



Jaarverslag 2022-2023

PBD-GO!

PBD-GO!



Inhoud

1.	Uitvoering van de inhoudelijke doelen in het begeleidingsplan	4
1.1	Vorm geven aan de decretale opdracht	4
1.1.1	Speerpunt Gepersonaliseerd Samen Leren	6
1.1.2	Speerpunt Professionele leergemeenschappen	6
1.1.3	Beleidsprioriteiten	7
1.2	Effectiviteit op de werkvloer	8
1.2.1	Continuüm van effectiviteit	8
1.2.2	Effectmeting PBD-GO! materialenbank en GO! virtuele ruimte	9
1.2.3	Effectmeting opleiding, vorming en helpdesk	9
1.2.4	Effectmeting leerplanimplementatie SO	10
1.2.5	Effectmeting verandertrajecten curriculum basisonderwijs	10
1.2.6	Effectmeting verandertrajecten beleid en professionele leergemeenschappen	10
1.2.7	Opvolging van scholen met een advies ongunstig na doorlichting	11
1.2.8	Responsgraad effectmeting op verandertrajecten	11
1.3	Curriculum basisonderwijs	12
1.3.1	Inhoudelijke doelen en aanbod	12
1.3.2	Voortgang, bereik en effectiviteit van het aanbod	13
1.3.3	Reflectie op de uitvoering van het aanbod	15
1.4	Curriculum SO	15
1.4.1	Inhoudelijke doelen en aanbod	15
1.4.2	Voortgang, bereik en effectiviteit van het aanbod	16
1.4.3	Reflectie op de uitvoering van het aanbod	18
1.5	Leerlingenbegeleiding	19
1.5.1	Inhoudelijke doelen en aanbod	19
1.5.2	Voortgang, bereik en effectiviteit van het aanbod	20
1.5.3	Reflectie op de uitvoering van het aanbod	23
1.6	Aanbod startende leraren	25
1.7	Aanbod beleid, kwaliteitsontwikkeling en leiderschap	26
1.7.1	Inhoudelijke doelen en aanbod	26
1.7.2	Reflectie op de uitvoering van het aanbod	29
1.8	Begeleiding na advies ongunstig bij inspectie	30
1.9	Opleidingen (adjunct-)directeur, technisch adviseur of technisch adviseur-coördinator, internaatbeheerder of hoofdopvoeder	30
1.10	Ondersteuning volwassenenonderwijs	31





1.11	Ondersteuning internaten	32
1.11.1	Voortgang, bereik en effectiviteit van het aanbod	32
1.11.2	Reflectie op de uitvoering van het aanbod	32
1.12	Projecten met interne financiering	33
1.12.1	Onderwijsloopbaanbegeleiding (OLB) secundair onderwijs	33
1.12.2	Project algemene vakken (PAV) secundair onderwijs	34
1.12.3	Zelfregulerend leren (ZRL) basisonderwijs	34
1.12.4	eContent secundair onderwijs	35
1.13	Projecten met externe financiering	35
2.	Doelen op organisatieniveau	38
2.1	Omkadering	38
2.1.1	Financiële omkadering	38
2.1.2	Personele omkadering	40
2.2	Organisatie	41
2.2.1	Leiderschap en teamwerking	42
2.2.2	Samenwerking en participatie binnen het eigen net	42
2.2.3	Makelaarsrol	43
2.3	Ondersteuning van het personeel	43
2.3.1	Competentieontwikkeling	44
2.3.2	Boostersessies	45
2.3.3	Communicatie en kennisdeling	45
2.3.4	Intern overleg	45
2.3.5	Kwaliteitshandboek, vademecums en draaiboeken	46
2.3.6	Participatie	46
2.4	Systemen en kwaliteitsontwikkeling	47
2.4.1	Van begeleidingsovereenkomst naar planning	47
2.4.2	Planning, bereikmeting en monitoring	48
2.4.3	Verdeling van de werktijd	49
2.4.4	Vlaamse toetsen	50
2.4.5	Analyse van doorlichtingen	51
2.5	Externe samenwerking	52
2.5.1	Samenwerking met het hoger onderwijs en kennisinstellingen	52
2.5.2	Samenwerking lerarenopleidingen	53
2.5.3	Samenwerking met andere begeleidingsdiensten	53
2.5.4	Samenwerking met partners buiten het onderwijs	55
3.	Lessen uit het voorbije werkjaar	57





1. Uitvoering van de inhoudelijke doelen in het begeleidingsplan

PBD-GO! koos er bewust voor om het ondersteuningsaanbod in het begeleidingsplan te ordenen volgens de eigen beleidskeuzes en de gekozen inhoudelijke focus. Op die manier maakten we niet alleen zichtbaar dat de decretale opdrachten werden geïntegreerd, maar verduidelijkten we ook dat er een versterkende werking uitgaat van de betekenisvolle samenhang tussen ons begeleidingsplan, het pedagogisch project van het GO! (PPGO!) en het Strategisch plan GO! 2030.

1.1 Vorm geven aan de decretale opdracht

PBD-GO! ondersteunt, vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid voor kwaliteit, onderwijsinstellingen om het PPGO! te realiseren tot op het niveau van elke lerende. In het kwaliteitsvol onderwijs en in de leerlingenbegeleiding die het GO! vooropstelt, staan het bereiken van maximale leerwinst, de totale persoonlijkheidsontwikkeling, actief burgerschap en welbevinden bij elke lerende centraal.

Omdat de werking en de aansturing van PBD-GO! vertrekken vanuit het netgebonden karakter schrijft PBD-GO! zich expliciet in in het strategisch plan en geeft zo uitvoering aan de derde decretale opdracht, het ondersteunen van de instellingen in het **realiseren van hun pedagogisch project**. In die zin stelt PBD-GO! zich het globale doel om het GO! te helpen uitgroeien tot ieders favoriete leergemeenschap, voor iedereen gepersonaliseerd, spiegel en bouwsteen van de samenleving. Hoe die leergemeenschap eruit ziet en hoe we daarbinnen met onderwijs aan de slag gaan, beschreef het GO! in de visieteksten *Gepersonaliseerd samen leren*, *De school als concept* en *De rol van de GO! onderwijsprofessionals*.



PBD-GO! gaat in de implementering van dit begeleidingsplan daarom, als eerste speerpunt, uit van de visie *Gepersonaliseerd Samen Leren* bij het **versterken van de beroepsbekwaamheid** van de onderwijsprofessionals en het implementeren van de **beleidsprioriteiten brede basiszorg, effectieve didactiek en datageletterdheid**. Ondersteunend daaraan vinden we ook richting in de visieteksten *De rol van de onderwijsprofessional* en *De school als concept* in de ontwikkeling van scholen tot **professionele organisaties**. We brengen dat ondersteunende luik van ons aanbod in het begeleidingsplan samen in het tweede speerpunt, Professionele leergemeenschappen.





Waarom
doen we dit?



Hoe willen we
daartoe komen?
GSL

Het schoolbeleid



Wat eist dit van
het schoolbeleid?

De leeromgeving
(School als concept),
de onderwijsprofessional
en het digitale als motor

Welke
ondersteunende
voorwaarden
zijn er nodig?



1.1.1 Speerpunt Gepersonaliseerd Samen Leren

De ontwikkeling van elke lerende stimuleren is het hart van ons onderwijs. We onderscheiden conform het R-OK daarin vier deelprocessen die onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn en die we daarom steeds integraal benaderen:

- Doelen stellen voor elke lerende
- Het onderwijsleerproces en de leef- en leeromgeving zo vormgeven dat die doelen maximaal bereikt kunnen worden
- Elke lerende begeleiden om die doelen maximaal te bereiken
- Elke lerende opvolgen doorheen het leerproces

Om die kernprocessen zo kwaliteitsvol mogelijk te laten verlopen, ondersteunen we de onderwijspraktijk op school breed en integraal vanuit de onderbouwde kijk op leren, *Gepersonaliseerd Samen Leren*. Die kijk heeft als uitgangspunt dat kennis van sterke basisdidactiek en doorgedreven expertise van de leergebied- of vakdidactiek onontbeerlijk zijn. De expertrol van de leraar is hierbij van groot belang. Verder zijn de bouwstenen *doelgerichte differentiatie*, *groeien naar autonomie* en *samen leren*, niet nieuw. Het zijn didactische interventies die deel uitmaken van zowel de basis-, leergebied- als vakdidactiek. We lichten deze drie eruit omdat diverse metastudies aantonen dat ze tot extra leerwinst en gelijke onderwijskansen leiden als ze juist worden ingezet.



1.1.2 Speerpunt Professionele leergemeenschappen

Scholen die erin slagen om zich te ontwikkelen tot een professionele leergemeenschap, kortweg PLG, zijn doorgaans scholen die kwaliteitsvol onderwijs bieden. Dat is logisch want het schoolteam in een PLG leert actief en systematisch van en met elkaar om het leren van hun leerlingen te verbeteren. De leraren doen dit vanuit een kritisch-onderzoekende houding en nemen samen verantwoordelijkheid op voor de kwaliteit van het onderwijs. Zo laat een PLG leraren en instellingen groeien in hun pedagogisch en didactisch meesterschap. Dat heeft op zijn beurt een impact op de kwaliteit van het onderwijs én dus op de leerlingenresultaten. We noemen een PLG daarom de motor van het onderwijskundig beleid.



PBD-GO! stimuleert de ontwikkeling van PLG's op twee manieren. Enerzijds besteden we in al onze schoolgebonden verandertrajecten aandacht aan de ontwikkeling van het schoolteam als PLG. Anderzijds ondersteunen we ook scholengemeenschappen om zelf een bovenschools PLG te ontwikkelen.

1.1.3 Beleidsprioriteiten

In ons eerste speerpunt werken we maximaal aan de eerste decretale opdracht om de beroepsbekwaamheid van de personeelsleden, in rechtstreeks contact, te versterken. In het tweede speerpunt is dat de tweede decretale opdracht, het ondersteunen van instellingen in hun ontwikkeling tot een professionele lerende organisatie. We nemen de beleidsprioriteiten brede basiszorg, effectieve didactiek en datageletterdheid daar steeds geïntegreerd in mee.

Om de ondersteuning van die beleidsprioriteiten toch voldoende meetbaar te maken, voorzien we in het ontwerp van de relevante verandertrajecten een tijdsverdeling volgens de beleidsprioriteiten. Zo kunnen we voor elk luik van ons ondersteuningsaanbod de aandacht voor die prioriteiten kwantificeren.

Een samenvattend overzicht:

Aantal gerealiseerde dagdelen en opsplitsing per beleidsprioriteit				
	Totaal dagdelen	Dagdelen datageletterdheid	Dagdelen brede basiszorg	Dagdelen effectieve didactiek
VT BaO Kleuter	274	46	46	137
VT BaO Nederlands	648	108	108	324
VT BaO STEM	145	24	24	73
VT BaO Wiskunde	869	145	145	435
SO Effectieve didactiek	48	0	10	38
SO Infosessie nieuw leerplan	429	0	0	161
SO Vakspecifieke PLG's	49	0	25	25
PLG met focus leerlingenbegeleiding	58	19	39	0
VT met focus leerlingenbegeleiding	492	164	328	0
PLG met focus BuO	59	20	29	0
VT Handelingsplanmatig werken BuO	322	107	161	0
VT Evaluatiebeleid VWO	79	12	20	40
VT Onderzoekend leidinggeven	249	208	42	0
VT Flex BaO	585	98	293	98
VT Flex SO	180	30	90	30
VT Methode	188	19	19	19
PLG's beleid	373	93	93	93
Totaal	5 047	1 093	1 472	1 473

Zo besteedden we in totaal 4 038 dagdelen aan de beleidsprioriteiten. Uitgaande van 60% van de werktijd in direct contact met de onderwijsprofessional, komt dat neer op 17 VTE. Daarnaast besteedden we met 4 uit artikel 19/2 gefinancierde projecten uitsluitend aandacht aan de beleidsprioriteiten.





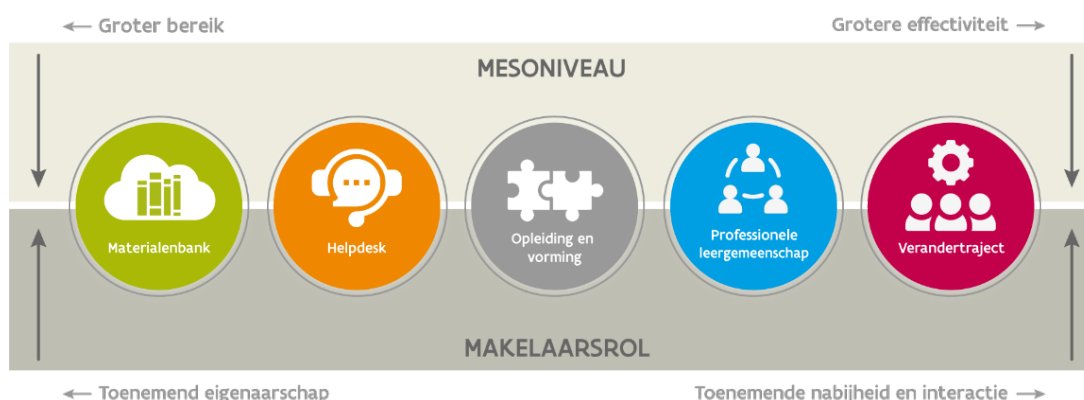
1.2 Effectiviteit op de werkvloer

PBD-GO! is al een aantal jaar aan de slag met het onderzoeken wat de meest effectieve vormen van ondersteuning zijn en wat vervolgens een goede effectmeting daarvan kan zijn. We doen dat ook in overleg met de andere begeleidingsdiensten en via input van experts in een gezamenlijk opgerichte adviesgroep. De complexiteit van effectmeting in contexten waar veel actoren een rol spelen, komt daarbij als een rode draad naar boven. Daarom blijft het van belang om in de ondersteuningspraktijk methodieken te hanteren waarvan de effectiviteit wetenschappelijk aantoonbaar is. De effectmeting kan vervolgens onderzoeken of het effect van de gehanteerde methodiek op de doelgroep voldoende is. Daarnaast bleek het, met een redelijke inspanning, vaak moeilijk om voldoende meetgegevens te verzamelen. Met de in het afgelopen jaar opgedane ervaring scherpten we de afnamestrategie aan met het oog op een voldoende hoge respons.

1.2.1 Continuüm van effectiviteit

PBD-GO! houdt vast aan de keuze om de oorspronkelijk duidelijk onderscheiden processen van begeleiden en nascholen samen te voegen tot een primair proces van 'ondersteunen' waarbij het begeleiden van verandertrajecten (VT) en het organiseren van professionaliseringsinitiatieven (PI) in wisselwerking met elkaar optreden. Voor de ontwikkeling van beide methodieken, werd beroep gedaan op wetenschappelijk onderzoek en de inzichten van respectievelijk Merchie et al (indicatoren van effectiviteit)¹ en Léon de Caluwé en Hans Vermaak (leren veranderen)².

Vanaf 2021-2022 diversifiëren we die aanpak verder om ondanks een krimpende begeleidingscapaciteit toch een voldoende groot bereik te realiseren. We ondersteunen met materialen en daarbij ondersteunende helpdesk waar mogelijk en komen tot op de klasvloer waar nodig. We stimuleren bovendien actief de vorming van professionele leergemeenschappen³ op het schoolse en bovenschoolse niveau om het lokale onderwijskundig beleid duurzaam te versterken.



Voor elk van die strategieën hebben we een doordachte keuze gemaakt voor effectmeting. Het EDBI-instrument vormde daarbij steeds de basisbron.

¹ Merchie, E., Vanderlinde, R., Tuytens, M., & Devos, G. (2015), *Indicatoren voor de effectiviteit van professionaliseringsinitiatieven*, Gent: Universiteit Gent.

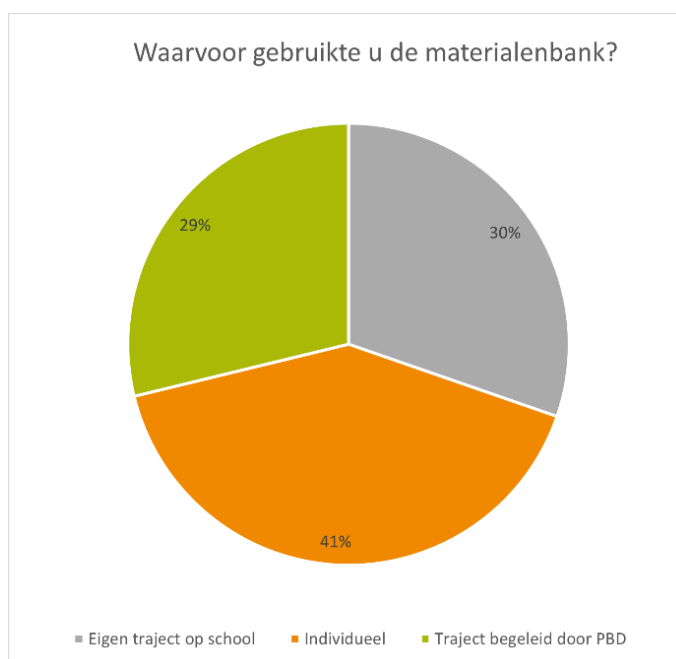
² Léon de Caluwé & Hans Vermaak (2014), *Leren veranderen: Een handboek voor de veranderdeskundige*, Vakmedianet, Deventer.

³ Verbiest, E. (2012) *Professionele leergemeenschappen. Een inleiding*. Antwerpen: Garant



1.2.2 Effectmeting PBD-GO! materialenbank en GO! virtuele ruimte

De PBD-GO! materialenbank situeert zich binnen de gedifferentieerde ondersteuningsstrategie aan het begin van het continuüm van effectiviteit. Bovendien ontbreekt hier de proces–begeleiding in interactie, het eigenaarschap ligt immers maximaal bij de gebruiker. We proberen dat wel op te vangen door duidelijke leerpaden aan te bieden waarin de school kan differentiëren op basis van een beginsituatieanalyse in de vorm van een zelftest. In de *GO! Virtuele ruimte* bieden we via virtuele klassen meer mogelijkheid tot uitwisseling en ook een zekere inbedding in onze vakspecifieke ondersteuning. Toch blijft het ook daar onmogelijk om een zinvol meetmoment voor de effectiviteit te selecteren. Bijgevolg opteerden we hier voor een korte bevraging bij een steekproef van 10% van GO! instellingen uit alle niveaus en scholengroepen. Van de respondenten gaf 96% aan de materialenbank te kennen, te gebruiken en bereid te zijn haar aan te bevelen aan collega's. 70% van de respondenten gaf aan de materialenbank in eigen regie gebruikt te hebben.



1.2.3 Effectmeting opleiding, vorming en helpdesk

Voor de effectmeting van de opleidingen, vormingen en helpdesks gebruikten we telkens de 4 gesloten kernvragen van module 1 van EDBI. Wanneer relevant vulden we dat aan met delen van modules 2 en 3.

De bevragingen kenden niet altijd de verwachte graad van respons. Vaak was die zelfs nog te beperkt om er meer dan indicaties uit af te leiden. Zo zien we bijvoorbeeld een erg beperkte respons bij de opleidingen voor startende leraren basisonderwijs. We vermoeden dat een zware opdracht als startende leraar gekoppeld aan de overbevraging die we zelf zien binnen onderwijs hier oorzaken van zijn.

Als we de resultaten bekijken van de opleidingen, vormingen en sessies helpdesk Live met voldoende respons, dan zijn de respondenten tevreden met ons aanbod en is de bereidheid om het geleerde in de praktijk toe te passen hoog.



Vanaf 2023-2024 sporen we lesgevers aan om in de mate van het mogelijke de effectmeting aan het einde van de vorming, opleiding of helpdesk af te nemen. We onderzoeken verder de aankoop van een nieuwe inschrijvingsdatabank waarmee we het herhaaldelijk verzoeken om deel te nemen aan de effectmeting kunnen automatiseren.

1.2.4 Effectmeting leerplanimplementatie SO

Voor de effectmeting op leerplanimplementatie gebruiken we vragen uit module 1 van het EDBI-instrument. De tevredenheid bij de respondenten was hoog: 70% zegt tevreden te zijn over de sessie en nog eens 20 procent is grotendeels tevreden. Vooral de aangeboden inhoud en de ruimte voor eigen inbreng werden gewaardeerd.

