



Jaarverslag POC+ 2022-2023



Het jaar van de POC+ in één oogopslag

Bijkomende prioriteit binnen professionaliseringsaanbod

Sinds het schooljaar 2022-2023 zetten we in op het CLB kernproces begeleiden. In het hoofdstuk prioriteiten staat een overzicht van het gerealiseerde professionaliseringsaanbod rond het kernproces [begeleiden](#).

Verwevenheid van de begeleidingsstrategieën

De verwevenheid van de begeleidingsstrategieën, kernprocessen en thema's werd sterker en is zichtbaar doorheen het jaarverslag, met name in het luik 'ondersteuning aan de GO! CLB vanuit de pijler Professionalisering' ⁽¹⁾.

Verwevenheid van de kernprocessen van de POC+

De pijler Professionalisering en de pijler Beleid en Belangenbehartiging zijn niet los te koppelen van elkaar. De impact van beleidsontwikkelingen op de GO! CLB werd meegenomen binnen de ondersteuning aan de GO! CLB zowel op vlak van beleidsondersteuning als op vlak van professionalisering. De inzichten worden besproken in ['informereren over en vertalen van beleid'](#) en [bereik](#).

Beleidsontwikkelingen

Beleids thema's en belangrijke beleidsontwikkelingen lopen als rode draad doorheen de ondersteuning aan de GO! CLB vanuit de pijler Beleid en Belangenbehartiging.

De focus op preventie en pro-actief werken en decreet leersteun als opportuniteit voor samenwerking zie [intern GO! Beleid creëren, afstemmen met partnerorganisaties](#) en [samenwerking en netwerking](#).

Kwaliteitsontwikkeling

We gingen aan de slag met het [OBPWO onderzoek en het EDBI-instrument](#) (Struyf, Verschueren en Van Mieghem, 2022) en reflecteerden over effectmeting.

Bereik van en direct contact met onze doelgroep

We geven [hier](#) weer hoe we alle 19 GO! CLB bereikten. We startten de zoektocht naar de monitoring van het [direct contact](#) met onze doelgroep. We bespreken de wijze waarop we tijdregistratie deden, geven een voorlopige weergave en beschrijven welke inzichten we opdeden.

Bereik:
Alle 19 GO! CLB



Inhoud

Inhoudelijke doelen	1
Ondersteuning aan de GO! CLB vanuit de pijler Professionalisering	1
Begeleidingsstrategieën en effecten	1
Prioriteiten	12
Borgen en up-to-date houden van andere kernprocessen en thema's	18
Ondersteuning aan de GO! CLB vanuit de pijler Beleid en Belangenbehartiging	19
Het Samenwerkingsverband GO! CLB in het hart van het beleid	19
Intern GO! CLB-beleid creëren via co-creatie	21
Informeren over en vertalen van beleid	23
Afstemmen met partnerorganisaties binnen onderwijs, jeugdgezondheidszorg, welzijn en andere beleidsdomeinen en actoren	24
Belangenbehartiging en vertegenwoordiging	26
Ondersteuning aan de GO! CLB vanuit centrum- en netoverstijgende projecten	28
PRIO	28
Ondersteuning bij IT- en personeelsbeleid van de GO! CLB	30
Netoverstijgende projecten zoals Onderwijskiezer, Prodia, CLBch@t, CLB online	30
Bereik, tijdsbesteding en direct contact met onze doelgroep	31
Bereik	31
Tijdsbesteding en direct contact	33
Doelen op organisatieniveau (organisatie-ontwikkeling)	37
Visie, missie en strategie	37
Kernprocessen en de bijhorende kwaliteitsontwikkeling	37
Leiderschap, personeels- en professionaliseringsbeleid (mensen en cultuur)	42
Systemen en structuren	43
Samenwerking en netwerking	44
Ingezette middelen op personeels- en financieel vlak	46
Lessons learned	49

Inhoudelijke doelen

In dit luik bespreken we de realisatie van vooropgestelde inhoudelijke doelen uit het begeleidingsplan bis 2022-2025. De POC+ ondersteunt de GO! CLB vanuit de pijler Professionalisering en de pijler Beleid en Belangenbehartiging.

Ondersteuning aan de GO! CLB vanuit de pijler Professionalisering

Begeleidingsstrategieën en effecten

De POC+ ondersteunt de professionalisering van de GO! CLB aan de hand van diverse begeleidingsstrategieën. Hieronder is de afbeelding met onze begeleidingsstrategieën zichtbaar.



Figuur 1 – overzicht begeleidingsstrategieën

Essentie van de inzichten rond begeleidingsstrategieën?

- De begeleidingsstrategieën zijn sterk verweven met elkaar en vormen een continuüm waarbij de nabijheid en interactie toeneemt naarmate we ons meer rechts situeren. Daarnaast stellen we vast dat we steeds minder 'losstaande' opleidingen en vormingen organiseren. Het inzetten van andere begeleidingsstrategieën, in combinatie met opleiding en vorming, beoogt het vergroten van de **transfer** van het geleerde naar de dagdagelijkse praktijk en het **borgen** in de centrumwerking. Verder is er een continue **wisselwerking tussen de begeleidingsstrategieën** en worden inzichten uit de ene meegenomen naar andere begeleidingsstrategieën.
- We werken binnen de begeleidingsstrategieën **kwaliteitsvol** door te vertrekken vanuit de noden van de GO! CLB-medewerkers en nadien met de feedback van de GO! CLB-medewerkers te reflecteren en eventueel bij te sturen.
- We werken steeds meer **geïntegreerd** door expertises van POC+ medewerkers in te zetten alsook onze makelaarsrol op te nemen in alle begeleidingsstrategieën.
- We **groeien** steeds verder naar professionele leergemeenschappen met een focus op toegankelijkheid van onze ondersteuning en emancipatorisch werken.

Per begeleidingsstrategie reflecteren we over resultaten en effecten tijdens het schooljaar 2022-2023.



Hoe werkten we aan de bekendheid van de materialenbank?

- Via de **wekelijkse nieuwsbrief** attendeerden we nieuw ontwikkelde materialen;
- POC+ medewerkers verwezen naar de materialenbank bij het beantwoorden van **helpdesk**vragen;
- Bij **vormingen** (o.a. leertraject, uitwisselingsmomenten, infosessies, ...) nam de POC+ medewerker de tijd om met de deelnemers te navigeren naar het online platform 'Mijn CLB' met als doel de weg naar de materialenbank kenbaar te maken;
- POC+ medewerkers stelden bij de aanvang van het schooljaar de verschillende begeleidingsstrategieën (waaronder ook de materialenbank) voor in alle **professionele leergemeenschappen** (PLG);
- De POC+ medewerkers voorzagen **linken** tussen de 'lerende community GO! CLB' in onze MS Teamsomgeving en de materialenbank ('mijn CLB') waardoor GO! CLB-medewerkers gemakkelijk kunnen doorklikken.

Hoe evalueerden we of de materialenbank gekend en geraadpleegd wordt, of de nodige informatie gevonden wordt, de materialen tegemoet komen aan de noden en of GO! CLB-medewerkers verder geholpen zijn?

De POC+ medewerkers **evalueerden** al sinds enkele jaren **kwalitatief**:

- of de GO! CLB-medewerkers de materialenbank kennen en raadplegen;
- of de GO! CLB-medewerkers de nodige informatie vinden;
- of de materialen tegemoet komen aan de noden van de GO! CLB-medewerkers;
- of de GO! CLB-medewerkers verder geholpen zijn.

Via **helpdesk** polsten de POC+ medewerkers of de GO! CLB-medewerkers de materialenbank kennen, raadplegen en nuttig vinden. Ook via andere begeleidingsstrategieën zoals een **professionele leergemeenschap** detecteerden POC+ medewerkers dergelijke signalen. De POC+ medewerkers gebruikten ook dit schooljaar deze input om aanpassingen te doen om de informatie **toegankelijker** te maken; zo werd onder andere een FAQ-lijst rond het M-decreet opgemaakt nadat GO! CLB-medewerkers aangaven verloren te lopen in informatie die verspreid zat. POC+ medewerkers merkten op door het opmaken van FAQ-lijsten er **minder terugkerende vragen** gesteld werden via de helpdesk. We merkten dat GO! CLB-medewerkers aangeven de FAQ lijst geconsulteerd te hebben alvorens de **helpdesk** te contacteren; dit toont aan dat de CLB-medewerkers hun weg vinden naar de materialenbank. We namen tevens de **makelaarsrol** op door te verwijzen naar interessante materialen die ontwikkeld zijn en worden aangeboden door andere organisaties. Een voorbeeld is de verwijzing op de materialenbank naar de standaarden van de VVVJ binnen het begeleidingsdomein Preventieve gezondheidszorg (PGZ).



Hoe investeerden we blijvend in de begeleidingsstrategie materialenbank?

De POC+ medewerkers **bouwden** de materialenbank **systematisch** en **doelgericht** verder **uit**. We capteerden noden van de GO! CLB-medewerkers tijdens vormingen, infosessies, helpdeskvragen, professionele leergemeenschappen en gaven aanleiding tot het ontwikkelen van materialen. Zo maakten we dit jaar visieteksten, draaiboeken, toelichtingsdocumenten, een e-module, inspirerende kwaliteitsplannen, FAQ-lijsten, Voor een **kwaliteitsvolle ontwikkeling** van de materialen zetten we de diversiteit en multidisciplinariteit van het eigen team in en besteedden we steeds aandacht aan de **haalbaarheid** van operationalisering van opdrachten vanuit visie, **bruikbaarheid** in de praktijk en de **leesbaarheid** van de teksten. Hierbij hadden we telkens bijzondere aandacht voor inclusief taalgebruik en representatie van onze diverse samenleving in de ontwikkelde materialen. Vervolgens vroegen we **systematisch feedback** aan GO! CLB-medewerkers. Waar relevant werkten we ook **netoverstijgend** of **met partnerorganisaties** samen.

Hoe monitorden we het bereik, de inhoud en de structuur van de materialenbank?

Een omschrijving van de monitoring van het bereik van de materialenbank is [hier](#) te vinden. De POC+ hield het helikopteroverzicht en bewaakte zo de **structuur** en de **uniformiteit** van de materialenbank. Dit schooljaar ontwikkelden we een **kapstoktekst** waarin de **geïntegreerde visie** op de kernprocessen wordt weergegeven¹. Het doel is om hier volgende jaren op verder te bouwen en bij te dragen aan de structuur en integratie van de materialenbank. De POC+ monitorde ook de inhoud van de materialenbank door het voortdurend updaten van materialen naar aanleiding van:

- feedback van GO! CLB-medewerkers;
- gewijzigde regelgeving;
- nieuwe wetenschappelijke bevindingen.

Wat willen we in de toekomst nog realiseren? Waar liggen groeikansen?

De POC+ blijft inzetten op de materialenbank. We gaan de zoektocht in de materialenbank voor GO! CLB-medewerkers zo eenvoudig mogelijk maken, door bijvoorbeeld explicietere linken leggen naar de materialenbank. Daarnaast blijven we op een kwaliteitsvolle wijze materialen ontwikkelen die tegemoet komen aan de noden van de GO! CLB-medewerkers, alsook deze materialen *in the picture* zetten (zie thematische nieuwsbrief 12 op pagina 42). Door met de GO! CLB-medewerkers bruikbare materialen **samen** te ontwikkelen en te verfijnen op basis van hun feedback volgen we het principe van **emancipatorisch werken**. Zo groeien we ook verder als lerende community (George, 2021) en stimuleren we een lerende, nieuwsgierige houding. We blijven als organisatie ook inzetten op de verwevenheid van de begeleidingsstrategieën¹ hierboven.

¹ Verwevenheid begeleidingsstrategieën, kernprocessen en thema's





De vragen die tijdens het schooljaar 2022-2023 bij de POC+ medewerkers terecht kwamen via de helpdesk waren vaak zeer complexe casussen en vragen over alle prioriteiten en thema's heen. De helpdesk is subsidiair aan de **materiaalbank**; GO! CLB-medewerkers hadden in de meeste gevallen materialen geconsulteerd voor ze aanklopten bij de helpdesk. De complexiteit van de casuïstiek vroeg om een intense samenwerking tussen POC+ medewerkers, verschillende expertises waren noodzakelijk om een antwoord te bieden op de ingewikkelde en vaak gelaagde vragen. De POC+ medewerkers hadden daarbij bewust aandacht voor de link naar de kernprocessen signaalfunctie en consultatieve leerlingenbegeleiding. Waar nodig, zetten POC+ medewerkers de **makelaarsfunctie** in om GO! CLB-medewerkers te verwijzen naar andere diensten en professionals die hen verder kunnen helpen.

Hoe wisten de GO! CLB-interne deskundigen wie het POC+ aanspreekpunt is?

We zijn zichtbaar en dit werkt drempelverlagend!

- Via het **leertraject** maakte elke nieuwe CLB-medewerker kennis met de POC+ aanspreekpunten.
- Via de **professionele leergemeenschappen** (PLG) leerden de GO! CLB-interne deskundigen de POC+ aanspreekpunten kennen.
- Via **vormingen, infosessies, helpdesksessies, uitwisselingsmomenten** en dergelijke waarbij GO! CLB-medewerkers in contact kwamen met de POC+ aanspreekpunten.
- Via **verandertrajecten** waren de centra vertrouwd met de SPOC (single point of contact) met wie ze een heel nauw en direct contact hebben via telefoon, mail of WhatsApp. De SPOC's dispatchten waar nodig naar andere POC+ medewerkers met complementaire of diepgaandere expertise.

We maken ons zichtbaar!

- Op de **materiaalbank** staat telkens onderaan de contactgegevens van de POC+ medewerker(s) die inhoudelijk aanspreekpunt is.
- De samenstelling van de teams en de contactgegevens van alle POC+ medewerkers zijn terug te vinden op de **website van het GO!**
- Jaarlijks attenderen we ons aanbod via een online presentatie, in deze presentatie worden alle POC+ medewerkers met foto en omschrijving van hun expertise opgenomen.
- Via de **wekelijkse nieuwsbrief** maakten we nieuwe POC+ medewerkers bekend.
- Via de wekelijkse nieuwsbrief zetten we bepaalde thema's in de verf met hierbij de vermelding van de contactpersoon. POC+ medewerkers merkten op dat hierdoor meer beroep gedaan werd op de helpdesk. De zichtbaarheid en **bereikbaarheid** van de helpdesk nam toe op deze manier.

De POC+ aanspreekpunten zijn doorgaans goed zichtbaar; we zien namelijk rond bepaalde topics dat er zeer sterk beroep wordt gedaan op de POC+. Een voorbeeld was de mate waarin het aanspreekpunt anderstalige nieuwkomers in de POC+ naar aanleiding van de Oekraïne-crisis steeds vaker geconsulteerd werd. Een ander voorbeeld was de mate waarin er beroep wordt gedaan op de POC+ medewerker met expertise rond de steeds complexer wordende regelgeving zowel rond onderwijs als rond topics zoals inbeslagname dossier.



Hoe hebben we geëvalueerd of de GO! CLB interne deskundigen verder kunnen na een helpdeskondersteuning?

De POC+ medewerkers polsten naar de tevredenheid en bruikbaarheid van de ondersteuning, ze gaven aan dat ze steeds bereikbaar zijn voor verdere vragen. Uit telefonische reacties of reacties via mail blijkt dat de helpdesk gewaardeerd wordt. De GO! CLB-medewerkers geven aan tevreden te zijn over het antwoord en verder te kunnen. Een POC+ medewerker heeft **geëxperimenteerd** met een korte digitale bevraging na elke helpdeskvraag. In de loop van volgende schooljaren bekijken we wat dit experiment kan betekenen voor de helpdesk van de POC+.

Hoe hebben we het aantal gestelde helpdeskvragen, het thema en de vraagsteller gemonitord?

Sinds het schooljaar 2022-2023 startten we met het bijhouden van de tijdsbesteding van de POC+ medewerkers aan de begeleidingsstrategie helpdesk. Dit is niet evident want helpdesk neemt verschillende vormen aan: een telefoon, een mail, een helpdesksessie, een vraag tijdens een informeel moment op een vorming of PLG, Om nabij en bereikbaar te zijn, wordt ook WhatsApp gebruikt. Deze diversiteit en flexibiliteit maakten nauwkeurige tijdregistratie erg moeilijk. De huidige registratie zal ook een onderschatting zijn van de feitelijke tijdsbesteding (zie [tijdsbesteding en direct contact](#)).

Enkele POC+ medewerkers hebben tijdens het schooljaar 2022-2023 **geëxperimenteerd** met methodieken om bij te houden hoeveel vragen er gesteld werden, welke thema's, wie de vraagsteller is e.d. We zitten hier nog in de experimenteer- en piloteerfase en gaan dit tijdens schooljaar 2023-2024 verder verkennen.

Hoe hebben we frequent gestelde vragen en antwoorden geborgen binnen de materialenbank, behandeld binnen een thematische sessie of geïntegreerd in de pijler Beleid en Belangenbehartiging?

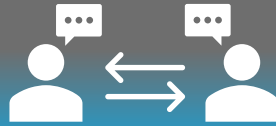
POC+ medewerkers analyseerden kwalitatief de onderwerpen waarover ze vragen kregen en ontwikkelden materialen die tegemoet kwamen aan de vragen. De POC+ medewerkers attendeerden deze vervolgens in de nieuwsbrief. Enkele voorbeelden zijn het borgen van een PowerPointpresentatie van een vormingsmoment op de **materialenbank** en het aanvullen van het document FAQ M-decreet.

Hoe hebben we geëxperimenteerd met online helpdesksessies, deze geëvalueerd en bijgestuurd met oog op al dan niet verankeren van helpdesksessies in standaardaanbod?

Tijdens het schooljaar 2022-2023 experimenteerde een POC+ medewerker met helpdesksessies waarbij deze telkens een korte toelichting gaf rond een thema. Vervolgens konden de GO! CLB-medewerkers concrete vragen stellen, **casussen bespreken, ervaringen uitwisselen**. Een sessie duurde +/- één uur en ging telkens door over de middag. De helpdesksessies werden telkens aangekondigd via de nieuwsbrief. We geven graag enkele ervaringen mee rond deze sessies:

- POC+ medewerkers sloegen de handen in elkaar om rond bepaalde onderwerpen gezamenlijke helpdesksessies te organiseren;
- deelname werd **laagdrempelig** gemaakt voor de GO! CLB-medewerkers door de link met de nieuwsbrief mee te geven;
- de GO! CLB-medewerkers die de helpdesksessies volgden, gaven suggesties voor volgende helpdesksessies;
- de gebruikte materialen tijdens de helpdesksessies (bv. een PowerPoint) werden nadien ook toegevoegd aan de **materialenbank** en geattendeerd in de **nieuwsbrief**.





In het begeleidingsplan werden de doelen geformuleerd voor de begeleidingsstrategieën **Opleiding en vorming** en **Professionele leergemeenschappen**. Daar beide begeleidingsstrategieën gelijkaardige doelen hebben, bespreken we de realisatie ervan samen.

Bevragingen na sessies: wat brengen we in kaart?

Sinds enkele jaren bevragen we de deelnemers van vormingen en ontmoetingsmomenten van professionele leergemeenschappen. Met de start van het nieuwe begeleidingsplan (2022-2025) vroeg de overheid aan de POC's van de verschillende centrumnetten of het OBPWO onderzoek en het bijhorende EDBI-instrument (Struyf, Verschueren en Van Mieghem, 2022) bruikbaar en toepasbaar is om het effect van de werking te evalueren. Tijdens het schooljaar 2022-2023 maakte de netoverstijgende werkgroep kwaliteit een doorvertaling van het instrument naar de CLB-context. Gelijktijdig zijn we aan de slag gegaan met een interne werkgroep. Dit leidde tot een **vernieuwing van de bevragingen**. Deze vernieuwde bevragingen gaan in vanaf september 2023. Dit wordt uitgebreider besproken in '[kernprocessen en de bijhorende kwaliteitsontwikkeling](#)'. Voor het schooljaar 2022-2023 betekent dit dat we nog met de data werkten uit de voorgaande versie van de bevraging. Onze voorgaande manier van monitoring peilde reeds naar volgende elementen:

- Het **bereik** van de doelgroep: registratie van deelname aan een vormingssessie of een professionele leergemeenschap (zie [bereik](#));
- De **reactie** van deelnemers: de tevredenheid en de bruikbaarheid van het leertraject, de basis of verdiepende vorming, de sessies van de professionele leergemeenschap;
- Het **leereffect** (*in welke mate verwierven de CLB-medewerkers nieuwe kennis en vaardigheden*) en intentie tot gedragsverandering (*in welke mate wouden de CLB-medewerkers de geleerde inzichten en vaardigheden toepassen in de praktijk?*);
- De mate waarin **de kenmerken van de sessie** bijdroegen tot het kunnen toepassen van het aangeleerde in de praktijk (*gebruikte werkvormen, mate van interactie, ...*)
- De **contextfactoren op microniveau** (*profiel participant, competentiegevoel en motivatie*);
- De **contextfactoren op mesoniveau** (*belemmerende en bevorderende factoren binnen het CLB en in samenwerking met de school om het geleerde toe te kunnen passen in de praktijk*).

