteitszorg en -ontwikkeling,

teamontwikkeling, professionaliseringsbeleid, leiderschap.... In de komende begeleidingsperiode zal de POC+ de lerende community van de GO! CLB op dit vlak verder uitbouwen.

GO! CLB-directeurs en -coördinatoren terecht bij hun **aanspreekpunt** of bij de beleidsmedewerker POC+. Bijkomend kan het aanspreekpunt Data-analyse gecontacteerd worden bij specifieke vragen over data-analyse en het gebruik van LARS-datawarehouse.

Via een **PLG** voor CLB-directeurs en -coördinatoren worden begeleidingsthema's en kernprocessen benaderd vanuit het perspectief van de centrumontwikkeling. Het doel is om van elkaar te leren en good practices te delen. De agenda van de PLG wordt steeds in onderling overleg met de GO! CLB-directeurs en -coördinatoren bepaald. In de komende begeleidingsperiode willen we de PLG waar persoonlijk leren en leren van elkaar centraal staat, verder uitbouwen. Als POC+ engageren wij ons om hiervoor de nodige structuur te voorzien en stimuleren wij de cultuur van het delen van good practices. Indien er nood blijkt aan een specifieke PLG voor een subgroep op vlak van centrumontwikkeling, dan bekijken wij samen op welke manier we dit initiatief kunnen opstarten en waar nodig faciliteren. Daarnaast willen we deze professionele leergemeenschap doortrekken tot op het niveau van de regio of het individuele centrum, waar ankerfiguren het mandaat en de ruimte krijgen om ook op dit niveau een dergelijke PLG te starten. De POC+ kan ook hier ondersteunen daar waar nodig en opportuun.

Op vlak van **opleiding en vorming** wordt in het PI-traject 'Directieopleiding' daar waar nodig de vertaalslag gemaakt naar de GO! CLB-specifieke context en wordt er aan de slag gegaan binnen een specifieke GO! CLB-groep. Hieruit voortvloeiend kan men in navolging van de directieopleiding beroep doen op de jobtraining, waar men met specifieke leervragen individueel of intervisiegewijs wordt begeleid. Het PI Gedeeld leiderschap is een aanbod samen met de collega's van de PBD waarbij een GO! CLB-specifiek aanbod wordt voorzien waar nodig en er ruimte wordt gemaakt om met collega CLB-directeurs en -coördinatoren aan reflectie en intervisie te doen rond de verkregen inzichten tijdens de opleidingsdag. Dit aanbod kan ook verdergezet worden via een verandertraject op organisatieniveau. We leiden GO! CLB-directeur en -coördinator toe naar een opleiding Datawarehouse (geïntegreerd in Lars) daar waar we vaststellen dat dit een meerwaarde kan betekenen voor verdere centrumontwikkeling. Onderzoekend leidinggeven is een rode draad doorheen het aanbod binnen centrumontwikkeling.

De POC+ begeleidt bij diverse thema's van **verandertrajecten**:

- organisatiestructuur (schaalvergroting, fusies, nieuwe teamconcepten);
- opvolging doorlichting;
- visieontwikkeling, opmaak beleidsplan en kwaliteitsontwikkeling;
- professionaliseringsbeleid;
- teamontwikkeling;
- cultuur en gedeeld leiderschap;
- verdere verfijning teamconcept (en kwaliteitszorg geënt op teamconcept);
- leerlingenbegeleiding en gepersonaliseerd samen leren (op niveau scholengroep).

De POC+ heeft in verandertrajecten steeds aandacht voor dataverzameling, analyse en beleid voeren op basis van data. Ook hier is onderzoekend leidinggeven dus steeds een rode draad doorheen het verandertraject. In de komende begeleidingsperiode willen we verder inzetten op de onderzoekende houding ('de onderzoekende professional') en het gebruik van data en kennis van datageletterdheid verder stimuleren. Bij het formuleren van doelen en het meten van de effecten zullen we de komende begeleidingsperiode bijzondere aandacht hebben voor die data die gerelateerd zijn aan preventie, gelijke onderwijskansen en gepersonaliseerd samen leren (leerwinst, leervermogen en leermotivatie) en trachten we daar waar mogelijk effecten tot op dit niveau te formuleren en te realiseren. Daarnaast kunnen bovenstaande verandertrajecten ook gekoppeld worden aan een verandertraject op het niveau van een kernproces of thema.

Thema's Preventie, Gelijke onderwijskansen en Gepersonaliseerd Samen Leren

De thema's Preventie, Gelijke onderwijskansen en Gepersonaliseerd Samen Leren (visie op leren van het GO!) vormen de bril waardoor we naar de prioritaire kernprocessen kijken, alsook in de wijze waarop we de andere kernprocessen en thema's verder verrijken en borgen.

De huidige context, zowel maatschappelijk als binnen de beleidsontwikkelingen, daagt ons verder uit om de preventieve werking van de GO! CLB te versterken. Preventie is een fundament van de missie van GO! CLB om het uiteindelijke doel 'volwaardige participatie aan de maatschappij' voor alle leerlingen te realiseren. Daarnaast leiden de gevolgen van diverse crisissen (pandemie, Oekraïne, energie...) ertoe dat de nood omtrent het werken rond gelijke onderwijskansen een nog meer prominente plaats dient te krijgen binnen de wijze waarop leerlingen begeleid worden door de GO! CLB. De POC+ wil dan ook GO! CLB-medewerkers stimuleren om binnen elk kernproces de preventieve waarde en de gelijke onderwijskansen verder te versterken. Daarnaast integreert de POC+ deze prioritaire thema's in de verdere uitwerkingen van de verschillende begeleidingsstrategieën. Ook binnen het Samenwerkingsverband GO! CLB worden preventie en gelijke onderwijskansen op de agenda geplaatst binnen de diverse strategische issues.

Tot slot heeft ook de keuze van het GO! om volop in te zetten op de Poolstervisie, en deze te concretiseren aan de hand van 'Gepersonaliseerd Samen Leren', een impact op de wijze waarop de GO! CLB-kernprocessen inhoudelijk vorm krijgen. De POC+ zal in de komende periode verder onderzoeken wat deze GO! visie op 'gepersonaliseerd samen leren' betekent voor de GO! CLB en hoe ze de GO! CLB wil ondersteunen in de realisatie van de GO! poolstervisie.

Borgen en up-to-date houden van andere kernprocessen en thema's

Naast de prioriteiten die hierboven werden omschreven, dienen ook de begeleidingsstrategieën van de andere kernprocessen en thema's verder geborgen te worden en het aanbod up-to-date gehouden te worden. In wat volgt kan u hiervan een overzicht vinden, als volgt ingedeeld:

- aanbod kernprocessen:
 - onthaal en vraagverheldering
 - informeren en adviseren
 - beschermen, bewaken en bevorderen van de gezondheid, groei en ontwikkeling
 - draaischijffunctie – verbinden
 - draaischijffunctie – samenwerken
- aanbod thema's:
 - onderwijsloopbaanbegeleiding
 - onthaalcontact voor anderstalige nieuwkomers
 - radicalisering, polarisering en child returnees
 - gender en diversiteit
 - verontrusting
 - kinderen met een chronische ziekte of beperking
- aanbod werkingsprincipes:
 - ouderlijk gezag en minderjarigheid
 - beroepsgeheim
 - het Decreet Rechtspositie van de Minderjarige
- aanbod voor nieuwe CLB-medewerkers.

Hierbij worden steeds de verschillende begeleidingsstrategieën geduid, alsook worden relevante linken met de pijler Beleid en Belangenbehartiging gelegd.

Aanbod kernprocessen

Onthaal en vraagverheldering

De GO! CLB zetten met het kwaliteitsvol toepassen van het kernproces 'Onthaal en vraagverheldering' in op:

- het onthalen en beluisteren van vragen van leerlingen, ouders en/of school;
- het verhelderen van de vraag door in te gaan op:
 - de aanleiding, bezorgdheden en verwachtingen van de vraagsteller en de betrokkenen;
 - de sterktes en zwaktes van de leerling en zijn gezins- en schoolcontext;
 - het resultaat/effect van ingestelde maatregelen.
- het oordelen (triage) over het gepaste vervolgtraject (volgens de kernprocessen) en de mate van urgentie van handelen.

Er werden verschillende materialen ontwikkeld die de GO! CLB-medewerkers helpen bij het onthalen en verhelderen van hulpvragen van leerlingen, ouders of de school (o.a. Vraagverhelderingsfiches en kijkwijzers) en bij de verdere triage (triagedocument). Deze werden verzameld in de **materialenbank** op 'mijn CLB'. De reeds ontwikkelde documenten worden op basis van feedback en nieuwe inzichten frequent geactualiseerd.