Met een soms lage responsgraad is het ook hier moeilijk om besluiten te trekken. Wel gaven de antwoorden een duidelijk beeld van de verwachtingen van de deelnemers. Alle begeleiders kregen elke week een samenvatting van de resultaten. Het liet ons toe om kort op de bal te spelen wanneer er toch bijstellingen nodig waren. Op zich zullen we aan dit systeem niets veranderen, al bekijken we wel hoe we net als bij opleiding en vorming de respons kunnen aanmoedigen.

1.2.5 Effectmeting verandertrajecten curriculum basisonderwijs

Voor de verandertrajecten curriculum basisonderwijs gebruikten we eigen vragenlijsten. We waren voor de lancering van EDBI immers al een op het R-OK gebaseerde effectmeting aan het uitproberen. Die bleek een mooie meerwaarde te bieden als hulpmiddel bij de beginsituatieanalyse in een traject. Voor kleuteronderwijs, wiskunde en STEM behouden we de vragenlijsten van schooljaar 2022-2023. De verandertrajecten Methodeonderwijs BaO krijgen naast de effectmeting ook een kwaliteitsscan. Beide instrumenten zullen simultaan ingezet worden vanaf 2023-2024. Vooral de vragenlijsten voor Nederlands bleken lang en tijdrovend. Voor deze verandertrajecten, die ook inhoudelijk werden bijgestuurd, voorzien we in het schooljaar 2023-2024 vier nieuwe effectmetingen: voorbereidend lezen, aanvankelijk lezen, vloeiend lezen, begrijpend lezen.

1.2.6 Effectmeting verandertrajecten beleid en professionele leergemeenschappen

We benaderen elk verandertraject gericht op het schoolbeleid vanuit de ontwikkeling als school tot een professionele leergemeenschap. Dergelijk PLG omvat drie capaciteiten⁴ die fundamenteel zijn en elkaar wederzijds beïnvloeden:

- de persoonlijke,
- de interpersoonlijke
- de organisatorische capaciteit.

Verbiest heeft daarvoor een vragenlijst ontwikkeld, bestaande uit 28 vragen vertrekkend vanuit die capaciteiten. Deze vragenlijst zetten we consequent in voor onze verandertrajecten binnen beleid, kwaliteitsontwikkeling en leiderschap. We werken hiervoor met een pre- en postmeting.

⁴ Capaciteit wordt gedefinieerd als de collectieve competentie van de school als geheel om effectieve verandering teweeg te brengen.



Bij de effectmeting voor de verandertrajecten die focussen op beleid, leiderschap en kwaliteitsontwikkeling experimenteren we met een gelaagde aanpak.

- de **PLG-vragenlijst** van Verbiest, E. wordt ingezet als pre- en postmeting. We ervaren dit vooral als een instrument voor de school binnen de eigen ontwikkeling en voor de begeleider als een element bij de bepaling van de beginsituatie in de school. Eerste ervaringen geven aan dat bij de premeting de zelfinschatting van een team hoog is, vaak hoger dan de praktijk laat zien. Gedurende het traject worden de inzichten in wat een PLG écht is groter, de postmeting geeft daarom een realistischer beeld. Deze vaststellingen zijn uitermate interessant om het gesprek met de betrokken teams aan te gaan.
- Er zijn **trajectspecifieke** doelen en bijhorende effecten vooropgesteld. In sommige trajecten (bijvoorbeeld bij 'onderzoekend leidinggeven' willen we die in de toekomst mee opnemen in de pre- en postmeting)
- Binnen de trajecten kiest de school ten slotte, vraaggestuurd en op basis van haar noden, een focus. We hebben aandacht voor het formuleren van **schoolspecifieke** effecten op basis van die focus. Die effecten worden samen met de school vastgelegd en opgevolgd bij het begeleiden van de school bij haar interne kwaliteitsontwikkeling.

1.2.7 Opvolging van scholen met een advies ongunstig na doorlichting

Bij de begeleiding van scholen na een advies ongunstig, zetten we geen extra pre- en postmetingen op. Het is moeilijk om teams in crisissituaties mee te nemen in het verhaal van effectmeting. Bovendien krijgen deze instellingen na enkele jaren een nieuwe doorlichting. We beschouwen het advies van deze nieuwe doorlichting als een vorm van effectmeting.

1.2.8 Responsgraad effectmeting op verandertrajecten

Bij de deelnemers aan verandertrajecten was er duidelijk koudwatervrees om de effectmeting in te vullen en om die effectmeting ook daadwerkelijk te kunnen zien als een veilige manier om de eigen kwaliteitsontwikkeling op gang te brengen.

Daarnaast merkten we bij onze eigen begeleiders nog veel onzekerheid en kritische reflectie over deze effectmetingen:



- niet in elke school is de context geschikt om onmiddellijk bij de start van een traject een bevraging uit te voeren,
- causale verbanden leggen tussen begeleidingsaanpak en resultaten op schoolniveau, laat staan op leerlingenniveau, is in dergelijke complexe setting met veel actoren haalbaar noch relevant.
- begeleiders ervaren schroom om scholen in een overbevraagde en moeilijke situatie nog een extra bevraging te laten invullen.

Het blijft ons streefdoel om effectmeting te gebruiken in alle onderdelen van onze ondersteuningsstrategie (met uitzondering van de materialenbank) en zowel voor de pre- als de postmetingen een voldoende hoge respons te behalen. Een volgende stap die we in dit bewustwordingsproces zullen zetten, is het structureel inbouwen van de effectmeting in alle trajecten. We willen streven naar een afname van de premeting (in de tweede sessie) en de postmeting (in de voorlaatste sessie) bij alle deelnemers en een bespreking van de resultaten tijdens de laatste sessie. De effectmeting blijft voor ons immers een instrument dat ook voor de deelnemende onderwijsinstellingen een meerwaarde moet hebben.

1.3 Curriculum basisonderwijs

1.3.1 Inhoudelijke doelen en aanbod

Het in het begeleidingsplan vooropgestelde doel:

Op het einde van het begeleidingsplan hebben we leraren van 90% van de GO! instellingen vanuit onze begeleidingsstrategie en visie op leren (GSL) ondersteund in het systematisch, doelgericht en functioneel aanbieden van wiskundeonderwijs, taalonderwijs, STEM-onderwijs of kleuteronderwijs. We doen dat door leraren te bekwamen in het doelgericht kiezen en schakelen tussen de verschillende fasen tijdens het leren van hun leerlingen (aanleren en oefenen).

Het aanbod waarmee we dat doel realiseren bestaat uit:

- De materialenbank en helpdesk basisonderwijs
- Verandertrajecten basisonderwijs:
 - Verplichte vooropleiding In de startblokken voor curriculum
 - Verandertraject Nederlands
 - Verandertraject Wiskunde
 - Verandertraject Kleuteronderwijs
 - Verandertraject STEM
- Professionele leergemeenschappen met focus curriculum
- Opleiding en vorming:
 - Opleiding *De excellERENDE GO! leraar*
 - Opleiding *Parlons français*
 - *Vormingsaanbod* overige leergebieden

Ons aanbod curriculum basisonderwijs legt vanzelfsprekend een focus op effectieve didactiek. Het didactisch versterken van de klasvloer is het uitgangspunt en wordt ingebed in



een brede basiszorg. Daarbij ondersteunen we scholen om data-informed te werken vanuit kwantitatieve data rond leerlingenresultaten en kwalitatieve observatiedata.

1.3.2 Voortgang, bereik en effectiviteit van het aanbod

Materialenbank en helpdesk

Elke onderwijsprofessional kan terecht in de materialenbank voor informatie rond de verschillende leergebieden. Er is een sterke binding tussen de materialenbank en de helpdesk. De helpdesk biedt naast live sessies ook de mogelijkheid om een vraag schriftelijk te stellen en de veelgestelde vragen te raadplegen. De materialenbank werd afgelopen jaar verder aangevuld met informatie rond begrijpend lezen en wiskunde.

We organiseerden 14 helpdesksessies voor in totaal 434 deelnemers. Een helpdesksessie bestaat gemiddeld uit een één uur contact. De helpdesksessies worden opgenomen en beschikbaar gesteld in de materialenbank.

Thema	Aantal sessies	Aantal deelnemers
Anderstaligheid	4	155
Kleuteronderwijs	2	70
Nederlands	3	59
Wiskunde	5	150

Voor de effectmeting op helpdesk live sessies gebruiken we vragen uit module 1 van het EDBI-instrument. Het aantal respondenten is beperkt, maar binnen de groep respondenten zijn de tevredenheid en de wil om het geleerde in de praktijk te brengen groot.

Opleiding en vorming

Naast eigen, langer lopende, opleidingen coördineren onze projectmanagers een extra (verbreding en verdieping) vormingsaanbod in makelaarschap. Zij staan in overleg met de betrokken begeleiders in voor het uitzetten van de inhoudelijk focus, de koppeling aan het strategisch plan van het GO! en het organiseren van de opleiding en kwaliteitscontrole.

Thema	Aantal sessies	Aantal deelnemers
Opleiding de excellERENDE GO!-leraar	8	21
Opleiding parlons français	3	19
Vormingen met focus kleuteronderwijs	19	232
Vormingen met focus LO	2	37
Vormingen met focus muzische vorming	9	233
Vormingen met focus Nederlands	9	68
Vormingen met focus wiskunde	9	101
Vormingen met focus anderstaligheid	6	81

Voor de effectmeting op opleiding en vorming gebruiken we vragen uit module 1 van het EDBI-instrument. Het aantal respondenten is beperkt, maar binnen de groep respondenten zijn de tevredenheid en de wil om het geleerde in de praktijk te brengen groot.



PLG's curriculum

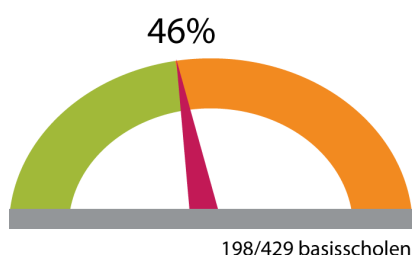
In een PLG neemt de begeleider in overleg en samenwerking met de scholengroep een specifieke rol op. Dat kan zowel een rol zijn als procesbegeleider van het PLG, als expert rond de focus van het PLG of als ondersteuner van de scholengroep om het PLG vorm te geven. We leggen hier ook de link naar onze specifieke opleiding 'Competenties voor pedagogische medewerkers' waar voor de deelnemers het procesmatig in gang houden van een PLG ook de grootste uitdaging blijkt te zijn.

Thema	Aantal PLG's	Interventies
Curriculum BaO	14	132

Verandertrajecten

De verandertrajecten curriculum starten met een korte vooropleiding *In de startblokken voor curriculum*. Daarna begeleiden we de scholen contextgericht verder in het verandertraject.

Thema	Aantal scholen	Interventies
VT Kleuteronderwijs	33	274
VT Nederlands	67	648
VT STEM	14	145
VT Wiskunde	84	869



Op het einde van het begeleidingsjaar hebben we alleen al met onze schoolspecifieke verandertrajecten leraren van 46% van de GO! instellingen vanuit onze visie op leren ondersteund in het systematisch, doelgericht en functioneel aanbieden van wiskundeonderwijs, taalonderwijs, STEM-onderwijs of kleuteronderwijs. In bijna de helft

van de begeleidingstijd ging er daarbij aandacht naar de beleidsprioriteiten datageletterdheid, brede basiszorg en effectieve didactiek.

Aantal gerealiseerde dagdelen en opsplitsing per beleidsprioriteit				
	Totaal dagdelen	Dagdelen datageletterdheid	Dagdelen brede basiszorg	Dagdelen effectieve didactiek
VT Kleuter	274	46	46	137
VT Nederlands	648	108	108	324
VT STEM	145	24	24	73
VT Wiskunde	869	145	145	435
Totaal	1936	323	323	968

Voor de verandertrajecten curriculum BaO gebruiken we eigen bevragingen. We werkten we met een premetering die peilde naar de perceptie van de respondenten van de gekozen focus wiskunde, taal, stem of kleuteronderwijs. Die metingen gebruikten we tegelijk als een beginsituatieanalyse bij het verandertraject en als een basis om de schoolspecifieke focus vast te leggen binnen het traject.



Niet in alle trajecten was een premeting mogelijk of zinvol. Sommige scholen zaten in een vervolgtraject. Een gebrek aan continuïteit in het beleid is vaak ook een reden om de premeting uit te stellen. De trajecten lopen van oktober tot oktober. De eerste postmetingen zijn dus pas voorzien voor oktober 2023. Voor de helft van de verandertrajecten was er voldoende respons om met de data aan de slag te gaan.

Deze premeting bleek interessant als reflectie-instrument maar bracht wellicht onvoldoende data op om het effect van het begeleidingstraject na afloop in kaart te brengen. Het materiaal is wel uitermate geschikt als bron van data voor de school, als begeleidingstool voor de begeleider en als basis voor verdere analyse. We willen er dus zeker verder mee aan de slag als expliciet moment om in reflectie te gaan met de school over de doelen, de bereikte resultaten en het mogelijke vervolgtraject.

Het gebruik van effectenposters per curriculumfocus (naast de premeting) bleek interessant en verhoogde de doelgerichtheid van de trajecten. Globaal kunnen we stellen dat de combinatie van de premeting en het gebruik van de effectenposter het meest zinvol zijn.

1.3.3 Reflectie op de uitvoering van het aanbod

Alhoewel het aanvullen en actualiseren van de materialenbank ons mankracht kost, is het effect ervan groot. Het steeds teruggrijpen naar dezelfde kaders zorgt voor gelijkgerichtheid binnen het team begeleiders en voor helderheid in de schoolteams. We zien steeds vaker dat scholen de weg naar de materialenbank ook zelf vinden en actief gebruik maken van het beschikbare instrumentarium. Ook het gegeven dat we in onze PLG's, opleidingen en verandertrajecten systematisch de link leggen naar de materialenbank is een sterkte.

De koppeling van een opleiding (in de startblokken voor curriculum) aan een schoolspecifiek verandertraject heeft onze efficiëntie verhoogd. Deelnemende teams worden immers in groep voorbereid op de basiskennis en -vaardigheden (zowel rond curriculum als rond beleid) die nodig zijn in het verandertraject. Tegelijk is ook de effectiviteit van het traject groter omdat deelnemende teams sneller de basisvaardigheden onder de knie hebben om aan de slag te gaan op school- en klasniveau. We merken bovendien een positief effect van de netwerking die tijdens de vooropleiding spontaan tot stand komt.

De verandertrajecten die volgen op de opleiding zijn intens en bieden kansen om rekening houdend met de specifieke context van elke school de implementatie tot op de klasvloer mogelijk te maken. Ervaring leert ons echter dat een opleiding en een verandertraject in eenzelfde schooljaar zeer intens is voor de schoolteams. We krijgen vaak de vraag om het traject over minstens twee schooljaren te laten doorlopen.

We bereikten met onze VT's na één schooljaar 46% van onze scholen BaO. We zitten daarmee mooi op schema in de uitvoering van het begeleidingsplan. Bovendien realiseerden we een aanzienlijk aanvullend bereik via de andere ondersteuningsactiviteiten.

1.4 Curriculum SO

1.4.1 Inhoudelijke doelen en aanbod

Het in het begeleidingsplan vooropgestelde doel:

Op het einde van het begeleidingsplan hebben we alle leraren secundair onderwijs met onze begeleidingsstrategie de nodige kennis en vaardigheden aangereikt om het nieuwe



curriculum en de visie op leren (GSL) op een kwaliteitsvolle manier toe te passen in hun onderwijspraktijk.

Het aanbod waarmee we dat doel realiseren bestaat uit:

- De materialenbank en helpdesk secundair onderwijs
- Sessies leerplanimplementatie modernisering SO:
 - Infosessie *Kennismaking nieuwe leerplannen*
 - Sessie *Verdieping doelenkader*
 - Sessie *Effectieve didactiek*
- Vakspecifieke professionele leergemeenschappen
- Vormingsaanbod

1.4.2 Voortgang, bereik en effectiviteit van het aanbod

Materialenbank en helpdesk

De vernietiging van de eindtermen door het Grondwettelijk Hof drong voor zowel de structuur van GO! Navigator als de didactische fiches bij de leerplandoelen een grondige aanpassing op. Zowel voor de leverancier van de tool, als voor de begeleiders als leverancier van de inhoud was het wachten op de goedkeuring van de nieuwe onderwijsdoelen door het Vlaams Parlement. Vervolgens kon de herprogrammering van de leerplantoel starten en uiteindelijk ook het toevoegen van de doelen en de bijbehorende inhoudelijke ondersteuningsfiches.

Daarom werd beslist de inhoud die we zouden voorzien in de didactische fiches voorlopig enkel als downloadbare documenten beschikbaar te stellen. Dat stelde ons in staat om snel te schakelen in het aanbieden van de nodige ondersteuning aan de leraren. Het komende jaar wordt gebruikt om het vakdidactisch materiaal stelselmatig over te zetten naar de GO! Navigator en de ondersteuningsfiches verder uit te bouwen.

Verder werden teksten rond opvolgen (evalueren) en rond burgerschap afgewerkt en aan de materialenbank toegevoegd. De al bestaande teksten in de materialenbank werden afgetoetst qua inhoud en taal op de andere visieteksten rond beleid en leerlingenbegeleiding.

Voor curriculum SO werden de vakspecifieke sessies *helpdesk live* in het jaar 2022-2023 georganiseerd zonder verplichte inschrijving om de administratieve drempel zo laag mogelijk te houden. Deze helpdesksessies hadden het voordeel dat specifieke vragen in kleine groep konden beantwoord worden. In de 35 helpdesksessies die we voor curriculum SO organiseerden, hadden we gemiddeld een 8-tal deelnemers die vaak vanuit vakgroepen op school met vragen kwamen. Door zonder inschrijving te werken, beschikten we niet over contactgegevens om een effectmeting te organiseren. Voor het nieuwe schooljaar koppelen we aan alle sessies leerplanimplementatie een aansluitende helpdesk om na een eerste implementatiefase op school voor de nodige vervolgondersteuning te zorgen. Zo krijgen de helpdesksessies een duidelijkere, minder vrijblijvende focus.



Leerplanimplementatie en vorming

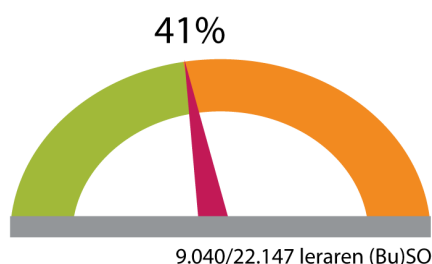
Vanzelfsprekend ging de grootste aandacht naar de infosessies voor de nieuwe leerplannen. Daarbij lag de nadruk op het nieuwe leerplanconcept en de aanpassing in het begrijpen van de doelen, subdoelen en minimale inhoudelijke afbakening. Daarnaast kwam ook de beperkt aangepaste kijk op beheersingsniveaus aan bod en verwezen we naar de materialen die in de virtuele klassen hun plaats vonden in afwachting van de nieuwe GO! Navigator.

De infosessies werden opgenomen als voorbereiding op 2023-2024 waar we van start gaan met de verdiepende sessies. De opnames van de sessie en het introfilmpje over de beheersingsniveaus geven we op voorhand mee als huiswerk via het flipped classroom principe. Een ander voordeel is dat leraren die de infosessies gemist hebben, bijvoorbeeld nieuwe leraren die op 1 september starten, de sessies ook kunnen bekijken en zo steeds over actuele informatie beschikken

Verder organiseerden we sessies *Effectieve didactiek* als herhaling van een aantal didactische basisprincipes met een duidelijke focus op *Gepersonaliseerd samen leren*. De sessies *Basisgeletterdheid* hebben we eenmalig herhaald voor de focus wiskunde en taal. Dit vooral om van deze sessie een opname te maken die een permanente plaats vindt in de materialenbank. Tot slot hebben we ook vakspecifieke professionele leergemeenschappen georganiseerd. In deze sessies delen leraren kennis, didactische aanpak en materialen met elkaar.

We werkten voor alle sessies vaak met webinars waardoor het effectieve aantal deelnemers hoger ligt dan we via de logingegevens kunnen traceren. Vaak volgen vakgroepen immers samen de sessie achter één scherm. Informatie werd bovendien vaak via de vakgroep op school gedissemineerd. We boden ook opnames van de sessies aan zodat het bereik hoger ligt dan de cijfers aangeven.

Thema	Aantal sessies	Deelnemers
Basisgeletterdheid	3	97
Effectieve didactiek	48	420
Infosessies nieuwe leerplannen	404	7 651
Infosessies nieuwe leerplannen BuSO	25	296
Vakspecifieke PLG's	49	444
Andere vormingen	15	132
Totaal	544	9 040



Op het einde van het begeleidingsjaar hebben we 41% van de leraren secundair onderwijs met onze begeleidingsstrategie de nodige kennis en vaardigheden aangereikt om het nieuwe curriculum en de visie op leren (GSL) op een kwaliteitsvolle manier toe te passen in hun onderwijspraktijk.