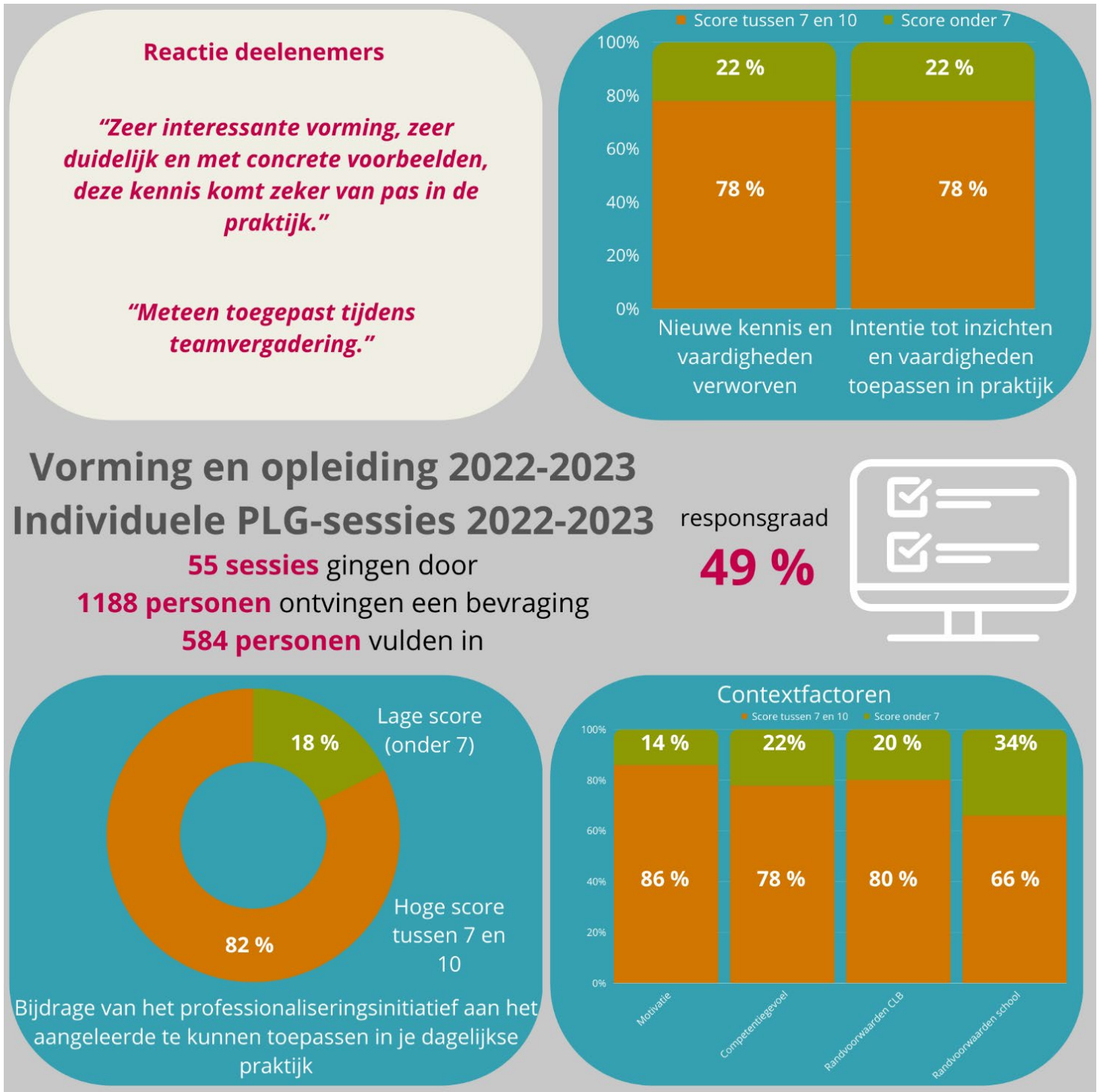
We geven enkele algemene trends mee uit de cijfers van het schooljaar 2022-2023 (zie [figuur 2](#) en [figuur 3](#)).

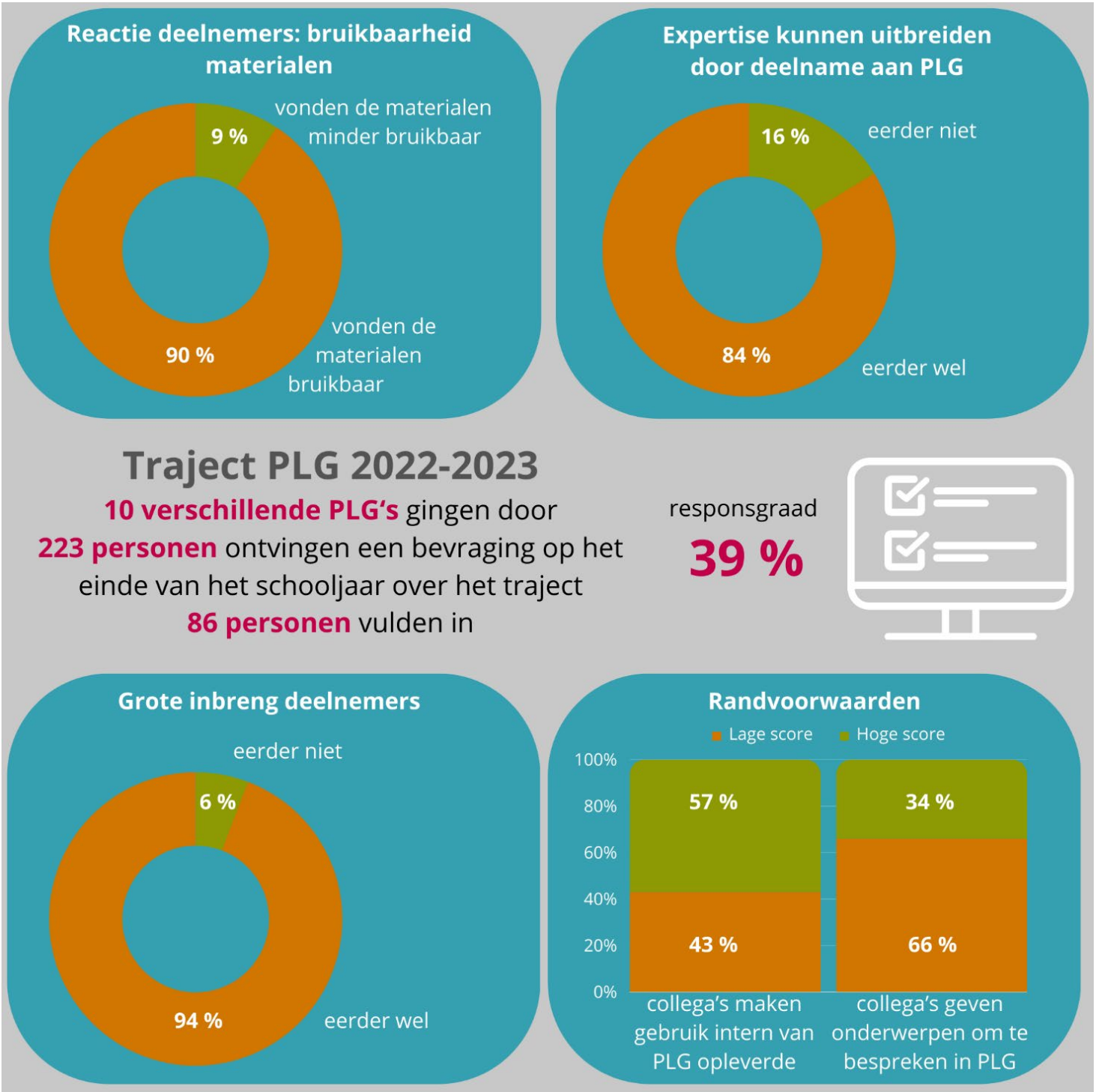
Bevragingen na sessies: hoe gingen we aan de slag met data?

De bevragingen die afgenomen werden, gaven telkens naast kwantitatieve data ook kwalitatieve feedback. Individuele POC+ medewerkers van het professionaliseringsteam bekeken deze informatie en in het team professionalisering bespraken ze individuele **bijsturingen** of bijsturingen op teamniveau. Een voorbeeld van zo'n bijsturing is de feedback over de introductiedag van het leertraject. De kwantitatieve data gaven een variatie aan scores en in de kwalitatieve feedback merkte men op dat GO! CLB-medewerkers drempels ervaren om vragen te stellen op het online contactmoment na doorlopen van de e-module. Ze wensten om meer gerichte vragen te krijgen. Deze feedback werd meegenomen naar volgend jaar en de introductiedag



van het leertraject wordt zo bijgestuurd. Een ander voorbeeld is deelnemers van de professionele leergemeenschap signaalfunctie die aangaven in de toekomst graag concreter aan de slag te gaan. In de kwantitatieve en kwalitatieve data zien we een gemengd beeld op vlak van implementatiekansen. Dit geeft richting aan de verdere uitwerking van de PLG waarbij het decreet leersteun mooie opportuniteiten biedt.



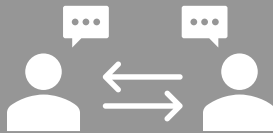


Figuur 3 – overzicht bevragingen einde schooljaar professionele leergemeenschappen

Voortschrijdende inzichten voor het schooljaar 2023-2024

Wanneer een **e-module** binnen een leertraject of vorming gebruikt wordt, werd deze e-module mee bevraged met de algemene bevraging voor vormingen en opleidingen. Deze peilen namelijk naar de mate waarin de opleiding bijdraagt om wat er werd geleerd te kunnen toepassen in de dagelijkse praktijk (*gebruikte werkvormen, mate van interactie etc*). Er bestaan echter ook e-modules die eerder de vorm aannemen van een materiaal op de materialenbank. De monitoring in welke mate zo'n e-module op de materialenbank tegemoet komt aan de competentieontwikkeling van de GO! CLB-medewerker wordt mee opgenomen in het proces waarbij we de monitoring van de beoogde resultaten en effecten van de begeleidingsstrategie materialenbank evalueren (zie [kernprocessen en de bijhorende kwaliteitsontwikkeling](#)).

De beperkte invulgraad die zichtbaar is in de bevragingen is een element dat we mee opnemen in de verdere zoektocht met het Samenwerkingsverband GO! CLB naar co-creatie en co-evaluatie. In het begeleidingsplan 2022-2025 werd de ambitie vooropgesteld dat het vormingsaanbod van de POC+ inclusief de PLG's tegemoet zou komen aan de noden van de GO! CLB-medewerkers. Bij de evaluatie van het begeleidingsplan 2022-2025 en de aanloop naar het begeleidingsplan 2025-2030 zullen we in co-evaluatie met de GO! CLB bepalen of het ontwikkelde aanbod voor de vooropgestelde prioriteiten tegemoet kwam aan de noden. Indien er andere bijkomende noden zijn, nemen we deze mee in de beeldvorming in voorbereiding van ons begeleidingsplan 2025-2023.



Naast de gemeenschappelijke doelen werden in het begeleidingsplan ook doelen opgenomen enkel voor de begeleidingsstrategie **opleiding en vorming**.

Hoe hebben we gemonitord in welke mate nieuwe GO! CLB-medewerkers het leertraject binnen de twee jaar na indiensttreding in een GO! CLB hebben gevolgd? Hoe hebben we gewerkt aan het in kaart brengen hoe de GO! CLB de voortgang van de individuele leertrajecten via aanvangsbegeleiding monitort?

Het leertraject aangeboden door de POC+ is een onderdeel van de aanvangsbegeleiding die een GO! CLB-medewerker krijgt en is complementair aan de aanvangsbegeleiding geboden in het eigen CLB. Indien we wensen in kaart te brengen welk effect het leertraject heeft op de ontwikkeling van de GO! CLB-medewerker als professional, dan is het vanzelfsprekend dat we de evaluatie van de aanvangsbegeleiding via **co-evaluatie** met de GO! CLB opnemen. In het schooljaar 2022-2023 hebben we de eerste stappen gezet in die richting. In het schooljaar 2023-2024 zal een werkgroep bestaande uit POC+ medewerkers en GO! CLB-directies onderzoeken hoe we gezamenlijk kunnen monitoren. Door het **doorbreken van de anonimiteit van de bevragingen** vanaf het schooljaar 2023-2024, zullen we in staat zijn om in de toekomst gerichte **beeldvorming** naar de GO! CLB te realiseren. Dit zal op zijn beurt bijdragen tot de co-evaluatie van de aanvangsbegeleiding van nieuwe CLB-medewerker (zie [kernprocessen en de bijhorende kwaliteitsontwikkeling](#)).

Hoe hebben we onze makelaarsrol in opleiding en vorming vervuld (bij een specifieke nood de weggewezen naar externen voor vorming die niet door de POC+ zelf kan opgenomen worden)?

Wanneer er zich noden voordoen bij de GO! CLB die de POC+ niet zelf kan opnemen, verwezen we door naar externen. De noden werden gedetecteerd via de verschillende begeleidingsstrategieën alsook het Samenwerkingsverband GO! CLB (zie [Samenwerkingsverband GO! CLB](#)).

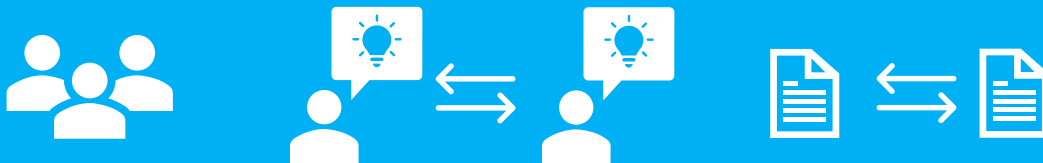
We namen onze **makelaarsrol** actief op en faciliteerden de vormingen door:

- data te zoeken;
- lokalen te reserveren;
- de noden te verzamelen en de externe vorming hier op af te stemmen;
- inhoudelijk mee bijdrage geven aan de vorming door bv. casussen aan te leveren;



- bij sommige vormen ook de deelnames te registreren en een bevraging te doen achteraf.

Tijdens het schooljaar 2022-2023 faciliteerde de POC+ vier vormen die gegeven werden door externen. Drie vormen waren netoverstijgende initiatieven (*professionalisering op vlak van data genereren, selecteren en analyseren, professionalisering op vlak van OLB-diagnostiek en professionalisering op vlak van begeleiding van Anderstalige Nieuwkomers*). De vierde vorming was een GO! CLB interne vorming 'evaluatoren CLB' georganiseerd door externen waarbij we een faciliterende rol opnamen.



-Naast de gemeenschappelijke doelen werden in het begeleidingsplan ook doelen opgenomen enkel voor de begeleidingsstrategie **professionele leergemeenschap**.

Hoe hebben we ingezet op het doel dat de GO! CLB-medewerkers competentier zijn om de opgedane inzichten in hun eigen centrum te implementeren?

Ervaringen en expertise werden gedeeld onder de professionaliseringsmedewerkers van de POC+ waardoor er op de verschillende professionele leergemeenschappen ruimte werd gecreëerd om stil te staan hoe inzichten en materialen geïmplementeerd kunnen worden en om eigen casussen of vragen voor te leggen. Bij het bespreken van de casussen of vragen was er telkens expliciete aandacht voor koppeling naar andere **kernprocessen**¹. Daaruit vloeit het **uitwisselen van materialen** en het **wederzijds inspireren** van GO! CLB-medewerkers. In de voorbije schooljaren zetten we de MS Teams-omgeving 'lerende community GO!' op om vlotte communicatie en uitwisseling van inspirerende materialen en inspirerende praktijken mogelijk te maken. Materialen die GO! CLB-medewerkers deelden ter inspiratie op deze MS Teams omgeving blijven beschikbaar en de GO! CLB zijn eigenaar van deze documenten. Door op deze manier te werken, groeit er op organische wijze een 'databank' aan **inspirerende materialen** waar andere GO! CLB-medewerkers in kunnen snuisteren en van leren. Dit werkt **emancipatorisch**; wat blijkt uit de feedback van een CLB-directie die aangaf tijdens het schooljaar 2022-2023 aan de slag te zijn gegaan met een bepaald materiaal van twee schooljaren geleden.

Hoe hebben we binnen de professionele leergemeenschappen ondersteunende materialen ontwikkeld en gedeeld die tegemoetkomen aan een bestaande nood van de leden van de PLG?

De professionele leergemeenschap is een waardevolle begeleidingsvorm om via persoonlijk contact met GO! CLB-medewerkers noden te capteren. Dit geeft aanleiding tot het gezamenlijk ontwikkelen van materialen in een professionele leergemeenschap waar **directe en systematische feedback** kan gegeven worden. Door het **gezamenlijk ontwikkelen van de materialen**, dragen we bij aan het **kwaliteitsvol en zinvol werken**. Wanneer de materialen afgewerkt zijn, worden deze materialen geborgd op de materialenbank ('Mijn CLB') waar elke GO! CLB-medewerker deze kan raadplegen. De zoektocht naar materialen voor deelnemers van de PLG faciliteerden we door linken in verslaggeving toe te voegen en snelkoppelingen aan te maken in de MS Teams-omgevingen.



Voortschrijdende inzichten voor het schooljaar 2023-2024

Dit schooljaar hebben de professionaliseringsmedewerkers ingezet op het **versterken** van de eigen vaardigheden om de begeleidingsstrategie professionele leergemeenschap te faciliteren en te coördineren. Dit werd gedaan aan de hand van wetenschappelijke inzichten van Verbiest (2016), door gezamenlijke reflectie in team, door uitwisseling van ervaringen en leren van elkaar (70:20:10 leermodel Arets, Heijnen, & Jennings, 2016). Hierdoor hebben we inzicht gekregen in het **verschil** tussen het **vormen/zijn van een professionele leergemeenschap** en de **begeleidingsstrategie professionele leergemeenschap**.

Als POC+ zijn we een professionele leergemeenschap en de GO! CLB's zijn individueel ook professionele leergemeenschappen. De begeleidingsstrategie professionele leergemeenschappen bestaat uit GO! CLB-medewerkers met expertise die samenkomen, gezamenlijk prioriteiten bepalen, leren van elkaar en versterkt terug naar het GO! CLB keren. De GO! CLB-medewerkers proberen op hun beurt om de opgedane kennis en vaardigheden in te brengen, te implementeren en te verankeren in het GO! CLB en zo de professionele leergemeenschap op hun centrum te versterken.

Het **doel van de begeleidingsstrategie professionele leergemeenschap** is aldus verschillend van het **doel van een vorming**. Bij de opmaak van de nieuwe bevraging voor het schooljaar 2023-2024 werd rekening gehouden met de inzichten van OBPWO onderzoek (Struyf, Verschuere en Van Mieghem, 2022), de inzichten van Verbiest (2016) en het verschil tussen het concept en de begeleidingsstrategie 'PLG'. Voor diepgaandere uitleg over de nieuwe bevraging 2023-2024 (zie [kernprocessen en de bijhorende kwaliteitsontwikkeling](#)). Als we het effect willen aantonen op de CLB's, dienen we in de toekomst te meten hoe ver de CLB's staan in de ontwikkeling naar een professionele leergemeenschap. Ook dit is een samen-verhaal dat in co-creatie en co-evaluatie met het Samenwerkingsverband GO! CLB dient te gebeuren.

De POC+ medewerkers gaven in het schooljaar 2022-2023 aan binnen de professionele leergemeenschappen steeds vaker samengewerkt te hebben met andere POC+ medewerkers om expertise over verschillende domeinen heen te bundelen. We sommen enkele voorbeelden op:

- de expertise rond handelingsgerichte diagnostiek binnen de PLG onderwijsloopbaanbegeleiding voor de implementatie van OLB-diagnostiek;
- aandacht binnen PLG onderwijsloopbaanbegeleiding voor informatieverstrekking anderstaligen;
- samenwerking tussen de maatschappelijk werkers binnen de POC+ over de thema's draaischijffunctie, beroepsgeheim, integrale jeugdhulp, ...

We namen ook onze **makelaarsrol** op binnen de begeleidingsstrategie professionele leergemeenschap door externen met een bepaalde expertise aan te spreken. Een voorbeeld is de vorming rond de vernieuwing van de structuur van het buitengewoon onderwijs OV3. Gelijkaardige noden werden gedetecteerd binnen twee professionele leergemeenschappen. Op basis daarvan namen POC+ medewerkers contact op met de Pedagogische Begeleidingsdienst om een vorming aan te bieden rond de modernisering van de studierichtingen in het buitengewoon onderwijs OV3. De leden van de professionele leergemeenschap OLB (onderwijsloopbaanbegeleiding) en professionele leergemeenschap SOB (specifieke onderwijsbehoeften) namen deel aan de vorming en de vorming stond ook open voor andere geïnteresseerde GO! CLB-medewerkers¹.