Er wordt in een **helpdeskfunctie** voorzien.

Binnen verschillende **PLG** wordt 'onthaal en vraagverheldering' behandeld en wordt er op maat rond gewerkt.

De POC+ ontwikkelde een **e-module 'Onthaal en vraagverheldering'** die GO! CLB-medewerkers ten allen tijde kunnen bekijken via 'mijn CLB'.

Voor nieuwe CLB-medewerkers werd deze ook geïntegreerd in het **leertraject voor nieuwe CLB-medewerkers**.

GO! CLB die vragen hebben omtrent de **implementatie van dit kernproces** kunnen hiervoor ondersteund worden door een aanspreekpunt binnen de POC+.

Informeren en adviseren

De GO! CLB zetten met het kwaliteitsvol toepassen van het kernproces 'informeren en adviseren' op het informeren en adviseren van de leerling, ouders en schoolteam over keuzemogelijkheden, gedragsalternatieven of bepaalde hulp.

CLB-medewerkers geven objectieve en volledige info over de structuur en organisatie van het Vlaamse onderwijslandschap en de aansluiting op de arbeidsmarkt op scharniermomenten voor alle leerlingen uit de regio. Het centrum organiseert informatiemomenten voor leerlingen over de structuur en de organisatie van het Vlaamse onderwijs en het volledige onderwijsaanbod.

In de **materialenbank** op 'mijn CLB' zijn heel wat materialen terug te vinden die GO! CLB-medewerkers kunnen gebruiken in het kader van objectieve informatieverstrekking op scharniermomenten in de onderwijsloopbaan (o.a. de e-module 'Klaar voor het secundair onderwijs'), OLB-regelgeving en leerplicht. Verder zijn er ook heel wat materialen rond het M-decreet (vademecum) en integrale jeugdhulp (Syllabus IJH met linken naar websites en relevante handleidingen) terug te vinden.

Er wordt een **helpdeskfunctie** voorzien over diverse thema's waaronder de zorgtoeslag, de persoonsvolgende financiering, multidisciplinair werken in het kader van IJH, OLB en regelgeving leerplichtonderwijs, M-decreet.

Binnen verschillende **PLG** wordt 'informeren en adviseren' behandeld en wordt er op maat gewerkt.

Tijdens de **Infosessies voor CLB** informeert de POC+ GO! CLB-medewerkers over nieuwe regelgeving in kader van het leerplichtonderwijs, modernisering SO... waarbij ruimte wordt voorzien voor verdere doorvertaling naar de CLB-praktijk.

Daarnaast kunnen we de GO! CLB-medewerkers ook heel wat diverse materialen, vormingen... aanreiken vanuit het **flankerend aanbod**.

GO! CLB die vragen hebben omtrent de **implementatie van dit kernproces** kunnen hiervoor ondersteund worden door een aanspreekpunt binnen de POC+.

Beschermen, bewaken en bevorderen van de gezondheid, groei en ontwikkeling

De GO! CLB zetten met het kwaliteitsvol toepassen van het kernproces 'Beschermen, bewaken en bevorderen van gezondheid groei en ontwikkeling' in op:

- Het versterken van het basisaanbod in de vorm van 5 systematische contacten en een gezondheidsbeleid (via consultatieve LLB?) + mee te nemen in het basisaanbod proactief
- Het invoeren van een bijkomend aanbod conform de standaarden JGZ en de behoeften van deelgroepen (+ Lars)
- Het aanbod op maat van een individuele leerling aansluitend bij de handelingsgerichte diagnostiek

Er werden reeds heel wat materialen ontwikkeld (visieteksten, vragenlijsten, rapport pilootproject kleuterconsult...), aanvullend op de door de [VWVJ](#) ontwikkelde materialen.

Er wordt in een **helpdeskfunctie** voorzien.

In de **PLG** Artsen en Verpleegkundigen wordt er op maat van artsen en verpleegkundigen gewerkt rond diverse thema's. Hierbij zullen de artsen en verpleegkundigen, afhankelijk van het te behandelen thema, al dan niet samen werken en goede praktijken delen.

GO! CLB die vragen hebben omtrent de **implementatie van dit kernproces** kunnen hiervoor ondersteund worden door een medewerker van de POC+.

Draaischijffunctie – verbinden

De GO! CLB zetten met het kwaliteitsvol toepassen van de draaischijffunctie 'verbinden' in op het samenbrengen van de verschillende contexten van de leerling en externe hulpverlening om:

- afstemming in het handelen op school te faciliteren;
- alle betrokkenen warm toe te leiden naar een gepast aanbod (gezondheid, hulpverlening, vrije tijd...);
- de consistentie in het handelen in de verschillende contexten te verhogen.

De materialen (visietekst, syllabus IJH...) die reeds ontwikkeld werden, kunnen de GO! CLB-medewerkers terugvinden in de **materiaalbank** op 'mijn CLB'.

Er wordt in een **helpdeskfunctie** voorzien.

In de **PLG** 'MDT binnen het Agentschap Opgroeien' wordt gewerkt rond de uitdagingen en knelpunten in het integrale jeugdhulpverleningslandschap. Er worden tips en ervaringen uitgewisseld.

Tijdens het **Leertraject** worden nieuwe CLB-medewerkers ondergedompeld in de integrale jeugdhulp. Daarnaast voorzien we ook een **verdiepende vorming** 'Opmaak A-documenten' (op vraag).

GO! CLB die vragen hebben omtrent de **implementatie van dit kernproces** kunnen hiervoor ondersteund worden door een medewerker van de POC+.

Het strategisch team van het issue 'Partnerschappen' van het Samenwerkingsverband GO! CLB ontwikkelt momenteel samen met de POC+ een nieuwe visienota en operationalisering omtrent de draaischijffunctie. Deze tekst zal na feedback van de GO! CLB worden geïmplementeerd.

Draaischijffunctie – samenwerken

De GO! CLB zetten met het kwaliteitsvol toepassen van het kernproces Draaischijffunctie 'samenwerken' in op het ontwikkelen van zinvolle samenwerkingen en regionale expertisenetwerken ter ondersteuning van het schoolbeleid, inclusief een gezondheidsbeleid.

De GO! CLB-medewerkers kunnen de reeds ontwikkelde materialen (visietekst, draaiboeken, sjablonen samenwerkingsafspraken met externen...) terugvinden in de **materiaalbank** op 'mijn CLB'.

Er wordt in een **helpdeskfunctie** voorzien.

In de **PLG** 'MDT binnen het Agentschap Opgroeien' wordt gewerkt rond de uitdagingen en knelpunten in het integrale jeugdhulpverleningslandschap. Er worden tips en ervaringen uitgewisseld.

Tijdens het **Leertraject** worden nieuwe CLB-medewerkers ondergedompeld in de integrale jeugdhulp. Daarnaast voorzien we ook een **verdiepende vorming** 'Opmaak A-documenten' (op vraag). GO! CLB die vragen hebben omtrent de **implementatie van dit kernproces** kunnen hiervoor ondersteund worden door een medewerker van de POC+.

Door vanuit de POC+ in te zetten op belangenbehartiging en beleidsvoorbereidend werk wordt er aan heel wat overlegmomenten deelgenomen met Opgroeien, Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH), Naadloze Flexibele Trajecten (NAFT), Kind en Gezin (K&G).... Op deze overlegmomenten worden o.a. samenwerkingsafspraken gemaakt en signalen vanuit de werkvloer besproken. Hierdoor wordt de samenwerking met de verschillende stakeholders in de verschillende regio's gefaciliteerd voor de GO! CLB-medewerkers, de leerlingen en hun context.

Aanbod thema's

Onderwijsloopbaanbegeleiding

Onderwijsloopbaanbegeleiding (OLB) is één van de vier begeleidingsdomeinen binnen leerlingenbegeleiding. Het thema zit vervat overheen de verschillende kernprocessen.

Binnen dit begeleidingsdomein werden heel wat **materialen** ontwikkeld. Zo werd een GO! visietekst onderwijsloopbaanbegeleiding geschreven in co-creatie met PBD, directeurs, GO! CLB-medewerkers... We verwijzen hier naar de materialen in functie van objectieve infoverstrekking op scharniermomenten over het onderwijslandschap/de overgang naar de arbeidsmarkt en OLB-regelgeving (zie ook beschreven in het kernproces Informeren en adviseren). Daarnaast worden inspirerende materialen gedeeld, die ontwikkeld werden vanuit de centra. De POC+ zetelt in de redactieraad en is mede-ontwikkelaar van netoverstijgende infobrochures: 'Wat na het secundair onderwijs?' (brochure en digitale content hub) en 'Naar het secundair onderwijs', die via de GO! CLB in de scholen verspreid worden.