Waar verandertrajecten steeds in dagdelen van 4 uur worden begroot, kan de duur van de vakspecifieke sessies SO sterk variëren. Om vergelijking met de verandertrajecten toe te staan, herleiden we voor wat betreft de beleidsprioriteiten, de duurtijd van de sessies in onderstaande tabel naar blokken van 4 uur. In bijna de helft van de begeleidingstijd ging er



daarbij aandacht naar de beleidsprioriteiten brede basiszorg en effectieve didactiek. Datageletterdheid kreeg in het afgelopen jaar in de begeleiding curriculum so minder aandacht maar wordt in het volgende jaar meegenomen in de ontwikkeling van nieuwe trajecten

	Totaal dagdelen	Brede basiszorg	Effectieve didactiek
Effectieve didactiek	48	10	38
Infosessie nieuw leerplan	429	0	161
Vakspecifieke PLG's	49	25	25
Totaal	526	35	224

Voor de effectmeting op leerplanimplementatie en vorming gebruiken we vragen uit module 1 van het EDBI-instrument. De tevredenheid bij de respondenten was hoog. 70% zegt tevreden te zijn over de sessie en nog eens 20 procent is grotendeels tevreden. Een tevredenheidspercentage van 90% stemt ons zelf ook tevreden.

Soortgelijke percentages vinden we terug bij het vormingsaanbod de sessies Effectieve didactiek. Vooral de aangeboden inhoud en de ruimte voor eigen inbreng bleken bepalend voor de tevredenheid. Gezien de aandacht die we bij het ontwerp van deze sessies schenken aan de 9 indicatoren voor een goed professionaliseringsinitiatief, is dat een mooie validering van onze aanpak.

Tot slot brachten we ook de vakdidactische leergemeenschappen in kaart. Ook hier is de algemene tevredenheid hoog. Hier zien we een mooie piek waar mensen aangeven dat ze erg tevreden zijn over de mogelijkheid tot eigen inbreng. Dat ligt in lijn met de keuze die we maakten om van lerende netwerken over te stappen naar effectieve professionele leergemeenschappen.

1.4.3 Reflectie op de uitvoering van het aanbod

De nieuwe onderwijsdoelen voor de tweede en derde graad zijn bepalend voor het werk in het volgende schooljaar. Tegen 1 september 2023 worden alle leerplandoelen, met inbegrip van subdoelen en minimale inhoudelijke afbakening toegevoegd aan de GO! Navigator. Tegen juni 2024 worden alle doelen voorzien van didactische fiches met daarin ook de verwijzing naar de algemene of vakspecifieke ondersteuning die te vinden is in de materialenbank. Ook de subrubrieken uit het R-OK rond *opvolging (evaluatie)*, *begeleiding* en *leer- en leefomgeving* worden verder aangevuld en waar nodig aangepast. De subrubriek *doelen* wordt aangevuld met de aangepaste materialen rond de opbouw van het nieuwe doelenkader en de beheersingsniveaus. Verder wordt ook meer vakdidactische informatie geïntegreerd. Ook duaal leren krijgt zijn plaats in de materialenbank.

Wat betreft de sessies helpdesk live werd voor het schooljaar 23-24 afgesproken om een logische koppeling te maken met de implementatiesessies. Dat betekent dat elke sessie *Verdieping doelenkader* of *Effectieve didactiek* gevolgd wordt door een nog steeds vrijblijvende helpdesk. Op die manier proberen we de helpdesk sessies gericht te sturen naar de thema's die we tijdens een bepaalde periode aanbrengen.

De boostersessies rond basisopties en de infosessies rond de nieuwe leerplannen zijn opgenomen en ter beschikking gesteld via een ingesproken presentatie. Dat zorgt ervoor dat



we de inhoud van deze sessies kunnen recupereren voor de verdiepende sessies van het jaar nadien en voor de sessies aanvangsbegeleiding. Ze worden bovendien ter beschikking gesteld voor wie zelfstandig aan de slag wil. Om dezelfde reden werden ook filmpjes voorzien over de structuur van het leerplan en de inzet van beheersingsniveaus.

De sessies *Effectieve didactiek* krijgen in 23-24 een focus op evaluatie gekoppeld aan *Gepersonaliseerd samen leren*. Deze sessies vallen in het tweede trimester omdat ze zo aansluiten op de sessie *Evaluatie* voor leidinggevendenden binnen de opleiding *Modernisering SO*. Op die manier proberen we via de gelijkgerichtheid schoolteams nog beter te ondersteunen.

De sessies *Verdieping doelenkader* vonden niet plaats. We bevinden ons immers twee jaren op rij in een jaar van voorbereiding op nieuwe leerplannen. In schooljaar 2023-2024 organiseren we de sessies wel zoals voorzien.

De vakdidactische professionele leergemeenschappen worden langzaam maar zeker omgeturnd van lerende netwerken met een begeleider in de lead naar professionele leergemeenschappen met gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Tot slot wordt voor volgend jaar bekeken hoe we voor curriculum SO terug naar volwaardige professionaliseringsinitiatieven en verandertrajecten kunnen evolueren waarbij klaspraktijk en schoolbeleid geïntegreerd aan bod komen. We doen dat door in 23-24 een pilootproject wiskunde te starten met de focus op effectieve didactiek vanuit drie bouwstenen van *Gepersonaliseerd samen leren*. Als dit pilootproject de eerste toetssteen doorstaat, bekijken we samen met alle begeleiders hoe we dit pilootproject verder vorm kunnen geven in de andere vakken en voor grotere groepen leraren.

1.5 Leerlingenbegeleiding

Hoewel de inclusiegedachte steeds aanwezig was in ons aanbod leerlingenbegeleiding, verhogen we met het ingaan van het leersteundecreet vanaf 2023-2024 de aandacht ervoor. We willen dat ook heel zichtbaar maken door dit luik van onze ondersteuning aan te bieden onder de naam *Iedereen inclusief* in plaats van *Leerlingenbegeleiding*. Omdat we het handelen op school rond inclusie zien als een continuüm, nemen we in de toekomst ook ons aanbod voor leersteuncentra en buitengewoon onderwijs mee onder die nieuwe titel. Een aanzet daartoe gaven we in de aanloop naar de begeleidingsovereenkomsten mee zoals in het schema op de volgende bladzijde. We verfijnen dat aanbod nog verder de komende begeleidingsjaren. Om vergelijkbaarheid met de volgende jaarverslagen mogelijk te maken, rapporteren we ook hier al geïntegreerd over het aanbod voor deze doelgroepen.

1.5.1 Inhoudelijke doelen en aanbod

Het in het begeleidingsplan vooropgestelde doel:

Op het einde van het begeleidingsplan hebben we leraren uit 90% van de GO! instellingen vanuit onze begeleidingsstrategie en visie op leren (GSL) versterkt in het systematisch, doelgericht en functioneel aanbieden van leerlingenbegeleiding.

Het aanbod waarmee we dat doel nastreven:

- Materialenbank:



- eLLB
 - eSOB
- Helpdesk
- Verandertrajecten:
 - Leerlingenbegeleiding
 - Handelingsplanmatig werken BuO
 - Leerlingenbegeleiding nemen we steeds geïntegreerd mee in VT's Curriculum BaO, VT's Flexibele schoolorganisatie, VT's Onderzoekend leidinggeven...
- Professionele leergemeenschappen:
 - Leerlingenbegeleiding
 - BuO
 - Leersteuncentra
- Opleiding:
 - Zorgcoördinatoren en coördinatoren leerlingenbegeleiding SO
 - Vervolgopleiding coördinatoren ondersteuningsteams
- Vormingsaanbod

1.5.2 Voortgang, bereik en effectiviteit van het aanbod

Materialenbank en helpdesk

De materialenbank Leerlingenbegeleiding werd verder verfijnd. De ondersteunende materialen om aan de slag te gaan met de HGW-GO!-cyclus (handelingsgericht werken) werd aangepast, de leerroutes voor onderwijsloopbaan–begeleiding en psychosociaal functioneren werden aan de materialenbank toegevoegd.

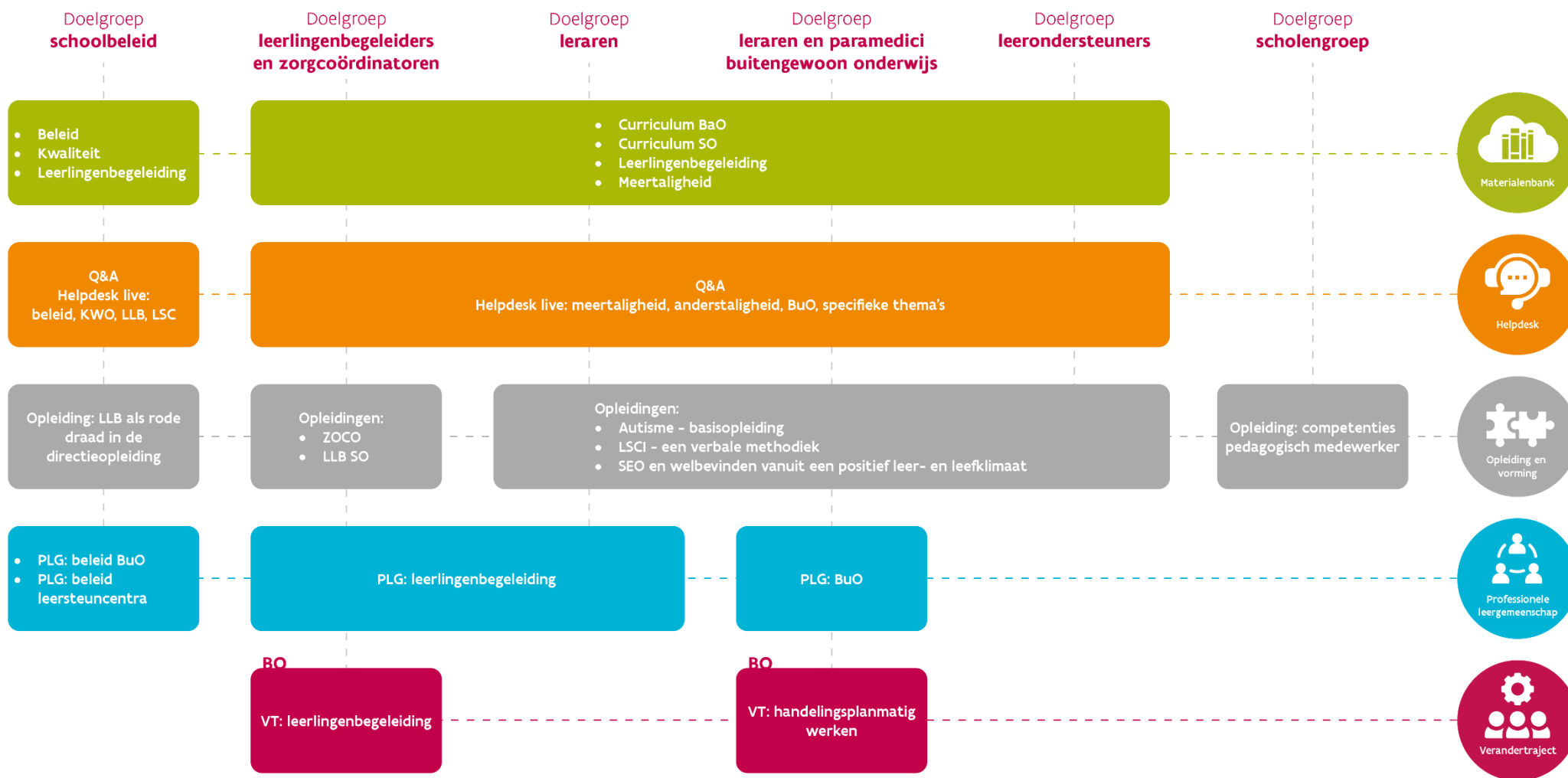
We hadden daarbij aandacht voor de koppeling van leerlingenbegeleiding en het beleid rond leerlingenbegeleiding met onze materialenbanken beleid en kwaliteitsontwikkeling. Er werd in de opleiding 'Modernisering SO' een duidelijke link gelegd naar de materialenbank leerlingenbegeleiding.

Voor *Iedereen inclusief* organiseerden we 29 helpdesk live sessies waarmee we 1 188 onderwijsprofessionals bereikten.

Thema	Aantal sessies	Aantal deelnemers
Helpdesk	6	187
Helpdesk sessies leersteun	9	121
Helpdesk sessies BuO	10	365
Infosessie leersteun	4	515



Aanbod PBD-GO! Iedereen inclusief





Opleiding en vorming

Met het aanbod opleiding en vorming, met inbegrip van een aantal Vlaanderenbrede PLG's op inschrijving, bereikten we in 133 sessies in totaal 1 281 onderwijsprofessionals. Via ons aanbod voorschoolleiders en coördinatoren bereikten we daarmee ook 154 instellingen.

	Aantal sessies	Aantal deelnemers
Opleiding zorgcoördinator en coördinator leerlingenbegeleiding SO	35	89
Vormingsaanbod leerlingenbegeleiding	51	1 004
Vlaanderenbrede PLG schoolleiders BuO	31	36
Opleiding IKZ ondersteuningsnetwerken	3	24
Vormingsaanbod ondersteuningsteams	6	99
Vlaanderenbrede PLG coördinatoren ondersteuningsnetwerken	7	29

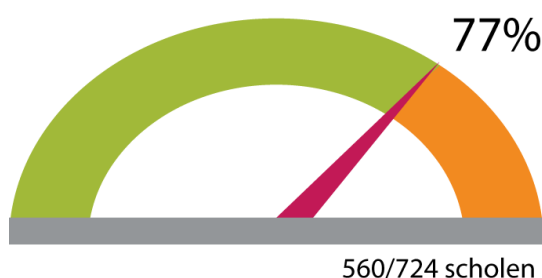
De respons op de effectmeting is wisselend. Voor de helpdesk live sessies is het bijzonder moeilijk om deelnemers aan te zetten tot het invullen van de bevraging. Voor de opleidingen kregen we een respons van ongeveer 25%. Uit die respons blijkt wel een grote tevredenheid over ons aanbod.

Verandertrajecten en professionele leergemeenschappen

Met het aanbod verandertrajecten en bovenschoolse professionele leergemeenschappen ondersteunden we tijdens 931 interventies in totaal 14 scholengroepen en 79 scholen. De ondersteuning voor leerlingenbegeleiding is bovendien nog uitgebreider omdat we het thema geïntegreerd meenemen in de trajecten Curriculum BaO, Flexibele schoolorganisatie en Onderzoekend leidinggeven. Op die manier ondersteunden we aanvullend nog 313 instellingen in het systematisch, doelgericht en functioneel aanbieden van leerlingenbegeleiding.

Traject	Aantal trajecten	Interventies
PLG met focus leerlingenbegeleiding	8	58
VT met focus leerlingenbegeleiding	48	492
PLG met focus BuO	6	59
VT Handelingsplanmatig werken BuO	31	322

Op het einde van het begeleidingsjaar hebben we leraren uit 77% van de GO! instellingen vanuit onze begeleidingsstrategie en visie op leren (GSL) versterkt in het systematisch, doelgericht en functioneel aanbieden van leerlingenbegeleiding. Daarbij ging in bijna de volledige begeleidingstijd aandacht uit naar de beleidsprioriteiten datageletterdheid en brede basiszorg.





	Totaal dagdelen	Data- geletterdheid	Brede basiszorg	Effectieve didactiek
PLG met focus leerlingenbegeleiding	58	19	39	0
VT met focus leerlingenbegeleiding	492	164	328	0
PLG met focus BuO	59	20	29	0
VT Handelingsplanmatig werken BuO	322	107	161	0
Totaal	931	310	557	0

Voor de verandertrajecten leerlingenbegeleiding namen we bij de intake de LLB-scan af bij elke instelling van de betrokken scholengroep om de beginsituatie en noden in kaart te brengen. Omdat de meting integraal deel uitmaakte van het traject was de responsgraad 100%.

1.5.3 Reflectie op de uitvoering van het aanbod

Omdat Leerlingenbegeleiding, naast de specifieke opleidingen en trajecten, vaak geïntegreerd in andere trajecten een plaats krijgt, bleek de materialenbank van grote waarde in de standaardisering van kaders, inzichten en vakterminologie rond kwaliteitsvolle leerlingenbegeleiding. Afgelopen schooljaar voegden we de leerroutes onderwijs–loopbaanbegeleiding (OLB) en psychosociaal functioneren (PSF) toe. Voor de module E-SOB (specifieke onderwijsbehoeften) startten we naar aanleiding van het leersteundecreet al met het versterken van het materiaal en zetten dat dit schooljaar verder. We werkten daarvoor het *GO! continuüm naar inclusie* uit als gemeenschappelijk kader.

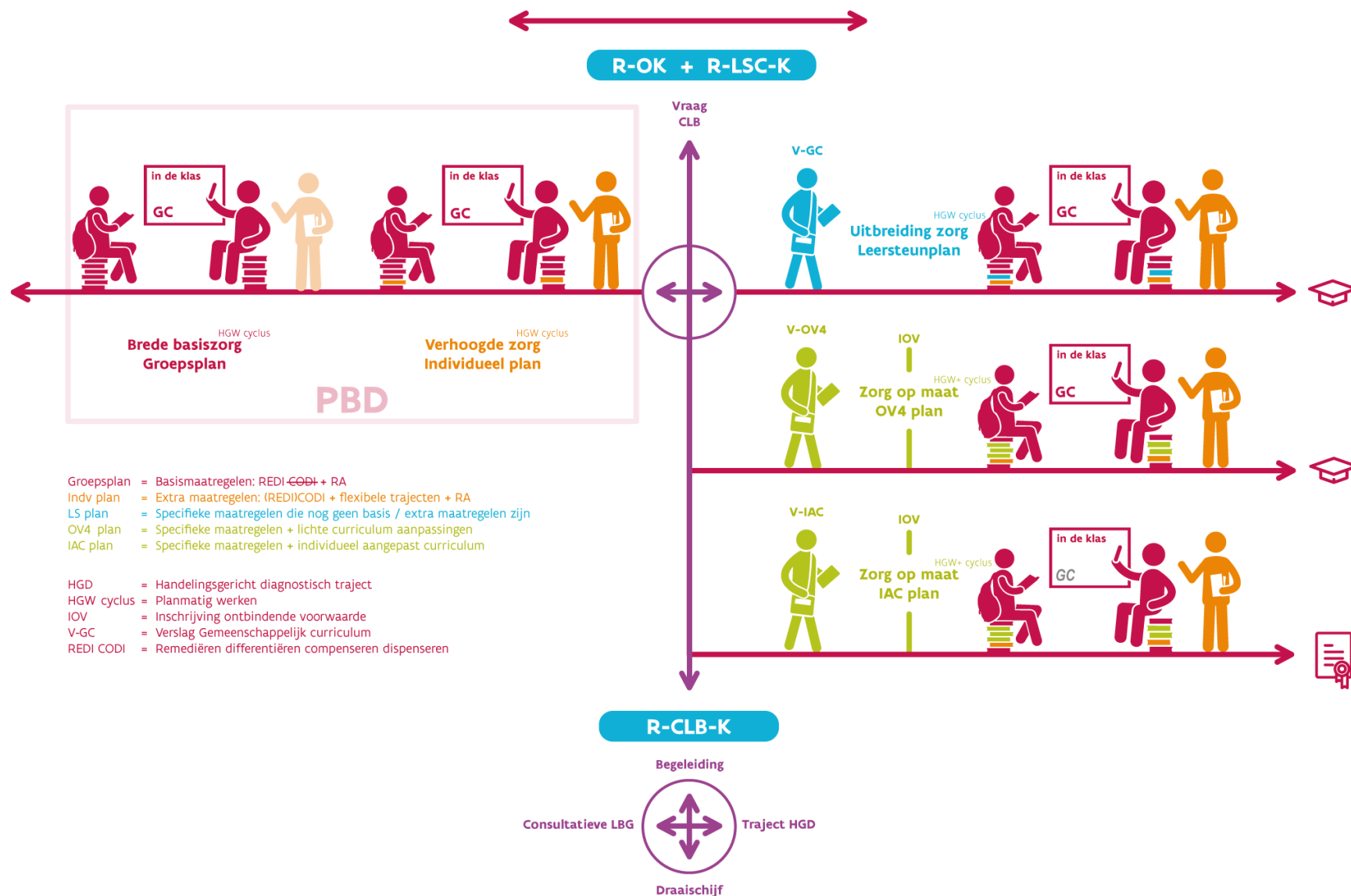
De tevredenheid over de inhoud en de aanpak van de opleidingen was hoog. Een groot aantal van de respondenten gaven een hoge score op toepasbaarheid in de praktijk. In een bijkomende vraag kregen we daar heel wat concrete voorbeelden van. We voorzien geen belangrijke aanpassingen naar volgend schooljaar. Door de grote vraag verhogen we de capaciteit met ruimte voor 20 bijkomende deelnemers. We voorzien terugkomenten voor deelnemers om het effect van de opleiding te bestendigen.