Groei kansen voor het volgende schooljaar

Een eerste groeikans is het blijvend inzetten op de duurzaamheid van de deelname aan de professionele leergemeenschappen. Om de begeleidingsstrategie professionele leergemeenschap te kunnen inzetten, is het van belang dat er een engagement aangegaan wordt vanuit een GO! CLB voor deelname van een specifieke medewerker voor minimaal één schooljaar. Hiernaast zijn er nog opportuniteiten in het verder groeien naar een professionele leergemeenschap door het verder uitbouwen van partnerschappen rond bepaalde thema's (bv. met de Pedagogische Begeleidingsdienst of leersteuncentra) om zo vanuit gelijkwaardigheid en structurele samenwerking gezamenlijke initiatieven op te richten.



Tijdens het schooljaar 2022-2023 experimenteerden de SPOC's met tijdregistratie rond de intensiteit en het bereik van de verandertrajecten (zie [bereik](#)). Deze registratie zal worden gecontinueerd en zal worden meegenomen in de beeldvorming die in de toekomst per GO! CLB zal worden besproken. Tijdens het overleg over de beeldvorming zullen ook volgende zaken worden besproken:

- De tussenkomsten van de POC+ ondersteunen en dragen bij tot verdere stappen in het verandertraject.
- De GO! CLB die begeleid worden kunnen na de vooropgestelde periode zelfstandig verder rond het thema/kernproces van begeleiding.
- 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.

Voor een overzicht van de thema's van de verandertrajecten, verwijzen we naar de [prioriteiten](#).

Het begeleiden en voorbereiden van verandertrajecten is **tijdsintensief**. Dit heeft echter ook tijdens schooljaar 2022-2023 geleid tot ontwikkeling van nieuwe inzichten en **materialen** waarmee ander GO! CLB verder aan de slag kunnen ofwel benut kunnen worden binnen andere verandertrajecten.

Daarnaast reflecteerden we ook over de efficiënte inzet van begeleidingsstrategieën. Daar waar mogelijk werden frequent gestelde vragen ter ondersteuning ook geagendeerd als thema binnen de professionele leergemeenschap voor GO! CLB-directeurs en GO! CLB-coördinatoren. De bijzondere focus op centrumontwikkeling (beleid, kwaliteit en leiderschap) tijdens deze PLG maakte dat de deelnemers nadenken over wat vanuit hun praktijk volgende stappen zijn in het verandertraject van hun GO! CLB.

Aansluitend zien we steeds meer dat de begeleidingsstrategieën verweven zijn met elkaar. De SPOC's schakelde POC+ medewerkers in om rond hun expertise een vorming binnen één specifiek centrum te geven. Zo'n vorming paste telkens in een proces dat een GO! CLB aan het lopen is en kaderde binnen een verandertraject¹.



Prioriteiten

Binnen de ondersteuning die we bieden stelden we bepaalde prioriteiten waarrond we professionalisering organiseren.

Welke essentiële inzichten nemen we mee op vlak van onze prioriteiten (en borgen en up-to-date houden)?

- Vanaf het schooljaar 2022-2023 was er een bijkomende nieuwe prioriteit: begeleiding.
- Tijdens het schooljaar 2022-2023 werd een kapstoktekst geschreven die de geïntegreerde benadering van de kernprocessen en thema's beschrijft. Deze tekst is procesmatig tot stand gekomen met participatie van alle leden van het team professionaliseren van de POC+. Inzichten van CLB-directies uit het Samenwerkingsverband GO! CLB (SWV) hebben mee vorm gegeven aan de tekst.
- Er zijn zeer sterke linken naar netoverstijgende initiatieven of samenwerkingen met partnerorganisaties en mogelijkheden om de samenwerking verder te versterken (bijvoorbeeld samenwerking met de Pedagogische Begeleidingsdienst rond uitrol decreet leersteun).

Hieronder gaan we per prioriteit in op de wijze waarop de POC+ ondersteuning bood tijdens schooljaar 2022-2023 om een kwaliteitsvolle implementatie van de kernprocessen en thema's te realiseren.

Begeleiding

Bij de opmaak van een het begeleidingsplan BIS (2022-2025) werd er een bijsturing gedaan van de prioriteiten en werd het kernproces 'begeleiding' mee opgenomen.

Ontwikkelde materialen

- Update visietekst begeleiding
- Visualisatie visietekst begeleiding
- Operationalisering van de visietekst (basisprincipes, aanpak, concretisering met praktijkvoorbeelden) met aandachtspunten voor CLB-beleid
- Roadmap SO en BaO ontworpen, zit nog in ontwikkelfase

Helpdesk

Er waren geen helpdeskvragen specifiek rond begeleiding. De vragen die binnenkomen zijn casus specifiek en gaan vaak over bepaalde thema's zoals specifieke onderwijsbehoeften (SOB), onderwijsloopbaanbegeleiding (OLB),...

Bij de ondersteuning van de CLB-medewerkers wordt dan casus per casus bekeken welk kernproces of kernprocessen best worden ingezet en op welke manier. Hieruit blijkt wederom de integratie en verwevenheid van de ondersteuning die POC+ biedt.

Opleiding en vorming

Leertraject dag handelingsgericht samenwerken vanuit de kernprocessen

PLG Trajectbegeleiders

Opstart PLG is voorzien in 2023-2024

PLG

Onderwijsloopbaanbegeleiding

Sterke link naar kernproces 'begeleiding' binnen begeleidingsdomein onderwijsloopbaanbegeleiding

Verandertrajecten

Vorming aan 1 GO! CLB rond handelingsgerichte diagnostiek versus het kernproces begeleiding



Signaalfunctie

Ontwikkelde materialen

- Update inspiratie Kwaliteitsplan
- Document ter inspiratie te hanteren bronnen binnen een datagestuurd kwaliteitsbeleid
- Aandacht voor signaalfunctie in draaiboek 'standaard gewicht en voedingsgewoonten' (nog in ontwikkeling)

Helpdesk

Dit schooljaar waren er veel vragen rond data genereren, selecteren en analyseren.

Elke POC+ medewerker legt bij binnenkomende vragen de link naar de signaalfunctie en de proactieve acties die ondernomen kunnen worden.

Project professionalisering leersteun en project school-dossier

Opleiding en vorming

Aandacht voor signaalfunctie in leertraject

Opleiding signaalfunctie: basiskennis en -vaardigheden versterken

Makelaar: Netoverstijgende infosessie rond de signaalfunctie van de CLB's met oog op partnerschap te versterken

PLG implementatie signaalfunctie

- Doelgroep is CLB-medewerkers met een beleidsfunctie en/of een coachende en ondersteunende opdracht naar signaalfunctie
- Gezamenlijke focus bepaald
- Aan de slag gegaan met materialen uit de materialenbank
- Nieuwe opstart sinds dit schooljaar, leersteun zal nog vele opportuniteiten geven

PLG onderwijsloopbaanbegeleiding

- Aandacht voor koppeling naar signaalfunctie

Verandertrajecten

In 8 GO! CLB was er ondersteuning via een verandertraject bij de implementatie van signaalfunctie en/of de bijbehorende samenwerkingsafspraken via werkgroep, ontmoetingsmoment, thematische sessies, ...

Consultatieve leerlingenbegeleiding

Ontwikkelde materialen

- Update inspiratie K-plan consultatieve leerlingenbegeleiding
- Herwerking visietekst en operationalisering consultatieve leerlingenbegeleiding
- Consultatieve leerlingenbegeleiding in het kader van anderstalige nieuwkomers
- Draaiboek 'standaard gewicht en voedingsgewoonten' (nog in ontwikkeling)

Basisvorming consultatieve leerlingenbegeleiding beschikbaar als e-module op de materialenbank

Opleiding en vorming

Netoverstijgende infosessie rond consultatieve leerlingenbegeleiding met oog op partnerschap te versterken

Vorming binnen de PLG anderstalige nieuwkomers rond visie op consultatieve leerlingenbegeleiding

Verandertrajecten

Bijzondere aandacht voor consultatieve begeleiding in verandertrajecten in **5** GO! CLB op vlak van regelgeving, GO! bril, centruminspanningen en inspirerende praktijken a.d.v. een tablet.

Ondersteuning aan **1** GO! CLB bij implementeren kernproces consultatieve leerlingenbegeleiding via werkgroepen.

Ondersteuning **1** GO! CLB via een ontmoetingsmoment om de volgende stap te bepalen rond consultatieve leerlingenbegeleiding

Helpdesk

Vragen rond een school die ondersteuning vraagt rond een thema (bv. hoe leerling ondersteunen die kankerdiagnose kreeg?)

Samenwerking met de PBD

Elke POC+ medewerker legt bij vragen rond thema's zoals PGZ, SOB, OLB, ... de link naar hoe GO! CLB-medewerkers de school consultatief kunnen ondersteunen.

Doorverwijzing naar Prodia-website rond versterken fase 0 en 1 in helpdesk en PLG's

Netoverstijgende samenwerking definitie consultatieve leerlingenbegeleiding

Netoverstijgend project school-dossier en project professionalisering leersteun

PLG implementatie consultatieve leerlingenbegeleiding

GO! CLB-medewerkers met een beleidsfunctie en/of een coachende en ondersteunende opdracht naar consultatieve leerlingenbegeleiding. Focus op methodiek, effectmeting en registratie Afstemming met PLG signaalfunctie en PLG directies en coördinatoren

Makelaar: Bekendmaking aanbod PBD ter versterking van consultatieve leerlingenbegeleiding op de vier begeleidingsdomeinen
PLG specifieke onderwijsbehoeften (SOB) aandacht voor consultatieve leerlingenbegeleiding door preventieve acties uitwisselen om scholen te versterken in inclusie, belangenbehartiger leerling

Makelaar: door aandacht voor vormingen rond decreet leersteun en specifiek aanbod BuO

PLG Anderstalige nieuwkomers (AN)

Uitwisselen inspirerende praktijken rond consultatieve leerlingenbegeleiding

PLG Artsen en verpleegkundigen

Aandacht voor consultatieve leerlingenbegeleiding

Handelingsgerichte diagnostiek

Ontwikkelde materialen

- Netoverstijgend ontwikkelwerk update toetsstenen faire diagnostiek
- Aandacht voor HGD binnen ontwikkelde materialen (PGZ draaiboek 'standaard gewicht en voedingsgewoonten')
- Makelaar richting Prodia voor materialen voor HGD-trajecten

Helpdesk

Vragen rond leerlingen met specifieke onderwijsbehoefte (SOB) waarbinnen aandacht wordt besteedt aan HGD

Makelaar: naar Prodia (doelgroepen en vereisten inzake diagnostiek M-decreet)

Vragen rond interpretatie van OLB-diagnostiek

Netoverstijgend project PRODIA

Opleiding en vorming

Leertraject dagen rond handelingsgerichte diagnostiek en de Prodiaprotocolen en handelingsgericht samenwerken vanuit de kernprocessen

Makelaar: Netoverstijgende intervisie faire diagnostiek en netoverstijgend intervisie rond faire diagnostiek anderstalige nieuwkomers

Vorming OLB-diagnostiek binnen PLG Onderwijsloopbaanbegeleiding

PLG Specifieke onderwijsbehoefte (SOB)

- Specifieke aandacht voor handelingsgerichte diagnostiek
- Bespreken van vragen rond attestwijzigingen, oriëntering, Gc-verslagen
- Belangenbehartiger, specifieke taken en rollen CLB-medewerkers BuO
- Bespreking ontwikkelingen leersteundecreet
- **Makelaar:** door aandacht voor vormingen rond decreet leersteun en specifiek aanbod BuO en doorverwijzing naar Prodia

PLG onderwijsloopbaanbegeleiding (OLB)

Aandacht voor OLB-diagnostiek

Link pijler beleid en belangenbehartiging

Verandertrajecten

Bijzondere aandacht voor handelingsgerichte diagnostiek in ondersteuning aan GO! CLB die een aankondiging doorlichtingen kregen op vlak van regelgeving, GO! bril, centruminspanningen en inspirerende praktijken

Terugkomdag implementatie ICF om het gelopen vormingstraject te vervolledigen
 Vorming aan 1 GO! CLB rond handelingsgerichte diagnostiek versus kernproces begeleiding
 Ondersteuning 1 CLB bij het implementeren van kernproces HGD via de werkgroep

Centrumontwikkeling: beleid – kwaliteit en leiderschap

Ontwikkelde materialen

- Materialen ontwikkeld in functie van verandertrajecten en ondersteuningsmomenten
- Presentaties en ontwikkelde figuren zijn terug te vinden in het teamskanaal van de professionele leergemeenschap voor directeurs en coördinatoren
- Oog voor beleid, kwaliteit en leiderschap in documenten ontwikkeld rond kernprocessen en thema's die geborgd worden

Helpdesk

Twee begeleiders zijn aanspreekpunt of single point of contact (**SPOC**). Vragen komen via allerlei kanalen (mailen, bellen, whatsapp-berichtjes) en worden waar nodig gedispached naar POC+ medewerkers. Deze vragen gaan enorm breed inhoudelijk: documenten feedback geven, complexe casussen, klachten bij CLB...

Aanspreekpunt voor vragen rond LARS DWH

IT-helpdesk (**PRIO**) = tweedelijns helpdesk ter ondersteuning van de IT-coördinator van het GO! CLB

Opleiding en vorming

Directie-opleiding bestaande uit 8 ontmoetingsmomenten (lesdagen, practica en tutorial) voor ambt (adjunct)-directeur CLB geboden door de SPOC's

Ondersteuning in de jobtraining bij startende directeurs door de SPOC's

Makelaar: derde module (coachen en empowerend loslaten) voor opleiding evaluatoren CLB

PLG Directies en Coördinatoren

Doelgroep is CLB-directeurs en coördinatoren
Behandelde thema's:

- Macrorapport en centrumrapport bevraging samenwerking school-CLB door inspectie
- Data (jaarverslag) als beleidsinstrument
- Een nieuw decreet leersteun... Een impact op onze kwaliteitsontwikkeling?

Extra ontmoetingsmoment voor CLB's die een nieuw beleidsplan aan het finaliseren zijn.

PLG ICT-coördinatoren

Met een kleine werkgroep gestart aan visie en beleid ICT n.a.v. ICT-bevraging binnen SWV

Verandertrajecten

Jobtraining

Ondersteuning directeur via individuele coaching

Ondersteuning GO! CLB bij

- teamwerking en -ontwikkeling, cultuur, leiderschap en workload
- innovatie organisatieontwikkeling en implementatie/opvolging van vernieuwd teamconcept
- doorlichting (flankerend op maat voor, tijdens en na doorlichting door inbedding binnen centrumwerking)

Waarbij telkens aandacht is voor de kernprocessen en de andere thema's.

- fusieproces
- visieontwikkeling
- opstart en uitrol nieuw beleidsplan
- datagebruik, databased werken en kwaliteitszorg

Thema's preventie, gelijke onderwijskansen en gepersonaliseerd samen leren

Ontwikkelde materialen

- Informatieve materialen rond onderwijssysteem met oog op kwetsbare doelgroepen
- Document met reflectievragen om de inclusieve mindset van scholen te vergroten
- Oog voor preventie en gelijke onderwijskansen in verschillende documenten rond begeleidingsdomein 'preventieve gezondheidszorg'
- Netoverstijgend gesprekswijzer en -waaijer vertalen naar CLB-landschap
- Samenwerking met partner Bednet voor materialen

Opleiding en vorming

Binnen vorming en opleidingen OLB aandacht voor topics die door-drongen zijn van preventie en gelijke onderwijskansen, flexibele leertrajecten, preventie van spijbelen en vroegtijdig schoolverlaten, kleuterparticipatie, anderstaligen, chronisch zieke kinderen

Tijdens infosessie aandacht voor signaalfunctie en consultatieve leerlingenbegeleiding om link met preventie te leggen

Netoverstijgende uitwisselingsmomenten rond anderstalige nieuwkomers in kader van ISC-project Oekraïne: Inzetten op veerkracht bij AN

Makelaarsfunctie

Overleg met Caroline Braet (Ugent – Boostcamp en PROP model)

Overleg met Imke Baetens (VUB – getrappt preventie-model en emotieregulatie) rond preventief werken

Tweejaarlijks overleg met ouders voor inclusie

Samenwerking met bednet en verwijzing naar vormingen voor CLB

Toeleiden naar materiaal binnen de GO! navigator i.f.v. consultatieve versterking van de scholen m.b.t. differentiatie en specifieke noden

Samenwerking met PBD en VDAB om gelijke onderwijskansen te realiseren

Netoverstijgende werkgroep kansenbevordering en netoverstijgend project Oekraïne /AN

Helpdesk

Veel vragen rond onderwijs-regelgeving: naast verduidelijking regelgeving aandachtspunten en tips meegeven om de schoolloopbaan van de jongere te optimaliseren

Veel vragen rond preventieve gezondheidszorg over chronische ziekte of beperking bij kinderen en samenwerking met huisartsen

Stijging in vragen rond radicalisering, child returnees en anderstalige nieuwkomers

Signalen dat gelijke onderwijskansen in gedrang komen worden meegenomen naar beleid

Vorming LVC-R binnen een helpdesksessie

PLG Onderwijsloopbaanbegeleiding

Gelijke onderwijskansen en preventie lopen als rode draad door:

- Informatieverstrekking bij anderstalige nieuwkomers/taalarmen
- Informatieverstrekking in het BuSO (werkwijze en materialen)

Bespreking resultaten bevraging duaal leren binnen GO!

PLG anderstalige nieuwkomers

Oog voor kansenbevorderend werken met anderstalige nieuwkomers

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

Het werk van de GO! CLB omvat meer dan enkel de prioriteiten. De POC+ biedt ook ondersteuning van de professionalisering van de GO! CLB-medewerker op vlak van alle kernprocessen en thema's. Deze geborgen kernprocessen en thema's leggen linken naar de prioritaire kernprocessen en thema's.

Ontwikkelde materialen

- Update documenten OLB (FAQ's en decretale opdrachten CLB)
- Uitwerking kapstoktekst i.f.v. onthaal en vraagverheldering
- Signaliseringsroute radicalisering
- E-module basiskennis AN rond wetgeving, aandachtspunten, verblijfstatuten, rechten van kinderen, ...
- Materialen rond beroepsgeheim, DRM en
 - E-module beroepsgeheim
 - Herziening van folders rond DRM (folder kinderen en jongeren m.b.t. hun rechten en folder toegang tot dossier)
 - Gids voor ouders rond DRM
 - Aparte folder m.b.t. beroepsgeheim voor kinderen en ouders
- Borgen van materialen van netoverstijgende uitwisselingsmomenten, vragenuurtjes en interviews

Helpdesk

Koppeling naar prioritaire kernprocessen en thema's bij vragen rond OLB, PGZ, beroepsgeheim & DRM, draaischijffunctie & MDT-werking.

Veel vragen rond klachten, inzage dossier, verontrusting, strafbare feiten, ...

Opleiding en vorming

Leertraject dagen

Makelaar: Netoverstijgende uitwisselingsmomenten anderstalige nieuwkomers rond project Oekraïne met linken naar kernproces onthaal en vraagverheldering en thema 'OLB'

Makelaar:

Vorming modernisering buitengewoon onderwijs OV3 aangeboden aan PLG SOB, PLG OLB en geïnteresseerden

PLG 'artsen en verpleegkundigen'

Oog voor koppeling naar de kernprocessen en thema's bij vragen en casussen (sterke link naar preventie en gelijke onderwijskansen)

PLG Beroepsgeheim-DRM-Deontologische code

Behandelden topics zoals de nieuwe seksuele strafwet, beroepsgeheim bij sociale tolken etc.