Er wordt een **helpdeskfunctie** voorzien over OLB en regelgeving leerplichtonderwijs.

Binnen het leertraject is er een module 'Introductie in de onderwijsloopbaanbegeleiding'.

De POC+ informeert tijdens **infosessies voor CLB** o.a. over nieuwe regelgeving in kader van het leerplichtonderwijs, modernisering SO... voor GO! CLB-medewerkers.

In de **PLG** wordt elk centrum vertegenwoordigd door 1 of 2 OLB-ankers. Tijdens de PLG OLB die drie keer per jaar georganiseerd worden, wordt OLB-gerelateerde info doorgegeven, worden good practices gedeeld, worden specifieke OLB-gerelateerde vormen voor gevorderden georganiseerd, wordt info verstrekt en feedback gevraagd over diverse lopende OLB-projecten, materialen, initiatieven... en wordt de mogelijkheid geboden nieuwe regelgeving en evoluties uit te diepen. Ervaringen worden gedeeld en casussen besproken en er is ruimte om inspirerende materialen met elkaar te bespreken en te delen. Er is een nauwe samenwerking met Onderwijskiezer, dat een vast agendapunt vormt binnen deze PLG. Vanuit de makelaarsfunctie kunnen ook vormen door externen aangeboden worden (vb. Oplossingsgericht coachen voor CLB).

De POC+ is mede-initiatiefnemer en neemt taken op in netoverstijgende OLB-vormingen (vb. vormen infoverstrekking over gemoderniseerde studierichtingen 2^e en 3^e graad door AHOVOKS, vorming Onderwijskiezer voor dummies door CLB-ch@t, Lanceerdag OLB-diagnostiek...)

De POC+ participeert aan verschillende OLB-gerelateerde werkgroepen, projecten, commissies... en dit zowel extern en netoverstijgend (SID-in materialenwerkgroep, VLOR, Beroepenhuis, samenwerkingsverband GO! - VDAB...) als GO! intern waar het de GO! CLB-visie behartigt.

GO! CLB die vragen hebben omtrent de **implementatie van dit begeleidingsdomein** kunnen hiervoor ondersteund worden door een medewerker van de POC+.

Onthaalcontact voor anderstalige nieuwkomers

Het ontwikkelen van aanbevelingen om een kwalitatief onthaalcontact door de GO! CLB-medewerker met elke anderstalige nieuwkomer te organiseren om de integratie en participatie van deze leerling in de school te bevorderen.

De ontwikkelde materialen kunnen de GO! CLB-medewerkers terugvinden in de **materiaalbank** op 'mijn CLB'. De volgende schooljaren zullen nog bijkomende materialen (visietekst, aanbevelingen gestandaardiseerd kwalitatief onthaalcontact...) ontwikkeld worden vanuit de PLG 'Anderstalige nieuwkomers', in samenwerking en nauwe betrokkenheid met verschillende GO! CLB-medewerkers.

Er wordt in een **helpdeskfunctie** voorzien.

Vanaf schooljaar 2022-2023 wordt er een **PLG** 'Anderstalige nieuwkomers' opgericht waarbij goede praktijken met elkaar gedeeld zullen worden en materialen kunnen uitgewisseld en/of ontwikkeld worden.

Tegen 2025 willen we de noden van de CLB-medewerkers in kaart brengen op vlak van verdere professionalisering en willen we bekijken of een **basisvorming** tegemoet kan komen aan deze noden.

GO! CLB die vragen hebben omtrent de **implementatie van dit thema** kunnen hiervoor ondersteund worden door een medewerker van de POC+.

Radicalisering, polarisering en child returnees

Het versterken van de kennis en vaardigheden van CLB-medewerkers in de preventie van radicalisering, de omgang met (potentiële) radicaliserings- en polariseringscasussen en de integratie van de child returnees (minderjarige terugkeerders uit oorlogsgebieden) in het onderwijs.

De reeds ontwikkelde materialen (visietekst, netoverstijgende cahiers en draaiboek, signaleringsroute...) kunnen GO! CLB-medewerkers terugvinden in de **materiaalbank** op 'mijn CLB'. De komende schooljaren zullen er bijkomende materialen ontwikkeld worden rond preventie van extremisme, Fiche LIVC-R, gender en radicalisering en hoe omgaan met complottheorieën.

De POC+ ontwikkelde een **e-module 'Radicalisering'** die GO! CLB-medewerkers ten allen tijde kunnen bekijken via 'mijn CLB'.

Er wordt in een **helpdeskfunctie** voorzien.

Op dit moment werd er nog geen **PLG** opgestart rond radicalisering, polarisering en child returnees. Er wordt onderzocht of een PLG dient opgestart te worden om CLB-medewerkers te ondersteunen rond dit thema.

Er wordt bekeken of een **basisvorming** rond radicalisering en de preventie van extremisme ingericht kan worden.

Daarnaast onderzoeken we of we via **de makelaarsrol** een aanbod kunnen voorzien rond cultuur- en traumasensitief werken.

GO! CLB die vragen hebben omtrent de **implementatie van dit thema** kunnen hiervoor ondersteund worden door een medewerker van de POC+.

Gender en diversiteit

CLB-medewerkers professionaliseren in het omgaan met gender en diversiteit

De ontwikkelende materialen kunnen de GO! CLB-medewerkers terugvinden in de **materiaalbank** op 'mijn CLB'.

De POC+ zal de komende periode een **e-module 'Gender en diversiteit'** en een bijhorend basisdocument ontwikkelen. Deze zullen ook terug te vinden zijn op 'mijn CLB'.

Er werd een bevraging verstuurd naar alle GO! CLB om bijkomende noden rond dit thema in kaart te brengen. Op basis daarvan zal ook de materiaalbank verder worden aangevuld.

Er wordt in een **helpdeskfunctie** voorzien.

Op basis van de nodenbevraging zal beslist worden welk aanvullend aanbod (**vorming, PLG**) er rond dit thema nodig is.

GO! CLB die vragen hebben omtrent de **implementatie van dit thema** kunnen hiervoor ondersteund worden door een medewerker van de POC+.

Verontrusting

De GO! CLB-medewerkers professionaliseren in het omgaan met verontruste opvoedingssituaties met kennis van de rechten van de minderjarige en de bredere juridische contouren.

De reeds ontwikkelde materialen (draaiboek, syllabus, procedures...) kunnen de GO! CLB-medewerkers terugvinden in de **materiaalbank** op 'mijn CLB'.

De POC+ ontwikkelde een **e-module 'Covid'** waarin ook aspecten van psychische zorg en verontrusting worden besproken die GO! CLB-medewerkers ten allen tijde kunnen bekijken via 'mijn CLB'.

Er wordt in een **helpdeskfunctie** voorzien.

In de **PLG 'Voor de discipline maatschappelijk werker in een CLB'** wordt ruimte voorzien om aanpak en verontrustingscasuïstiek te bespreken.

GO! CLB die vragen hebben omtrent de **implementatie van dit thema** kunnen hiervoor ondersteund worden door een medewerker van de POC+.

Kinderen met een chronische ziekte of beperking

Het versterken van de rol van de arts ten behoeve van een optimaal functioneren en participeren van kinderen met een aandoening of beperking op school.

Verslaggeving en relevant goede praktijken zijn terug te vinden in de **materiaalbank** op 'mijn CLB'.

Er wordt in een **helpdeskfunctie** voorzien.

In de **PLG 'Artsen en Verpleegkundigen'** kunnen ervaringen en goede praktijken uitgewisseld worden die de participatie van kinderen met een aandoening of ziekte op school bevordert. Binnen deze PLG is er ook ruimte om linken te leggen naar specifieke onderwijsbehoefte, Permanent Onderwijs aan Huis...

Aanbod werkingsprincipes

Hieronder worden gevat het deontologisch werken, preventie, handelingsgericht samenwerken, beroepsgeheim, de principes van het Decreet Rechtspositie van de minderjarige en subsidiariteit. In het ganse ondersteuningsaanbod wordt erover gewaakt dat deze werkingsprincipes aan bod komen als rode draden doorheen de kernprocessen en de thema's. Voor een aantal werkingsprincipes wordt een specifiek aanbod gedaan.