Voor het verandertraject Leerlingenbegeleiding bleek het vertrekken vanuit een diepgaande premeting voor de beginsituatieanalyse heel efficiënt voor het selecteren van een realistische set aan na te streven effecten voor een schooljaar. De komende jaren willen we met dit verandertraject de begeleide instellingen verder laten groeien naar inclusie en het omgaan met en inspelen op de diversiteit binnen een school nu het leersteundecreet van start gaat.



GO! continuüm naar inclusie

Ondersteuningsnood van de leraar & Onderwijsbehoefte van de leerling





1.6 Aanbod startende leraren

1.6.1 Inhoudelijke doelen en aanbod

Het in het begeleidingsplan vooropgestelde doel:

Op het einde van het BP hebben we 60% van onze instellingen versterkt om alle startende leraren te ondersteunen rechtstreeks en/of via hun mentor om hen onze visie op leren (GSL) eigen te maken en zo hun pedagogisch-didactische vaardigheden te versterken.

Het aanbod waarmee we dat doel realiseren bestaat uit:

- Materialenbank en helpdesk
- Vormingen voor startende leraren
- Vormingen voor mentoren
- Sessies binnen trajecten aanvangsbegeleiding van de scholengroepen

1.6.2 Voortgang, bereik en effectiviteit van het aanbod

Materialenbank en helpdesk

De materialenbank blijft voor startende leraren en mentoren een bron van informatie. Er is daartoe een sterke koppeling tussen helpdesk, opleiding, vorming en de materialenbank.

Binnen ons aanbod aanvangsbegeleiding bereikten we met 19 sessies Helpesk Live 325 leraren basisonderwijs en 268 mentoren. Startende leraren secundair onderwijs konden met hun vragen terecht bij de vakspecifieke helpdesks SO. Er bestaan geen afzonderlijke cijfers over deze doelgroep.

Thema	Aantal sessies	Aantal deelnemers
Startende leraren BaO	13	325
Mentoren	6	268

We zijn nu al behoorlijk tevreden over het gestaag toenemende aantal deelnemers aan de helpdesks voor startende leraren. We zien daarnaast ook een stijging van de vragen die online worden gesteld. Niettemin blijven we in het schooljaar 23-24 inzetten op bekendmaking van dit aanbod.

Opleiding en vorming

Voor startende leraren en hun mentoren organiseerden we 178 sessies, waarmee we dan 977 startende leraren bereikten. Daarnaast verzorgden we 84 sessies binnen de trajecten aanvangsbegeleiding van scholengroepen. Startende leraren SO in de 2^{de} en 3^{de} graad konden bovendien terecht bij de infosessies over de nieuwe leerplannen. Er bestaan geen afzonderlijke cijfers over deze doelgroep.

	Aantal sessies	Deelnemers
Aanvangsbegeleiding startende leraren	42	542
Aanvangsbegeleiding SO vakspecifiek	40	264
Vorming voor mentoren	12	171
Sessies binnen trajecten van scholengroepen	84 verspreid over de scholengroepen	Niet gemeten



We merken dat de mentoren nood hebben aan een gedifferentieerde aanpak. We vermelden daartoe nadrukkelijk of de inhoud van de sessie geschikt is voor beginnende mentoren of voor ervaren mentoren.

Niet alleen binnen de helpdesks maar ook tijdens de opleidingen en vormingen, geven mentoren aan nood te hebben aan extra tools, verdieping, professionele reflectie en intervisie. Momenteel komen we daaraan tegemoet door de helpdesksessies ook vorm te geven als uitwisselmomenten.

1.6.3 Reflectie op de uitvoering van het aanbod

Ook al wordt onze materialenbank nu al goed gebruikt, toch willen we nog meer inzetten op het ontwikkelen van materialen om tijd- en plaatsonafhankelijk leren mogelijk te maken met oa. MOOC's en kennisclips. Zo plannen we voor het schooljaar 23-24 tools voor lesobservatie en lesanalyse door mentoren gebaseerd op ICALT, International Comparative Analysis of Learning and Teaching.

De grote respons op ons aanbod voor starters zal er ook toe leiden dat we in schooljaar 23-24 onze opleidingen regionaal zullen aanbieden. Voor startende leraren is klasmanagement een belangrijke uitdaging. We willen onze focus daar nog versterken. We zijn bovendien gestart met het vastleggen van onze expertise in een publicatie over aanvangsbegeleiding voor scholen en schoolleiders. De ervaring van onze SPOC's⁵ in de ondersteuning van de organisatie van aanvangsbegeleiding door de scholengroepen is daar van onschatbare waarde. We blijven ook verder onderzoeken hoe we ons centrale aanbod maximaal complementair daarmee kunnen vormgeven.

1.7 Aanbod beleid, kwaliteitsontwikkeling en leiderschap

1.7.1 Inhoudelijke doelen en aanbod

Het in het begeleidingsplan vooropgestelde doel:

Op het einde van het 3BP hebben we 360 instellingen via schoolspecifieke verandertrajecten op weg geholpen om een professionele leergemeenschap te vormen, met een duidelijke impact op de kwaliteit van hun onderwijs. We hanteren hiervoor de indicatoren van Verbiest als referentiekader.

Het aanbod waarmee we dat doel realiseren bestaat uit:

- Materialenbank
- Helpdesk
- Verandertrajecten:
 - Verandertraject Onderzoekend leidinggeven
 - Verandertraject Naar gedeeld(er) leiderschap
 - Modernisering SO: van kijkwijzer naar wegwijzer
 - Verandertraject Flexibele schoolorganisatie
 - Verandertraject Methodeonderwijs BaO

⁵ Het begrip Single Point Of Contact, afgekort tot SPOC, hanteren we voor de begeleiders die optreden als relatiebeheerder tussen PBD-GO! en scholengroep



- Verandertraject Evaluatiebeleid VWO
- Schooloverstijgende professionele leergemeenschappen
- Opleidingen:
 - Onderzoekend leidinggeven BaO
 - Naar gedeeld(er) leiderschap
 - Pedagogisch ICT-coördinator
 - Coaching doelbewust inzetten
 - Competenties voor pedagogisch medewerkers

1.7.2 Voortgang, bereik en effectiviteit van het aanbod

Materialenbank en helpdesk

De materialenbank beleid en kwaliteitsontwikkeling biedt scholen de kans om zelfstandig hun kwaliteitcirkels te doorlopen en hun beleid op een integrale manier vorm te geven. Deze materialenbank werd tijdens het schooljaar 22-23 geactualiseerd met het oog op de Vlaamse toetsen en in het kader van de beleidsmatige aanpak rond de modernisering SO. Er werd tijdens de vormingssessies en helpdesk live steeds een link gelegd met de materialenbank waardoor we het bereik sterk konden vergroten.

Voor 2022-2023 organiseerden we 32 Helpdesk Live sessies, waarmee we 1 171 deelnemers bereikten.

Helpdesk thema	Niveau	Aantal sessies	Deelnemers
methodeonderwijs	BaO	4	211
VWO	VWO	2	128
Kwaliteitsvol rapporteren in het SO	SO	4	91
Vlaamse toetsen BaO	BaO	4	282
Vlaamse toetsen SO	SO	3	189
HBO5	SO	2	17
Schoolleiders methodeonderwijs	BaO	2	55
Volwassenenonderwijs	VWO	11	198

Opleiding en vorming

Binnen het thema beleid, kwaliteitsontwikkeling en leiderschap organiseerden we 103 sessies, waarmee we 1 024 deelnemers bereikten.

Opleiding of vorming	Aantal sessies	Deelnemers
Opleiding Coaching doelbewust inzetten	32	39
Opleiding Naar gedeeld(er) leiderschap	6	11 beleidsteams
	+interview en coaching	(24 deelnemers)
Opleiding Modernisering SO	4	449
Opleiding Onderzoekend leidinggeven	4	20 beleidsteams
		(60 deelnemers)
Opleiding Pedagogisch ICT-coördinator	18	60
Opleiding Competenties pedagogisch medewerker	7	18
Vormingsaanbod	36	374



De opleidingen onderzoekend leidinggeven in het BaO concipieerden we als sterk praktijkgerichte opleidingen waarbij de deelnemende beleidsteams met hun eigen data aan de slag gingen om de link te leggen met de curriculumimplementatie op de klasvloer. Op die manier zagen we de kwaliteitsbekwaamheid van beleidsteams groeien. In de opbouw en inhoud van het traject werd een extra luik schoolontwikkeling opgenomen (module 4) waarin er besproken wordt op welke manier de inzichten ingang kunnen krijgen op de werkvloer. Op deze manier kunnen scholen inschatten of het al dan niet nodig is een vervolgetraject via een schoolspecifiek verandertraject op te nemen.

Tegelijk bekeken we in een piloottraject het effect van een opleiding flexibele schoolorganisatie ter voorbereiding van een schoolspecifiek verandertraject. Onze ervaringen werden uitgebreid intern besproken en leiden voor 23-24 tot een aanpassing van ons aanbod.

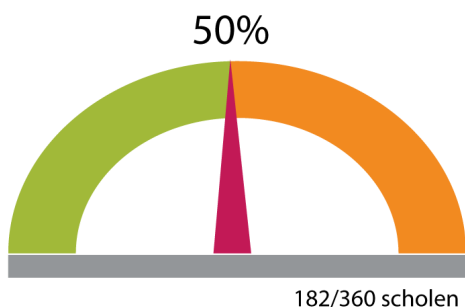
De opleiding *Modernisering SO* stuurden we in de loop van het schooljaar noodgedwongen sterk bij. Beleidsteams hadden immers sterke nood aan handvatten om om te gaan met de onzekere en veranderende context rond de eindtermen en leerplannen. Tegelijk bleken volledige dagen vorming op locatie, gezien de werkdruk, voor hen niet haalbaar. We gooiden het roer om en bouwden de opleiding op rond drie topics: flexibel organiseren van het curriculum, leerlingenbegeleiding en motivatie van leerlingen. Voor elk topic werd een kijkwijzer ontwikkeld zodat de school haar beginsituatie kon inschatten. Vervolgens vonden er drie online sessies plaats waarbij de deelnemers input kregen en via een wegwijzer doorheen de inhoud en de bijhorende materialenbank werden geleid.

Verandertrajecten en professionele leergemeenschappen

Alleen al met de schoolspecifieke verandertrajecten bereikten we 182 instellingen. Dat is 50% van ons vooropgestelde aantal verandertrajecten. Daarnaast werden in 21 van de 26 scholengroepen ook schooloverstijgende PLG's opgezet met een focus op beleid.

Traject	Aantal trajecten	Interventies
VT Evaluatiebeleid VWO	12	79
VT Feedback geven aan cursisten VWO	1	10
VT Flexibele schoolorganisatie BaO	65	585
VT Flexibele schoolorganisatie SO	20	180
VT Methodeonderwijs BaO	22	188
VT Naar gedeeld(er) leiderschap	15	125
VT Onderzoekend leidinggeven	39	249
Iedereen leider van leren	8	312
Professionele leergemeenschap met focus beleid	39 PLG's in 21 SGR	373

Voor de instelling VWO liep ons bestaande aanbod rond evaluatiebeleid en feedback geven aan cursisten door via meerjarige trajecten.



Op het einde van het begeleidingsjaar hebben we 182 instellingen via schoolspecifieke verandertrajecten op weg geholpen om een professionele leergemeenschap te vormen, met een duidelijke impact op de kwaliteit van hun onderwijs. We hanteren hiervoor de indicatoren van Verbiest als referentiekader. Tijdens ruim 75% van de begeleidingstijd besteedden we aandacht aan de beleidsprioriteiten datageletterdheid, brede basiszorg en effectieve didactiek.

Traject	Aantal dagdelen	Dagdelen data-geletterdheid	Dagdelen brede basiszorg	Dagdelen effectieve didactiek
VT Evaluatiebeleid VWO	79	12	20	40
VT Onderzoekend	249	208	42	0
VT Flex BaO	585	98	293	98
VT Flex SO	180	30	90	30
VT Methode	188	19	19	19
PLG's beleid	373	93	93	93
Totaal	1 654	459	556	279

1.7.3 Reflectie op de uitvoering van het aanbod

De bijstellingen in de materialenbank blijven vanzelfsprekend een hoge prioriteit. We houden de vinger aan de pols van de actualiteit en sturen snel bij waar nodig.

Voor onderzoekend leidinggeven en flexibele schoolorganisatie merken we dat de koppeling tussen opleiding en een schoolspecifiek verandertraject een grote meerwaarde is. Zowel op vlak van effectiviteit als wat betreft het efficiënter inzetten van begeleidingscapaciteit. Voor flexibele schoolorganisatie stelden we dat vast binnen een piloottraject in het BaO. Daar hebben we intussen voor flexibele schoolorganisatie een vooropleiding gekoppeld aan het verandertraject. We denken na om voor SO hetzelfde te doen. Voor onderzoekend leidinggeven in SO is een opleiding voorzien in schooljaar 23-24 en voor flexibele schoolorganisatie wordt het ontwikkelwerk daartoe opgestart.

Daar waar onze opleidingen momenteel focussen op beleidsteams, bekijken we in de toekomst de meerwaarde van het laten deelnemen van een leraar aan de opleidingen. We zagen ook het belang bevestigd van tussentijdse opdrachten die beleidsteams krijgen om de transfer naar het schoolniveau te maken. Ook tussentijdse (vrijblijvende) helpdesksessies kunnen binnen een opleiding een meerwaarde bieden. We capteerden na de opleidingen veel nood aan een terugkommoment in een volgende schooljaar. We zullen in 23-24 aan die nood tegemoet komen.

In een aantal gevallen merkten we het belang van een gerichte keuze van de doelgroep voor onze opleiding. Zo zal de opleiding 'coaching doelbewust inzetten' een aparte reeks krijgen voor leidinggevendenden, wordt de opleiding voor ICT-coördinatoren opgesplitst in BaO en SO waar nodig en wordt er binnen de opleiding 'competenties voor pedagogische medewerkers' gedifferentieerd op basis van de ervaring de deelnemers.



1.8 Begeleiding na advies ongunstig bij inspectie

De begeleiding van scholen na een advies ongunstig bij doorlichting vergt een belangrijke inzet van begeleidingscapaciteit. In schooljaar 22-23 ondersteunden we 25 instellingen na doorlichting met negatief advies. Deze begeleidingen worden standaard uitgevoerd door een team van begeleiders met complementaire expertise. We rekenen hierbij aan een begeleidingscapaciteit van 36 dagdelen op teamniveau, het equivalent van drie verandertrajecten.

Van de 12 scholen die gedurende het schooljaar een nieuwe doorlichting kregen, waren er zes met een gunstig en zes met een ongunstig advies. Enerzijds willen we dit toetsen aan Vlaanderenbrede data, anderzijds zijn we zelf al op zoek gegaan naar verklaringen voor een 'advies 2A na 2A'. Na de invoering van inspectie 2.0 kijkt de onderwijsinspectie bij een opvolging niet meer enkel naar de weg te werken tekorten maar voert ze opnieuw een integrale doorlichting uit. Die vaststelling sterkt ons in de overtuiging dat we ook de opvolging van doorlichtingen integraal moeten blijven aanpakken en daarin zeker nog breder mogen gaan.

We hebben zeker aan effectiviteit te winnen via een hechtere samenwerking met het beleidsteam op scholengroepniveau om de 'verplichte begeleiding na een ongunstig advies' als een gedeelde verantwoordelijkheid op te nemen. De scholengroepen zijn als inrichtende macht immers onmisbare schakels in de dagdagelijkse opvolging van de scholen. Ook voor het HRM-beleid, zijn ze een cruciale schakel binnen scholen met een advies 2A.

De praktijk leert ons ook dat scholen met een ongunstig advies na doorlichting vooral gedurende het eerste jaar een grote nood hebben aan ondersteuning. Bovendien merken we dat er, vooral ook in die beginfase, een specifieke begeleidingsexpertise nodig is omdat scholen soms in grote crisis verkeren. Gaandeweg kan het (beleids)team van de school groeien en neemt de nood aan ondersteuning af. De intensiteit van begeleiden verandert dus.

Op basis van die vaststellingen sturen we in de toekomst onze planning op twee niveaus bij:

- We verdelen de begeleidingsintensiteit anders over de drie jaar ondersteuning (meer dagdelen in jaar 1, minder in jaar 3).
- We bouwen op het niveau van de individuele planning van onze begeleiders differentiatie in. Begeleiders met expertise in beleidsmatige crisisbegeleiding hebben meer reservedagen ingepland. Op die manier kunnen we snel schakelen als er in de loop van het schooljaar een traject na advies ongunstig dient op te starten.
- Intern hebben we de ondersteuning van begeleidingsteams bij een advies 2A opgedreven. We doen dat bijvoorbeeld met structureel ingebouwde momenten voor intervisie. Verdere training en professionalisering van de begeleiders die in deze specifieke context aan de slag gaan, zit ook in de pijplijn.

1.9 Opleidingen (adjunct-)directeur, technisch adviseur of technisch adviseur-coördinator, internaatbeheerder of hoofdopvoeder

De opleidingen voor selectie- en bevorderingsambten werden in het schooljaar 2022-2023 uitgevoerd zoals we ons in het BPbis hadden voorgenomen.



Om ons strategisch plan te implementeren blijven we als GO! inzetten op sterk leiderschap en erkennen we het belang van beleidsvoerend vermogen. Het is een belangrijke hefboom om met *Gepersonaliseerd samen leren* een kwaliteitsvol onderwijs en leerlingenbegeleiding voor elke lerende te realiseren. Kwaliteitsvolle doorgedreven professionalisering en kennisdeling binnen het GO! is daarbij van cruciaal belang en daarom blijven we uitgaan van een professioneel continuüm voor leidinggevers waarin, afhankelijk van de behoefte en de context, gewerkt wordt aan de competenties van toekomstige of startende leidinggevers.

Professioneel continuüm GO!



Met de ervaring van de voorbije jaren, ondersteund door inzichten uit wetenschappelijk onderzoek, dankzij overleg met de vele stakeholders, waaronder zeker onze scholengroepen, en de oprichting van een tijdelijke werkgroep 'talentenwerf' deden we een voorstel tot actualisatie van de algemene regeling voor alle selectie- en bevorderingsambten. We willen daarmee in het najaar van 2023 van start gaan, te beginnen met fase 1: de talentenwerven in de scholengroepen.

Volgend schooljaar voorzien we de uitvoering van deze opleidingen zoals beschreven in het BPbis, maar met enkele aanpassingen, bv. we nemen de nieuw ontstane ambten (directeur/coördinator leersteuncentrum en directeur onderwijsinternaat) mee op, we gaan voor 1 overkoepelende algemene regeling, we optimaliseren de toegangscriteria, we werkten aan de inhoud van de talentenwerf om die zo kwaliteitsvol mogelijk te maken en te houden. Deze aanpassingen zullen geen impact hebben op het vooropgestelde bereik.

Er is een resultatenmeting voorhanden met een pre- en postmeting en een evaluatie per leeractiviteit. Op dit moment moeten de resultaten voor afgelopen jaar nog geanalyseerd worden.

1.10 Ondersteuning volwassenenonderwijs

Naast de verandertrajecten evaluatiebeleid en feedback zette PBD-GO! de ondersteuning voort van de al gestarte professionele leergemeenschap *Naar een inclusiever volwassenenonderwijs*. Er nemen nog steeds 8 van de 10 cvo's deel met als doel de centra toegankelijker te maken en gepersonaliseerd samen leren meer ingang te laten vinden. Het begeleidingsteam volwassenenonderwijs volgden onder andere, met 10 leerkrachten en/of coördinatoren, een 5-daagse Erasmus+ training 'Universal design for learning' in Amsterdam. De wijze waarop de disseminatie gebeurt, zal onderwerpt uitmaken van de professionele leergemeenschap *Inclusief VWO* in de toekomst.