PLG 'stagebegeleiding'

Geplande afronding voorzien in schooljaar 2023-2024

PLG Anderstalige nieuwkomers

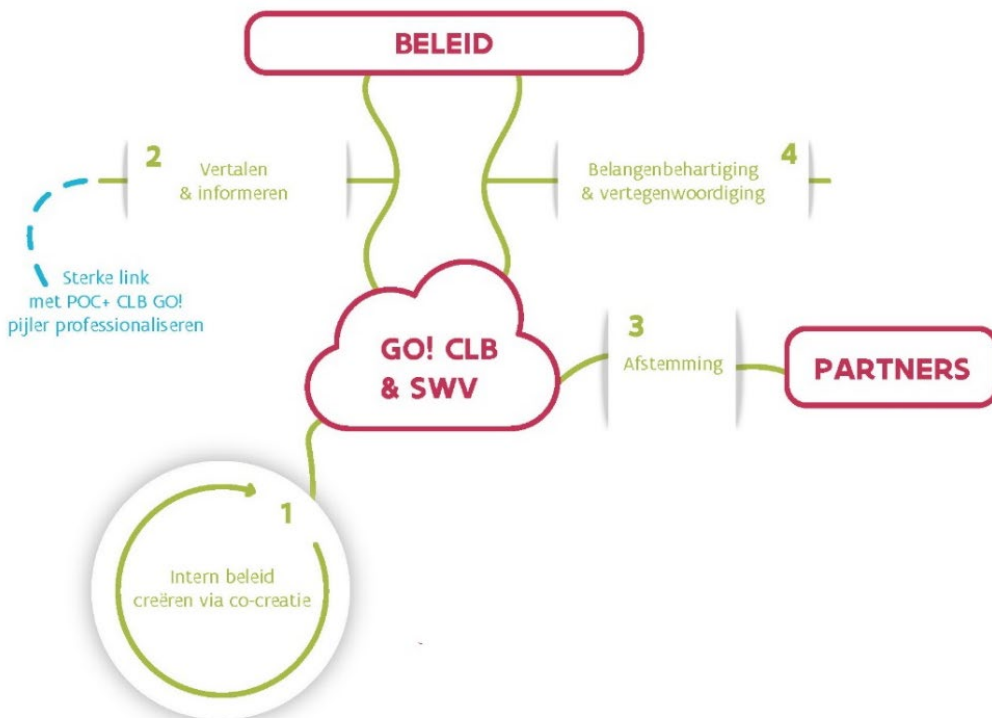
Bespreking van drempels die CLB-medewerkers en AN'ers ervaren

Verandertrajecten

Ondersteuning aan 2 GO! CLB rond het thema verontrusting

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

De POC+ ondersteunt de GO! CLB via de pijler **Beleid en Belangenbehartiging**. Deze ondersteuning kan geconcretiseerd worden door middel van vier processen (zie [figuur 4](#)). Centraal in deze processen staat het Samenwerkingsverband GO! CLB. Per proces reflecteren we over resultaten en effecten tijdens het schooljaar 2022-2023.



*Figuur 4 – overzicht processen pijler **Beleid en Belangenbehartiging***

Het Samenwerkingsverband GO! CLB in het hart van het beleid

De GO! CLB en POC+ werken reeds jarenlang samen. De gedeelde visie en missie is geënt op de poolstervisie 2030 van het GO!. Waarden zoals gelijkwaardigheid, engagement, positieve energie en doelgerichte samenwerking staan centraal.

In de afgelopen jaren werd er sterk ingezet op het verder uitbouwen van professionalisering vanuit een beleidsmatig oogpunt binnen het Samenwerkingsverband GO! CLB. Een illustratie daarvan is de evolutie van ‘lerende netwerken’ naar ‘professionele leergemeenschappen’ (Jaarverslag POC+ 2021-2022, pag. 22-23).

Tijdens het schooljaar 2022-2023 hebben we hier gezamenlijk (POC+ en de GO! CLB-directies) verder stappen in gezet (zie [voortschrijdende inzichten PLG](#)). Binnen het Samenwerkingsverband GO! CLB als professionele leergemeenschap wordt ruimte gecreëerd om samen beleid te maken vanuit onze Poolstervisie. We leren van en met elkaar, versterken de leiderschapscompetenties en maken gezamenlijk beleid.

Vanuit doelgericht samenwerken werden de verschillende doelstellingen (kernprocessen) en ontmoetingsmomenten van het Samenwerkingsverband GO! CLB ontrafeld en weergegeven in een overzichtelijke tabel (zie [figuur 5](#)). Ruw weg kunnen we stellen dat het Samenwerkingsverband GO! CLB (SWV) zich focust op beleid en beleidsvoorbereiding, en de PLG directeurs/coördinatoren op de eigen professionalisering van leidinggevendenden in het CLB. Verder bieden de korte tweewekelijkse online



ontmoetingsmomenten (2WO) en het gebruik van een Whatsapp-groep bijkomende mogelijkheden om kort op de bal te spelen met informatie, vragen te stellen of inspirerende praktijken met elkaar te delen.

WE DELEN & INSPIREREN

VIA DE VOLGENDE STRUCTUREN EN SYSTEMEN

	Doel?	Inhoud?	Engagement?
SWV BELEID	★ beleid maken vanuit poolster	beleidskalender SWV	coalition of the willing
SWV AD HOC	beleidsruimte creëren	ad hoc te bepalen 	coalition of the willing
2WO	uitwisselen, inspireren, input verzamelen	doelgericht, rond 1 concreet thema	vrijblijvend 
PLG DIR/COOR	versterken competenties leiderschap	noden deelnemers	vrijblijvend
WHATSAPP	helpdesk 	korte vragen met snel/kort antwoord	vrijblijvend

HOE BORGEN?

 TEAMS-OMGEVING Materialen van/voor SWV Inspirerende praktijken centra	MIJN CLB - GO! PRO  Materialen POC+ Materialen PLG en professionalisering
--	---

Figuur 5 – overzicht structuren en systemen contact GO! CLB directies

Om de poolstervisie 2030 van het GO! gezamenlijk te realiseren detecteerden we in schooljaar 2019-2020 binnen het Samenwerkingsverband 5 strategische issues. Strategische issues zijn **gedeelde beleidsuitdagingen** die:

- intense samenwerking vereisen (inzet van diverse expertise en competenties);
- noodzakelijk en urgent zijn in functie van het behalen van onze missie en visie
- bijzondere aandacht van het management vragen.

De strategische issues staan hoog op de beleidsagenda van het Samenwerkingsverband GO! CLB en worden in gedeeld eigenaarschap concreet vorm gegeven. Hiervoor engageert ieder lid zich tot minstens één team dat wordt samengesteld rond een strategisch issue:



Figuur 6 – overzicht strategische issues

De samenwerking vanuit de strategische issues leidde al tot verschillende concrete en **succesvolle resultaten**. Zo werd tijdens het schooljaar 2022-2023 een geslaagde editie van de ‘dag van de CLB-medewerker’ vorm gegeven door het issue “imago & communicatie” waarbij meer dan 500 GO! CLB-medewerkers werden samengebracht in de gebouwen van de VUB. Een ander voorbeeld is de visietekst ‘professionalisering: samen groeien richting onze poolster’ die vanuit gedeeld eigenaarschap werd vormgegeven binnen het issue “professionalisering”.

Ter versterking van de doelgerichte samenwerking wordt jaarlijks **in co-creatie de beleidsagenda** van het Samenwerkingsverband GO! CLB opgemaakt. De frequentie van een maandelijkse samenkomst werd ook dit jaar behouden. De werking van het Samenwerkingsverband GO! CLB wordt gefaciliteerd door een team boundary spanner dat zowel instaat voor de inhoudelijke als praktische organisatie van de maandelijkse bijeenkomsten en het leiden van de vergaderingen. De tweewekelijkse online ontmoetingsmomenten opgezet tijdens de COVID-19 pandemie, werden verankerd en werden gecontinueerd. Als gevolg van de wendbare samenwerking ontstonden er tijdens het schooljaar 2022-2023 verschillende ad hoc werkgroepen die een antwoord probeerden te bieden op een concrete problematiek waar we gezamenlijk op botsten.

Intern GO! CLB-beleid creëren via co-creatie

Hoe hebben we de GO! CLB directeurs betrokken bij het opstellen van visie en beleid?

De beleidsagenda van het Samenwerkingsverband GO! CLB 2022-2023 kwam tot stand na een intensieve gezamenlijke brainstorm binnen het Samenwerkingsverband GO! CLB waar vier grote beleidsthema’s werden gecapteerd met daarbij specificering van wat we binnen dit beleidsthema wensen vast te nemen.

- **Proactief en preventief werken**

Dit vormde de rode draad doorheen het voorbije schooljaar. Deze beleidslijn werd volledig in co-creatie met centra vormgegeven, o.a. door het uitwisselen van inspirerende en goede praktijken met elkaar, samen nadenken over preventie, faciliteren van de transfer van de inzichten naar de eigen CLB-context Vanuit POC+ hebben we hier o.a. de contacten met prof Imke Baetens gelegd en gefaciliteerd en gaven we een masterclass ‘preventie/proactief werken’. Er werd ook een sprint week georganiseerd. Het betrof een human-centered-design sprint week rond de onderzoeksvraag “hoe kunnen we als CLB opnieuw meer dichtbij Iln en school werken”? Dit vormde de start van onze beleidsagenda rond preventie. Tijdens de sprintweek gingen we o.a. met verschillende stakeholders

in gesprek over de rol van CLB. Ook dit was co-creatief en innovatief (beleids-)proces waarbij we een team samenstelden uit verschillende centra/disciplines en een jongerenvertegenwoordiger.

- **Realistische opdrachten voor en verwachtingen naar CLB**

Aansluitend aan proactief en preventief werken werd een debat rond realistische opdrachten en verwachtingen naar een CLB toe gerealiseerd. Bijkomend werd het opgeleverde rapport van de onderwijsinspectie over de samenwerking van scholen met het CLB als aanknopingspunt genomen om gezamenlijk te reflecteren over de inzichten en hoe die kunnen worden meegenomen.

- **Samenwerking partners en welzijn**

Samenwerking en partnerschap vormt een continue uitdaging voor de GO! CLB. Hierbij werd vertrokken van verschillende initiatieven zoals de Sandbox van het GO! en eerstelijnspsychologische hulp (ELP-conventie). Tijdens de sprint week ontstond een idee om de samenwerking school-CLB vorm te geven aan de hand van een roadmap vanuit het perspectief van de leerling. Om dit idee verder uit te bouwen werd gebruik gemaakt van de methodiek van de [GO! Sandbox](#), dit is een proeftuin waarbinnen bepaalde concepten kunnen ontwikkeld worden (“van prototype naar oplossing”). Een prototype van zo’n roadmap is uitgewerkt geweest tijdens het schooljaar 2022-2023 in de Sandbox.

Via de ELP-conventie werd een versterkte samenwerking met CLB met de centra geestelijke gezondheidszorg en de eerstelijnspsychologen opgezet. Ervaringen uit de verschillende regio’s werden uitgewisseld en opportuniteiten voor het vroegtijdig begeleiden van leerlingen werden gedetecteerd en zijn inspirerend voor de verdere uitbouw van samenwerking met partners en welzijn. Het structureel overleg met de federale overheid over de voortgang, de mogelijkheden en de drempels die door de CLB’s werden ervaren is een belangrijke meerwaarde voor het vorm geven van de samenwerking met de ELP.

- **Samenwerking binnen SWV**

Als Samenwerkingsverband GO! CLB zijn we een professionele leergemeenschap die wil blijven groeien en leren. Tijdens het schooljaar hadden we expliciet oog voor hoe we als lerende organisatie (George, 2021) kunnen verder groeien en werden de strategische issues geëvalueerd

Tijdens het Samenwerkingsverband GO! CLB streefde het team Boundary Spanner de betrokkenheid van elk lid na door het consent model en de principes van Deep Democracy (Matheusen, 2018) toe te passen.

Naast de beleidsthema’s die op de planning werden gezet, waren er nieuwebeleidsontwikkelingen met impact op het werkveld. Zo kwam het **decreet leersteun** tijdens het schooljaar 2022-2023 in het vizier. Het leersteundecreet werd doorheen het beleidsproces geagendeerd op het Samenwerkingsverband GO! CLB, van conceptnota tot definitief decreet. Het Samenwerkingsverband GO! CLB nam standpunten in, dacht na over de implementatie van het decreet om tot concrete handvaten te komen voor de GO! CLB. Andere beleidsmatige ontwikkelingen zoals de ELP-conventie en de bekwame helper werden van nabij opgevolgd.

Tot slot komen ook **ad hoc thema’s** aan bod op de vergaderingen van het Samenwerkingsverband GO! CLB waarbij de GO! CLB-directeurs ruimte krijgen voor het delen van bezorgdheden het uitwisselen van ervaringen. Wanneer er een gezamenlijke nood ervaren werd om hier verdiepend te werken, ontstonden ad hoc werkgroepjes of werd een tweewekelijks online ontmoetingsmoment georganiseerd.

De wijze waarop het Samenwerkingsverband GO! CLB vorm krijgt maakt dat gezamenlijk GO! CLB beleid creëren structureel ingebed zit.



Informereren over en vertalen van beleid

Hoe worden GO! CLB-medewerkers voldoende en helder geïnformeerd over wijzigende regelgeving en actuele thema's?

De POC+ zette op verschillende manieren en door middel van gelaagde en doelgerichte communicatie in op het informeren van medewerkers over wijzigende regelgeving en actuele thema's.

Systeem	Doelgroep	Frequentie	Doel
Samenwerkingsverband GO! CLB	GO! CLB-directeurs	Maandelijks	<ul style="list-style-type: none"> • Informeren over beleid • Co-creëren van standpunten • Detecteren van noden en capteren van signalen
Wekelijkse nieuwsbrief "smarties"	GO! CLB-medewerkers	Wekelijks	<ul style="list-style-type: none"> • Informeren over beleid • Informeren over professionaliseringsaanbod • Delen van inspirerende praktijken
ISC nieuwsbrief	CLB-directeurs en beleidsmedewerkers van alle centra/netten	Maandelijks	<ul style="list-style-type: none"> • Netoverstijgend informeren over beleid
Begeleidingsstrategie vorming en opleiding – Infosessie CLB	GO! CLB-medewerkers	2x per jaar	<ul style="list-style-type: none"> • Verdiepend informeren over beleid met een vertaalslag naar de praktijk van de individuele CLB-medewerker • Detecteren van noden en capteren van signalen
Begeleidingsstrategie professionele leergemeenschappen	GO! CLB-medewerkers	Gemiddeld 3 sessies per jaar per professionele leergemeenschap	<ul style="list-style-type: none"> • Verdiepend informeren met een vertaalslag naar de praktijk van de individuele CLB-medewerker • Detecteren van noden en capteren van signalen
Begeleidingsstrategie materialenbank	GO! CLB-medewerkers	Continu beschikbaar	<ul style="list-style-type: none"> • Verdiepend informeren met een vertaalslag naar de praktijk van de individuele CLB-medewerker

Tabel 1 – systemen waarlangs GO! CLB-medewerkers geïnformeerd worden over beleidsontwikkelingen

Het **Samenwerkingsverband GO! CLB** is de **centrale figuur** waar alle beleidsmatige topics besproken worden met de GO! CLB directies. Er werd afgestemd en standpunten ingenomen. De maandelijkse vergaderingen gaven ook de mogelijkheid om noden te detecteren die leven bij de directies. De signalen die op deze manier gecapteerd worden, worden meegenomen naar beleidsoverleg. Tijdens het schooljaar kwamen volgende onderwerpen onder andere aan bod:

- Decreet leersteun
- Transitie onderwijsinternaten naar beleidsdomein welzijn en het project inschaling
- ELP-conventie
- Samenwerking Moodspace



- Samenwerking stakeholders (Bednet, CAR, VVWJ, 1712)
- GO! memorandum
- ISC memorandum
- Ontwikkelingen in netoverstijgende projecten binnen de CLB-sector (CLB online, LARS, CLBch@t, Oekraïne project, project schooldossier, project leersteun professionalisering)
- Het OBPWO-onderzoek met het EDBI-instrument (Struyf, Verschueren en Van Mieghem, 2022)
- Vertegenwoordiging in de VLOR, raadgevend comité opgroeien, vaccinatiekoepel, klankbordgroep welbevinden (op initiatief van Minister Ben Weyts)
- Bekwame helper
- Overleg met het kinderrechtencommissariaat
- Evaluatie omkadering CLB
- Netoverstijgende regionale ondersteuningscellen (NROC's)

Het proces 'informereren en vertalen van beleid' schetste daarnaast een **duidelijke verwevenheid van de pijlers professionalisering en beleid en belangenbehartiging**. Om de GO! CLB-medewerker verdiepend te informeren werden verschillende begeleidingsstrategieën vanuit de pijler Professionalisering ingezet. De infosessies bundelen tweemaal per jaar alle relevante nieuwe gewijzigde regelgeving en mogelijks aankomende wijzigingen in regelgeving en bespreken deze inhoudend diepgaand. Hierbij is ook ruimte voor vragen van GO! CLB-medewerkers. Hetzelfde principe geldt voor de begeleidingsstrategie professionele leergemeenschap. Zo werd op de professionele leergemeenschappen Directeurs en Coördinatoren en Specifieke Onderwijsbehoeften het decreet leersteun meermaals besproken. Binnen de professionele leergemeenschap Artsen en Verpleegkundigen werden de wijzigingen van de standaarden van de VVWJ gedeeld. Tijdens de professionele leergemeenschap Onderwijsloopbaanbegeleiding werd nieuwe onderwijsregelgeving via casussen en andere werkvormen verduidelijkt. Ook dit is de aangewezen plek om vragen en knelpunten uitgebreid te bespreken. De vragen die we via de verschillende begeleidingsstrategieën binnen krijgen, faciliteert het detecteren van noden en het capteren van signalen (zie [belangenbehartiging en vertegenwoordiging](#)). In de materialenbank zijn er verschillende informatieve documenten ter beschikking over nieuwe regelgeving die telkens geüpdatet worden. Deze documenten werden gevoed met de vragen die gesteld worden binnen de helpdesk, in een infosessie of in een sessie van een professionele leergemeenschap¹ hierboven.

Hoe monitort de POC+ het bereik van de nieuwsbrieven?

We monitoren al enkele jaren het [bereik](#) van de nieuwsbrief. Tijdens het schooljaar 2022-2023 ontstond het idee van meer gerichte thematische nieuwsbrieven als aanvulling op de reguliere wekelijkse nieuwsbrieven. Tijdens het schooljaar 2023-2024 zal hiermee aan de slag gegaan worden (zie thematische nieuwsbrief op pagina 42). Verder willen we als POC+ nog verder groeien in het gebruiken van deze data om onze werking bij te sturen.

Afstemmen met partnerorganisaties binnen onderwijs, jeugdgezondheidszorg, welzijn en andere beleidsdomeinen en actoren

Hoe maken we samenwerkingsafspraken met partnerorganisaties?

De POC+ stemt af met allerlei partners via extern overleg en/of samenwerkingsovereenkomsten. Rond verschillende beleidsthema's stemden we af **binnen het eigen onderwijsnet**. Zo stemden we af met de Pedagogische Begeleidingsdienst van het GO! (PBD GO!) om het decreet leersteun samen met de GO! CLB,



de GO! PBD en de GO! leersteuncentra vanuit de noden van de leerling vorm te geven. Uit deze overleggen ontstond een leersteuncontinuüm die deze samenwerking concretiseert en visualiseert voor het werkveld. Ook werd er met de PBD afgestemd rond wijzigingen in regelgeving met betrekking tot buitengewoon onderwijs en de vernieuwde regelgeving rond bekwame helper. Daarnaast werd er binnen het GO! een stuurgroep gezondheid opgericht waar de POC+ ook deel van uit maakt. Deze stuurgroep organiseerde ontmoetingsmomenten met partnerorganisaties en maakte samenwerkingsafspraken die gezamenlijk ondertekend werden. Bovendien werkten we vanuit het GO! samen met andere beleidsdomeinen, dit was specifiek het geval in kader van de transitie van de onderwijsinternaten (MPI's, IPO's, ...) naar beleidsdomein welzijn. De samenwerking tussen POC+ en de afdeling Beleid en Belangenbehartiging van het GO! rond de transitie was intensief. Het project inschaling werd opgezet en vormgegeven door de POC+ ter ondersteuning van de transitie. De GO! CLB's werden ook intensief ondersteund in het kader van deze transitie.

Ook **buiten het eigen onderwijsnet** hebben we als POC+ contacten met partnerorganisaties. Deze samenwerking wordt vaak **netoverstijgend** vormgegeven via de internettensamenwerkingscel (ISC). Tijdens het schooljaar 2022-2023 lag het voorzitterschap van de ISC bij de POC+ GO! CLB.

- Er bestaat al jarenlang een samenwerking met de VWVJ en de CLB-sector;
- Bednet kwam hun werking toelichten en werden sectorale samenwerkingsafspraken bijgestuurd;
- CAR gaf een toelichting over vernieuwde regelgeving en zal in de toekomst sectorale samenwerkingsafspraken bijgestuurd worden
- Er werd gezamenlijk afgestemd met de federale overheidsdienst Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu, departement Zorg en Gezondheid rond de ELP-conventie waarbij een kadertekst werd opgesteld rond de samenwerking met de CLB-sector.
- Samen met 1712 werd een afsprakenkader opgesteld waarin de wederzijdse verwachtingen CLB-1712 en bijhorende opdrachten werden geschetst en verduidelijkt.
- Samenwerking met de academische wereld werd ook aangegaan; een voorbeeld daarvan is de overeenkomst met Moodspace waar gezamenlijk bekeken werd hoe we rond mentaal welzijn kunnen samenwerken waarbij de CLB-sector evidence-based interventies kan gaan inzetten en de samenwerking interessante data oplevert om zo praktijk- en beleidsinput te genereren.
- Daarnaast werden de contacten netoverstijgend met alle CLB-directeuren versterkt naar aanleiding van de netoverstijgende CLB-directiedag in teken van het ISC memorandum waarbij ook stakeholders zoals de Kinderrechtencommissaris Caroline Vrijens, leerlingen uit de Vlaamse Scholierenkoepel (VSK), Imke Baetens (Professor aan de VUB gespecialiseerd in preventie en behandeling van emotionele en gedragsproblemen bij kinderen en jongeren) en Katrien Bonneux (kabinetschef Onderwijs en Vorming) aanwezig waren.