Ouderlijk gezag en minderjarigheid

Naast het 'klassieke' gezin zijn er in onze samenleving veel meer andere gezinsvormen. Dit zorgt voor vragen over de rechten van de verschillende betrokken opvoeders. Wat zijn de rechten van grootouders? Kan een stiefouder bepaalde beslissingen nemen? Welke rechten heeft een kind als de ouders scheiden? De professionalisering richt zich op het versterken van de kennis van de GO! CLB-medewerkers over de rechten van de diverse betrokken actoren:

- de GO! CLB-medewerker kent de rechten en kan deze correct toepassen;
- de GO! CLB-medewerker is in staat om alle betrokkenen correct en adequaat te informeren over hun rechten;
- de GO! CLB-medewerker kan, vanuit schoolondersteunende rol, de school informeren en op weg helpen naar de correcte informatie.

Ouderlijk gezag en minderjarigheid wordt opgevat in ruime zin. Alles wat te maken heeft met rechten van ouders en kinderen komt aan bod, alsook de positie van opvoedingsverantwoordelijken, plusouders, pleegouders.... Ook de rechten van kinderen en jongeren als slachtoffer of als verdachte worden behandeld.

De reeds ontwikkelde materialen (syllabus, documenten, bundels...) kunnen GO! CLB-medewerkers terugvinden in de **materiaalbank** op 'mijn CLB'.

Er wordt in een **helpdeskfunctie** voorzien.

De **vorming 'Ouderlijk gezag en minderjarigheid'** wordt aangeboden aan CLB-medewerkers.

GO! CLB die vragen hebben omtrent de **implementatie van dit thema** kunnen hiervoor ondersteund worden door een medewerker van de POC+.

Beroepsgeheim

Het beroepsgeheim is een belangrijk werkkader binnen het CLB. Er werden diverse materialen ontwikkeld, zowel gericht naar de GO! CLB-medewerker zelf als naar ouders en leerlingen:

- de GO! CLB-medewerker kent de inhoud en de contouren van het beroepsgeheim en kan deze correct toepassen;
- de GO! CLB-medewerker kan ouders en leerlingen correct informeren over het beroepsgeheim;
- de GO! CLB-medewerker is op de hoogte van de verschillende procedures en kan deze gebruiken indien aangewezen.

De reeds ontwikkelde materialen (syllabus, richtlijnen, schema's...) kunnen de GO! CLB-medewerkers terugvinden in de **materiaalbank** op 'mijn CLB'.

Komende periode zal ingezet worden op de verdere uitbouw van de Q&A op de website van de GO! CLB en zal er op 'mijn CLB' bijkomende informatie beschikbaar worden gesteld rond beroepsgeheim.

Er wordt in een **helpdeskfunctie** voorzien. Wanneer lokale ondersteuning rond de casus gewenst is, wordt hierop ingegaan ter ondersteuning van de GO! CLB-medewerker.

Er zal vanaf het schooljaar 2022-2023 geëxperimenteerd worden met 'Beroepsgeheim & coffee'-sessies waarbij gedurende een uurtje bepaalde, aan beroepsgeheim gerelateerde, issues besproken worden en ervaringen met elkaar worden gedeeld.

In de **PLG 'Beroepsgeheim, DRM, Ouderlijk gezag, Kinderrechten en aanverwante thema's'** worden nieuwe ontwikkelingen besproken, worden ervaringen gedeeld en casussen besproken en is er ruimte om inspirerende materialen met elkaar te delen en te bespreken. Er zal onderzocht worden welke materialen er nog ontwikkeld kunnen worden binnen deze PLG.

Momenteel wordt de **specifieke vorming 'Beroepsgeheim'** niet aangeboden. Indien CLB-medewerkers dit wensen, kan er aansloten worden bij de sessie van het leertraject.

GO! CLB die vragen hebben omtrent de **implementatie van dit thema** kunnen hiervoor ondersteund worden door een medewerker van de POC+.

Het Decreet Rechtspositie van de Minderjarige

Het Decreet Rechtspositie van de Minderjarige (DRM) is een belangrijk werkkader binnen het CLB. Er werden diverse materialen ontwikkeld, zowel gericht naar de GO! CLB-medewerker zelf als naar ouders en leerlingen:

- de GO! CLB-medewerker kent de inhoud en de contouren van het decreet rechtspositie van de minderjarige en kan deze correct toepassen;
- de GO! CLB-medewerker kan ouders en leerlingen correct informeren over het decreet rechtspositie van de minderjarige;
- de GO! CLB-medewerker is op de hoogte van de verschillende procedures en kan deze gebruiken indien aangewezen.

De reeds ontwikkelde materialen (syllabus, folders, schema's, netoverstijgende visietekst...) kunnen de GO! CLB-medewerkers terugvinden in de **materiaalbank** op 'mijn CLB'.

Volgend schooljaar wordt de Q&A verder uitgebouwd op de website van de GO! CLB.

Er wordt in een **helpdeskfunctie** voorzien.

In de **PLG** 'Beroepsgeheim, DRM, Ouderlijk gezag, Kinderrechten en aanverwante thema's' worden nieuwe ontwikkelingen besproken, worden ervaringen gedeeld en casussen besproken en is er ruimte om inspirerende materialen met elkaar te delen en te bespreken. Er zal onderzocht worden welke materialen er nog ontwikkeld kunnen worden binnen deze PLG.

GO! CLB die vragen hebben omtrent de **implementatie van dit thema** kunnen hiervoor ondersteund worden door een medewerker van de POC+.

Aanbod voor nieuwe CLB-medewerkers

Het **Leertraject** is een meerdaags specifiek aanbod voor nieuwe CLB-medewerkers. Het omvat een reeks van lesdagen die nieuwe CLB-medewerkers introduceert in de noodzakelijke basiskennis en vaardigheden om in een CLB te werken.

Volgende inhouden komen gedurende het leertraject aan bod voor alle disciplines:

- Introductie in het werken in een CLB van het GO!
- Beroepsgeheim
- Integrale jeugdhulp
- Jeugdgezondheidszorg
- Handelingsgericht samenwerken binnen de kernprocessen
- Handelingsgerichte diagnostiek
- Decreet Rechtspositie van de Minderjarige
- Onderwijsloopbaanbegeleiding

Bijkomende inhouden voor artsen en verpleegkundigen:

- Standaarden en opdrachten binnen de jeugdgezondheidszorg
- Missie en visie van jeugdgezondheidszorg

Meer informatie over de inhouden van het leertraject is te vinden in het [jaarlijks aanbod](#) van de POC+.

Ondersteuning aan de GO! CLB vanuit de pijler Beleid en Belangenbehartiging

Maatschappelijk evoluties en beleidscontexten hebben een impact op CLB-beleid. De prioriteiten binnen de pijler Beleid en Belangenbehartiging worden bepaald in samenspraak met het Samenwerkingsverband GO! CLB. We beschrijven, net zoals voor de pijler Professionalisering, de huidige aanpak waarbij we de beoogde effecten omschrijven. Deze beoogde effecten zullen gemonitord worden, zodat eventueel bijgestuurd kan worden in de aanpak.

| Onderdeel van pijler B&B | Strategie | Beoogde resultaten en effecten |
|---|---|--|
| Intern GO! CLB beleid creëren via co-creatie (1) | Co-creatie in het Samenwerkingsverband GO! CLB | De GO! CLB-directeurs zijn betrokken bij het opstellen van visie en beleid. |
| Informerend over en vertalen van beleid (2) | Wekelijkse nieuwsbrief GO! CLB ISC nieuwsbrief Nieuwsbrief directeurs Infosessie CLB Samenwerkingsverband GO! CLB Materialenbank met FAQ's | Elke CLB-medewerker voelt zich voldoende en helder geïnformeerd over wijzigende regelgeving en actuele thema's. |
| | | De POC+ monitort het bereik van de nieuwsbrieven. |
| Afstemming met partnerorganisaties binnen onderwijs, jeugdgezondheidszorg, welzijn en andere beleidsdomeinen en actoren (3) | Samenwerkingsovereenkomsten Extern overleg | Er zijn samenwerkingsafspraken met partnerorganisaties gemaakt en deze afspraken worden wederzijds nagekomen. |
| Belangenbehartiging en vertegenwoordiging (4) | Extern overleg Afstemming met SWV GO! CLB | De GO! CLB-directeurs voelen zich goed vertegenwoordigd door de POC+, vanuit de voeling van de POC+ met de werkvloer. |
| | | De GO! CLB-directeurs kennen de standpunten waarmee de POC+ de GO! CLB vertegenwoordigt in belangrijke dossiers en begrijpen de onderliggende rationale. |

Ondersteuning aan de GO! CLB vanuit centrum- en netoverstijgende projecten

Om de volledige spanwijdte van activiteiten te omvatten die de POC+ opneemt, belichten we naast de pijler Professionalisering en de pijler Beleid en Belangenbehartiging ook nog de centrum- en netoverstijgende projecten Onderwijskiezer, de GO! CLB website en PRIO. Zoals reeds in de inleiding van dit begeleidingsplan vermeld, laten we de projecten die volledig gebaseerd zijn op subsidie (Prodia, CLBch@t, CLB online, integratie internaten/IPO) buiten beschouwing van dit begeleidingsplan.