Het netwerkoverleg met centrumleiders werd 1 keer per maand online verdergezet. Er werden verschillende extra sessies voorzien om samen te werken rond de Edusprongprojecten. Tenslotte hebben we als trekkers ook 3 netoverstijgende inspiratiesessies georganiseerd: over talige geletterdheid, over gelijktijdig geïntegreerd NT2-onderwijs en over inclusie in het tweedekansonderwijs.



Over de verandertrajecten specifiek voor het volwassenenonderwijs rapporteren we binnen het aanbodluik Beleid, kwaliteitsontwikkeling en leiderschap. We bereikten al onze CVO's op beleidsvlak. De netoverstijgende samenwerking in het volwassenenonderwijs lichten we toe in het hoofdstuk over externe samenwerking.

1.11 Ondersteuning internaten

1.11.1 Voortgang, bereik en effectiviteit van het aanbod

Onderwijsinternaten

Het schooljaar 2022-2023 was voor de onderwijsinternaten een jaar van verandering. Het decreet onderwijsinternaten, dat in voege trad op 1 september 2023, kreeg vorm, werd onderhandeld en op de valreep in juni 2023 goedgekeurd. Naar aanleiding van dit decreet werden, door transitie managers binnen de afdeling Netbrede ondersteuning, schaalvergrotingen gefaciliteerd en gerealiseerd. De ondersteuning vanuit PBD-GO! gebeurde tot op heden door eigen middelen te investeren in een centrale pedagogisch medewerker die vooral inzet op samenwerking met de administratieve diensten via een centraal aanbod van informatiedeling en sensibilisering. Door dit 'transitiejaar' en de onzekerheid die er heerste, werd het voornamelijk een voorbereidingsjaar voor 2023-2024. Om de internaten hier optimaal te kunnen ondersteunen, werd zorgvuldig een traject en materialen ontwikkeld die inspelen op de noden van de internaten en de werkpunten die door de onderwijsinspectie werden vastgesteld bij de try-outs van het toezichtskader in 2021-2022. Drie projectbegeleiders gaan daar vanaf 1 september 2023 mee aan de slag. De transitie managers konden zo doorgeschoven worden naar de PBD en kregen daartoe in 22-23 een uitgebreide interne professionalisering.

Internaten buitengewoon onderwijs

Op 1 september 2023 maakten de internaten van het buitengewoon onderwijs de transitie door naar het beleidsdomein *Welzijn*. Schooljaar 2022-2023 stond in het teken van de voorbereiding van deze transitie. De collega's betrokken bij de transitie, werkten hierbij afdelingsoverstijgend om de leidinggevendenden van de toekomstige voorzieningen te ondersteunen. De pedagogisch medewerker internaten van PBD-GO! werd ook hier ingeschakeld.

Ondersteunend aan de contactmomenten werden ook heel wat materialen ontwikkeld en verspreid om het transitieproces te faciliteren, zoals een schrijfwijzer voor de zorgstrategische plannen.

Aanbod	Bereikte instellingen	Bereikte deelnemers
Onderwijsinternaten	30	30 leidinggevendenden
Internaten buitengewoon onderwijs – transitie	20	35 leidinggevendenden

1.11.2 Reflectie op de uitvoering van het aanbod

Wat we na 1 jaar al kunnen borgen is de multidisciplinaire en afdelingsoverstijgende aanpak. De Pedagogische begeleidingsdienst, de afdeling Beleid en belangenbehartiging en de afdeling Netbrede ondersteuning sloegen voor de transitie de handen in elkaar voor de coördinatie ervan. Vaak werden ook andere afdelingen zoals Infrastructuur, Financiën en de



Permanente ondersteuningscel CLB betrokken. Deze samenwerking is cruciaal om het geheel van de transitie te doen slagen.

Binnen de transitie komen er heel wat nieuwe elementen af op de leidinggevendenden van de toekomstige voorzieningen. Dit leidt tot veel contactmomenten waarbij veel informatie wordt gegeven op een korte tijdspanne. Het vormt een uitdaging om een balans te vinden tussen het verstrekken van de nodige informatie en de draagkracht van de leidinggevendenden waarvan heel veel wordt gevraagd binnen de transitie.

Naast het vraaggestuurd werken, zullen de contactmomenten in schooljaar 2023-2024 georganiseerd worden per thema en zullen enkel de personeelsleden die hierrond werken, geprofessionaliseerd worden binnen dit thema. Op deze manier wordt nog steeds de nodige ondersteuning geboden maar worden de leidinggevendenden hierin ontlast. Verder zullen er, afhankelijk van de noden, ook nog steeds helpdesk-sessies georganiseerd worden.

In 2023-2024 zal de ondersteuning voor beide groepen er volledig anders uitzien. Voor onderwijsinternaten focussen we op het nieuwe regelgevend kader, het referentiekader internaatskwaliteit, het bijbehorend toezichtskader en tenslotte op de aanpak rond seksueel grensoverschrijdend gedrag. Voor internaten buitengewoon onderwijs rest na de transitie van Onderwijs naar Welzijn geen taak meer voor pedagogische begeleidingsdiensten. Dat laat een grotere focus toe op de ontwikkeling van de kwaliteit van de onderwijsinternaten. Om dat op lange termijn vol te houden, is een verduurzaming van de projectmiddelen nodig waarmee nu 3 projectmedewerkers gefinancierd worden.

1.12 Projecten met interne financiering

Door de manier waarop de middelen worden toegekend uit Artikel 19/2, middelen voor het begeleiden van de implementatie van bepaalde beleidsprioriteiten van de Vlaamse Regering, ontstond er een eenmalig overschot op de begroting voor 2022. Zoals beschreven in het hoofdstuk Financiële en personele middelen, reserveren we dat overschot om er tijdelijke interne projecten mee te financieren die een effect beogen dat in lijn ligt met die beleidsprioriteiten.

1.12.1 Onderwijsloopbaanbegeleiding (OLB) secundair onderwijs

Het project Onderwijsloopbaanbegeleiding secundair onderwijs werd uitgewerkt voor een duurtijd van 1 schooljaar. Het doel is het ondersteunen van lerarenteams bij het implementeren van OLB tot op het niveau van didactisch handelen op de klasvloer. Binnen het project ontwikkelden we heel wat materialen ter ondersteuning van de voorziene trajecten, die vervolgens ook duurzaam inzetbaar blijven

Op het niveau van PBD-GO! werden de geleverde inspanningen en daaruit voortkomende inzichten geborgd in de materialenbank. Concreet gaat het dan om de toolmatrix, de kwaliteitsfiche en de visietekst. Op het niveau van de scholen worden de inzichten vastgelegd in een 'lessons learned' tijdens de laatste interventie.

Verbeterpunten die we na voltooiing van het project nog zien zijn een betere verspreiding van de materialen via nieuwe begeleidingen, het organiseren van helpdesks, het opstarten van professionele leergemeenschappen op het niveau van de scholengroepen. Verder bleek de nood om het spoor van de dagdagelijkse didactische praktijk inzake OLB uit te werken. We nemen deze werkpunten op door een nieuw project OLB op te starten, opnieuw voor een



jaar. We beogen een volledige integratie in de reguliere begeleiding van de binnen de twee projecten opgedane inzichten en ervaring. Het projectteam zet expliciet in op de noodzakelijke voorwaarden daartoe.

Binnen het project ondersteunden we trajectmatig 150 onderwijsprofessionals uit 17 scholen.

1.12.2 Project algemene vakken (PAV) secundair onderwijs

Het project *Project algemene vakken secundair onderwijs* duurt 2 schooljaren. We kozen om hier projectmiddelen op in te zetten omwille van de peilingsresultaten PAV. De focus is het opstarten van professionele leergemeenschappen waarbij leraren ondersteund worden in de ontwikkeling van kwaliteitsvolle materialen voor de lessen PAV. We creëren tegelijk een kwaliteitskader om het uitgewerkte lesmateriaal aan af te toetsen. We zetten daarvoor in op een duurzame regionale samenwerking tussen leerkrachten PAV. Door leerkrachten uit dezelfde regio samen te brengen, kunnen ze beter inspelen op de lokale context. Binnen het project gingen we met 58 leraren PAV uit 25 scholen aan de slag. De ontwikkelde materialen verspreiden we ter ondersteuning van alle leraren PAV uit het net.

Het ingediende lesmateriaal bleek na de eerste sessies niet aan alle vooropgestelde kwaliteitscriteria te voldoen. Daarom pasten we de focus per sessie aan aan de noden van de deelnemers en lieten we meer ontwikkeltijd per opdracht toe. Het afgelopen projectjaar was toch een succes dankzij deze flexibiliteit en de grote betrokkenheid van de lerende gemeenschap. We behouden deze flexibele aanpak als uitgangspunt voor het volgende jaar. We zorgen ook voor een groetere capaciteit zodat we meer deelnemers kunnen toelaten.

1.12.3 Zelfregulerend leren (ZRL) basisonderwijs

Het project *Zelfregulerend leren basisonderwijs* duurt 2 schooljaren en speelt vooral in op de beleidsprioriteit *effectieve didactiek*. We begeleiden basisscholen trajectmatig bij het implementeren van een didactisch model (Zimmerman) om het zelfregulerend leren van kinderen te ontwikkelen. We begeleiden de schoolteams bij het in kaart brengen van de beginsituatie en bij het selecteren van schoolspecifieke doelen en acties om de implementatie tot op de klasvloer te kunnen verwezenlijken. We zetten daarnaast een netwerk op onder de deelnemende scholen om van en met elkaar te leren in een gemeenschappelijke taal. We bereikten via telkens een schoolleider en een kartrekker 29 scholen.

Binnen dit project ontwikkelen we heel wat specifiek materiaal dat ook een plaats vindt in andere trajecten via de PBD-GO! materialenbank. Een pronkstuk daarbij is zeker de podcastreeks die we aan het begin van het volgende schooljaar kunnen lanceren. We brengen er in 26 afleveringen heel wat wetenschappelijke inzichten samen met de praktijkervaringen die de deelnemende scholen opdeden tijdens het eerste jaar van het project.

De planningsgesprekken voor schooljaar 2023-2024 worden regionaal maar in groepsverband georganiseerd in plaats van met elke schooldirecteur afzonderlijk. Scholen gaven immers aan veel van elkaar te leren en dat te willen verderzetten. De individuele contacten met de directeurs werden zo ook groepssessies.



Vanuit de evaluatie van de jobshadowing en het studiebezoek voorzien we verdere bijsturingen. De leervragen daarbij zijn vanuit de verschillende scholen heel specifiek. Afhankelijk van de beginsituatie en de doelen die scholen vooropstellen kan het plan van aanpak per school ook sterk verschillen. We gaan daarom trajecten nog meer vraaggestuurd aanpakken.

1.12.4 eContent secundair onderwijs

Het project *eContent secundair onderwijs* duurt 3 schooljaren en wordt gefinancierd met werkmiddelen verbonden aan de COGO!’s en een vooropgestelde, toenemende cofinanciering vanuit de scholen(groepen). Het is een antwoord op de toenemende vraag naar een effectieve digitale didactiek en experimenteermogelijkheden in flexibele schoolorganisatie. We streven daarbij naar de kwaliteitsvolle digitale transformatie van het GO! vooropgesteld in ons strategisch plan.

Dat willen we bereiken met volgende acties:

- Inventariseren van bestaande content
- Content opleveren i.f.v. kritische noden
- Samenwerking stimuleren
- Kwaliteitskaders creëren over e-content
- Kwalitatief geïntegreerd materiaal opleveren
- Koppeling leggen met effectieve didactiek
- De rol van goal- en gatekeeper opnemen naar EdTech

Daarbij zijn we tijdens het eerste jaar wendbaar omgegaan met de scope van het project. Vooral het zoeken naar financiering en draagkracht binnen het net zijn belangrijke voorwaarden om met een aantal van de vooropgestelde doelen aan de slag te gaan.

Over het algemeen bouwden we vooral de nodige maturiteit op rond dit erg complexe thema. We gaan deze inzichten borgen door het uitwerken van een digitaal leerpad rond het kwaliteitskader op de materialendatabank. We starten in 2023-2024 met ontwikkel-PLG’s, bootcamps ter ondersteuning van professionalisering, het werken met ambassadeurs en good practices, en professionele leergemeenschappen van pedagogisch mee ondersteunen om gelijkgerichtheid te bekomen binnen de verschillende domeinen en sleutelcompetenties.

We brachten in een beperkt aantal opstartende PLG’s afgelopen schooljaar toch al 210 leraren uit verschillende scholen samen.

1.13 Projecten met externe financiering

Door deel te nemen aan extern gefinancierde projecten kunnen we de doelen uit het begeleidingsplan verder verbreden en verdiepen. We tekenen er dus vooral op in om onze bestaande capaciteit uit te breiden, expertise op te doen of materialen te ontwikkelen, steeds in functie van onze opdracht en het lopende begeleidingsplan. Telkens ingaan op tenders voor wat eigenlijk als decretale opdracht beschouwd kan worden, vergt inspanning en middelen zonder garantie op een gunning. We meten ons daarin ook met organisaties die niet onderhevig zijn aan dezelfde kwaliteitscontrole of focus op effectiviteit. Een uitbreiding van de opdracht van de pedagogische begeleidingsdiensten en de bijbehorende financiering, zou daar wel de nodige garanties bieden.



We overlopen de projecten kort en duiden telkens de betrokkenheid en het belang voor onze organisatie. Elk project kent immers zijn specifieke rapportering ten aanzien van de subsidiegever.

Iedereen leider van leren

Het traject 'Iedereen leider van leren' kadert in de projectoproep rond leiderschap van de overheid. Het neemt daarom een bijzondere plaats in binnen het aanbod Beleid, kwaliteitsontwikkeling en leiderschap. We namen 35 beleidsteams mee in het implementeren van zelfregulerend leren in hun scholen via het opnemen van sterk onderwijskundig leiderschap. In 2022-2023 lag de nadruk op de trajectmatige ondersteuning van de implementering op school en aanvullend het samen leren in PLG's op niveau van de school en de samenwerkingsverbanden binnen het project. We brachten de deelnemers ook samen tijdens 5 inspiratiesessies en een slotevenement. De inzichten uit het project vonden ook hun weg naar het basisonderwijs binnen het PBD-GO! project Zelfregulerend leren.

Hoge doelen

Het project Hoge doelen loopt van december 2022 tot 30 november 2024. Het project geeft scholen met een sterk engagement een extra stimulans om initiatieven, waarbij leerlingen gesterkt worden in hun mogelijkheden, verder uit te werken en deze als voorbeeld te verspreiden via verschillende kanalen. Het project wil leraren en schoolteams versterken door professionalisering in de vorm van professionele leergemeenschappen en een intense samenwerking tussen trekkers en experts, volgens de ontwikkelingsnaden van de deelnemende scholen. Dit project wordt aangestuurd en begeleid door de verschillende pedagogische begeleidingsdiensten, die regelmatig afstemmen met elkaar over de verschillende projecten en waar mogelijk verbinding faciliteren tussen scholen, ongeacht het net.

We ondersteunden 40 GO! onderwijsprofessionals uit 4 instellingen van de in totaal 14 begeleide instellingen.

Edusprongproject Vrijstellingsproeven (A)AV

Het project loopt van 1 september 2022 tot en met 31 augustus 2024. Naast de Federatie Tweedekansonderwijs, ontvingen alle PBD's ook Edusprongmiddelen om een projectmedewerker aan te stellen. De PBD's hebben besloten om samen te werken via een internetten projectgroep met als opdracht het ontwikkelen van een duurzaam, kwalitatief en haalbaar systeem voor het vrijstellingenbeheer binnen het tweedekansonderwijs en het bevorderen van samenwerking tussen het voltijds secundair onderwijs, de examencommissie en het secundair volwassenonderwijs.

Via materiaalontwikkeling en training bereikten we alle GO! CVO's.

Edusprongproject IT-professionalisering voor leerkrachten

Het project loopt van 1 september 2022 tot en met 31 augustus 2024 en heeft als doel het versterken van de ICT-competenties van het onderwijspersoneel. Alle cvo's ontvingen in dit kader Edusprongmiddelen om een regionale ICT-coördinator aan te stellen met als specifieke opdracht het ontwikkelen van een ICT-aanbod dat afgestemd is op de noden van leerkrachten. De cvo's hebben besloten om in te gaan op de suggestie van de Pedagogische



begeleidingsdienst en de afdeling Netbrede ondersteuning om een gedeelte van deze middelen centraal in te zetten voor het aanstellen van een centrale coördinator, gehuisvest onder de afdeling Netbrede ondersteuning. Op deze wijze willen we de doelstellingen van ons strategisch plan ondersteunen: samen met alle GO!-CVO's een afdekkend opleidingsaanbod realiseren dat leerkrachten de weg wijst in de principes van gepersonaliseerd samen leren en flexibele vormen van lesgeven via digitale tools. Via deze weg trachten we tot optimale afstemming te komen naar aanbod, visie op professionalisering en effectieve didactiek.

Edusprongproject GO! Academy

Het project loopt van 1 september 2022 tot en met 31 augustus 2024. Dit Edusprongproject ontstond bij de tweede projectoproep van Edusprong en heeft als doel afstemming te bereiken over een gezamenlijk online aanbod van de GO!-CVO's en dat aanbod ter beschikking te stellen via een gezamenlijk platform. Dit project werd opgestart om maximaal te kunnen inzetten op de opportuniteiten bij het wegvallen van het regionale aspect bij onlinecursussen. Om deze ambitieuze doelstelling te bereiken hebben de GO!-CVO's besloten om een deel van de ontvangen projectmiddelen in te zetten voor het aanstellen van een centrale coördinator, gehuisvest onder de afdeling Netbrede ondersteuning.

Volumeverhoging ontwikkeling beroepsgerichte opleidingsprofielen

Het project loopt van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024. Een projectmedewerker wordt tewerkgesteld binnen PBD-GO!, de andere projectmedewerker binnen de PBD van Katholiek Onderwijs Vlaanderen. De pedagogische begeleidingsdiensten kregen Edusprongmiddelen om versneld opleidingsprofielen te ontwikkelen voor beroepsgerichte opleidingen. Er werd hiervoor een long list opgesteld met prioritair te ontwikkelen opleidingen voor knelpuntberoepen, beroepen in het kader van de energietransitie en de zorg. De pedagogische begeleidingsdiensten kozen om de middelen samen te leggen om zo twee netoverschrijdende voltijdse projectmedewerkers aan te werven.

Voor dit project zijn nog geen effecten op de klasvloer zichtbaar. Eerst moeten de ontwikkelde opleidingsprofielen goedgekeurd worden door de Vlaamse Regering en geïmplementeerd worden in de centra. Dit zal ten vroegste vanaf 1 februari 2024 gebeuren. Volgend schooljaar voorzien we de uitvoering van dit project zoals we ons hadden voorgenomen.

Level-Up

Het project Level-Up loopt van 1 september 2022 tot en met 31 december 2024. Het biedt een co-creatief ondersteuningstraject aan, in samenwerking met zorgvuldig geselecteerde [partners](#), voor het schoolbeleid en leerkrachtenteams in functie van de verhoging van digitale competenties en mediawijsheid bij leerlingen. Het project richt zich voornamelijk op secundaire scholen. Binnen dit project ontwikkelden we een MOOC over ICT-beleidsplanninge en een MOOC over digitaal welzijn is in opbouw. Dit materiaal verspreiden we via de website van het project: www.go-levelup.be. Na het project wordt het ook verspreid via Klascement.

We begeleidten dit jaar 3 GO! scholen in de pilootfase van het project. Vanaf 2023-2024 schalen we dat op naar 30 scholen.



2. Doelen op organisatieniveau

De ontwikkeling van onze organisatie is erop gericht om een nog betere pedagogische begeleidingsdienst te worden, onze instellingen optimaal te ondersteunen en onze doelen te realiseren. Zowel in onze begeleidingsstrategie als in onze eigen organisatieontwikkeling leggen we de nadruk op het bereiken van duurzame effecten. We willen structurele samenwerkingsverbanden aangaan met de instellingen die we begeleiden en met onze partners zoals het mesoniveau van ons net, de kennisinstellingen waarmee we samenwerken en onze partners in makelaarschap. Daarenboven willen we ook onze mensen en middelen op een duurzame manier inzetten.