Naast het **Samenwerkingsverband GO! CLB** als **centrale figuur** waar alle beleidsmatige topics besproken en afgestemd werden, was ook het maandelijks **beleidsteamoverleg** cruciaal. Het beleidsteamoverleg is een structureel ingebouwd overleg met de beleidsmedewerkers van de POC en afgevaardigde beleidsmedewerkers van de dienst Beleid en Belangenbehartiging binnen het GO! wat samen de POC+ vormt. Dit is een kruispunt waar informatie rond gezamenlijke beleidsthema's samenvloeit, linken besproken worden tussen POC+ en GO! centraal, inhoudelijke dossiers gezamenlijk voorbereid worden en communicatie gezamenlijk afgestemd wordt. Tijdens het schooljaar kwamen dezelfde onderwerpen aan bod als op het Samenwerkingsverband GO! CLB (zie lijst hierboven).

Op vlak van afstemming zien we evoluties die we graag wensen te **borgen** alsook nog inspiratie voor de **toekomst**. Tijdens het schooljaar 2022-2023 werd de agenda en de voorbereiding voor het



beleidsteamoverleg structureel ingebouwd wat de interne overlegstructuur en de effectiviteit verhoogde. Naast deze structureel voorziene momenten, waren we vlot bereikbaar zowel binnen als buiten het eigen onderwijsnet via korte online momenten bij dringende beleidsthema's. De intensieve samenwerkingen maakt dat we elkaar vlotter vinden en de afstemming ten goede komt. Zo toont de intensieve samenwerking met de PBD GO! rond leersteun een mogelijkheid tot meer opportuniteiten om de afstemming te versterken in de toekomst. Dit alles maakt ons sterker wendbaar als organisatie.

Belangenbehartiging en vertegenwoordiging

Als POC+ vertegenwoordigen we op verschillende fora, werkgroepen en overlegstructuren de stem van de GO! CLB. We behartigen hun belangen en gaan in overleg met stakeholders. Hieronder volgt een niet exhaustieve opsomming van de verschillende manieren waarop de POC+ aan belangenbehartiging en vertegenwoordiging doet.

Overleg	Doel
ISC overleg	Netoverstijgende samenwerking binnen de CLB-sector
Middagoverleg ISC-overheid	Overleg tussen kabinet en departement Onderwijs en vorming en de CLB-sector netoverstijgend
Stuurgroep cliëntenrechten	Vertegenwoordiging en belangenbehartiging van de GO! CLB
Kenniskring Beroepsgeheim	Vertegenwoordiging vanuit de GO! CLB binnen het sectoroverstijgend overleg met partners zoals gevangenis, universiteiten, CAW, ...
VLOR	<p>Vertegenwoordiging van de GO! CLB door deelname aan commissies en werkgroepen zoals</p> <ul style="list-style-type: none"> - Raad secundair onderwijs - Commissie specifieke Noden - Commissie Leerlingenbegeleiding - SOHO-overlegplatform - Commissie onderwijs-arbeidsmarkt - Werkgroep monitoring modernisering SO - Werkgroep 2^e kansleerwegen - Werkgroep OBPWO (voorzitter) <p>Behartigen van de standpunten van de GO! CLB op deze commissies en werkgroepen</p>
Raad van bestuur Beroepenhuis Gent	Vertegenwoordiging in de algemene vergadering en belangenbehartiging van de GO! CLB
Leerstoel studie-oriëntering (VOKA)	Vertegenwoordiging bij deze overleggen
Redactieraad brochure 'wat na het SO'	Participatie in de redactieraad voor de brochure uitgegeven door het departement onderwijs



Werkgroep COS en partners	Vertegenwoordiging in de werkgroep rond signaleren van kinderen met milde motorische problemen en belangenbehartiging van de GO! CLB
Stuurgroep CNOW1	Vertegenwoordiging en belangenbehartiging van de GO! CLB binnen het uitrollen van het pilootproject samenwerking Onderwijs-Welzijn binnen onderwijsinternaten
Adviesraad Rode Neuzen Academy	Vertegenwoordiging en belangenbehartiging van de GO! CLB
Stuurgroep transitie	Vertegenwoordiging en belangenbehartiging van de GO! CLB
Vlaamse Vaccinatiekoepel	Vertegenwoordiging en belangenbehartiging van de GO! CLB
Klankbordgroep Onderwijsinspectie - CLB	Vertegenwoordiging en belangenbehartiging van de GO! CLB
Vlaamse Bemiddelingscommissie	Vertegenwoordiging van de GO! CLB, als commissielid
Netwerkgroep onderwijs	Vertegenwoordiging en belangenbehartiging van de GO! CLB

Tabel 2 – overzicht vertegenwoordiging, niet exhaustief en exclusief de overlegstructuren van de netoverstijgende projecten

Hoe zorgden we ervoor dat de GO! CLB-directeurs zich goed vertegenwoordigd voelen door de POC+?

De wijze waarop de pijler Beleid en Belangenbehartiging vorm kreeg met het Samenwerkingsverband GO! CLB centraal, faciliteert de sterke vertegenwoordiging. Noden werden niet enkel op het Samenwerkingsverband GO! CLB gedetecteerd, ook via verschillende begeleidingsstrategieën binnen de pijler Professionalisering (vorming en PLG) capteerden we signalen. Deze noden en signalen werden telkens gebundeld en passeerde via het Samenwerkingsverband GO! CLB. Een voorbeeld was de wijzigende regelgeving (tijdelijk verslag en attestwijziging doorheen het schooljaar niet mogelijk) die zorgt dat leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften uit de boot vallen. Dit signaal werd besproken op het Samenwerkingsverband GO! CLB en werd vervolgens aangekaart met het kabinet en departement Onderwijs en Vorming.

Hoe hebben we ervoor gezorgd dat de GO! CLB directeurs de standpunten kenden waarmee de POC+ de GO! CLB vertegenwoordigt in belangrijke dossiers en dat ze de onderliggende rationale begrepen?

Het Samenwerkingsverband GO! CLB en de tweewekelijkse ontmoetingsmomenten werden gebruikt om belangrijke beleidsthema's in de diepte te bespreken en standpunten gezamenlijk in te nemen. Belangrijke principes daarbij zijn het tijdig agenderen en signaleren van beleidsinitiatieven en transparantie. Verder werd er ook sterk ingezet op het communiceren van standpunten door de ISC-nieuwsbrief of via mailverkeer. Er werd systematisch ruimte voorzien in de agenda van het Samenwerkingsverband GO! CLB voor terugkoppeling vanuit het overleg met de overheid.



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

De POC+ ondersteunt de GO! CLB via centrum- en netoverstijgende projecten. Hieronder reflecteren we over deze ondersteuning tijdens het schooljaar 2022-2023.

PRIO

Het PRIO-team biedt ICT-ondersteuning voor de GO! CLB en de POC+. Het gaat hierbij om een vrijblijvend aanbod: de GO! CLB beslissen of ze gebruik willen maken van de ondersteuning, hetzij volledig, hetzij deels, hetzij niet. De ondersteuning is aanbod- en vraaggestuurd. Deze combinatie zorgt ervoor dat er op maat van elk GO! CLB kan gewerkt worden.

Hoe heeft het PRIO-team voorzien in aanbodgestuurde ondersteuning?

Het PRIO-team biedt een scala aan aanbodgestuurde ondersteuning. Een eerste is het aanbieden van het 'DirectAccess' systeem. Dit systeem biedt een **gezamenlijk beheer** vanuit het PRIO-team aan waarbij computers vanop afstand gekoppeld worden aan een centrale netwerkinfrastructuur, beveiligd worden, accounts veilig opgesteld en geïnstalleerd worden en de nodige software updates worden uitgevoerd. Momenteel maken 10 van de 19 GO! CLB gebruik van dit systeem. Dit zijn 560 laptops die beheerd worden door het PRIO-team.

Verder bieden ze ook een **systeem van gegevensbeheer** aan die gelinkt is aan DirectAccess maar er ook los van kan staan. Ze bieden binnen DirectAccess een file server aan; dit betekent dat elk GO! CLB een eigen map op de server heeft om gegevens op te slaan en dat er ook supra mappen bestaan waarin er door meerdere CLB's binnen Direct Access kan gewerkt worden. De GO! CLB zijn vrij om te kiezen voor een eigen mappenstructuur of ze kunnen gebruik maken van een uitgewerkte 'standaard mappenstructuur'. In die standaard mappenstructuur zijn mogelijkheden gekoppeld om groepen te maken, rechten te koppelen aan bepaalde groepen, restricties in te bouwen. Ter ondersteuning is er een werkdocument (Excel) gemaakt dat beheerd kan worden door de lokale ICT-verantwoordelijke en dat de basis vormt voor de uitrol van de rechten op de standaard mappenstructuur en kan het PRIO-team ondersteuning bieden. Van de 10 GO! CLB die DirectAccess gebruiken, gebruiken er 7 de standaard mappenstructuur. Die standaard mappenstructuur kan ook gebruikt worden buiten het systeem van DirectAccess, al betekent dit dat het GO! CLB zelf volledig instaat voor het beheer van die mappenstructuur (veiligheid, rechten, restricties, ...).

Vervolgens organiseert het PRIO-team ook **twee professionele leergemeenschappen**; een professionele leergemeenschap met de LARS-coaches van de GO! CLB en een professionele leergemeenschap met de ICT-coördinatoren/aanspreekpunten op de centra. LARS is een netoverstijgend registratiesysteem voor de CLB-medewerkers. Elk centrum heeft een LARS-coach om knelpunten en verbetermogelijkheden te detecteren. Tijdens de PLG LARS-coaches brengt men dit allemaal samen. Gemiddeld genomen ziet men een deelname van 3/4de van alle GO! CLB in deze professionele leergemeenschappen. Tot en met het schooljaar 2022-2023 werd dit niet geregistreerd in de interne systemen. We hebben aldus geen zicht op deelnames, op tevredenheid en effect. Vanaf het schooljaar 2023-2024 zetten we ook bij dit aanbod in op het registreren van de deelnames en het monitoren van het effect.

Bovendien biedt het PRIO-team reeds sinds jaren **websitebeheer** voor de GO! CLB aan. Er is één uniforme website opgemaakt waar 17 GO! CLB-specifieke websites van gemaakt werden, 90% van de content op de



uniforme website komt terug op de GO! CLB-specifieke website. Enkele pagina's worden aangepast naar contactgegevens, medewerkers en scholen waarmee de specifieke GO! CLB mee werken. CLB's kunnen ook centrumspecifieke nieuwsberichten tonen. 17 van de 19 CLB's maken hiervan gebruik. Het beheer lokaal is echter beperkt om de uniformiteit te garanderen. Voor de periode 1/9/2022 t.e.m. 1/9/2023 zien we 44 009 bezoekers over alle 18 websites heen. Dit is echter een onderschatting van het werkelijke aantal gezien dit enkel de bezoekers traceert die via cookies een akkoord geven om getraceerd te worden.

Ook beheert het PRIO-team een centrale Microsoft 365-tenant. Binnen dit beheer worden mailboxen opgezet, accounts aangemaakt (grotendeels gesynchroniseerd vanuit de lokale Active Directory), MS-teamsomgevingen en licentiegebruik beheerd. Er zijn 4 GO! CLB die gebruik maken van dit aanbod vanuit het PRIO-team. De andere GO! CLB beheren dit zelf of het beheer ligt bij hun scholengroep.

Tevens werden er in het verleden ook door het PRIO-team logo's gemaakt van elk GO! CLB (in verschillende formaten) en **huisstijlproducten**. Tot slot faciliteert het PRIO-team groepsaankopen die voor alle GO! CLB interessant zijn.

Hoe heeft het PRIO-team voorzien in vraaggestuurde ondersteuning?

Daarnaast zet het PRIO-team in op een vraaggestuurde werking. Hiervoor gebruiken ze de **IT-helpdesk** om deze werking te stroomlijnen. Het doel van de IT-helpdesk is de '2de lijn' te zijn. Dit betekent dat er op elk centrum een ICT-verantwoordelijke/aanspreekpunt dient te zijn die de eerste vragen capteert en oplost. Wanneer dit onvoldoende is, kan het PRIO-team geconsulteerd worden. Het PRIO-team maakt gebruik van een **ticketsysteem** waarbij de vragen geregistreerd worden. Tijdens het schooljaar 2022-2023 werden er 606 vragen geregistreerd. Dit is een onderschatting van het aantal vragen waar het PRIO-team mee aan de slag is gegaan omdat GO! CLB-medewerkers de vragen soms via mail of telefonisch stellen. Daarnaast zijn 2 medewerkers uit het PRIO-team ook halftijds aan de slag binnen een specifiek GO! CLB, wat maakt dat zij op dat specifieke centrum zowel 1ste lijn als 2de lijn zijn.

Enkele voorbeelden van de verschillende onderwerpen waarover vragen gesteld worden aan de IT-helpdesk:

- Lokale implementatie (bijvoorbeeld bij aankoop nieuwe laptops), management en ondersteuning van het Direct Access systeem
- Ondersteuning gegevensbeheer (mappenstructuur, bestandenbeheer, toegangsbeheer, archiefbeheer, automatisering)
- Websitebeheer van de individuele GO! CLB website (bijvoorbeeld indiensttreding nieuwe medewerker gegevens aanpassen)
- Advies en evaluatie ICT-beleid
- Productadvies bij aankopen (bijvoorbeeld aankoop GSM's of laptops)
- Inventarisatie en topologie
- Informatieveiligheid/GDPR
- Tenant Beheer van mailboxen en teams omgevingen op go-clb.be tenant
- Ondersteuning bij toepassing van geleerde vaardigheden in vorming Excel en Word (zie professionaliseringsaanbod POC)
- Ondersteuning beheer van M365 tenants
- Ondersteuning bij publicaties van folders en brochures door deze te ontwikkelen in de huisstijl
- Ondersteuning bij documentontwikkeling (bv. Excel met macro's)

Ondersteuning bij IT- en personeelsbeleid van de GO! CLB

Samen met het Samenwerkingsverband GO! CLB deden we een **IT-behoeftepeiling** bij de GO! CLB. Daar kwam de nood naar een **gezamenlijke visie op IT-beleid** uit. De POC+ IT-medewerker nam naar aanleiding hiervan deel aan een werkgroep visie-ontwikkeling IT. Dit proces wordt verder gelopen tijdens het schooljaar 2023-2024.

In de algemene mailbox van onze organisatie verschijnen regelmatig spontane sollicitaties om bij een GO! CLB te werken. Een POC+ medewerker beantwoordde de vragen, stuurde de mails door, volgde de vacatures op via de VDAB en de website en signaleerde vacatures aan geschikte kandidaten en vice versa.

Tenslotte wordt ook de generieke 'GO! CLB info'-mailbox, verbonden aan de generieke GO! CLB website, beheerd door de POC. Hierop ontvangen we algemene vragen van leerlingen, ouders en externen m.b.t. de CLB-werking. Deze worden vervolgens toegeleid naar het begeleidende CLB.

Netoverstijgende projecten zoals Onderwijskiezer, Prodia, CLBch@t, CLB online

We verwijzen voor meer toelichting naar de eigen rapporteringen en jaarverslagen van de netoverstijgende projecten. Wel relevant om te vermelden dat het PRIO-team dat werkt voor de GO! CLB ook het beheer doet van de CLB online M365 tenant. Deze tenant faciliteert het CLB online project alsook de netoverstijgende samenwerking als POC+ met de ondersteuningscellen van de andere netten en koepels.

Bereik, tijdsbesteding en direct contact met onze doelgroep

In dit hoofdstuk rapporteren we over het bereik, tijdsbesteding en direct contact bij de vooropgestelde doelgroepen. De opdrachten van de POC+ krijgt vorm aan de hand van twee pijlers; de pijler Professionalisering en de pijler Beleid en Belangenbehartiging. We reflecteren over het bereik, de tijdsbesteding en het direct contact voor beide pijlers tijdens het schooljaar 2022-2023.

Het meer gedetailleerd in kaart brengen van het bereik, de tijdsbesteding en het direct contact bekijken we veeleer vanuit een 'tellen en vertellen'-perspectief (Dehertogh, Cools en Berkvens, 2021), een standpunt van interne kwaliteitszorg, kansen tot leren en afstemming met onze doelgroep, dan vanuit een verantwoordingsperspectief. Dit is voor ons geen nieuw verhaal, we zetten reeds jaren in op een onderzoekende houding ten aanzien van onze dienstverlening.

Bereik

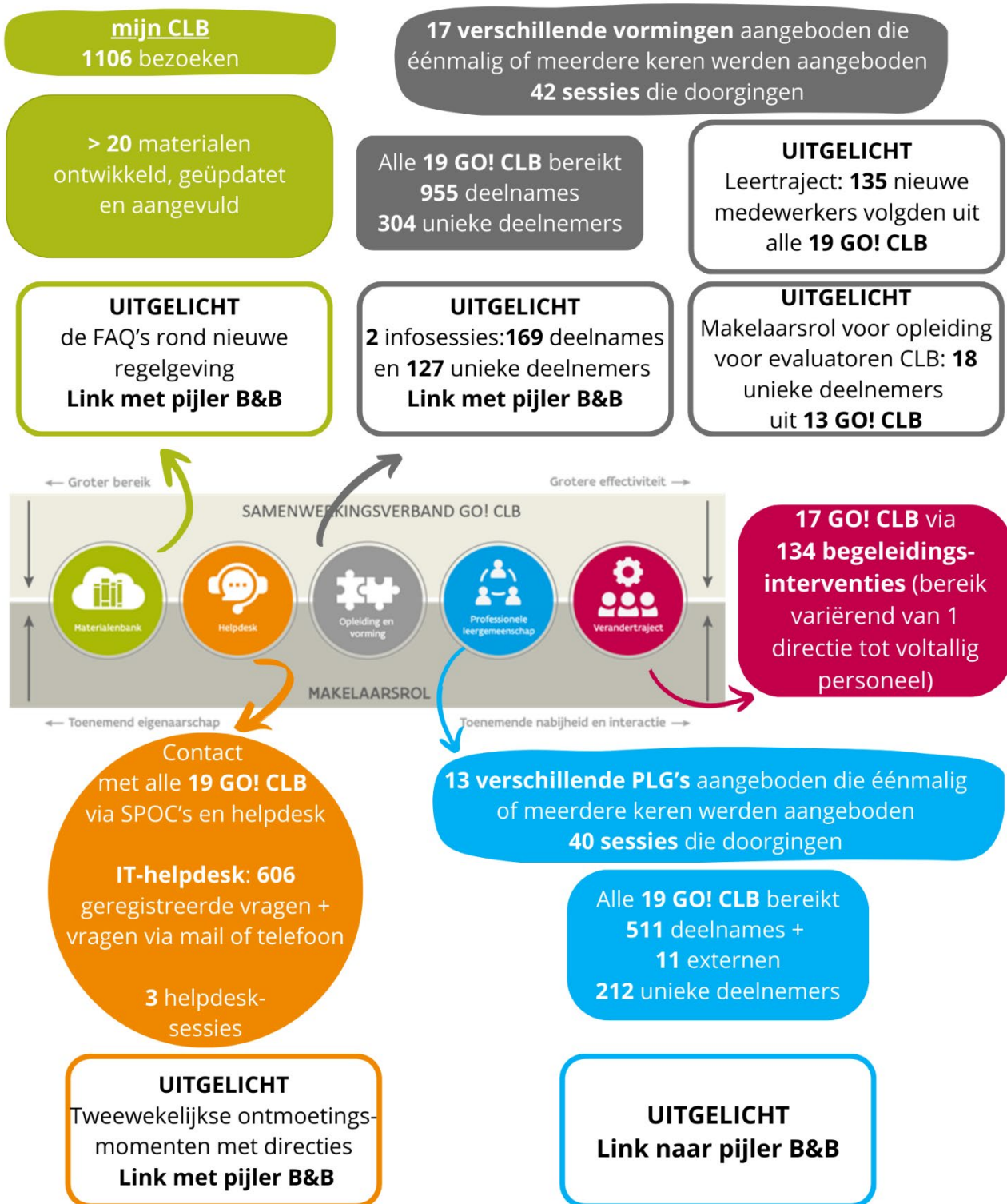
We rapporteren over ons bereik aan de hand van de pijler Professionalisering, de pijler Beleid en Belangenbehartiging en de ondersteuning vanuit het centrumoverstijgend project PRIO. Er zit een sterke verwevenheid van de twee pijlers in onze werking en dit belichten we ook in onderstaande figuren.