PRIO: ICT-ondersteuning voor de GO! CLB en de POC+

Het ICT-ondersteuningsteam bestaat uit 3 medewerkers (2VTE) en staat in voor de ICT-voorzieningen van de GO! CLB die hier niet zelf in (kunnen) voorzien. De ICT-helpdesk staat open voor alle centra. Het ICT-ondersteuningsteam voorziet:

- centraal netwerkbeheer: voorzien en beheren van een netwerkstructuur met gebruikersbeheer, data- en archief beheer, back-up, beveiliging...;
- aankoopadvies, installatie en beheer van het computerpark en de nodige software voor de GO! CLB en individuele medewerkers, inclusief beveiliging en updates;
- beheer van de Office 365-omgeving (account- en licentiebeheer, beheer MS Teams...) voor verschillende GO! CLB;
- algemene ICT-ondersteuning:
 - Ondersteunen van de ICT-coördinatoren van de GO! CLB
 - GO! CLB adviseren over informatieveiligheid
 - Ondersteuning bij het gebruik van LARS
 - Helpdesk bij IT-problemen

Daarnaast staan de PRIO-medewerkers ook ten dienste van de interne werking van de POC+, voor alles wat ICT aangaat: websitebeheer, nieuwsbrief, gegevensbeheer, data-verzameling....

GO! CLB website

Ook de GO! CLB website (<https://www.go-clb.be>) wordt voorzien en beheerd door één van de medewerkers van het PRIO-team.

Onderwijskiezer

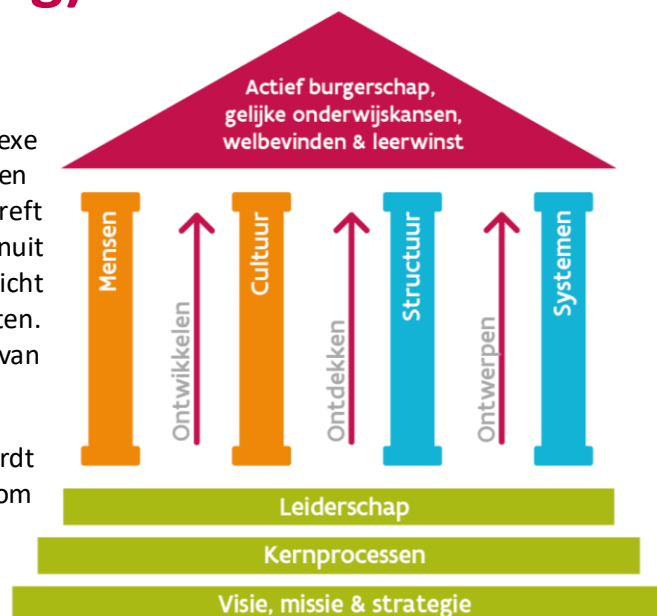
De POC+ draagt bij aan de inhoudelijke uitwerking van de netoverstijgende website Onderwijskiezer (één medewerker - 0,5 VTE). Onderwijskiezer heeft als doel neutrale informatie over het ganse onderwijslandschap in Vlaanderen en Brussel te bieden.

Ook hier staat één van de medewerkers van het PRIO-team mee in voor de ontwikkeling en technische ondersteuning aan de website van Onderwijskiezer.

Doelen op organisatieniveau (organisatieontwikkeling)

De POC+ is een publieke organisatie binnen een complexe context, op het kruispunt van verschillende domeinen (onderwijs, welzijn en jeugdgezondheidszorg). Het betreft een kleine organisatie die maximaal wendbaar en vanuit prioritering dient na te denken over hoe men gericht expertise, mensen en middelen maximaal kan inzetten. Deze context is een belangrijk gegeven in het bereik van de beoogde effecten van dit begeleidingsplan.

De Tempel van de innovatieve arbeidsorganisatie wordt ook binnen De POC+ gehanteerd als model om organisatieontwikkeling verder vorm te geven.



Visie, missie en strategie

De laatste jaren hebben we intensief ingezet op **vernieuwde waarden, visie en missie van de POC+ en een nieuw Samenwerkingsverband GO! CLB**. Tijdens de komende periode zetten we verder in op een kwaliteitsvolle implementatie en uitvoering ervan. Binnen het Samenwerkingsverband GO! CLB werden vijf **strategische issues** bepaald die we in de toekomst samen verder vormgeven en ontwikkelen (zie hoofdstuk 'visie op pijler Beleid en Belangenbehartiging', p.13). Per strategisch issue is er een strategisch team samengesteld, bestaande uit directeurs van de GO! CLB en een aantal collega's van de POC+ die voorbereidend werk opleveren voor het Samenwerkingsverband GO! CLB. Nieuwe ontwikkelingen en inzichten die via deze strategische teams en het Samenwerkingsverband GO! CLB tot stand komen, hebben een belangrijke invloed op de pijler Professionalisering en de pijler Beleid en Belangenbehartiging van de POC+ werking en worden geïntegreerd in de werking.

Daarnaast leidde ook de coronacrisis tot nieuwe tendensen omtrent digitaal en fysiek professionaliseren van CLB-medewerkers. Deze nieuwe inzichten integreren we verder in de twee pijlers van de POC+ werking.

Kernprocessen en de bijhorende kwaliteitsontwikkeling

Om de effectiviteit van het professionaliseringsaanbod te beoordelen is het goed om de gewenste output onder de vorm van effecten te beschrijven. Effecten zijn het resultaat van complexe processen waarbij diverse factoren in de persoon en de context van het CLB en de leerlingenbegeleiding van invloed zijn. Een effect is te onderscheiden van een resultaat dat een tastbaar product is dat binnen een relatief korte en te plannen termijn wordt opgeleverd.

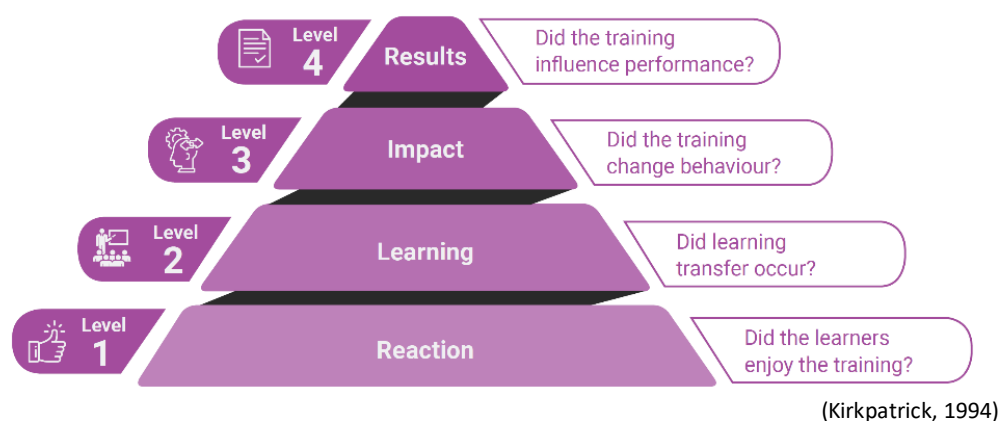
Het effect van het professionaliseringsaanbod wordt deels bepaald door de kwaliteitsdeterminanten van de POC+ ondersteuning en deels door determinanten van de organisatie waarin de CLB-medewerkers zijn

tewerkgesteld. De interactie tussen een kwaliteitsvol aanbod van de POC+ en de GO! CLB dat een transfer van aangeleerde competenties faciliteert, is de cruciale beweegreden voor de **co-creatie en co-evaluatie** van het professionaliseringsaanbod. Door dergelijke samenwerking worden determinanten van een kwaliteitsvol aanbod bewaakt én een gunstige 'bodem' in het CLB gecreëerd om aangeleerde competenties bij de CLB-medewerker te laten groeien met een kwaliteitsvolle leerlingenbegeleiding als effect. Het proces van co-creatie betreft verschillende aspecten:

- afstemming tussen noden van de GO! CLB en aanbod van de POC+;
- gezamenlijke prioritering in het aanbod en begeleiding;
- het opnemen van de respectieve verantwoordelijkheden bij het aanbieden van de diverse begeleidingsstrategieën en bevordering van transfer;
- gezamenlijke monitoring van resultaten (op korte termijn) en effecten (op lange termijn).

De uitwerking van dit proces, dat de verhoudingen en verantwoordelijkheden in de co-creatie schetst, is een opdracht waaraan in de loop van dit begeleidingsplan verder wordt gewerkt, via het strategisch team professionalisering. De verworven inzichten zullen door de POC+ en de GO! CLB worden benut worden in het kader van monitoren van effecten.