PBD-GO! legde de afgelopen jaren, onder invloed van de visitatiecommissie, besparingen en zeker ook de interne kwaliteitswerking, de fundamenten om het begeleidingsplan 2022-2025 op een efficiënte en effectieve manier uit te voeren. Daardoor konden we het afgelopen ondersteuningsjaar meer aandacht besteden aan de professionele noden die dit plan meebrengt voor de mensen die het in uitvoering moeten brengen. Trouw aan de waarden waar het GO! voor staat, doen we dat met aandacht voor en ondersteuning van het functioneren en de ontwikkeling van elk van hen. We optimaliseren systemen en structuren die deze uitdaging werkbaar en zelfs aangenaam maakt en voeden een cultuur van openheid en vertrouwen waarbinnen deze processen maximaal tot ontwikkeling kunnen komen. Alleen zo kunnen we onze opdracht, van wie die ook uitgaat, op waardige wijze vervullen.

2.1 Omkadering

2.1.1 Financiële omkadering

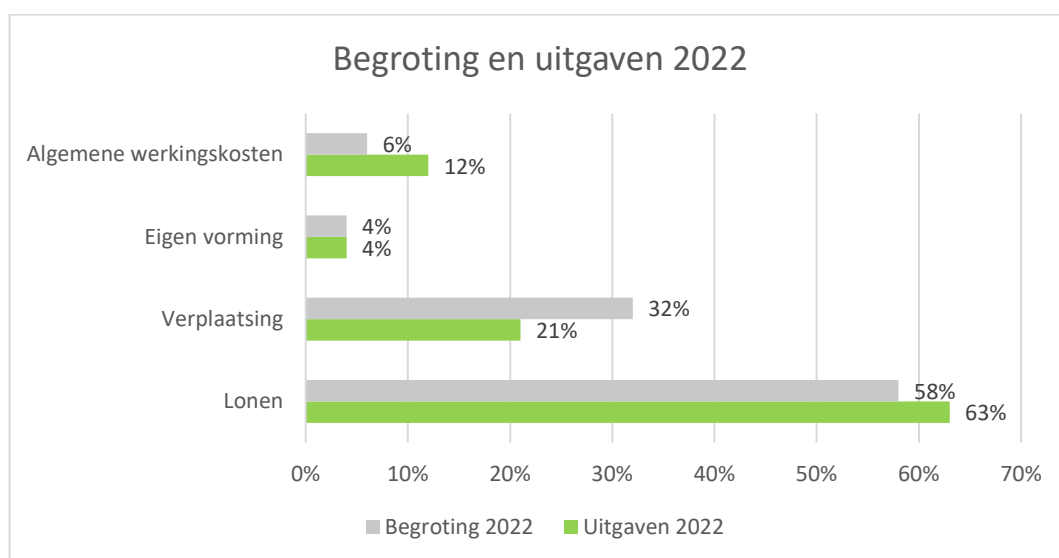
Om de doelstellingen uit het begeleidingsplan te realiseren, genereert PBD-GO! conform het kwaliteitsdecreet verschillende dotaties. In 2022 bedroegen de totale inkomsten uit dotaties:

Artikel	Toelichting	Dotatie
Artikel 18	Werkingsmiddelen gekoppeld aan de personeelsformatie	€ 851 823,30
Artikel 19	Aanvullende werkingsmiddelen GOK	€ 18 021,90
Artikel 19/2	Middelen voor het begeleiden van de implementatie van bepaalde beleidsprioriteiten van de Vlaamse Regering	€ 1 046 349,34
Artikel 20	Middelen voor nascholing en begeleiding	€ 240 241,81
Artikel 27/2	Middelen voor de uitvoering van specifieke opdrachten zoals competentieontwikkeling ondersteunen en een transfer realiseren van de hierdoor opgedane inzichten	€ 184 846,90
Totaal		€ 2 341 283,25

Deze middelen worden in een geïntegreerde boekhouding opgenomen waarvan de boekjaren lopen per kalenderjaar. De begroting voor 2023 is dus nog in uitvoering. De middelen voor het begeleiden van de implementatie van beleidsprioriteiten (19/2) en voor specifieke opdrachten (27/2) wendten we maximaal aan voor het aanstellen van personeel. Ook vanuit de overige werkingsmiddelen wordt nog voor aanstelling van personeel geput. Loonkosten beslaan zo in totaal een 60% van de uitgaven uit het werkingsbudget.



PBD-GO! genereert op beperkte schaal inkomsten uit de eigen werking, namelijk uit het betalend aanbod binnen opleiding en vorming. Deze middelen worden in de ontwikkeling van het nascholingsaanbod geherinvesteerd en voor het aanstellen van personeel (projectmanagement en administratieve ondersteuning) aangewend. PBD-GO! kent geen ledenbijdrage. De enige andere middelen die de dienst telt zijn ad hoc projectsubsidies. Hierover wordt één op één aan de betrokken subsidiërende instantie gerapporteerd. We nemen ze daarom niet mee in hetgeen we hieronder rapporteren. Over het geheel van inkomsten en uitgaven rapporteert PBD-GO! via de geconsolideerde jaarrekening van het GO! en het GO! jaarverslag.



Naast de uitgaven voor personeel gaat er 40% van het budget naar werkingskosten. Hierbij blijft vervoer, eigen aan de kernopdracht en de ambitie om maximaal direct contact met de onderwijsprofessional te realiseren, de grootste kostenpost met ongeveer 30% van de begroting. Door de coronamaatregelen van januari tot maart 2022 en een toenemend hybride ondersteuning bleef deze kostenpost beperkt tot 21% in de uitvoering van de begroting.

De dienst investeert zo'n 5% van de begroting in eigen professionalisering. Dat kan alleen door het aangaan van gerichte samenwerkingsverbanden met externe partners en het inzetten op interne kennis- en expertisedeling. 33% van dat budget gaat naar persoonlijke vorming en het overige naar collectieve of teamgebonden professionalisering.

Voor algemene werkingskosten (AWK) zoals IT-uitrusting, kantoorbenodigdheden, publicaties en welzijnsbeleid trekt de dienst 10% van het budget uit. Dit is slechts haalbaar door het voeren van een sober beleid enerzijds en het maximaal benutten van synergiën met de andere centrale diensten van het GO! anderzijds.

De besparingsmaatregelen waren in 2022 in volle uitrol. Vanuit artikel 17 beschikken we over een aantal personeelsleden uit de instellingen aan wie een verlof wegens bijzondere opdracht wordt toegekend. Dit verlof wegens bijzondere opdracht neemt stelselmatig af van 31,5 voltijdse betrekkingen in september 2021 naar 10 in september 2023. Bij aanvang van het schooljaar 2022-2023 beschikken we over 22 voltijdse betrekkingen gefinancierd door artikel 17.



Door artikel 19/2 wordt die vermindering gedeeltelijk gecompenseerd met middelen bestemd voor de implementering van de beleidsprioriteiten brede basiszorg, effectieve didactiek en datageletterdheid. Zoals eerder vermeld, wendt PBD-GO! die middelen quasi volledig aan voor de aanstelling van personeel. In het schooljaar 2022-2023 waren dat 13,5 voltijdse betrekkingen.

Deze transitie en de lange onduidelijkheid over de exacte omvang en bestemming van de compenserende middelen, maakten van 2022 een moeilijk jaar om te begroten. De ingebruikname van nieuwe systemen voor de personeelsbegroting en de opvolging van de uitvoering ervan, stelde ons in staat om de transitie nauwgezet te monitoren.

	Begroot	Eindsaldo
Uitgaven		
personeel	€ 1 206 554	€ 1 450 126
vervoer	€ 665 696	€ 470 748
algemene werkingskosten	€ 140 000	€ 287 079
eigen vorming	€ 77 900	€ 80 122
	€ 2 090 151	€ 2 288 074
Inkomsten		
dotatie	€ 2 341 281	€ 2 210 591
uit professionalisering		€ 116 025
uit projecten		€ 121 000
diverse	€ 331 599	€ 308 635
		€ 2 756 251
Resultaat		
		€ 468 178

Het toekennen van de middelen uit artikel 19/2 gebeurt per boekhoudkundig jaar terwijl personeelsleden door artikel 17 per schooljaar worden gefinancierd. De asynchrone uitvoering van besparing en compensering zorgden in 2022 éénmalig voor een aanzienlijk overschot. We kozen ervoor om € 400 000 uit de begroting 2022 te investeren in projecten, lopende over de komende jaren, met een duidelijke impact op de beleidsprioriteiten waarvoor de middelen tenslotte bestemd zijn. Over de uitvoering van deze projecten rapporteren we in 1.12.

2.1.2 Personele omkadering

Voor de uitvoering van zijn decretale opdrachten kon PBD-GO!, conform het kwaliteitsdecreet, rekenen op een personeelsformatie van pedagogisch adviseurs (artikel 16) en op een contingent verloven wegens bijzondere opdracht (artikel 17).

De personeelsformatie wordt per schooljaar vastgesteld, afzonderlijk voor:

- Basisonderwijs: 34 HT begeleiders
- Secundair, volwassenen- en deeltijds kunstonderwijs: 53 HT begeleiders
- CLB: 2 HT begeleiders

Het aantal verloven wegens bijzondere opdracht uit artikel 17 bedroeg voor 2022-2023 22 voltijdse betrekkingen.



De decretale kernopdrachten, gevat in het primaire proces van ondersteunen, worden opgenomen door de personeelsleden in de clusters. Het betreft hier hoofdzakelijk personeelsleden behorende tot de personeelsformatie (pedagogisch adviseurs) en het contingent detacheringen (pedagogisch begeleiders), sinds 2022 ook aangevuld met pedagogisch begeleiders aangesteld op basis van de aanvullende middelen. Ook de personeelsleden in het sturend kader (adviseur-coördinator en staf) behoren tot de personeelsformatie.

Voor het realiseren van zijn decretale kernopdracht beschikte PBD-GO! bij aanvang van het schooljaar 2022-2023 over volgend functioneel kader (pedagogisch adviseurs en pedagogisch begeleiders), in verhouding tot het aantal instellingen, vestigingsplaatsen en het aantal daarbinnen te begeleiden personeelsleden:

Kernopdrachten	Adviseurs/ begeleiders	Instellingen	Vestigingen	Personeels- leden
Sturend kader	6 VTE	nvt	nvt	nvt
Basisonderwijs	36 VTE	429	531	9 819,14 VTE
Buitengewoon basisonderwijs		34	58	2 316,64 VTE
Secundair onderwijs (inclusief DBSO)	34 VTE	215	578	13 853,08 VTE
Deeltijds kunstonderwijs		15	121	396,94 VTE
Volwassenenonderwijs		10	147	1 807,52 VTE
Buitengewoon secundair onderwijs		28	68	2 770,81 VTE
CLB	1 VTE	19	55	641,81 VTE
Totaal	77 VTE	750	1 558	31 605,94 VTE

De managementondersteunende dienst, de cel kwaliteitszorg en de organisatie-ondersteunende dienst vallen grotendeels samen met het CODO-contingent, aangevuld met tewerkstelling gefinancierd door werkingsmiddelen.

Secundaire processen	Personeelsinzet
MOD – management ondersteunende diensten (administratie, logistiek, FIN, HR, COM, IT)	22 VTE
Kwaliteitszorg	3 VTE
OOD - organisatieondersteuning (pedagogisch medewerkers, projectmanagers)	22 VTE

Daarnaast stelde PBD-GO! gedurende het schooljaar 2022-2023 17 voltijdse personeelsleden tewerk binnen projecten die de scope van het begeleidingsplan verbreden en verdiepen.

2.2 Organisatie

Vanuit onze [visie op de GO! onderwijsprofessional](#) zetten we in op gedeeld leiderschap, ook in de eigen organisatie. Zo groeien we steeds meer naar een vlakke organisatiestructuur ingevuld door zelforganiserende teams met een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor hun vooropgestelde doelen. We werken ook systematisch samen met de centrale administratieve diensten van het net en met het mesoniveau. Zo vergroten we de bekendheid van ons aanbod, versterken we de relatie tussen de bestuursniveaus en creëren we een doorlopende



dialogo die onze ondersteuning ook onder moeilijkere omstandigheden helpt ingang te laten vinden.

2.2.1 Leiderschap en teamwerking

Het leiderschap binnen de organisatie wordt opgenomen door de Adviseur-coördinator en een staf bestaande uit, volgens de contouren van het strategisch personeelsplan, 6 hoofdadvisers. In de loop van het afgelopen jaar is het aantal hoofdadvisers door natuurlijke afvloeiing afgeslankt tot 4. Door taken te delegeren konden we binnen de staf tot een werkbare taakverdeling komen zonder dat aantal opnieuw aan te vullen.

Dat werd mogelijk doordat we vanaf dit begeleidingsplan, naast de clusters, ook per onderdeel van ons aanbod verantwoordelijke, zelforganiserende teams ontwikkelen. Daarnaast versterkten we enerzijds de ondersteunende diensten met meer curriculummedewerkers die door inhoudelijk voorbereidend werk de taken van de hoofdadvisers verlichten. Anderzijds verfijnden we de werking met teamcoördinatoren en projectmanagers verder om het leiderschap te ondersteunen in het operationaliseren van zowel de inhoudelijke als organisatorische doelen. Het werken met teamcoördinatoren kwam ook de samenwerking en professionalisering binnen de ondersteunende diensten ten goede.

Voor het realiseren van de doelstellingen uit het begeleidingsplan blijven we voor het functioneel kader uitgaan van een werking met 6 regionale, multidisciplinaire clusters. De geplande tijdsbesteding in direct contact met onderwijsinstellingen en -professionals brachten we voor dit begeleidingsplan op 60% van de totale tijdsbesteding. Behalve in de kernprocessen van veranderen en professionaliseren, vinden we dat contact ook terug in onze helpdesk-, SPOC- of projectwerking en in de ondersteuning van professionele leergemeenschappen, leerplancommissies en andere ontwikkelwerk in samenwerking met het onderwijsveld. De overige 40% gebruiken de begeleiders/adviseurs voor ontwikkeling van leerplannen en materialen, intern overleg en eigen vorming.

2.2.2 Samenwerking en participatie binnen het eigen net

De samenwerking en participatie binnen het eigen net werd in het schooljaar 2022-2023 uitgevoerd zoals we ons in het begeleidingsplan hadden voorgenomen. Volgend schooljaar bouwen we hierop verder.

Eén van de overleg- en participatiestructuren waarin PBD-GO! zetelt zijn de permanente technische commissies (PTC), adviescommissies van waaruit de Raad van het GO! in het kader van de beleidsvoorbereiding visies, standpunten en andere concretiseringens aftoetsen bij vertegenwoordigers uit het mesoniveau en het lokale niveau. Tijdens het schooljaar 2022-2023 agendeerden we volgende items:

- PTC BaO/SO: curriculum (eindtermen en leerplannen), Vlaamse toetsen en een omvangrijke denkoefening rond interactief afstandsonderwijs
- PTC Personeel: algemene regeling voor de GO!-opleidingen voor selectie- en bevorderingsambten, de leraar-specialist
- PTC Digitaal beleid: digitale leermiddelen, digitale transformatie
- PTC niet-leerplicht-onderwijs: transitie internaten, Edusprong
- We slaagden erin tot gedragen besluiten en adviezen en een vlotte informatie-uitwisseling te komen met de verschillende bestuursniveaus.



Daarnaast bouwde PBD-GO!, met het oog op het versterken van het onderwijskundig leiderschap op het mesoniveau, aan een structureel overleg met het bestuur van de verenigingen van CoDi's en DiCo's. Aanvullend overleggen we, samen met de afdeling Netbrede ondersteuning, om de zes weken digitaal met alle CoDi's en DiCo's. We maakten in 2022-2023 gebruik van deze overleglijnen om het mesoniveau in zijn rol te versterken in de voorbereiding van de begeleidingsovereenkomsten.

Door data uit Datawijzer, doorlichtingsverslagen en het GO! datadashboard te benutten, bepaalden we in nauw overleg de ondersteuningsbehoefte met aandacht voor scholen met hoge noden. Zo vormt het overleg ook een opstap naar de uitbouw van onderwijskundig leiderschap en datageletterdheid op het mesoniveau. Als start voor de samenwerkingslijn in 2023-2024 professionaliseerden we de CoDi's en DiCo's verder in deze materie. Het overleg geeft ons bovendien een vinger aan de pols en zorgt voor een korte cyclus in de kwaliteitsbewaking over de door ons geboden ondersteuning.

2.2.3 Makelaarsrol

De makelaarsrol werd in het schooljaar 2022-2023 uitgevoerd zoals we ons in het BPbis hadden voorgenomen.

Binnen het onderdeel Opleiding en vorming van onze ondersteuningsstrategie deden we zoals de voorbije jaren vaak beroep op de expertise van externe lesgevers. We kunnen die grosso modo opdelen in drie groepen: lectoren en professoren uit het hoger onderwijs, experten uit middenveld en de overheid, en individuele lesgevers. We doen natuurlijk heel vaak beroep op de expertise van GO!-professionals (van algemeen directeurs over ICT-coördinatoren tot leraren) die hun praktijkervaring delen met de collega's uit het GO!.

Dit jaar organiseerden we voor de eerste keer een meet & greet met onze externe lesgevers. Het idee is om verbinding te maken, hen regelmatig mee te nemen in de kaders en visies van het GO! door hen een vorm van professionalisering aan te bieden. Deze keer gaven we een introductie op Gepersonaliseerd samen leren en de wetenschappelijke onderbouwing van samenwerkend leren. De lesgevers waardeerden dit initiatief en kijken uit naar de volgende sessies.

Het overleg en de samenwerking met de lerarenopleidingen over ons en hun professionaliseringsaanbod kan nog systematischer en doelgerichter. Op dit moment gaat het eerder over losstaande initiatieven die we de komende periode, na een informatieronde, bestendigen waar dat nuttig is.

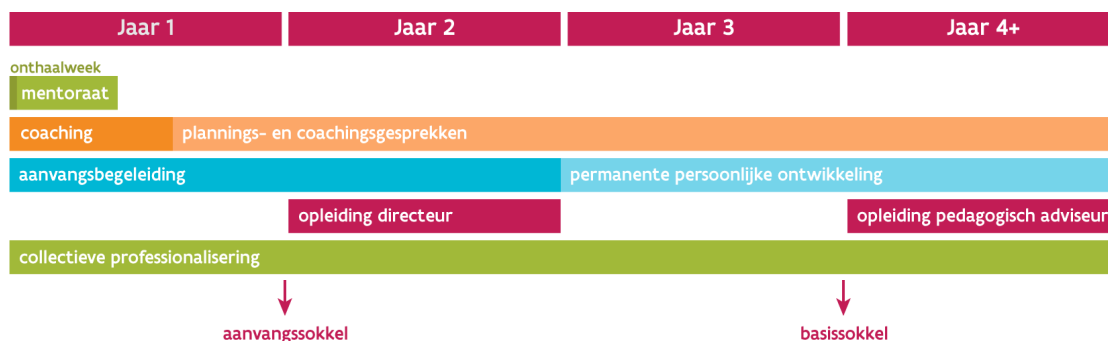
2.3 Ondersteuning van het personeel

Starten met een nieuw begeleidingsplan, in een nieuwe stijl raakt direct de mensen in onze organisatie. De taken veranderen, de activiteiten veranderen en er worden ook bijkomende competenties verwacht. Het raakt ook aspecten van de cultuur binnen PBD-GO!. De manier waarop we gewend zijn, als vanzelfsprekend, met elkaar om te gaan evolueert mee met deze context. Er is een grotere onderlinge afhankelijkheid tussen mensen en teams, meer nood aan gelijkgerichtheid en informatiedeling. We zetten als organisatie daartoe de nodige stappen in onze competentieontwikkeling, communicatie, interne samenwerking en participatie. Zo ontwikkelen we onszelf steeds meer tot een eigen professionele leergemeenschap.



2.3.1 Competentieontwikkeling

We helpen nieuwe collega's met een traject aanvangsbegeleiding om zich geïndividualiseerd en snel in te werken en om via coaching en training de nodige begeleidingsvaardigheden en attitudes te ontwikkelen. Onder impuls van het PBD-GO! welzijnsteam werd de mentorrol duidelijker omschrijven en afgebakend, de aanvangsbegeleiding uitgebreid met een tweede jaar en vanaf augustus 2023 werd een vaste onthaalweek voor nieuwe medewerkers ingevoerd.



De verdere professionalisering bevat een collectief en een individueel luik. Gezamenlijke professionalisering omvat onder andere de maandelijkse coördinatievergadering, jaarlijkse seminars en collectieve professionalisering in functie van het begeleidingsplan.