Bereik doelgroep pijler Professionalisering

In [figuur 7](#) is een overzicht terug te vinden van het bereik binnen de pijler Professionalisering. Graag bieden we bij de figuur voldoende nuancering. Het bereik dat in deze figuur weergegeven wordt betreft een onderschatting en heeft geleid tot volgende reflecties:

- De data rond de materialenbank geeft weer hoe vaak GO! CLB-medewerkers de materialenbank inkeken. We gaven al aan dat GO! CLB-medewerkers de mogelijkheid hebben om documenten op onze materialenbank te downloaden en te bewaren op de interne systemen. We hebben als POC+ als gevolg onvoldoende zicht op hoe vaak bepaalde materialen daadwerkelijk in de praktijk geconsulteerd en gehanteerd worden.
- Met de reguliere helpdeskwerking bereikten we alle GO! CLB. Het blijft een zoektocht naar een verdere objectivering van dit bereik.
- Het feitelijke bereik (aantal deelnemers en deelnames) van een professionele leergemeenschap is zichtbaar maar betreft een onderschatting. Een professionele leergemeenschap heeft immers als opzet en doel om de opgedane inzichten mee te nemen naar het individuele centrum. Door deelname van een of meerdere individuen van een specifiek centrum, bereiken we door aandacht te hebben voor de 'organisatorische capaciteit' in deze begeleidingsstrategie onrechtstreeks meer CLB-medewerkers dan enkel de deelnemers aan de PLG.
- We faciliteerden verschillende netoverstijgende vormingen waarbij we geen exacte cijfergegevens hebben over het bereik, wat wijst op een onderschatting.



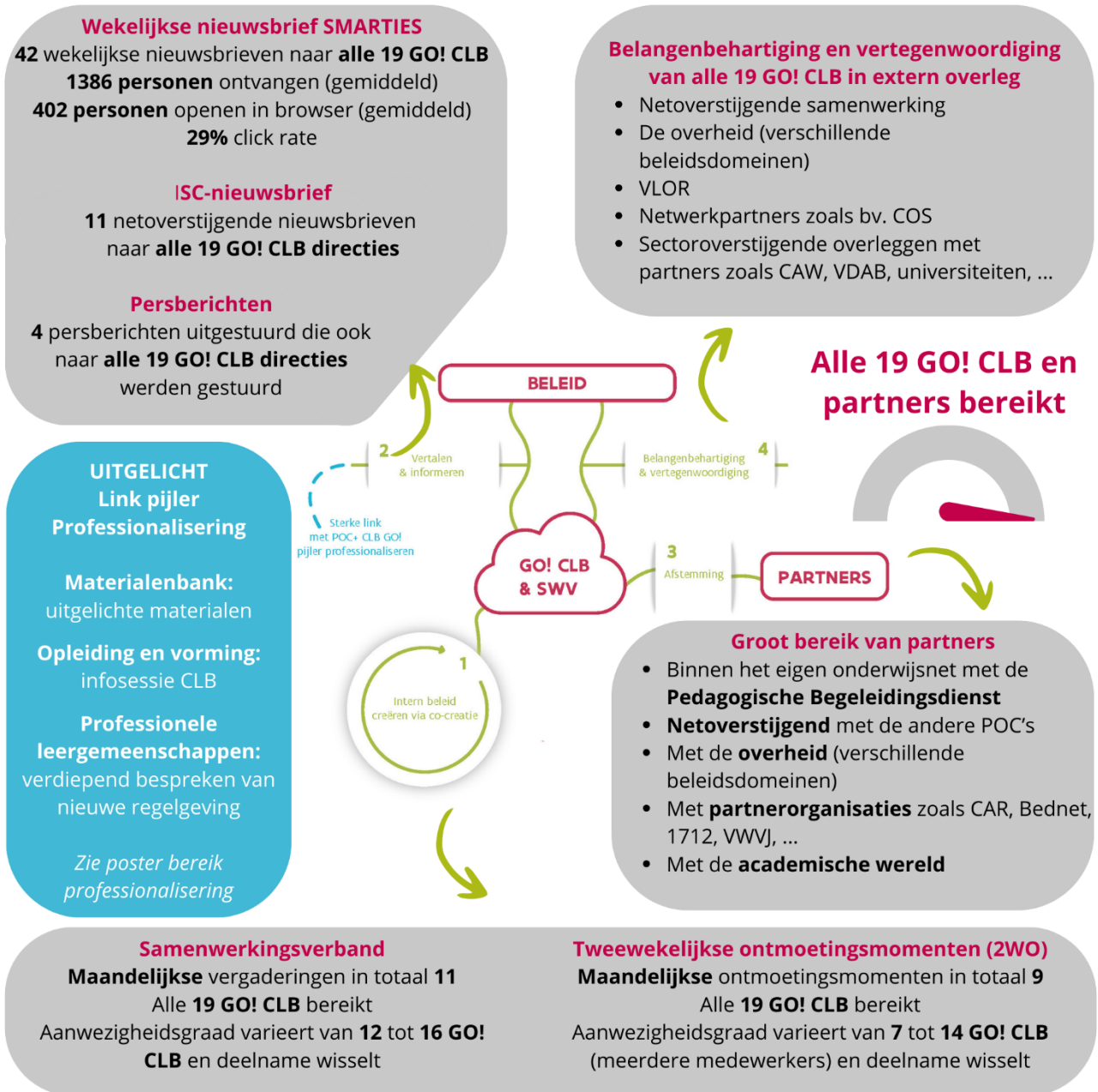


Figuur 7 – overzicht bereik van de doelgroep pijler Professionalisering

Bereik doelgroep pijler Beleid en Belangenbehartiging

Het concept 'bereik' binnen de pijler Beleid en Belangenbehartiging krijgt een andere invulling dan bij de pijler Professionalisering. Het doel van beleid en belangenbehartiging is de stem van de GO! CLB vertegenwoordigen en beleidsontwikkelingen opvolgen. Hiervoor is het van belang om af te stemmen met de GO! CLB (via verschillende kanalen zoals het Samenwerkingsverband GO! CLB, vormen, professionele leergemeenschappen, nieuwsbrieven, ...) én belangrijk om af te stemmen met partners, beleidsmakers en andere. Beide zijn onmisbaar om de opdracht rond beleid en belangenbehartiging in functie van de GO! CLB

te realiseren. Omwille van deze twee belangrijke aspecten nemen we zowel het bereik van de GO! CLB als het bereik van externen via overleg of andere fora mee op.



Figuur 8 – overzicht bereik doelgroep pijler Beleid en Belangenbehartiging

Tijdsbesteding en direct contact

Hoe hebben we getracht een accurate weergave te krijgen?

De tijdsbesteding registreren we aan de hand van MS Outlook. Sinds het nieuwe begeleidingsplan gingen we aan de slag met vernieuwde categorieën, die een doorvertaling zijn van de visie en het vernieuwde begeleidingsplan van de POC+. We onderscheiden daarbij de hoofdcategorieën:

- professionalisering: de begeleidingsstrategieën met de bijhorende voorbereiding en nazorg;
- beleid en belangenbehartiging: communicatie, extern overleg, beleidsvoorbereidend werk, Samenwerkingsverband GO! CLB, belangenbehartiging...;
- lerende organisatie: intern en extern overleg, kwaliteitszorg en professionalisering;



- secundaire processen: administratie, logistiek, IT...

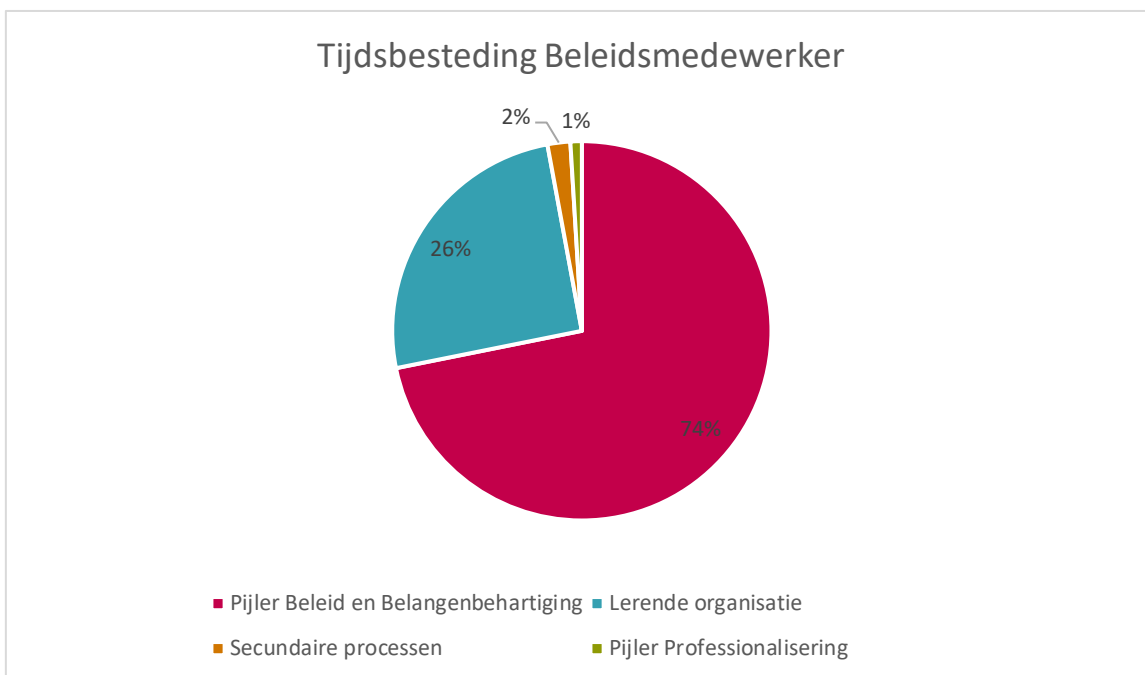
De hoofdcategorieën bevatten ook deelrubrieken. Deze opdeling stelt ons in staat om gedifferentieerde analyses uit te voeren die inzake interne kwaliteitszorg relevante inzichten oplevert en de interne dialoog en reflectie hieromtrent aanwakkert. De tijd die we in direct contact besteden met de doelgroep is een afgeleide van de registratie van de tijdsbesteding, aan de hand van de combinatie van verschillende deelrubrieken.

In wat volgt, geven we de data weer van het afgelopen schooljaar en lichten we onze reflecties toe. We bespreken ook de groeipunten en opportuniteiten in de toekomst.

Hoe ziet onze voorlopige weergave van de tijdsbesteding en direct contact er uit?



Figuur 9 – profiel tijdsbesteding van een professionaliseringsmedewerker



Figuur 10 – profiel tijdsbesteding van een beleidsmedewerker

Het feit dat er nog ruis zit op de registraties (zie verder), maakt dat de tijdsbesteding waarover we hier rapporteren met de nodige voorzichtigheid dient geïnterpreteerd te worden en we ook slechts globaal kunnen rapporteren, op hoofdcategorie. De nodige bijsturingen worden intern gedaan om dit naar de toekomst toe ook betrouwbaar fijnmaziger te kunnen weergeven.

Direct contact ligt tussen de 20 en de 40%, als we kijken naar de strikte definitie in het begeleidingsplan. Dit betekent dus elke vorm van professionaliseren, zonder de bijhorende tijd op vlak van voorbereiding en nazorg, zonder de verplaatsingen naar de centra, zonder de ontwikkeling van materialen voor de materialenbank. Als we breder kijken naar deze definitie (zie verder) ligt dit percentage hoger en behalen we het streven van 60% (range 50-70%) zoals vooropgesteld in het begeleidingsplan.

Welke inzichten hebben we opgedaan? Op welke manier zijn er onderschattingen en overschattingen?

De definitie van zuiver direct contact uit het begeleidingsplan blijft geldig als we kijken naar de POC+ als een organisatie die enkel professionalisering biedt. Dit is echter niet de énige decretale opdracht die POC+ heeft. POC+ heeft ook een voorname rol inzake beleid, het behartigen van belangen van de GO! CLB en de vertegenwoordiging op verschillende fora. Om die belangen te behartigen en die vertegenwoordiging te realiseren is het cruciaal om met externen zaken te ontwikkelen, om op verschillende externe overleggen de stem van de GO! CLB in te brengen en beleidsvoorbereidend werk te doen. Dit extern overleg, ontwikkelwerk en beleidsvoorbereidend werk ten dienste van de GO! CLB, is weliswaar geen direct contact met de GO! CLB maar wel (met het oog op) direct contact met beleidsmakers, partnerorganisaties en andere. Dit contact is aldus ten behoeve van de GO! CLB en zorgt voor tijdsefficiëntie bij de centra. Ook de begeleidingsstrategie 'materialenbank' is een vorm van direct contact (weliswaar niet fysiek) waarbij we nadenken hoe we deze in kaart kunnen brengen. Vanuit een **emancipatorische begeleidingsvisie** kan het zijn dat het bekijken van de materialenbank een onmiddellijke impact heeft op de werkvloer. Deze conclusies maken dat de definitie van direct contact zoals beschreven in het begeleidingsplan, alsook welke geregistreerde categorieën en deelrubrieken hieronder vallen, verdere reflectie behoeft.

Om **kwaliteitsvol** contact met de GO! CLB te hebben, is er nood aan voorbereiding en nazorg. Dit verhoogt tevens de efficiëntie en de effectiviteit van het directe contact. Het is ons door de registratie opgevallen dat verschillende begeleidingsstrategieën waaronder verandertrajecten, professionele leergemeenschappen en opleiding en vorming heel wat bijhorende voorbereiding en nazorg geleverd hebben. Een mogelijke verklaring is dat POC+ geen "one-size-fits-all"-aanpak biedt, maar steeds rekening houdt met de diverse lokale contexten van de GO! CLB. We trekken resoluut de kaart van transfer naar de werkvloer en de doorvertaling van inzichten en theorie naar hoe CLB-medewerkers dit in de praktijk kunnen toepassen.

Verder zijn er **ondersteunende processen** nodig. Om vormingen en professionele leergemeenschappen te realiseren, doet een administratieve medewerker meerdere administratieve en logistieke taken zoals lokalen reserveren, inschrijvingen beheren, syllabi bezorgen aan deelnemers, aanwezigheden opvolgen, attesten bezorgen na vormingen, bevragingen uitsturen, Ook de interne POC+ IT-medewerker ondersteunt door de website GO! pro en mijn GO! Pro up-to-date te houden, beheert de data en voert analyses uit op de deelnameregistratie en bevragingen. In functie van een vlotte communicatie verzorgt de IT-medewerker de verzendlijsten en de toegang tot de MS Teamsomgeving 'de lerende community'. Dit is werk dat 'achter de schermen' gebeurt en faciliterend werkt voor het realiseren van dit direct contact.

Een eerste weergave en bijhorende analyse van de data heeft geleid tot heel wat **interne reflecties**. Zo gaven POC+ medewerkers verschillende interpretaties aan bij bepaalde categorieën. Zo werd bijvoorbeeld het beantwoorden van mails geregistreerd onder 'administratie' terwijl dit in realiteit vaak helpdesk is. Dit zorgt



voor ruis op de data. Er zal ook in dit opzicht nood zijn aan een interne bijsturing qua registratie en een bijsturing van de categorieën en data-analyses in de toekomst. Een correcte en betrouwbare analyse kan enkel op voorwaarde dat de POC+ medewerkers op een gelijkgerichte wijze registreren.

We zijn weliswaar als POC+ samen met de GO! CLB gegroeid richting de ontwikkeling van professionele leergemeenschappen. Echter, leeft nog vaak de verwachting dat de POC+ de inhoud van een professionele leergemeenschap aanlevert. De verwachting dat we als POC+ hier vooral in een faciliterende rol kunnen staan, moeten we aldus bijsturen. Het inzicht in het verschil tussen het zijn van een professionele leergemeenschap en het toepassen van de begeleidingsstrategie ‘professionele leergemeenschap’ als onderdeel van het professionaliseringsbeleid draagt hier toe bij. Dit inzicht maakt dat een grondige voorbereiding en nazorg voor zo’n sessie nodig is om kwaliteitsvol te werken en diepgaand te reflecteren. Dit zien we ook in de bijhorende tijdsregistraties weerspiegeld. Door inhoud aan te reiken, waarop individueel en samen gereflecteerd kan worden, en door oog te hebben voor de **organisatorische capaciteit**, zorgen we ervoor dat die inzichten meegenomen worden naar het eigen GO! CLB. Zo groeien we verder met de centra mee richting de Poolster van het Samenwerkingsverband GO! CLB en richting onze Poolster, namelijk ‘de innoverende en inspirerende referentie zijn in de lerende community van GO! CLB’.

We gaan binnen de POC+ aan de slag met de verworden inzichten. Jaarlijks bekijken we zowel de definiëring als de monitoring van direct contact in functie van eventuele bijsturingen.



Doelen op organisatieniveau (organisatie-ontwikkeling)

In dit luik bespreken we de realisatie van vooropgestelde doelen op organisatieniveau uit het begeleidingsplan bis 2022-2025.

Visie, missie en strategie

Hoe hebben we ingezet op een kwaliteitsvolle implementatie en uitvoering van de vernieuwde waarden, visie en missie van de POC+ en het Samenwerkingsverband GO! CLB?

We hebben verder ingezet op de implementatie en uitvoering van de visie, missie en de strategie op verschillende manieren, door:

- de kwaliteit van onze kernprocessen te verbeteren;
- in te zetten op gedeeld(er) leiderschap (Marichal en Wouters, 2018 en Matheusen, 2018);
- de vernieuwde waarden door te vertalen naar het personeelsbeleid en het professionaliseringsbeleid om zo gemeenschappelijke taal te ontwikkelen;
- stappen te zetten in het bijsturen van systemen en structuren;
- de samenwerking met externen te versterken.

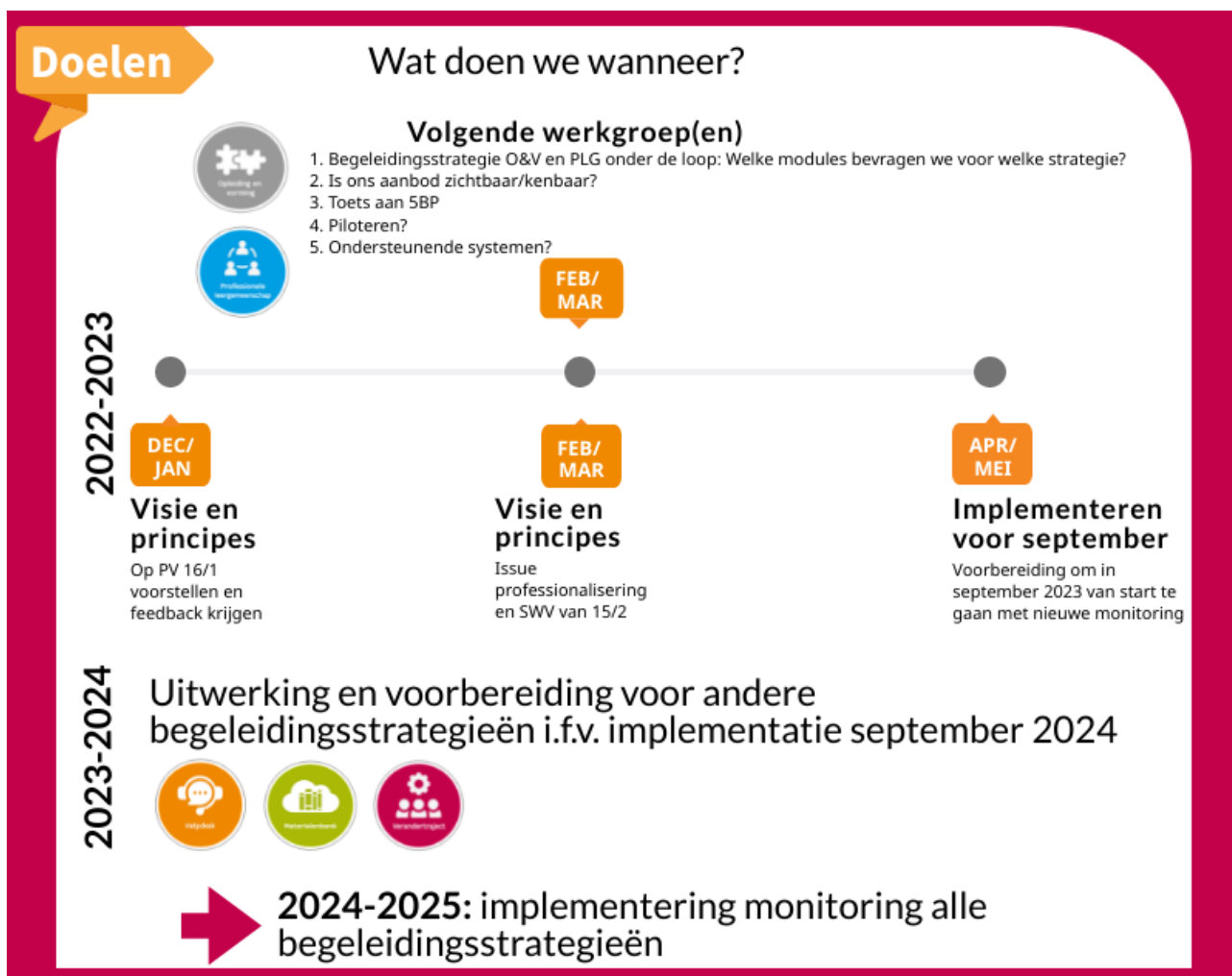
Al deze elementen dragen bij tot de groei die we doormaken richting de POC+ als lerende organisatie (George, 2021) om verder te groeien richting onze poolstervisie, zijnde 'de innoverende en inspirerende referentie zijn in de lerende community van GO! CLB'. Hieronder lichten we concreter toe welke acties we ondernomen hebben en welke groeikansen we nog zien.