In afwachting hiervan evalueert de POC+ momenteel haar ondersteuning aan de hand van de persoonlijke motivatie tot deelname, de ervaren groei in competentie, de wens om het aangeleerde in praktijk te brengen en de ervaren randvoorwaarden in het CLB én de scholen om dit werkelijk te gaan doen. De huidige bevraging is gebaseerd op de verschillende niveaus van het model van Kirkpatrick (1994) alsook de zelfdeterminatietheorie (Deci & Ryan, 2000).



Bijkomend aan de huidige **deelnemersbevragingen** worden in dit begeleidingsplan voor elk van de begeleidingsstrategieën (zie p.18 e.v.), de prioriteiten in de pijler Professionalisering (zie p.22) en elk van de taken van de Pijler Beleid en Belangenbehartiging (zie p.37) nieuwe beoogde effecten geformuleerd. De bedoeling is het bereik hiervan op te volgen en deze effecten te meten. Hierbij zal de POC+ deze effecten en bijhorende metingen ook verder verrijken met de inzichten uit het ontwikkelde instrument 'Effectmeting van Doelgerichte Begeleidingsinterventies (EDBI, 2022)' van het [OBPWO onderzoek](#). De vernieuwde meetmethodes hiervoor worden in de loop van schooljaar 2022-2023 uitgewerkt, zodat de eerste effectmetingen kunnen plaatsvinden en beschreven worden in het jaarverslag van schooljaar 2022-2023.

De POC+ wenst verder in te zetten op de ontwikkeling van de **beeldvorming** op vlak van de **professionalisering** van de GO! CLB. Deze beeldvorming kan door de GO! CLB worden benut bij het opstellen van centrameigen plannen (beleidsplan, professionaliseringsplan...) en biedt tevens input voor

de POC+ omtrent het aanbod en de kwaliteit van de begeleiding (effecten) dewelke bijdragen tot de interne kwaliteitszorg van de POC+.

Daarnaast willen we als begeleidende dienst werk maken van een **eenduidige, heldere en laagdrempelige communicatie** over het begeleidingsplan en het jaarlijks aanbod ten aanzien van de GO! CLB-medewerkers. We denken kritisch na over de wijze waarop we beide nu in de kijker plaatsen en hoe we ervoor kunnen zorgen dat alle initiatieven landen tot op de GO! CLB-werkvloer. Hierbij besteden we extra aandacht aan wat GO! CLB-medewerkers van de POC+ mogen verwachten alsook het verwachte engagement van de GO! CLB-medewerkers (teneinde de lerende community van de GO! CLB verder uit te bouwen).

Binnen de POC werd in de loop van schooljaar 2021-2022 een 0,5 VTE kwaliteitszorgmedewerker aangeworven. Tijdens schooljaar 2021-2022 werd het interne kwaliteitshandboek geactualiseerd. Ook dit vernieuwde handboek moet nu verder tot uitvoering gebracht worden, geëvalueerd en indien nodig bijgestuurd worden.

Bovenstaande leert de POC+ dat er op vlak van kernprocessen en bijhorende kwaliteitsontwikkeling volgende acties dienen ondernomen te worden:

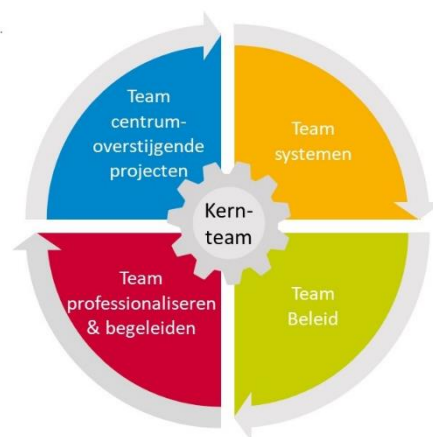
- de meetmethodes voor elk van de beoogde effecten uitwerken en verder verfijnen om effecten te kunnen opvolgen (cfr. OBPWO);
- verder vormgeven aan de co-creatie en de co-evaluatie door de POC+ en het (strategisch team professionaliseren van het) Samenwerkingsverband GO! CLB;
- vormgeven aan de beeldvorming van de POC+ over de GO! CLB, met oog op het terugkoppelen van deze beeldvorming aan elk GO! CLB zodat deze zichzelf kunnen versterken;
- een jaarlijkse evaluatie, bijsturing en publicatie van het professionaliseringsaanbod voor de GO! CLB, inclusief de bijhorende begeleidingsstrategieën, via het jaarverslag en de publicatie van het nieuwe aanbod;
- een eenduidige, heldere en laagdrempelige communicatie over het begeleidingsplan en het jaarlijks aanbod ten aanzien van de GO! CLB-medewerkers;
- het geactualiseerd kwaliteitshandboek (verder) uitvoeren, evalueren en indien nodig bijsturen.

Leiderschap

Het POC+ team draagt gedeeld leiderschap hoog in het vaandel. Het team is onderverdeeld in een niet-hiërarchische structuur en omvat verschillende teams met bijhorende doelen, zoals reeds eerder omschreven in de rubriek 'omschrijving van het POC+ team'.

- team Professionalisering omvat 12 medewerkers - 8 VTE;
- team Beleid omvat 6 medewerkers, waarvan 2 medewerkers van afdeling B&B – 3 + 2 VTE;
- team centrum- en netoverstijgende projecten omvat 4 medewerkers – 2 VTE;
- team systemen omvat 5 medewerkers – 4 VTE;
- kernteam omvat 5 medewerkers.

Sommige medewerkers maken deel uit van twee teams.



Personeels- en professionaliseringsbeleid (mensen en cultuur)

Het professionaliseringsbeleid van de POC+ is gebaseerd op de kwaliteitsbeelden- en verwachtingen van het referentiekader CLB-kwaliteit en de [richtlijnen van de Vlaamse overheid voor het professionaliseringsbeleid binnen scholen](#). Daarnaast is ook zorg voor Autonomie, verBondenheid en Competenties (zelfdeterminatietheorie, Deci & Ryan, 2000) van medewerkers en het 70:20:10-referentiemodel van leren (Arets, Heijnen, & Jennings, 2016) richtinggevend voor de wijze waarop de POC+ het personeels- en professionaliseringsbeleid vormgeeft.

Ook de POC+ medewerkers leren:

- 70% door te reflecteren op de kwaliteit van het werk door uit te proberen, te evalueren en bij te sturen, door het ontwikkelen en samenstellen van beleidsteksten, opleidingen en vormingen, verandertrajecten te lopen...
- 20% door te leren uit teamoverleg, samen met een collega een taak uit te voeren, door collegiale feedback, mentoring en coaching, door deelname aan werkgroepen en netwerken...
- 10% door het volgen van een vorming of opleiding, de studie of het lezen van een boek, rapport...

De professionalisering van de POC+ medewerker start bij de aanwerving. De POC+ heeft een visie op **aanvangsbegeleiding** die werd vertaald in een procedure 'onthaal en aanvangsbegeleiding'. Deze procedure zal de komende periode verder worden geïmplementeerd en bijgestuurd waar nodig.

Bij de start van een nieuw vijfjaarlijks begeleidingsplan wordt binnen de POC+ nagegaan wat de impact is van de gestelde doelstellingen op het personeels- en professionaliseringsbeleid van de POC+. Binnen elk team wordt nagegaan wat de professionaliseringsnoden zijn en hoe de professionalisering verder vorm kan krijgen, via de verschillende strategieën uit het 70:20:10 referentiemodel van leren. Op basis van de reflecties wordt een **professionaliseringsplan** opgesteld voor de komende vijf jaar. We realiseren collectief leren en ontwikkelen, o.a. via ontwikkelweken.

Bij de terugblik via elk jaarverslag en de vooruitblik naar het komende jaar wordt gekeken naar eventuele bijkomende professionaliseringsnoden in kader van het begeleidingsplan op teamniveau. Indien nodig wordt het professionaliseringsplan verder aangevuld en bijgestuurd. Bij deze terugblik/vooruitblik kan ook gedacht worden aan professionalisering rond trends, opportuniteiten en tendensen die (nog) niet in het begeleidingsplan werden opgenomen, maar die vanuit het oogpunt van de POC+ als inspirerende en innoverende referentie ook belangrijk zijn. Binnen het team wordt in onderling overleg besloten wie welke vormingen zal volgen. De teamcoördinator monitort en volgt op via het **teamontwikkelplan**.