Kennisdeling, -verwerving en peercoaching gebeurt ook binnen de teams, bijvoorbeeld tijdens de casusbesprekingen van complexere ondersteuningstrajecten. Daarnaast kan elke medewerker rekenen op individuele professionalisering op basis van zijn of haar eigen noden. Die noden zijn een focus tijdens plannings- en coachingsgesprekken. Bovendien kunnen teams die een advies ongunstig begeleiden beroep kunnen doen op specifieke ondersteuning door een hoofdadviseur.

Het afgelopen ondersteuningsjaar liep ook de opleiding voor het behalen van het bekwaamheidsbewijs voor het ambt van Pedagogisch adviseur. Alle 5 de kandidaten werden toegelaten tot de opleiding door een breed samengestelde jury met leden uit de onderwijsinspectie en het onderwijsveld. Naast opleiding over teamwerking, werken de kandidaten tijdens een tutorial vanuit verschillende rollen samen aan de opdracht om een onderbouwd advies te formuleren over hoe PBD-GO! scholen kan begeleiden bij het omgaan met lerarentekort. Daarnaast werken kandidaten individueel ook een theoretische proef uit rond het rapport van [de kwaliteitsalliantie](#). Een groep van 8 pedagogisch begeleiders werd ook door een jury, samengesteld uit de PBD-GO! staf en Nadine Engels (vice-rector VUB en raadslid), toegelaten tot de proeftijd en voeren daartoe in het huidige ondersteuningsjaar een persoonlijke opdracht uit in functie van organisatieontwikkeling en de eigen competentieontwikkeling. We zetten die opdracht samen met de opleiding in als wetenschappelijk onderbouwde methodiek om de pedagogisch begeleiders te ondersteunen in de stap die ze moeten zetten om de competenties voorzien in het functieprofiel van pedagogisch adviseurs te bereiken.

Voor de individuele professionalisering keurden we afgelopen ondersteuningsjaar 108 aanvragen goed voor in totaal 150 dagen professionalisering. Bovendien ondersteunden we 6 collega's in langer lopende opleidingen, zowel financieel als via werkplek coaching. Doorgaans kwamen de vragen op eigen initiatief. We wilden tijdens het eerste jaar van het begeleidingsplan immers eerder inzetten op collectieve professionalisering in functie van de



inhoudelijke doelen, dan op persoonlijke ontwikkeling. In totaal spendeerden we € 27 324 of 33% van het budget dat we spendeerden aan professionalisering.

Collectieve professionaliseerden we onszelf in kaders en methodieken verbonden aan de speerpunten van ons ondersteuningsaanbod. Bij de start van 2022-2023 vond een interne professionalisering plaats met focus op de bouwstenen *doelgerichte differentiatie* en *groeien naar autonomie*. In de loop van het jaar volgde een professionalisering rond de bouwsteen *samen leren*. In de zomer van 2023 kwamen de bouwstenen *onderzoekende houding* en *geïnformeerde praktijken* aan bod. Daar werd veel aandacht besteed aan datageletterdheid en de procesmatige ondersteuning van professionele leergemeenschappen.

2.3.2 Boostersessies

Om een lerende cultuur verder te stimuleren, organiseert PBD-GO! doorheen heel het jaar korte digitale of hybride boostersessies voor alle medewerkers. Daarin bestaan 4 thematische lijnen:

- antwoorden op onderwijskundige onderzoeksvragen gecapteerd via het onderzoeksvragenportfolio
- voorstelling van een onderwerp rond digitalisering, digitaal beleid of IT-vaardigheid
- stand van zaken van een actueel thema zoals de Vlaamse toetsen
- korte vormingen rond tools, systemen en afspraken

Zo organiseerden we 36 sessies van 30 tot 60 minuten waarmee we alle medewerkers bereikten. Materialen die voor de boostersessie werden gemaakt en ook de opname ervan stellen we permanent ter beschikking van onze medewerkers. De werking is succesvol en kan blijvend herhaald worden, mits betere afstemming tussen de verschillende types boostersessie.

2.3.3 Communicatie en kennisdeling

De communicatie en kennisdeling werd in het schooljaar 2022-2023 uitgevoerd zoals we ons in het BPbis hadden voorgenomen. We werken verder volgens de in het BP geschetste plannen en verbeteren de kwaliteit stapsgewijs waar we kansen of tekortkomingen ontdekken. Tijdens het schooljaar 2023-2024 komt een grotere nadruk te liggen op externe en netbrede communicatie dan omschreven in het begeleidingsplan. De centrale diensten van het GO! ontwikkelen gedurende dat schooljaar een nieuwe website voor gedifferentieerde netbrede communicatie. De daaruit vloeiende technische mogelijkheden alsook de verdere vermarkting van pedagogische begeleiding en professionalisering nopen ons tot een denkoefening omtrent onze positionering in het onderwijsveld en het net. We willen de kansen die een nieuw communicatiekanaal ons biedt optimaal benutten met een doordachte marketingstrategie.

2.3.4 Intern overleg

Door professionalisering en intern overleg te organiseren middels een vergaderagenda met maandelijks terugkerende vergadermomenten, garandeerden we voldoende vordering in de geagendeerde thema's zonder overmatige vergaderlast. Uit de tijdsbestedingsanalyse van afgelopen schooljaar bleek vooral voor interne afstemming bijkomende tijd nodig. We waren ons al eerder bewust van die behoefte en organiseerden daarom vanaf 2022-2023 maandelijks casusbesprekingen om in gemengde groepen complexere begeleidingstrajecten



te analyseren, ondersteund door een hoofadviseur en eventueel specialisten uit de ondersteunende diensten.

Dat stelde ons in staat al veel aanvullend intern overleg af te leiden naar structurele casusbesprekingen. We hielden deze inspanning vol voor de volgende ondersteuningsjaren en rekenen op een nog uitgesprokener effect nu het systeem ingeburgerd geraakt. Het systeem stelde ons ook in staat om de meest voorkomende moeilijkheden te identificeren. De casussen gingen veelal over de opvolging van doorlichtingen, het installeren van professionele leergemeenschappen, flexibel organiseren en onderzoekend/datagedreven organiseren. We stemden een deel van de collectieve professionalisering in augustus daarop af om de nood aan intern overleg nog verder te stroomlijnen.

2.3.5 Kwaliteitshandboek, vademecums en draaiboeken

Het PBD-GO!-kwaliteitshandboek maakt medewerkers wegwijs doorheen belangrijke documenten en procedures binnen de organisatie. Daarnaast beschikt de dienst over een aantal vademecums die de kernprocessen omschrijven en draaiboeken als houvast voor procedures. Ze vormen een belangrijke hoeksteen in de gelijkgerichtheid waarmee we onze ondersteuning aanpakken. We zetten ze dan ook in tijdens aanvangsbegeleiding en professionalisering. Met een interne nieuwsbrief houden we medewerkers verder op de hoogte van onze dagelijkse werking, procedures en deadlines. Het is bovendien een instrument waarmee we, net als de maandelijkse coördinatievergadering, vorm kunnen geven aan een gemeenschappelijke cultuur binnen PBD-GO!.

De door Corona versnelde technologische evolutie bracht ook nieuwe systemen tot op onze werkvloer. Die scheppen kansen tot optimalisatie van onze interne kanalen en kennisdragers. Zo brachten we in 2022-2023 een transparante structuur aan in onze gedeelde opslagruimte. Op aangeven van resultaten uit een personeelspeiling maakten we ook werk van een integratie van het kwaliteitshandboek binnen die nieuwe structuur. Na raadpleging van de participatieraad ontwierpen we ook een nieuwe indeling voor het kwaliteitshandboek die beter aansluit op het dagelijkse functioneren van onze medewerkers.

2.3.6 Participatie

De PBD-GO! participatieraad komt maandelijks samen en bespreekt samen verzuchtingen en suggesties die hen bereiken via collega's. Drie keer per jaar is er ook een terugkoppelmoment met een staflid en de adviseur-coördinator. Het afgelopen jaar was vooral een heropstart van de normale werking van de raad na Corona. De eigen werking werd tegen het licht gehouden en daaruit vloeide een werkingscode en missie waarmee de raad momenteel aan de slag is.

Verder richtte PBD-GO! met het *welzijnsteam* een tijdelijke werkgroep op om samen na te denken over een geïntegreerd welzijnsbeleid. In schooljaar 2022-2023 werd het huidige welzijnsbeleid van PBD-GO! onder de loep genomen. Een analyse van de bestaande welzijnsinitiatieven in combinatie met de feedback van de participatieraad en de cijfers van de personeelspeiling werden geanalyseerd. Er werd een inventaris gemaakt van bestaande initiatieven en processen. Dit werd gebundeld in een jaaractieplan dat als beleidsadvies voorgelegd werd aan de adviseur-coördinator die het plan vanaf 23-24 in HR-beleid integreert en opvolgt.



2.4 Systemen en kwaliteitsontwikkeling

2.4.1 Van begeleidingsovereenkomst naar planning

Het jaarlijkse traject van begeleidingsovereenkomsten met de scholengroepen naar de planning om die uit te voeren werd in het schooljaar 2022-2023 uitgevoerd zoals we ons in het BPbis hadden voorgenomen. Enkel bij de inschatting van de reservetijd nodig voor tussentijds binnenkomende (crisis)vragen en scholen die begeleiding nodig hebben bij een advies ongunstig hebben we een aanpassing doorgevoerd. Die ingebouwde reservetijd voor begeleiders wordt meer gedifferentieerd toegekend. Begeleiders met expertise in de beleidsmatige opstart van de begeleiding na een advies 2A bouwen meer reservetijd in dan collega's die niet onmiddellijk betrokken worden bij die ondersteuning omdat ze vaak pas in jaar 2 of 3 de curriculumimplementatie op de klasvloer intensief begeleiden.

We werken intussen volop aan de verbetering van het registratie- en monitoringsysteem door de verschillende bestaande systemen te enten op één enkele achterliggende databank. Zo koppelen we tools voor begeleidingsovereenkomst, clusterplanning, professionaliseringsplanning, individuele planning en verslagtool aan elkaar. Einde schooljaar 2022-2023 werd dat systeem voor het eerst getest en toegepast.



De koppeling van de systemen heeft zijn effect op twee niveaus.



Het partnerschap voor kwaliteit met het mesoniveau (de scholengroepen)

Ons aanbod hebben we helder in de verf gezet op een digitale lanceringsdag. Daarbij gaven we de scholengroepen via reflectievragen handvatten om de juiste ondersteuningskeuzes te maken voor hun scholen. Toekomstgericht willen we dat datagedreven keuzeprocessen verfijnen door het aanbieden van een methodiek om scholen met (de grootse) noden in kaart te brengen. We willen daarbij niet alleen gebruik maken van scholengroepeigen data maar ook van het GO! datadashboard, toetsresultaten en de DataWijzer van de onderwijsinspectie. Dat moet ons zeker tegen de uitrol van het volgende begeleidingsplan in staat stellen om een grote stap te zetten in het optimaliseren van de match tussen ondersteuningsnood en -aanbod.

Onze interne kwaliteitsontwikkeling

De koppeling van de systemen biedt handvatten binnen het eigen HRM-beleid. De verschillende gesprekken (reflectie-, coachings-, plannings-, functionering- en evaluatiegesprekken) zijn steeds duidelijker gebaseerd op de gekoppelde data. Omgekeerd heeft dat al een toenemend positief effect op het databewustzijn van de medewerkers en de bereidheid om voldoende aandacht te besteden aan het verzamelen ervan.

2.4.2 Planning, bereikmeting en monitoring

In het schooljaar 2022-2023 registreerden we ons bereik in twee tools, zoals voorzien in het BPbis.

De verslagtool is een instrument waarin alle interventies in een onderwijsinstelling in het kader van een verandertraject, project of opvolging van doorlichting worden geregistreerd en voorzien van verslag en deelnemers. Het geeft een helder zicht op de historiek van onze begeleiding in de betrokken instelling en vormt mee de basis van de bereikanalyse in onze jaarverslagen.

In de inschrijvingsdatabank registreren we de deelname op individuele basis aan opleiding, vorming, leerplanimplementatie, vakspecifieke aanvangsbegeleiding of professionele leergemeenschappen en de helpdesk. Omdat de structuur van deze activiteiten op voorhand bepaald is, is het niet noodzakelijk om opvolgingsverslaggeving te voorzien. Door de instelling en scholengroep van de deelnemer te registreren vult de inschrijvingsdatabank de bereikanalyse uit de verslagtool aan.

Volgend schooljaar zullen we ons bereik via dezelfde tools registreren. De verslagtool krijgt momenteel een update om gebruiksgemak en monitoring te versterken.

De clusterplanning wordt een steeds belangrijker instrument in de opvolging van de ondersteuning uit de begeleidingsovereenkomsten. SPOC's houden er bij welke trajecten daadwerkelijk plaatsvonden of uitgesteld dan wel geannuleerd werden en om welke reden. Begeleiders vullen aan hoeveel interventies er plaatsvonden binnen het traject. Kwaliteitsmedewerkers registreren er de afname van pre- en postmetingen voor de effectmeting. Hoofdadviseurs wenden deze input aan ter voorbereiding van plannings- en coachingsgesprekken. Naast een planningsinstrument wordt de clusterplanning steeds meer een systeem om de uitvoering van de trajectmatige ondersteuning (VT, PLG en opvolging doorlichting) uit het begeleidingsplan te monitoren.

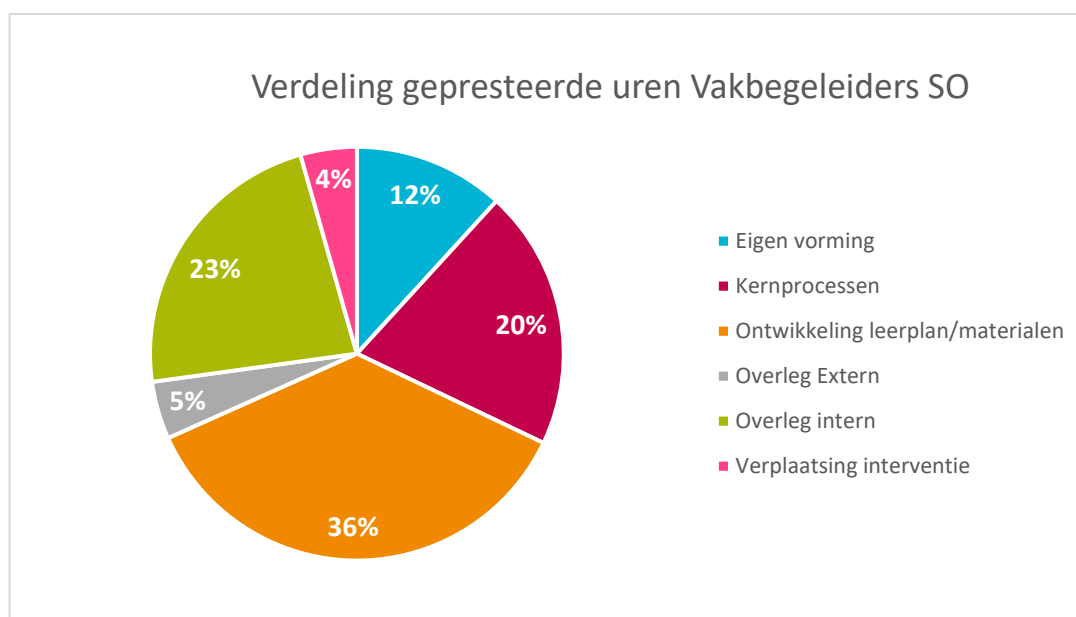


De analyse van data uit de Outlookagenda van begeleiders stelt ons in staat de data uit de clusterplanning aan de werkelijkheid te toetsen. Het schetst ook een beeld van de verdeling van de tijdsbesteding buiten de kernprocessen. Tenslotte stelt het ons in staat om de werkdruk van medewerkers te monitoren en een proactief welzijnsbeleid te daarrond te voeren.

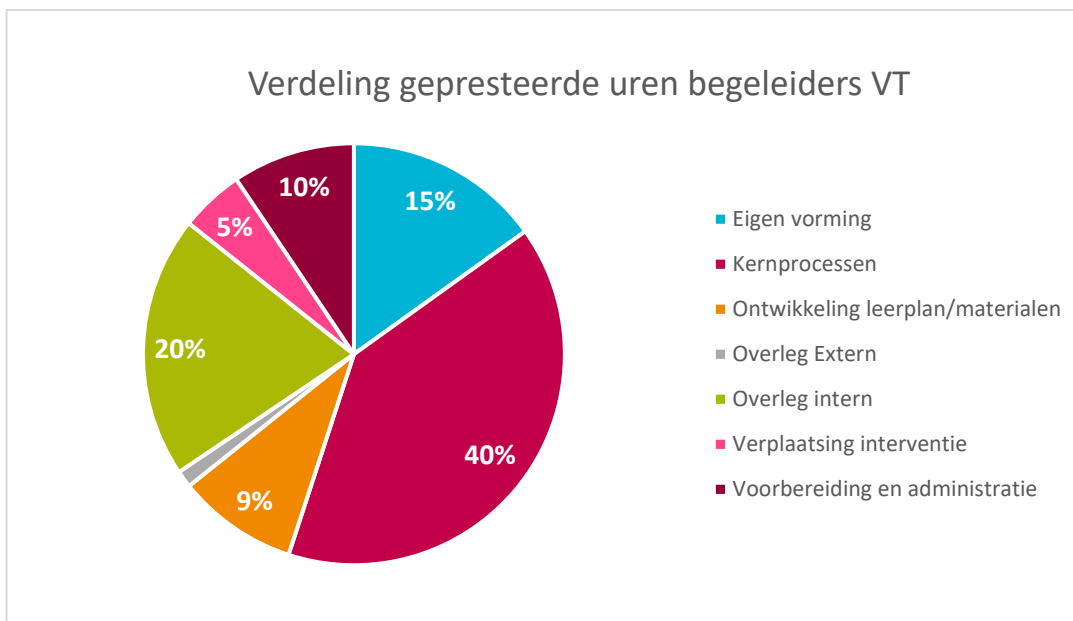
2.4.3 Verdeling van de werktijd

PBD-GO! streeft ernaar om 60% van de werktijd van het functioneel kader te spenderen in direct contact met de GO! onderwijsprofessional. Door de noodzaak om met de vakbegeleiders SO te focussen op curriculumontwikkeling, beschouwen we de werktijd van deze groep afzonderlijk.

Die curriculumontwikkeling SO neemt 36% van de werktijd in beslag. Een groot deel van deze tijd wordt tijdens commissies in direct contact met onderwijsprofessionals uitgevoerd. Dat geldt ook voor de kernprocessen die grotendeels bestaan uit sessies leerplanimplementatie, expertise-inbreng binnen professionele leergemeenschappen en deelname aan ondersteuningsteams voor de opvolging van doorlichtingen. Samen met de verplaatsingen eigen aan die kernprocessen benadert deze groep goed de norm van 60% contact.



Voor de overige groep begeleiders benaderen we die norm minder goed met 40% kernprocessen, 10% voor de voorbereiding ervan en 5% verplaatsingen. Voor een eerste jaar in de uitvoering van een begeleidingsplan is het wel aanvaardbaar om meer tijd te investeren in professionalisering, materiaalontwikkeling en overleg daarover. De begeleiders zelf geven bovendien aan via telefoon en mail veel korte, vraaggestuurde ondersteuning te bieden die via de Outlookagenda moeilijk registreerbaar is. We veronderstellen dat de kernprocessen daardoor ondergerapporteerd blijven.



Daarnaast werd een substantieel aantal trajecten door de betrokken instelling geannuleerd voor de voltooiing, en regelmatig zelfs voor de aanvang, ervan. De meest opgegeven redenen daarvoor zijn het lerarentekort, de leerachterstand en wissels van directeur of andere sleutelfiguren op school. De daardoor vrijgekomen tijd proberen we maximaal met nieuw afgesproken trajecten op te vullen, al is dat, zeker later in het schooljaar, niet eenvoudig.

2.4.4 Vlaamse toetsen

Vanuit het GO! werken we nauw samen met het Steunpunt Centrale Toetsen en diverse onderwijspartners tijdens het voorbereidings- en implementatieproces van de Vlaamse toetsen. Ook met de andere pedagogische begeleidingsdiensten en heel wat andere onderwijsactoren werd nauw samengewerkt. Door onze deelname behartigen we de belangen van onze onderwijsinstellingen en krijgen we kansen om expertise uit te wisselen of op te bouwen. We hechten als net veel belang aan de implementering van de Vlaamse toetsen als instrument in de kwaliteitsontwikkeling van de onderwijsinstellingen en die van onze eigen organisatie.

We zoomen kort in op enkele van de samenwerkingsverbanden die relevant zijn voor dit jaarverslag.