Kernprocessen en de bijhorende kwaliteitsontwikkeling

Hoe werkte de POC+ meetmethodes verder uit om beoogde effecten te kunnen meten, verfijnen en zo effecten te kunnen opvolgen (OBPWO onderzoek, Struyf, Verschueren en Van Mieghem, 2022)?

Tijdens het schooljaar 2022-2023 namen we binnen de reeds bestaande **netoverstijgende werkgroep kwaliteit** het **OBPWO onderzoek** (Struyf, Verschueren en Van Mieghem, 2022) door. We bespraken de toepasbaarheid van het instrument binnen de CLB en maakten een doorvertaling van het instrument naar de CLB-context. Het aangepaste instrument werd eind november 2022 binnen de verschillende POC's en PBD CLB's verspreid. Met deze doorvertaling gingen we allen netgebonden aan de slag. De netoverstijgende werkgroep kwaliteit wisselde ervaringen uit met elkaar. We verkenden onder andere de mogelijkheden om dit instrument in te zetten in de reguliere netgebonden werking en wisselden regelmatig stand van zaken uit. We onderzochten in welke mate bevragingen en evaluaties die gebruikt worden binnen netoverstijgende projecten (Prodia, Onderwijskiezer, Oekraïne...) al aansloten bij de geest van het EDBI-instrument (Struyf, Verschueren en Van Mieghem, 2022).

Gelijktijdig richtten we een **interne werkgroep kwaliteit** op waar we onder andere de verdere implementatie van het **EDBI-instrument** (Struyf, Verschueren en Van Mieghem, 2022) bekijken. Deze werkgroep is **teamoverstijgend** samengesteld. We startten met de opmaak van een visie rond bevragingen en definieerden een aantal principes. Er werd een planning opgemaakt voor de komende jaren.



Figuur 11 – Planning interne werkgroep kwaliteit

We bespraken deze visie en principes met de POC+ medewerkers en het Samenwerkingsverband GO! CLB. Daarna gingen we concreet aan de slag. De focus tijdens schooljaar 2022-2023 lag op de bevragingen die we uitsturen na het volgen een vorming of een ontmoetingsmoment van een professionele leergemeenschap. We kwamen tot een **vernieuwde bevraging** die in voege ging vanaf september 2023. We kiezen voor een 9-punt schaal om een genuanceerder beeld te kunnen krijgen.

Het EDBI-instrument (Struyf, Verschueren en Van Mieghem, 2022) omvat ook de suggestie tot formele bevraging van de kenmerken van de doelgerichte begeleidingsinterventies (DBI's). De professionaliseringsmedewerkers van de POC+ bevragen de deelnemers frequent na een vorming of een ontmoetingsmoment van een professionele leergemeenschap. Deze informele en **kwalitatieve feedback** geeft de mogelijkheid aan de professionaliseringsmedewerkers om de eigen aanpak bij te sturen. Tijdens teamvergaderingen wordt er ruimte voorzien om gezamenlijk te reflecteren hoe eenieder binnen zijn eigen aanbod verder kan groeien. Een voorbeeld is de keuze om na de COVID-19 periode terug bewust te kiezen voor *live* ontmoetingsmomenten van een professionele leergemeenschap. Een digitale of hybride sessie garandeerde onvoldoende de nodige (rand)voorwaarden om de professionele leergemeenschap te faciliteren. We kiezen er als POC+ voor om dit niet formeel op te nemen in de bevraging maar dit op een kwalitatieve, meer informele manier rechtstreeks te bevragen aan de deelnemers en de opgedane inzichten zo mee te nemen binnen de interne kwaliteitszorg.



Verder zijn er enkele aspecten die we nog verder dienen te onderzoeken. Als POC+ bevestigden we CLB-medewerkers reeds op korte termijn na een ‘opleiding en vorming’ en na een ontmoetingsmoment van een professionele leergemeenschap. Effectmeting gaat ook over **evaluatie op lange termijn**. De invulling van een professionele leergemeenschap leent zich makkelijker tot een lange termijn meting. GO! CLB-medewerkers engageren zich om een schooljaar deel te nemen aan verschillende ontmoetingsmomenten van een specifieke professionele leergemeenschap. Op het einde van het schooljaar zal een (meer) lange termijn bevestiging gebeuren om de effecten van deze professionele leergemeenschap in kaart te brengen. Tijdens het schooljaar 2023-2024 zullen we bovendien verder reflecteren omtrent de effectmetingen op lange termijn van de andere begeleidingsstrategieën.

Een volgend aspect is de wijze waarop **e-modules** kunnen geëvalueerd worden gezien hun diverse inzet. We onderscheiden momenteel drie vormen. Er zijn e-modules die worden gebruikt tijdens een ‘opleiding en vorming’ als een vorm van blended learning. Daarnaast zijn er e-modules die de vorm van een interactief leerpad hebben. Deze kunnen steeds geraadpleegd worden op de materialenbank. Tot slot is er ook een leermodule die bedoeld is als basisvorming en die op elk moment kan doorgenomen worden door een GO! CLB-medewerker. E-modules worden aldus op verschillende manieren ingezet wat ook betekent dat er geen “one size fits all”-meting kan gebeuren om de effecten hiervan in kaart te brengen.

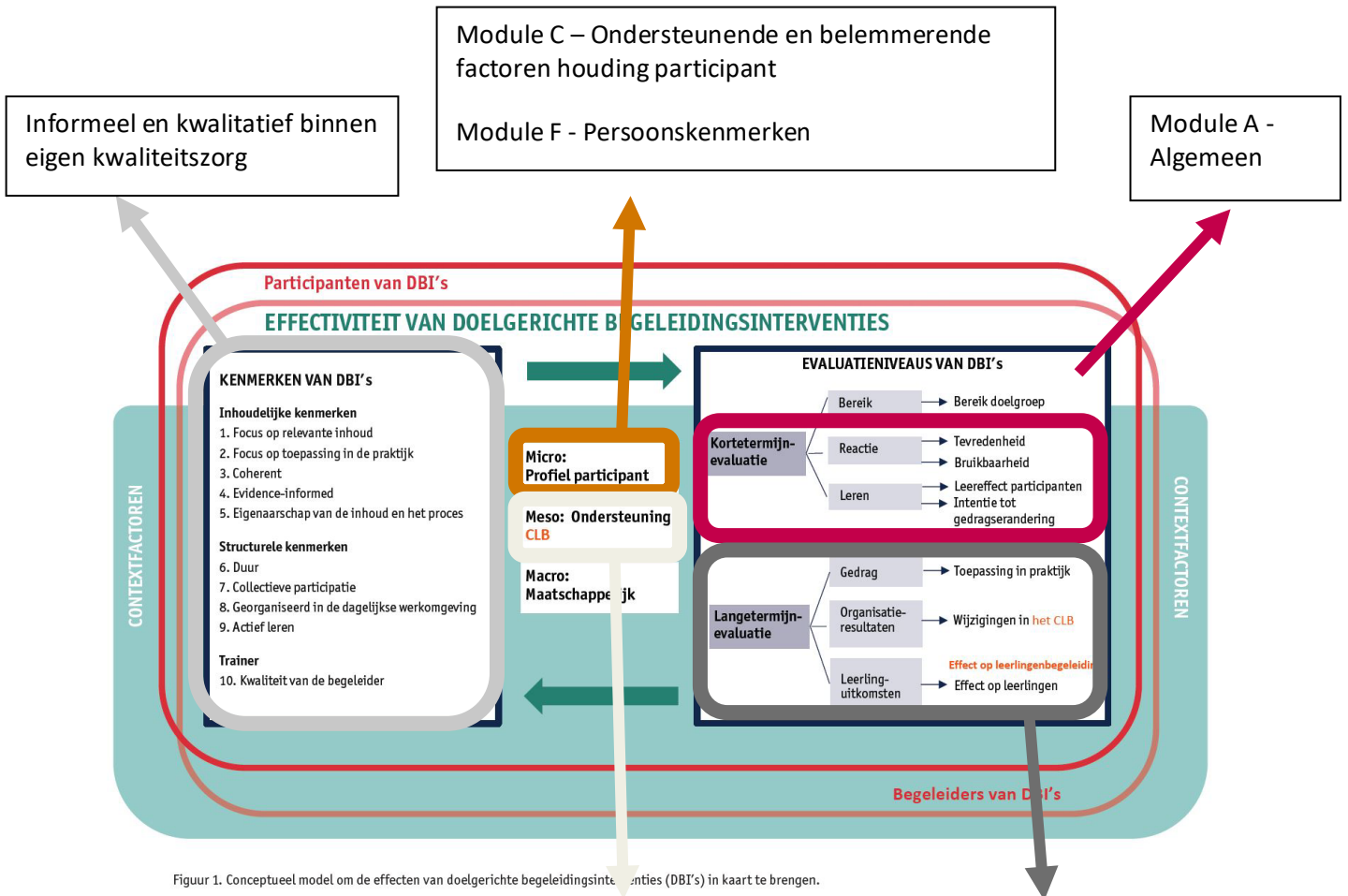
Verder werd het duidelijk dat wanneer we het **lange termijn effect voor het leertraject** voor nieuwe CLB-medewerkers in kaart willen brengen, dat we dit dienen te doen via co-creatie en co-evaluatie met de GO! CLB. Het leertraject vormt samen met de ondersteuning op het specifiek GO! CLB een onderdeel van de aanvangsbegeleiding. Beide aspecten werken aanvullend en dienen ook gezamenlijk geëvalueerd te worden.

We vinden het zinvol om te reflecteren over effectmeting inzake de interne kwaliteitszorg. Impactevaluatie is voor POC+ een kwestie van ‘tellen en vertellen’ (Dehertogh, Cools en Berkvens, 2021). De focus te hard leggen op het registreren, monitoren en kwantitatief meten gaat voorbij aan de complexiteit en de context ervan. We willen in de zoektocht naar effectmeting ook **bewust oog houden voor kwalitatieve input** en ook de dialoog met de GO! CLB daaromtrent aangaan.

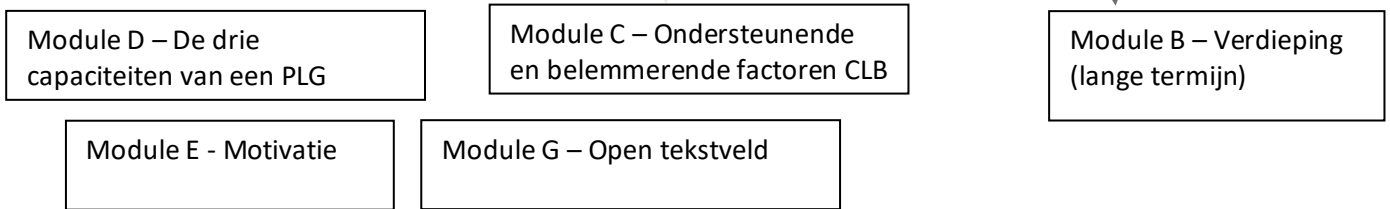
Hoe heeft de POC+ de OBPWO-studie (Struyf, Verschueren en Van Mieghem, 2022) naast andere methodieken gelegd om een geïntegreerde aanpak uit te werken?

De focus tijdens het schooljaar 2022-2023 lag op de **vernieuwing van de bevestigingen** die we uitsturen na het volgen van een vorming of een ontmoetingsmoment van een professionele leergemeenschap. Voor de vernieuwing van de bevestigingen op korte en lange termijn hebben we naast het EDBI-instrument (Struyf, Verschueren en Van Mieghem, 2022), ook de inzichten uit de motivatietheorie (gebaseerd op de zelfdeterminatietheorie, Deci & Ryan, 2000) en de inzichten van Verbiest (2016) rond professionele leergemeenschappen benut, conform onze visie én naar analogie met PBD GO!. Dit leidde tot **7 modules** (A-G) met ongeveer 4 vragen per module.





Figuur 1. Conceptueel model om de effecten van doelgerichte begeleidingsinterventies (DBI's) in kaart te brengen.



Figuur 12 – overzicht opbouw bevragingen POC+ vanaf 2023-2024

- Het **bereik** van de doelgroep: registratie van de deelname aan een vormingssessie of een professionele leergemeenschap (zie bereik);
- **Module A** is de reactie van de deelnemers (tevredenheid en bruikbaarheid) tezamen met het korte termijn effect van leren (leereffect en intentie tot gedragsverandering);
- **Module B** is de lange termijn evaluatie (gedrag, organisatieresultaten en leerling uitkomsten);
- **Module C** omvat de bevorderende en belemmerende factoren (houding participant en ondersteuning CLB);
- **Module D** bevaagt de drie capaciteiten van een professionele leergemeenschap van Verbiest (2016) (persoonlijke capaciteit, interpersoonlijke capaciteit en de organisatorische capaciteit);
- **Module E** peilt naar de motivatie (geïdentificeerde, externe, geïntegreerde en intrinsieke motivatie) (zelfdeterminatietheorie, Deci & Ryan, 2000);
- **Module F** bevaagt de persoonskenmerken (functie, CLB, ervaring);
- **Module G** is een open tekstveld.

Een nieuw sjabloon van bevraging omvat de combinatie van meerdere modules die van toepassing zijn. Per begeleidingsstrategie beslissen we welke combinatie van modules zinvol zijn om te bevragen. Dit biedt een



gunstig **evenwicht** tussen op maat effecten meten, de nodige flexibiliteit en gelijkgerichtheid in functie van data-analyse.

Hoe hebben we ingezet op beeldvorming op vlak van professionalisering van de GO! CLB?

De bevestigingen die we tot op heden afnamen, werden anoniem ingevuld, waardoor de bevorderende en belemmerende factoren niet konden gekoppeld worden aan het CLB van de deelnemer. Omdat dit zinvolle informatie is die we niet konden benutten, beslisten we om vanaf schooljaar 2023-2024 met de nieuwe bevestiging de anonimiteit te doorbreken en minstens te bevestigen in welk CLB de medewerker tewerkgesteld is. Op deze manier kunnen we de relevante data analyseren op niveau van het individuele GO! CLB en dit globale beeld gericht bespreken. Dit zal ons in staat stellen om verder te groeien op vlak van **beeldvorming, co-creatie en co-evaluatie** en de nodige bijstellingen te kunnen doen. Deze vernieuwde aanpak werd ook in een visietekst 'samen groeien richting onze poolster' geconcretiseerd, opgesteld door het strategisch team 'professionaliseren' van het Samenwerkingsverband GO! CLB.

Hoe heeft de POC+ gewerkt aan de jaarlijkse evaluatie en bijsturing van het professionaliseringsaanbod?

Het schooljaar 2022-2023 bracht enkele inzichten rond evaluatie en bijsturing. Het is niet de bedoeling om de inhoud van het aanbod jaarlijks grondig bij te sturen. Het begeleidingsplan is een houvast waarbij gezamenlijk met de GO! CLB prioriteiten zijn vastgelegd waarrond we werken. We maken **duurzame keuzes** op dat vlak en sturen voornamelijk bij op vlak van frequentie, vorm van ondersteuning en optimalisatie van de begeleidingsstrategieën. Hiervoor wordt jaarlijks structureel tijd voorzien op teamvergaderingen van het team professionaliseren. De professionaliseringsmedewerkers besloten tijdens het schooljaar 2022-2023 om het aanbod rond het leertraject bij te sturen. De vraag naar het volgen van leertraject ligt hoger dan het aanbod. Het effect daarvan is dat er GO! CLB-medewerkers het leertraject volgden terwijl ze reeds 2 of 3 jaar in dienst zijn. Dit zorgde voor zeer heterogene groepen en zeer breed uiteen liggende verwachtingen op inhoudelijk vlak. Daarnaast merkten we dat er de afgelopen jaren veel veranderingen geweest zijn. Op basis van deze observaties werd besloten om tijdens het schooljaar 2023-2024 de frequentie van het aanbod van het leertraject te verhogen en een reeks basisvorming te organiseren. In deze basisvorming zal dezelfde inhoud aan bod komen als in het leertraject maar gericht op GO! CLB-medewerkers die al langer in dienst zijn.

Hoe heeft de POC+ gewerkt aan het jaarlijks publiceren van het professionaliseringsaanbod op een toegankelijke en overzichtelijke manier?

Jaarlijks wordt het aanbod gepubliceerd waarbij er aandacht is voor herhaling en extra attendering in de wekelijkse nieuwsbrief. Tijdens het schooljaar 2022-2023 startten we een teamoverstijgend proces om het professionaliseringsaanbod te integreren op de website, waar onder andere ook de materialenbank te vinden is. Het doel is om één referentiepunt te creëren en zo de toegankelijkheid voor de GO! CLB-medewerkers te verhogen. De begeleidingsstrategieën zijn verweven met elkaar¹ en we willen deze verwevenheid weerspiegeld zien in onze publicatie. Een voorbeeld hiervan is de koppeling tussen het vormingsaanbod en andere begeleidingsstrategieën zoals de materialenbank en de helpdesk. Dit proces wordt verder gelopen tijdens het schooljaar 2023-2024.



Hoe heeft de POC+ werk gemaakt van een eenduidige, heldere en laagdrempelige communicatie over het begeleidingsplan en het jaarlijks aanbod?

De POC+ ontwikkelde een presentatie rond de begeleidingsstrategieën op basis van het nieuwe begeleidingsplan. De POC+ stelde deze presentatie voor aan de GO! CLB directies op het Samenwerkingsverband GO! CLB met als doel dezelfde taal te spreken en hetzelfde te begrijpen. De GO! CLB directies wisten zo wat er in het begeleidingsplan staat en wat ze mogen en kunnen verwachten van de POC+.

De POC+ medewerkers brengen GO! CLB-medewerkers ook op de hoogte van het begeleidingsplan en het jaarlijks aanbod door te attenderen via de wekelijkse nieuwsbrief. Het begeleidingsplan en het jaarlijks aanbod wordt telkens ook gepubliceerd op de website. Ook tijdens vormingen of professionele leergemeenschappen hebben de POC+ medewerkers aandacht voor het attenderen op het jaarlijks aanbod, de wijze van inschrijving e.d.

Tijdens het schooljaar 2022-2023 ontstond het idee om te gaan werken met een **maandelijks thematische nieuwsbrief**. Op deze manier komen we tegemoet aan verschillende doelen die we voor ogen hadden.

- Werken aan de bekendheid van materialenbank bij alle GO! CLB-medewerkers
- De GO! CLB-interne deskundigen weten wie het POC+ aanspreekpunt is
- De GO! CLB-medewerkers zijn op de hoogte van het jaarlijks aanbod van de POC+
- De GO! CLB-medewerkers kennen de prioriteiten zoals gesteld in het begeleidingsplan.

We starten in het schooljaar 2023-2024 met de implementatie van de maandelijks thematische nieuwsbrief.

Leiderschap, personeels- en professionaliseringsbeleid (mensen en cultuur)

Hoe hebben we verder ingezet op gedeeld(er) leiderschap (Marichal en Wouters, 2018 en Matheusen, 2018)?

Als organisatie zetten we hier op verschillende manieren op in. We volgden allen een **opleiding** 'introductie in Deep Democracy' waarbij het gedachtegoed van gedeeld(er) leiderschap werd toegelicht, samen met concrete tools en methodieken die binnen de eigen organisatie kunnen toegepast worden (Matheusen, 2018). POC+ medewerkers zijn hiermee aan de slag gegaan, onder andere tijdens hun professionele leergemeenschappen. Het verder aandacht hebben voor het toepassen van de methodieken binnen de verschillende teams en de personeelsvergaderingen zien we als groeikans.

Daarnaast deden we een gezamenlijke oefening waarbij we prioriteiten stelden op vlak van verdere interne organisatieontwikkeling. Hieruit ontstonden kleine ad hoc werkgroepen. Elke POC+ medewerker engageerde zich voor een werkgroep waarbinnen aan de slag gegaan werd met één van de weerhouden prioriteiten of acties. Deze aanpak werd als positief ervaren en zal in de toekomst verder gehanteerd worden.