Binnen de POC+ worden functioneringsgesprekken belangrijk bevonden en wordt er jaarlijks met elke medewerker een functioneringsgesprek gepland. De invulling van deze gesprekken zal in de toekomst verder vormkrijgen rond de thema's groei, reflectie (360° feedback), ondersteuning en/of welbevinden (**GROW-gesprekken**). Deze gesprekken kunnen ook vaker dan één maal per jaar plaatsvinden en kunnen steeds ingepland worden op vraag van een POC+ medewerker. Tijdens deze gesprekken wordt ook nagegaan of de voorziene ondersteuning op teamniveau volstaat en welke verdere professionalisering wenselijk is. Deze afspraken worden opgenomen in het verslag en vormen zo een **persoonlijk ontwikkelingsplan**.

De komende periode maakt de POC+ werk van **nieuwe functiebeschrijvingen** voor de medewerkers, conform de nieuwe visie. Op deze manier laten we de verschillende teams verder groeien. Onderstaande competenties zijn daarbij een eerste aanzet die verder zullen worden verfijnd en ontwikkeld.

Een teamlid uit het team professionaliseren:

- heeft diepgaande inhoudelijke expertise op het vlak van één of meerdere kernprocessen of thema's, alsook van de rode draden die doorheen het aanbod verweven zitten (dus ook RclbK);

- heeft expertise op vlak van de verschillende begeleidingsstrategieën, waarbij zoveel mogelijk VT-gehalte wordt voorzien in elk aanbod (helpdesk, materialenbank, opleiding en vorming en PLG) door PDCA en Tempeldenken toe te voegen;
- kent de inzichten van o.a. de studie van Merchie en kan deze toepassen op een PI;
- kan kaders inzake VT (Tempel, PDCA...) toepassen op het niveau van een kernproces, en dit van intake tot ondersteuning bij de implementatie en evaluatie ervan, in nauwe samenwerking met de collega's die centrumontwikkeling ondersteunen;
- bezit coachende vaardigheden waaronder oplossingsgericht coachen en de tools en metaskills 'neutraliteit', 'compassie', 'superluisteren', 'helderheid' en 'intuïtie' van Deep Democracy.

Met bijkomende verwachtingen voor de teamleden die de thema's 'centrumontwikkeling: beleid, kwaliteitszorg en leiderschap' ondersteunen. Zo'n teamlid:

- heeft diepgaande inhoudelijke expertise op vlak van centrumontwikkeling (beleid, kwaliteitszorg en leiderschap) en hanteert hierbij steeds een helikopterzicht;
- heeft grondige kennis van de kernprocessen binnen een CLB;
- beschikt over competenties inzake procesbegeleiding en veranderingsmanagement, crisisbegeleiding, persoonlijke coaching, gedeeld(er) leiderschap, teamcoaching en -ontwikkeling;
- begeleidt complexe trajecten, en werkt daarbij nauw samen met de teamleden met expertise in specifieke kernprocessen als een GO! CLB ook ondersteuning op dit vlak wenst.

Een teamlid uit het team 'beleid en belangenbehartiging':

- kent de processen op basis waarvan beleid tot stand komt;
- kan onderwijsbeleid op een heldere manier analyseren en vertalen naar de CLB-context vanuit een helikopterperspectief;
- beschikt over competenties inzake strategisch denken, analyseren, visieontwikkeling en communicatie;
- heeft diepgaande inhoudelijke kennis met betrekking tot één of meerdere beleidsthema's;
- heeft grondige kennis van onderwijsregelgeving met een impact op het CLB.

Een teamlid uit het team 'systemen':

- werkt vanuit eigen specifieke competenties organisatieondersteunend;
- heeft diepgaande inhoudelijke kennis met betrekking tot het eigen takenpakket;
- heeft kennis van de organisatie-interne processen.

De competenties van de medewerkers uit het team centrumoverstijgende werking worden in dit overzicht niet opgenomen. Gezien de specificiteit en diversiteit van hun opdrachten beschikken zij vooral over individuele in plaats van generieke competenties.

De komende periode gaat bijzondere aandacht naar het uitbouwen van een geïntegreerd **welzijnsbeleid** voor medewerkers, waarbij zowel proactieve, preventieve en curatieve acties worden voorzien. Dit welzijnsbeleid maakt integraal deel uit van het personeelsbeleid. Een nieuwe personeelspeiling bij de medewerkers is daarbij reeds gepland en zal de basis vormen voor het verder vormgeven en bijsturen van dit welzijnsbeleid.

De **taakverdeling** wordt jaarlijks geëvalueerd en bijgestuurd waar nodig. Voor een [huidige taakverdeling](#) verwijzen we graag naar onze website, alsook in het overzicht van het [aanbod](#), dat jaarlijks gepubliceerd wordt.

Bovenstaande leert de POC+ dat er op vlak van personeels- en professionaliseringsbeleid volgende acties dienen ondernomen te worden:

- het vernieuwde personeels- en professionaliseringsbeleid verder uitvoeren, evalueren en indien nodig bijsturen;

- verder optimaliseren, uitvoeren en opvolgen van een professionaliseringsplan voor de komende 5 jaar;
- nieuwe functiebeschrijvingen opstellen;
- verder uitbouwen van een geïntegreerd welzijnsbeleid voor medewerkers, dat zowel proactieve, preventieve als curatieve acties omschrijft.

Systemen en structuren

De POC+ beschikt over verschillende **overlegkanalen**. Op frequente basis wordt een personeelsvergadering georganiseerd waarbij we thematisch, participatief en interactief aan de slag gaan. Daarnaast vindt ook teamoverleg plaats, waarbij zowel beleidsmatige, inhoudelijke als teamaangelegenheden aan bod komen en waarbij de focus ligt op het leren van elkaar (cfr. de POC+ als een lerende organisatie). Bij de planning en de invulling van alle overlegmomenten hebben we steeds aandacht voor de haalbaarheid, helderheid, wendbaarheid en doelmatigheid ervan.

De POC+ zet in op **interne communicatie en informatiedoorstroom** naar de POC+ medewerkers, alsook op kennisverwerving, -deling en -beheer (de GO! box, de Teamsomgeving, nieuwsbrieven...).

Nieuwe beleidsontwikkelingen, thema's en actuele tendensen worden opgevolgd en via de gepaste wijze verspreid onder en verwerkt door de POC+ medewerkers. Deze informatie is zowel zinvol inzake de eigen professionalisering van POC+ medewerkers, alsook in functie van een up-to-date en evidence based aanbod van de POC+.

Inlichtingenwerk komt zowel top down (vanuit beleidsontwikkelingen, actuele tendensen...) als bottom up (in de zoektocht van de POC+ naar gepaste en evidence based antwoorden) tot stand. Het inlichtingenwerk is daarbij zowel intern toegankelijk voor medewerkers van de POC+ en de PBD, alsook voor de GO! CLB (en van daaruit ook nauw gerelateerd aan de makelaarsfunctie van de POC+ en de nieuwsbrieven vanuit de Pijler Beleid en Belangenbehartiging).

Het inlichtingenwerk naar evidence based en methodologische informatie houdt in:

- gericht zoeken naar documenten: de vindplaats lokaliseren in verschillende catalogi van verschillende documentatiecentra en uitgeverijen;
- contacten met andere bibliotheken, bv. Centrale Bibliotheek Onderwijs, Hoofdstedelijke Openbare Bibliotheek, Universitaire Bibliotheken...;
- informatie opzoeken over een bepaald onderwerp in de 4 CLB-domeinen (leren en studeren, onderwijsloopbaan, preventieve gezondheidszorg en psychisch en sociaal functioneren) en het ruimere onderwijsveld, juridische informatie, overheidsinformatie...;
- leveren van de documenten of verwijzen naar andere documentatiediensten;
- attenderen: het bezorgen van recente informatie (studiedagen, artikels in tijdschriften en op websites, nieuwe publicaties, vormingsinitiatieven) aan de coördinatoren van bepaalde thema's en voor de nieuwsbrieven of andere communicatiekanalen;
- in samenwerking met andere medewerkers van de PBD informatievragen op maat van de doelgroep beantwoorden;
- op vraag opzoeken van externe vormingsinitiatieven in het kader van de makelaarsfunctie van de POC+.

Daarnaast is er ook een **centrale mediatheek** voor de POC+ en de PBD aanwezig.

Samenwerking en netwerking

De visie van de POC+ op de pijler Beleid en Belangenbehartiging (zie hoofdstuk 'visie op begeleiding') vormt het fundament voor de wijze waarop we de samenwerking en netwerking uitbouwen, evalueren en bijsturen.