Hoe hebben we ingezet op personeels- en professionaliseringsbeleid?

We besloten om tijdens het schooljaar 2022-2023 experimenteel aan de slag te gaan met de procedure rond aanvangsbegeleiding. Een evaluatie en bijsturing staat gepland in 2023-2024. Daarnaast maakten we een eerste versie op van functiebeschrijvingen voor de POC+ medewerkers. Tijdens het schooljaar 2023-2024 zullen we verdere stappen zetten in dit proces. Verder werkten we participatief de visie en principes van een



vernieuwd HR-beleid en professionaliseringsbeleid uit naar aanleiding van het nieuwe begeleidingsplan. Er is een sterke verwevenheid tussen het HR-beleid en professionaliseringsbeleid. We werken met professionaliseringsnoden op organisatorisch, team- en individueel niveau. We hebben een gezamenlijke oefening gedaan waarbij we de professionaliseringsnoden op organisatorisch niveau capteerden. Tijdens de volgende schooljaren zetten we verder in op het uitbouwen en implementeren van het **HR- en professionaliseringsbeleid**. Tot slot vertaalden we de waarden, visie en missie door naar een vernieuwd HR-beleid. Functioneringsgesprekken werden vervangen door jaarlijkse HR GROW²-gesprekken waarbij tijdens de coaching aandacht is voor groei, reflectie, ondersteuning en welbevinden. Persoonlijke professionaliseringsnoden kunnen meegenomen worden naar een GROW-gesprek met de persoonlijke coach. We experimenteerden tijdens 2022-2023 ook met de “360° feedback” methodiek. Tijdens het schooljaar 2023-2024 zullen we hier verder mee aan de slag gaan en bijsturingen doen waar nodig.

Systemen en structuren

Hoe hebben we ingezet op het versterken van de verschillende structuren?

Vergaderingen

- Teamvergaderingen werden aangewend om het leren van elkaar (70:20:10 leermodel Arets, Heijnen, & Jennings, 2016) te stimuleren ten gunste van de kwaliteit van onze kernprocessen.
- Inhoudelijk was er systematisch aandacht voor beleidsmatige topics, inhoudelijke zaken en teamaangelegenheden. Dit leidde tot een doelgerichte aanpak. Hierbij was aandacht voor doelen op organisatieniveau alsook voor noden van het team en individuele POC+ medewerkers.
- We pasten de methodieken en tools van Deep Democracy toe binnen interne vergaderingen en verbeterden de vergaderhygiëne.
- Personeelsvergaderingen werden thematisch ingevuld met meer aandacht voor participatie en interactie.

Nieuwe initiatieven

- We verankerden structureel ontwikkelweken waarbij POC+ medewerkers onderling afstemmen, gezamenlijk ontwikkelen en expertise delen met elkaar.
- We werkten meer **teamoverstijgend** samen via interne werkgroepen om te werken aan organisatiedoelen, wat loonde. In de toekomst willen we verder inzetten op het versterken van teamoverstijgende samenwerking.
- Het idee van **interne tweewekelijkse ontmoetingsmomenten** ontstond om sneller online informatie rond professionaliserings- en beleidsontwikkelingen te delen en de informatiedoorstroom te bevorderen. Deze ontmoetingsmomenten worden telkens vorm gegeven door de POC+ medewerker die het onderwerp aanbrengt, waardoor we verder groeien richting gedeeld leiderschap (Marichal en Wouters, 2018 en Matheusen, 2018).

Dit alles zorgde voor meer explicitering van de verwevenheid van pijler Beleid en Belangenbehartiging met de pijler Professionalisering en leidde tot een versterking van de interne samenwerking door kortere interne

² GROW staat voor Groei, Reflectie, Ondersteuning en Welbevinden



lijnen. We willen dit verder zetten en in de toekomst verder aandacht hebben voor de wijze waarop de structuren ondersteunend werken voor de POC+ medewerkers.

Hoe hebben we ingezet op het versterken van de verschillende systemen?

Sinds het schooljaar 2022-2023 werkten we met een nieuw systeem van **intern documentenbeheer** (Sharepoint omgeving GO! Box). We duiden intern enkele verantwoordelijken aan om de transitie naar het nieuwe systeem te faciliteren. Deze verantwoordelijken namen deel aan thematische sessies (totaal van 7) en namen deel aan intern overleg binnen het GO! rond de GO! Box. We merkten tijdens het schooljaar 2022-2023 dat we botsen op enkele knelpunten binnen het systeem. We zoeken de komende schooljaren verder hoe het systeem optimaal ondersteunend kan werken voor de POC+. Verder werken we sinds het schooljaar 2021-2022 met de **MS Teamsomgeving 'de lerende community'**, dit wordt door POC+ beheerd en werd verder uitgebouwd met nodige kanalen doorheen het schooljaar 2022-2023. Binnen deze MS Teamsomgeving werden linken gelegd naar de materialenbank. Via 'de lerende community' delen we de presentaties van onze professionele leergemeenschappen en de gedeelde documenten, die vanuit de PLG in ontwikkeling zijn. Daarnaast biedt de MS Teamsomgeving ook de mogelijkheid aan de GO! CLB-medewerkers om documenten met elkaar te delen die in de centra ontwikkeld werden. De zoektocht om ook externen (medewerkers van CLB van andere netten/koepels) toegang te geven tot 'de lerende community' zullen we verder zetten tijdens het schooljaar 2023-2024.

Naast de GO! box en MS Teamsomgeving 'de lerende community', overlegden we tijdens het schooljaar 2022-2023 rond het beheer en de structuur van de website (materialenbank 'mijn CLB') met het oog op bijsturing. Daarnaast pasten we de **tijdregistratie** aan en werden gezamenlijk nieuwe categorieën opgemaakt naar aanleiding van het nieuw begeleidingsplan. Ten slotte ondervonden we de nood om het proces rond de opmaak van de wekelijkse nieuwsbrief van naderbij te bekijken. Aangezien een transitie naar een ander systeem voor de nieuwsbrief gepland staat, zullen we de komende schooljaren bekijken welke verdere stappen we kunnen zetten.

Hoe hebben we aanbod- en vraaggestuurde inlichtingenwerk naar evidence based en methodologische informatie gedaan en de nodige documenten en informatie geattendeerd?

De documentalist van de POC+ attendeerde de POC+ medewerkers op nieuwe ontwikkelingen van thema's die de POC+ opvolgt. Ook ondersteunde de documentalist de POC+ medewerkers met het zoeken naar recente wetenschappelijke documentatie rond specifieke thema's waar de link sterk gelegd werd naar alle begeleidingsstrategieën en kernprocessen.

Als POC+ bekijken we verder in welke mate de systemen sterker ondersteunend kunnen zijn voor de POC+ medewerkers.

Samenwerking en netwerking

Binnen de pijler Beleid en Belangenbehartiging bespraken we reeds de wijze waarop we afstemmen met partnerorganisaties binnen onderwijs, jeugdgezondheidszorg, welzijn en andere beleidsdomeinen en actoren. Deze samenwerking gaat specifiek over beleidsontwikkelingen die de CLB-sector aanbelangen.

De POC+ stemt in functie van de organisatorische doelen af met allerlei partners via extern overleg en/of samenwerkingsovereenkomsten. De samenwerking en netwerking waar de POC+ op inzet gaat echter breder en is zowel in functie van de organisatorische als de inhoudelijke doelen (binnen de pijler Professionalisering



en pijler Beleid en Belangenbehartiging). We gaan in dit luik verder op relevante samenwerkingen die nog niet aan bod kwamen.

Hoe en rond welke topics hebben we GO! intern samengewerkt?

We werkten samen met de Pedagogische Begeleidingsdienst rond o.a. de afstemming rond het professionaliseringsaanbod en het decreet leersteun. Ook werd er samengewerkt met de Dienst Preventie en Bescherming binnen het GO!. Daarnaast deden we, waar relevant, een beroep op de deskundigheid van de afdeling 'GO! administraties' om toelichting te bieden op de geboden infosessies. Tot slot werd centraal een netwerkgroep en een netwerkdag opgericht om een versterkte samenwerking tussen de preventie-actoren te realiseren waar samenwerkingsafspraken werden ondertekend.

Vanuit wendbaarheid elkaar vinden en afstemmen afhankelijk van het concrete topic en de expertise, POC+ is een systematiek dat rond CLB-aangelegenheden draait.

De interne samenwerking kwam ook de organisatiedoelen ten goede. Zo werkten we samen met de PBD rond de verdere uitbouw van de mediatheek. Bovendien was er afstemming met de dienst communicatie van het GO! om gezamenlijk te waken over de structuur en de inhoud van de website. Er vond tevens overleg plaats om verzendlijsten up-to-date te houden. Tot slot stemden we intern af rond de gezamenlijke implementatie van de Sharepoint GO! Box en rond IT-problemen.

Hoe en rond welke topics hebben we CLB netoverstijgend samengewerkt?

Er bestaan al verschillende **projecten** waarin we netoverstijgend samenwerken zoals het Prodia-platform, het ICF-platform, LARS, Onderwijskiezer, CLBch@t, CLB online. Bijkomende projecten tijdens het schooljaar 2022-2023 waren de projecten schooldossier en professionalisering leersteun. Het project schooldossier focuste op de zoektocht naar een gezamenlijk registratiesysteem in functie van de opdrachten van de CLB naar scholen (signaalfunctie en consultatieve leerlingenbegeleiding). Het project professionalisering leersteun had als opzet de versterking van de CLB op vlak van consultatieve leerlingenbegeleiding, handelingsgerichte diagnostiek en handelingsgericht advies in kader van leersteun. Beide projecten lopen verder tijdens het schooljaar 2023-2024.

Naast de projecten **werkten we netoverstijgend samen**. Het **ISC overleg** besprak de verschillende projecten en de linken onderling, volgde beleidsontwikkelingen binnen het eigen beleidsdomein en waar relevant andere beleidsdomeinen op, besprak samenwerking met partnerorganisaties zoals Bednet en CAR. We stemden netoverstijgend af rond een gezamenlijke definitie van consultatieve leerlingenbegeleiding. We werkten opnieuw gezamenlijk aan een **sectoraal jaarverslag**. Verder werd binnen de schoot van de ISC een **participatief traject** opgezet richting een gezamenlijk **memorandum** voor de CLB-sector. Hiertoe werden 4 focusgroepen ingericht op verschillende locaties in Vlaanderen waaraan 36 CLB-medewerkers uit de gehele CLB-sector deelnamen. Aan de hand van gerichte werkvormen capteerden we ruime en diepgaande input die geanalyseerd werd en in enkele speerpunten gegoten werd. Hierop volgde een online bevraging met een respons van 617 CLB-medewerkers om de gedragenheid van de speerpunten in kaart te brengen. Als (voorlopig) sluitstuk werd een netoverstijgende directiedag georganiseerd waaraan ongeveer 80 CLB-directies en CLB-coördinatoren deelnamen. De tekst van het memorandum wordt in de loop van het schooljaar 2023-2024 gefinaliseerd en vervolgens gecommuniceerd.



Hoe en rond welke topics hebben we met de overheid samengewerkt?

Tijdens het **structureel middagoverleg** overlegden de ISC en het Departement en Kabinet van Onderwijs rond verschillende beleidsmatige onderwerpen. Nieuwe regelgeving (decreet leersteun, Bekwame helper, ...), projecten (Oekraïne, professionalisering leersteun, SPARK36, actieplan geletterdheid, ...), toelichtingen rond vernieuwingen (Vlaams Mensenrechteninstituut etc.), uitwisseling van data en knelpunten kwamen aan bod (zie afstemmen met partnerorganisaties).

Naast het structureel overleg gingen tijdens het schooljaar 2022-2023 overleg door met verschillende beleidsdomeinen zoals het departement Onderwijs en Vorming en het departement Zorg & Gezondheid. **Netoverstijgend overleg** vond plaats met Departement onderwijs in functie van onduidelijkheden rond operationalisering en omzendbrief rond het recht op toelichting bij toegang en verzet tegen overdracht dossier. Het Departement onderwijs organiseerde ook een **klankbordgroep** 'evaluatie van de maatregelen voor zieke kinderen' en startte een netoverstijgende werkgroep integriteit rond

- invulling, verwachting én haalbaarheid van de functie API in onderwijs;
- actieplan Seksueel Geweld minister Demir en verwachtingen binnen onderwijs;
- decreet uittreksel strafregister.

Hoe en rond welke topics hebben we met andere partnerorganisaties samengewerkt?

Binnen de twee pijlers werken we reeds samen met allerlei partnerorganisaties om onze opdrachten te realiseren. Naast deze samenwerking hadden we contacten met externen die de POC+ werking ten goede kwamen. We hadden overleg met Prof. Bert Georges rond **effectmeting** waarbij het concept outcome aan bod kwam. Deze inzichten werden meegenomen naar de professionele leergemeenschap directies en coördinatoren. Bovendien vond een structureel tweejaarlijks overleg plaats met **ouders voor inclusie**, sloten we aan bij de begeleidingscommissie van het project Talent (Cognitief Sterk Functioneren) en namen we deel aan het vernieuwde samenwerkingsverband GO!-VDAB. Verder werd er deelgenomen aan het forum 'Jongeren Relatie Seksualiteit' georganiseerd door Sensoa, werkgroep VVVJ en contacten met Eetexpert ter ondersteuning van ontwikkelde materialen. Op dit forum werden contacten gelegd met Fara en RoSa VZW. Indien nodig, konden we beroep doen op de netwerkverpleegkundige rond de beleidsontwikkelingen bekwame helper. Tot slot was er samenwerking met de Universiteit van Antwerpen in functie van stageplek en -begeleiding binnen de POC+.

Ingezette middelen op personeels- en financieel vlak

Het POC+ team bestaat uit 22 personeelsleden, die samen 17 voltijdsequivalenten (VTE) uitmaken.

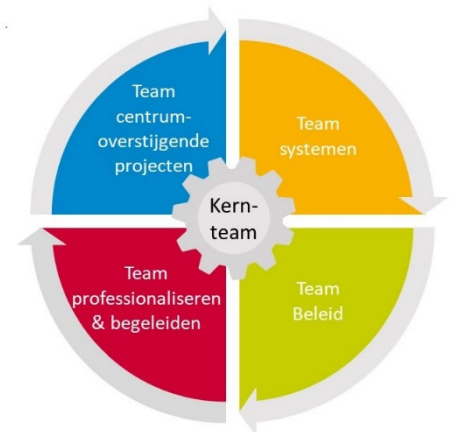
De personeelsformatie is samengesteld op basis van de volgende omkadering:

- 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!.
- **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 GO! CLB (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.

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

- Op basis van de 5,89 omkaderingsgewichten toegekend binnen het Decreet voor Leerlingenbegeleiding, beschikt de POC+ over 13.247,00 euro decretale werkingsmiddelen.
- Op basis van de 7,02 door de GO! CLB overgedragen omkaderingsgewichten beschikte de POC+ in begrotingsjaar 2022 over 34.453,24 euro overgedragen werkingsmiddelen.
- 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).

Hoewel de kleinschaligheid van de organisatie verschillende voordelen met zich meebrengt, zorgt het ook voor kwetsbaarheid. De POC+ blijft een organisatie met een zeer beperkte personeelsomkadering en bijhorend werkingsbudget met daarbij weinig perspectief op uitbreiding³. Het feit dat meer dan de helft van de omkadering en middelen wordt gegenereerd op basis van vrijwillige afdrachten vanuit de CLB's zorgt voor afhankelijkheid. Tegelijkertijd zorgen verschillende personeelsstatuten⁴ voor onzekerheid bij POC+ medewerkers. Tijdens het schooljaar 2022-2023 stond een vacature voor arts permanent open die nog altijd niet ingevuld werd. Het artsentekort is voelbaar in de GO! CLB alsook in de POC+. Naast duurzaamheid is ook diversiteit een uitdaging voor het personeelsbeleid van de POC zodat het een realistische weerspiegeling wordt van de hedendaagse samenleving.

³ De decretale omkadering van de POC (5,89 omkaderingsgewichten) is – net zoals die van de CLB's – onderworpen aan een gesloten enveloppefinanciering. Bijkomend werd de omkadering van de POC's decretaal bevroren wat betekent dat deze niet meestijgt in geval van een stijgende CLB-omkadering of een groter volume aan CLB-medewerkers

⁴ Zijnde detacheringen, CODO, GESCO en aanstellingen op afdrachten die steeds een tijdelijke aanstelling betekenen



Lessons learned

In dit luik bespreken we de lessons learned voor onze doelgroep (de GO! CLB), voor de eigen organisatie en voor het onderwijsbeleid.

De steeds veranderende en complexe opdrachten die de CLB vervullen is niet altijd evident. In een maatschappij in beweging kwamen er de voorbije jaren steeds opdrachten bij en volgden nieuwe beleidsontwikkelingen elkaar op korte tijd op en daarbij werden de vragen/casussen steeds meer en meer complex. De GO! CLB gingen met deze ontwikkelingen aan de slag gaan en ontwikkelden inspirerende initiatieven om meer preventief en proactief te werken en dit ondanks de beperkte omkadering en werkingsmiddelen. We zien veel groei in professionalisering bij de GO! CLB op vlak van wendbaarheid, beleidsvoerend vermogen, partnerschap zoeken en netwerking. De samenwerking aangaan werkt om een antwoord te bieden op complexe vraagstukken. In dit opzicht is het Samenwerkingsverband GO! CLB cruciaal en groeien we verder als lerende organisaties (George, 2021).

De nieuwe beleidsontwikkelingen en de steeds complexere vragen/casussen daagden ook de POC+ uit in het ondersteunen van de GO! CLB. De interne samenwerking groeide en POC+ medewerkers deden steeds meer beroep op elkaars expertise om complexe materie gezamenlijk aan te pakken. Binnen de professionaliseringsinitiatieven hadden we uitdrukkelijk aandacht voor het anticiperen op nieuwe beleidsontwikkelingen en het gezamenlijk reflecteren over de impact hiervan op de CLB-werking. De recente beleidsontwikkelingen (o.a. decreet leersteun) versterkte ons in de zoektocht naar verdergaand partnerschap en samenwerking met enerzijds Pedagogische Begeleidingsdienst en anderzijds POC netoverstijgend.

We geven graag volgende inzichten mee aan het (onderwijs-)beleid. Om een voldoende en adequaat antwoord te kunnen bieden op de complexe uitdagingen is er nood aan een duurzame investering en lange termijnvisie die evidence based is. De bijkomende opdrachten en beleidsontwikkelingen verhoogden de werkdruk bij de GO! CLB en de POC+ en versterkte de nood aan bijkomende professionalisering. De structurele omkadering die toegekend wordt aan de POC+ is onvoldoende om volwaardig tegemoet te komen aan de professionaliseringsnoden van de CLB-medewerkers, waardoor een vrijwillige afdracht door de GO! CLB genoodzaakt is.

Beschouw de CLB-sector als volwaardige partner die telkens proactief en preventief signalen capteert binnen het onderwijsveld. Valoriseer het sectoraal jaarverslag om trends te vatten om een proactief beleid uit te stippelen waar het belang van inclusie (oog hebben voor kwetsbare doelgroepen) een prominente plaats in krijgt.

Om een antwoord te bieden op de complexe vraagstukken van vandaag is het van belang om met verschillende beleidsdomeinen het maatschappelijk debat aan te gaan rond de gezamenlijke zoektocht naar structurele oplossingen voor kinderen en jongeren die niet de gepaste hulp krijgen.

Bronnen

- Arets, J., Jennings, C., & Heijien, V. (2016). *70:20:10 towards 100% performance*. Maastricht, NL: Sutler Media.
- 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.
- Dehertogh, B., Cools, P. & Berkvens, L. (2021). Zweten om te meten? Pragmatische onderzoeksreflecties uit een sociale impactevaluatie. *Bouwen aan een Breed Sociaal Beleid (BBSB)*, 6, 45-62. AP Hogeschool Antwerpen.
- George, B. (2021). *Making Public Organizations Work*. Owl Press.
- 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.
- Verbiest, E. (2016). *Professionele leergemeenschappen. Een inleiding*. 4de druk, Garant.
- Sandbox GO! <https://pro.g-o.be/over-go/strategisch-plan/innoveren-met-go-sandbox>
- Struyf, E., Verschueren, K. & Van Mieghem, A. (2022). *OBPWO 21.02 – begeleiding van leraren(teams): ontwikkeling van een model en instrumentarium om effectiviteit in kaart te brengen. Onderzoeksrapport 1, 2 en EDBI-instrument gebruikershandleiding*. [Onderzoeksrapport]. Universiteit Antwerpen en KU Leuven. <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/project/1582>

Het POC+ aanbod 2021-2022 kan je opvragen via poc@g-o.be

De uitgebreide data bij dit werkingsjaar zijn op aanvraag beschikbaar via poc@g-o.be

Vragen of opmerkingen? Contacteer ons via poc@g-o.be