De POC+ bouwt een structureel samenwerking uit met (netwerk-)partners. Hierbij worden een aantal principes gehanteerd:

- de samenwerking is doelgericht;
- de samenwerking vertrekt steeds vanuit een gemeenschappelijke wens of uitdaging met respect voor de missie en opdracht van de betrokken partijen en decretale opdrachten en bevoegdheden;
- waar mogelijk wordt samenwerking maximaal netoverstijgend opgenomen;
- het creëren van een maatschappelijke meerwaarde vormt een belangrijk uitgangspunt bij het aangaan van samenwerking of partnerschappen;
- samenwerking krijgt prioritair vorm binnen het beleidsdomein onderwijs en vervolgens met de beleidsdomeinen welzijn en jeugdgezondheidszorg. Aansluitend worden ook partnerschappen uitgebouwd met belendende sectoren zoals jeugd, werk, en andere;
- de POC+ werkt evidence based. Vanuit de realisatie van de opdracht wordt daarom samengewerkt met relevante kennisactoren of actoren uit het werkveld die inzichten kunnen bijbrengen.

Samenwerking GO! intern

Zoals reeds uitgebreid aan bod kwam vormt het Samenwerkingsverband GO! CLB een belangrijke draaischijf voor het vorm geven aan beleid, vertegenwoordiging en samenwerking voor de POC+. Vanuit het Samenwerkingsverband GO! CLB kunnen nieuwe noden tot interne of externe samenwerking (bv. bij een nieuw beleidsinitiatief) of noden tot bijsturing of evaluatie van bestaande samenwerkingen worden geïdentificeerd.

Hiernaast wordt structureel samengewerkt binnen de centrale diensten van het GO!. Hierbij is de **PBD** een belangrijke partner in het samen vormgeven aan leerlingenbegeleiding en het continuüm van zorg. De POC+ en de PBD werken complementair aan elkaar (naar analogie met de relatie school-CLB) en doelgericht samen. Meer info hierover vindt u in de rubriek 'een bijzondere plaats voor de samenwerking met PBD GO!'

Op beleidsondersteunend en –voorbereidend vlak wordt samengewerkt met de **afdelingen Beleid & Belangenbehartiging, Netbrede Ondersteuning en Ontwikkeling en de stafdienst van de Afgevaardigd Bestuurder**. Beleidsdossiers met een rechtstreekse en onrechtstreekse link naar het CLB worden vanuit ieders expertise en opdracht samen opgevolgd.

Waar nodig en relevant wordt doelgericht samengewerkt met de afdelingen Infrastructuur (steeds in het kader van CLB-infrastructuur) en Organisatieondersteuning.

De directeur van de POC+ maakt deel uit van de directieraad van het GO! (centrale diensten) en werkt samen met de stafdienst van de PBD.

Samenwerking CLB netoverstijgend

De POC+ is lid van de **Internettensamenwerkingscel (ISC)** waar netoverstijgende samenwerking wordt vormgegeven. Deze samenwerking richt zich op de verschillende kernopdrachten van de POC's zijnde: professionalisering, beleid en vertegenwoordiging. De ISC vormt hierbij het aanspreekpunt voor externe partners en beleidsactoren.

De ISC geeft vorm aan verschillende **netoverstijgende projecten**: LARS (digitaal leerlingendossier), Onderwijskiezer, CLBch@t, Prodia en CLB online. De ISC neemt hierin het helikopterperspectief in over de Begeleidsplan bis 2022-2025

verschillende projecten heen vanuit een verbindende rol. Ieder project wordt aangestuurd door een stuurgroep. De POC+ neemt actief deel aan deze verschillende stuurgroepen.

Voor de projecten CLBch@t en CLB online is de POC+ de penhouder wat betekent dat deze subsidies worden toegekend aan de POC+ GO! en – in nauwe netoverstijgende samenwerking – worden ingezet voor de bedoelde projecten en bijhorende opdrachten.

Hiernaast kent de ISC verschillende **inhoudelijke en technische werkgroepen** die concreet uitwerking geven aan regelgeving of beleid. Voorbeelden (niet exhaustief) zijn de werkgroepen M-ISC (M-decreet), beroepsgeheim, preventieve gezondheidszorg, kansenbevordering, radicalisering en het netoverstijgend forum diagnostiek. Deze werkgroepen werken onder mandaat van de ISC concrete materialen uit ter ondersteuning van de dagelijkse CLB-praktijk. De POC+ neemt actief deel aan deze verschillende werkgroepen.

Samenwerking met de overheid

Als lid van de ISC wordt op structurele basis samengewerkt met het **Departement en Kabinet Onderwijs**. Op maandelijkse basis vormt het middagoverleg ISC-overheid het forum om belangrijke beleidsbeslissingen te bespreken met impact op de CLB. Aanvullend wordt ad hoc overleg ingepland met de overheid in functie van doel of urgentie. De ISC is het aanspreekpunt voor de overheid bij vragen of noden.

Aansluitend wordt ook met andere administraties of kabinetten doelgericht samengewerkt waaronder het **Agentschap Opgroeien en het Agentschap Zorg & Gezondheid**.

Een actueel voorbeeld van deze samenwerking met het Departement Onderwijs en het Agentschap Opgroeien is de operationalisering van de conceptnota Onderwijs-Welzijn en de conceptnota onderwijsinternaten.

Samenwerking met andere actoren

Vanuit de decretale opdrachten van zowel de POC+ als het CLB wordt hiernaast met verschillende andere actoren samengewerkt. Samenwerking is steeds doelgericht en wordt aangegaan vanuit één van de twee pijlers (Professionalisering en Beleid en Belangenbehartiging). Steeds wordt een afweging gemaakt in functie van doelgerichtheid, relevantie voor de opdracht (zowel de POC+ als het CLB), tijdsinvestering en meerwaarde.

Een niet-exhaustieve lijst:

- de POC+ is lid van de [Vlaamse Onderwijsraad \(VLOR\)](#) en neemt deel aan verschillende deelraden en commissies;
- de POC+ is commissielid van de [Vlaamse Bemiddelingscommissie](#), opgericht n.a.v. het M-decreet;
- actoren uit belendende sectoren zoals [VDAB](#) en [Ambrassade](#);
- organisaties die als belangenbehartiger optreden zoals de [Vlaamse Scholierenkoepel](#), het [Kinderrechtencommissariaat](#) en vakorganisaties;
- kennisinstellingen waaronder het [kwaliteitscentrum voor diagnostiek](#), [VWVJ](#), universiteiten en hogescholen;
- expertisecentra waaronder [Sensoa](#) en [Vlaams instituut Gezond Leven](#), [Fetexpert](#) en Opvoedingswinkel;
- andere actoren uit het ruime middenveld zoals de [SOM](#), de Raad van Bestuur verwijzersplatform, de stuurgroep cliëntenrechten Jeugdhulp en de adviesraad Rode Neuzen.

Referenties en bronnen

- Arets, J., Jennings, C., & Heijien, V. (2016). *70:20:10 towards 100% performance*. Maastricht, NL: Sutler Media.
- Commissie Monard (2019). *Evaluatie van de pedagogische begeleidingsdiensten en de permanente ondersteuningscellen: overkoepelend rapport*.
- Commissie Monard (2019). *Evaluatie van de permanente ondersteuningscel van het GO!*
- Cumps, J. (2019). *Sociocratie 3.0. De businessnovelle die het beste uit mens en organisatie haalt*. 2^e druk, Lannoo Campus.
- De Caluwé, L. en Vermaak, H. (2019). *Leren veranderen. Een handboek voor de veranderkundige*. Kluwer Management Impact.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Deming, W.E. (1994). *The New Economics for Industry, Government, Education*. Cambridge, Mass: MIT.
- George, B. (2021). *Making Public Organizations Work*. Owl Press.
- Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluating training programs: the four levels*. San Francisco: Emeryville, CA:Berrett-Koehler. Publishers Group West
- Kommers, H., & Dresen, M. (2010). *Teamwerken is teamleren? Vormgeven en ontwikkelen van teams in onderwijs*. Heerlen: Ruud de Moor Centrum.
- Marichal, K., & Wouters, K. (2018). *Naar gedeeld leiderschap. Van oud naar nieuw leidinggeven*. Pelckmans Pro.
- Matheusen, F. (2018). *Van zondebok naar zebra. Deep Democracy: een nieuwe kijk op besluitvorming en conflicthantering*. Pelckmans Pro.
- Merchie, E., Tuytens, M., Devos, G., & Vanderlinde, R. (2016). *Hoe kan je de impact van professionalisering voor leraren in kaart brengen?*
- Onderwijsinspectie (2021). *Onderwijs Spiegel, jaargang 2021*. Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, Brussel.
- Verbiest, E. (2016). *Professionele leergemeenschappen. Een inleiding*. 4de druk, Garant.