- PBD-GO! neemt met twee professionele leergemeenschappen deel aan het doctoraatsonderzoek waarin wordt onderzocht hoe lerende netwerken bijdragen tot datageletterdheid van onderwijsprofessionals (vanuit de VUB). De betrokken trajecten zijn de professionele leergemeenschap BoekBoxen in het secundair onderwijs en de professionele leergemeenschap Onderzoekend leidinggeven in het basisonderwijs.
- PBD-GO! neemt actief deel aan het co-creatietraject rond de ontwikkeling van de e-cursus voor het lezen, analyseren en interpreteren van feedback uit de Vlaamse toetsen (vanuit de VUB). Deze professionalisering sterkt begeleiders in hun datageletterdheid en zorgt ook voor een wisselwerking waarin aan de onderzoekers signalen werden meegegeven vanuit de pedagogische begeleidingsdienst en het



onderwijsveld. Op die manier kan bij de ontwikkeling van ondersteuningsmaterialen beter worden aangesloten bij de noden uit het onderwijsveld.

- AP Hogeschool Antwerpen ontwikkelt een feedbackdashboard waarmee de toetsresultaten zullen worden teruggekoppeld naar de scholen. PBD-GO! neemt deel aan het gebruikersonderzoek waarin we nadenken hoe de visualisaties uit het dashboard zo gebruiksvriendelijk en relevant mogelijk zijn voor de gebruikers.

Er werd een communicatie- en professionaliseringstrategie uitgewerkt met betrekking tot de komst van de Vlaamse toetsen en dit zowel op intern als extern vlak. De helpdesksessies voor het veld kenden met 471 deelnemers een groot succes. De belangrijkste mijlpalen werden ook frequent teruggekoppeld op overlegorganen en ontmoetingsdagen zoals de directieraad, infosessie CLB, de permanente technische commissie BaO/SO en de CoDi/DiCo-dag.

Daarnaast wordt gewerkt aan het stimuleren en versterken van de datageletterdheid en onderzoeksvaardigheden van begeleiders om hen in de rol van expert ten aanzien van onderwijsprofessionals te ondersteunen. Op die manier kunnen we ons voorbereiden op de komst van de Vlaamse toetsen om er op een ontwikkelingsgerichte manier mee aan de slag te gaan.

2.4.5 Analyse van doorlichtingen

Naar jaarlijkse gewoonte werd ook in het schooljaar 2022-2023 een analyse gemaakt van de doorlichtingsverslagen van de GO!-scholen, -centra en -academies. We gebruiken de inzichten uit deze analyse om onze keuzes te onderbouwen en ermee vooruit te kijken naar het volgende begeleidingsplan. Het document was ook één van de bronnen voor een reflectieoefening met begeleiders BaO in het kader van de interne professionalisering datageletterdheid.

Over de verschillende onderwijsniveaus heen, zijn de belangrijkste verbeterpunten die we afleiden uit deze analyse:

- het onderwijskundig beleid;
- de cyclische evaluatie van de kwaliteit;
- de afstemming van het aanbod op het gevalideerd doelenkader in het gewoon secundair onderwijs en het buitengewoon secundair onderwijs OV4;
- de afstemming van de begeleiding op de beeldvorming in het gewoon basisonderwijs;
- de doelenselectie op maat in het buitengewoon onderwijs;
- de leerlingen-/cursistenevaluatie in het gewoon basisonderwijs, het gewoon secundair onderwijs, het deeltijds kunstonderwijs en het volwassenenonderwijs;
- de evaluatie van de leerlingenvorderingen in het buitengewoon basisonderwijs en het buitengewoon secundair onderwijs OV4;
- de leereffecten in het gewoon secundair onderwijs en het buitengewoon secundair onderwijs OV4.

Aspecten die goed gaan en die we zeker moeten borgen (minstens 75 % voldoende), zijn:

- de visie en het strategisch beleid;
- het organisatiebeleid;
- het beleid op het vlak van bewoonbaarheid, veiligheid en hygiëne;



- het positief en inclusief leef- en leerklimaat in alle onderwijsniveaus;
- de materiële leef- en leeromgeving in alle onderwijsniveaus;
- de gegevensverzameling in het buitengewoon onderwijs.

Het OBPWO-onderzoek 21.01 *De doorlichting als hefboom voor onderwijskwaliteit. Stand van zaken en inbedding in een systeembreed kwaliteitsmonitoringsysteem* werd in de stuurgroep opgevolgd door een hoofdadviseur en een medewerker kwaliteitszorg. Dit onderzoek liep over 2 schooljaren. De resultaten werden in juni 2023 opgeleverd en zullen onze werking in het volgende schooljaar evenals de samenwerking met de onderwijsinspectie en de andere begeleidingsdiensten beslist informeren.

2.5 Externe samenwerking

2.5.1 Samenwerking met het hoger onderwijs en kennisinstellingen

De samenwerking met het hoger onderwijs en kennisinstellingen werd in het schooljaar 2022-2023 uitgevoerd zoals we ons in het BPbis hadden voorgenomen.

We hebben een vaste, goedwerkende procedure rond het PBD-GO! onderzoeksvragenportfolio (OVP). De opgedane kennis deelden we binnen de organisatie tijdens boostersessies met bijbehorende kennisposters. Die kregen ook een plaats binnen de PBD-GO! materialenbank om het werken vanuit geïnformeerde praktijken te inspireren. We geven graag het overzicht mee van de onderzoeksvragen die we in 2022-2023 onder de loep namen:

- Wat is kwalitatief onderzoek?
- Schrijven versus typen
- Feedback in de klas
- Leidt leren tot motivatie of motivatie tot leren?
- Hoe effectief samenwerkend leren? – collaborative learning
- Co-teaching: flexibel organiseren en leerrendement

We blijven het proces kritisch bekijken en bijsturen waar nodig om de taakbelasting van collega's minimaal te houden, de efficiëntie te verhogen en meer vragen te kunnen behandelen en meer connecties met het hoger onderwijs te benutten. Het onderzoeksvragenportfolio en onze bijhorende ambities werden kenbaar gemaakt aan de onderzoeksgroepen van de 5 UPHO-hogescholen in ons netwerk. De banden met universiteiten moeten, met in het volgende schooljaar geplande gesprekken, nog explicieter worden aangehaald.

PBD-GO! deed dit jaar inspanningen om de ontwikkeling van het nieuwe kenniscentrum Leerpunt op te volgen. Het is belangrijk om de werking van dit kenniscentrum goed te kennen en zodoende de werking van het PBD-GO!-onderzoeksvragenportfolio er adequaat op af te stemmen. PBD-GO! streeft naar een complementaire werking waarin de noden van de scholen en de kwaliteit van hun werking centraal staan. We stelden daartoe samen met de andere begeleidingsdiensten operationele doelen op, verder beschreven in 2.5.3. De oprichting van Leerpunt doorheen het schooljaar vormt een mooie opportuniteit om versterkend te werken en de onderwijspraktijk verder te voeden met betrouwbaar onderzoek.



2.5.2 Samenwerking lerarenopleidingen

De samenwerking met lerarenopleidingen werd in het schooljaar 2022-2023 nog niet helemaal uitgevoerd zoals we ons in het BPbis hadden voorgenomen. Alle aspecten, met uitzondering van connectie met enkele UPHO's en educatieve masters (universiteiten), staan volgend schooljaar gepland. We bespraken de deelname aan vakspecifieke professionele leergemeenschappen en brengen dat in uitvoering vanaf het nieuwe schooljaar. Ook voor het basisonderwijs startten we de dialoog om tot samenwerking te komen rond curriculumontwikkeling, -implementatie en didactiek.

2.5.3 Samenwerking met andere begeleidingsdiensten

De samenwerking met andere begeleidingsdiensten werd in het schooljaar 2022-2023 uitgevoerd zoals we ons in het BPbis hadden voorgenomen.

Op het niveau van de D4 (afdelingshoofden van de 4 PBD's) werkten we samen rond:

- uitwisseling begeleidingsplannen
- maximaal afstemmen van omschrijving bereik + definiëring scholen met hoge noden
- uitwisseling aanpak effectiviteit
- opstart wetenschappelijke adviescommissie met het oog op onderbouwing van begeleidingsactiviteit/methodiek/effectieve professionalisering
- opstart gesprek samenwerking Leerpunt

Netoverstijgende afstemming scholen met grote noden

De overheid formuleerde de verwachting dat er over de pedagogisch begeleidingsdiensten heen overeenstemming ontstaat over de definitie van scholen met de grootste noden en de kenmerken die daarbij horen. De PBD's hebben hun definities vergeleken en afgestemd. Over de volgende generieke definitie is er consensus met alle onderwijsverstrekkers:

Een school met grote noden is een school waarbij uit kwalitatieve en kwantitatieve data en dialoog blijkt dat de onderwijskwaliteit onvoldoende wordt gegarandeerd, waardoor het pedagogisch project en de ontwikkeling van elke lerende in het gedrang komen.

Daarnaast zijn ook de stappenplannen voor detectie en mogelijke indicatoren besproken en vergeleken. De detectie en aanpak van deze scholen en de begeleidingsmaatregelen die daarbij horen, worden geoperationaliseerd binnen de eigenheid van elke PBD, in lijn met de eigen visie, schaalgrootte en expertise.

Op dit ogenblik is elke PBD dit proces verder aan het vormgeven. Deze ervaringen worden weer opgenomen in toekomstig overleg.

Opvolging OBPWO Evaluatie van Doelgerichte Begeleidingsinitiatieven (EDBI)

De onderwijsverstrekkers hebben in het verleden op het vlak van effectiviteitsmeting al heel wat stappen gezet en hun eigen interne evaluatie-instrumenten ontwikkeld. Binnen het netoverstijgend overleg D4 is op regelmatige basis informatie uitgewisseld over de praktijken van effectiviteitsmeting.

Het OBPWO-project m.b.t. de evaluatie van doelgerichte begeleidingsinitiatieven (EDBI) is door de onderwijsverstrekkers systematisch opgevolgd. Aan de pedagogische begeleidingsdiensten is gevraagd om het instrument te implementeren in de



begeleidingspraktijk. Binnen het D4-overleg hebben de leden van gedachten gewisseld over de aanpak daarvan. Daaruit blijken grote gelijkenissen in de aanpak.

De PBD's benadrukken het belang van het veiligheidsgevoel en eigenaarschap bij de begeleiders. Er is vraag naar voldoende flexibiliteit en de mogelijkheid om bepaalde vragen en items aan te passen. Ook blijft het voor de PBD's een evenwichtsoefening om gericht data te verzamelen zonder de scholen te overbevragen.

Samenwerking tussen Leerpunt en de PBD's

De pedagogische begeleidingsdiensten zien een meerwaarde in de samenwerking met Leerpunt. Mits een vruchtbare beleidsmatige samenwerking via de gebruikerscommissie, kan Leerpunt de PBD's versterken in hun eigen professionalisering en die van het werkveld. De evaluatie van effecten van de werking van Leerpunt gebeurt bijgevolg best ook in samenspel. De PBD's spraken onderling de volgende operationele doelstellingen af omtrent hun samenwerking met Leerpunt:

- OD 1: De pedagogische begeleidingsdiensten bouwen een prioritair en structureel partnerschap uit met Leerpunt.
- OD 2: De pedagogische begeleidingsdiensten nemen ex officio deel aan de gebruikerscommissie van Leerpunt.
- OD 3: De pedagogische begeleidingsdiensten dragen bij tot het identificeren van de kennisnoden voor de onderwijspraktijk.
- OD 4: De pedagogische begeleidingsdiensten versterken middels een samenwerking met Leerpunt hun evidence-informed werking.
- OD 5: De pedagogische begeleidingsdiensten benutten de samenwerking met Leerpunt om de eigen professionalisering te versterken.
- OD 6: De pedagogische begeleidingsdiensten benutten de samenwerking met Leerpunt om hun capaciteit in het realiseren van hun decretale kernopdracht te versterken en uit te breiden.

Wetenschappelijke adviesgroep

De wetenschappelijke adviesgroep is een netoverschrijdend initiatief waarin we door uitwisseling met onderzoekers actief op zoek gaan naar hoe we nog beter en effectiever onze onderwijsprofessionals kunnen professionaliseren. We houden vinger aan de pols door onze begeleidingsdidactiek te onderbouwen en te verdiepen met actuele wetenschappelijke inzichten.

De focus van de wetenschappelijke adviesgroep ligt bijgevolg op de thema's 'effectief professionaliseren', 'begeleidingsdidactiek' en 'lerende organisaties'. De bereidheid van de onderzoekswereld om aan het forum te participeren was van meet af aan buitengewoon groot, maar in de praktijk bleek het wegens de drukke agenda's niet evident om met een grotere groep onderzoekers samen te komen in de loop van het academiejaar.

Het format van het overleg werd bijgestuurd door vooraf interviews af te nemen en die ter bespreking voor te leggen aan de aanwezigen. Die werkwijze werd al één keer met succes uitgevoerd.



Internettenoverleg

Met de netoverschrijdende werkgroep talenbeleid spreken we af hoe we met onderzoeksresultaten rond taalonderwijs aan de slag gaan en was ook in de loop van het schooljaar 2022-2023 voor de pedagogische begeleidingsdiensten een platform om elkaar te informeren en expertise uit te wisselen over thema's als meertaligheid, taalscreening, school- en instructietaal of OKAN. Naast *lezen* stond ook *evaluatie* met stip op de agenda. KOALA, de peilingsproeven, de Vlaamse toetsen, PIRLS/PISA... leveren onderzoeksresultaten op die we verder samen willen opvolgen.

Voor het volwassenenonderwijs werkten we netoverstijgend voorstellen voor (nieuwe of aangepaste) opleidingsprofielen uit. Daarnaast engageerden de begeleidingsdiensten zich ertoe om ook de leerplanontwikkeling voor het secundair volwassenenonderwijs gezamenlijk op te nemen. 26 voorstellen van opleidingsprofielen werden ingediend en 36 leerplannen werden voorgelegd voor advies, deze werden allemaal netoverschrijdend en in samenwerking met de CVO's ontwikkeld.

Naast de ingeburgerde samenwerking rond NT2 en TKO, organiseerden we vakinternettenoverleg rond de zorgopleidingen, waarvoor de maatschappelijke verwachtingen momenteel erg groot zijn.

Overleg en samenwerking officieel onderwijs

Binnen het 'overleg officieel onderwijs' was de gezamenlijke leerplanontwikkeling een belangrijk element. Dit werd echter beëindigd in het schooljaar 2020-2021, toen de nieuwe leerplannen voor de tweede graad, op basis van de nieuwe eindtermen, vorm kregen. We blijven wel samenwerken voor het ontwikkelen van ondersteunende materialen. Een groot aantal OVSG-scholen maakt gebruik van GO! Navigator als curriculumplaatvorm. Daarnaast kunnen OVSG-begeleiders en OVSG-leerkrachten SO deelnemen aan de digitale infosessies ter implementatie van de nieuwe eindtermen tweede en derde graad.

Voor het basisonderwijs werken we samen met OVSG voor de afname van de OVSG-toetsen. We ontwikkelen voor onze scholen adviezen over de verhouding OVSG-toetsen/Vlaamse toetsen. We tekenen als GO! niet in op de service van het 'feedbackrapport', omdat we inzetten op een eigen analyse die de school/het lerarenteam in zijn onderzoekende kracht zet. We analyseren de GO!-gegevens uit de OVSG-toets op beleidsniveau bij wijze van piloot en voorbereiding op de Vlaamse toetsen.

Ook voor het deeltijds kunstonderwijs werken we samen met OVSG. We bereiden een overeenkomst voor waarbinnen GO!-academies voor de ondersteuning van de eerste decretale doelstelling (waaronder de implementatie van GO!-leerplannen) een beroep kunnen doen op de begeleidingsdienst van OVSG, en voor de ontwikkeling op organisatieniveau of het uitbouwen van een artistiek pedagogisch project op de pedagogisch begeleiders van het GO!.

2.5.4 Samenwerking met partners buiten het onderwijs

De samenwerking met partners buiten het onderwijs werd in het schooljaar 2022-2023 uitgevoerd zoals we ons in het BPbis hadden voorgenomen. We behouden de goede werking van ons screeningsproces in verband met samenwerkingsvragen van externen. We merken dat zaken zoals het eindtermendebat een groot deel van onze capaciteit vroegen en daarom



werd de inzetbaarheid van pedagogisch begeleiders een cruciaal element in de beoordeling van externe aanvragen.

Verskillende samenwerkingsverbanden doorheen de jaren gebeuren in een extern gesubsidieerd project. Om PBD-GO! te versterken als partner in deze samenwerkingen, werd er het afgelopen schooljaar extra ingezet op interne professionalisering rond projectmatig werken. Er wordt gewerkt aan een instrumentarium, draaiboek en visietekst die alle collega's zullen kunnen ondersteunen in de uitvoering en opvolging van projecten, ongeacht de mate van betrokkenheid van PBD-GO! in het project. Deze elementen werden toegevoegd na voortschrijdend inzicht (noden en wensen) over de eigen interne werking. Er werd een professionaliseringstraject georganiseerd met een externe partner specifiek over projectmanagement. Daarnaast ontstond een werkgroep die de opdracht kreeg om de huidige projectwerking te analyseren en te versterken.



3. Lessen uit het voorbije werkjaar

Het is geen evidentie om instellingen en leraren te bereiken in deze tijd. Het lerarentekort, het wegwerken van leerachterstand en de vermoeidheid die na de pandemie in het onderwijsveld achterbleef, laten niet altijd de nodige zuurstof op school om tot verandering te komen. Omwille van de geringe tijdsinvestering die ze vergen, zijn de Helpdesk Live sessies en korte infosessies populair. In het vormingsaanbod zijn thema's zoals zelfzorg ook erg in trek. In moeilijkere tijden zou het organiseren van schoolteams vanuit een jaaropdracht uitkomst kunnen bieden doordat professionalisering een structurele inbedding krijgt binnen die opdracht. Bij de start van 2023-2024 is gelukkig een kentering voelbaar met meer inschrijvingen voor opleiding en vorming en minder annuleringen van trajecten. We hopen dat die trend zich verderzet.

Wat de instellingen betreft, slagen we er elk jaar beter in om samen met het mesoniveau onze ondersteuning, middels begeleidingsovereenkomsten, te koppelen aan de scholen waar de nood het hoogst is. We stellen wel vast dat het net die scholen zijn waar je als begeleider soms moeilijk binnengeraakt. Ze zijn meer onderhevig aan lerarentekorten, directiewissels of een cultuur die wantrouwen of schroom jegens pedagogische begeleiding in de hand werkt. Het maken van een beginsituatieanalyse of afnemen van een effectmeting kan onder die omstandigheden de start van een traject bemoeilijken. We blijven daarom vooral onze rol als *ondersteuner* binnen de kwaliteitsdriehoek benadrukken en trachten door middel van duurzame partnerschappen een gevoel van nabijheid en vertrouwen te cultiveren zoals alleen een netgebonden begeleidingsdienst dat kan.

Het is daarom ook belangrijk om het evenwicht binnen de kwaliteitsdriehoek te bewaren. Met een overdreven nadruk op verantwoording en inspectie, zonder daar de nodige ondersteuning aan te koppelen, blijven instellingen met hoge noden aan hun lot overgelaten. Verandering op school heeft bovendien tijd nodig en meetbare effecten bij de lerende nog meer tijd. De overheid investeert daarom best voldoende middelen in een duurzame samenwerking tussen school en begeleiding. Een volgehouden nazorg en opvolging maakt immers vaak het verschil in het slagen daarvan.

We stellen ook steeds vaker vast dat de kwaliteit van private begeleidingsdiensten niet voldoet. We moeten na hun erg in de tijd beperkte standaardtrajecten te regelmatig problemen rechtzetten of instaan voor implementatie, bijsturing en nazorg. Ze zijn immers niet onderhevig aan dezelfde kwaliteitscontrole of dezelfde vraag om wetenschappelijk onderbouwing als de publieke begeleidingsdiensten. Wanneer je daar wacht met ingrijpen tot marktmechanismen het kaf van het koren scheiden, maak je van de scholen een testlabo. PBD-GO! werkt overwogen en onderbouwd aan duurzame en degelijke begeleiding die werkt. We onderhouden productieve partnerschappen met hoger onderwijs om die aanpak te blijven versterken. Soms lijken we daardoor misschien te academisch, of wat traag zelfs, maar we gaan met volgehouden inspanning en mét oog voor beleidsimpulsen voluit voor onderwijskwaliteit.

Intussen komt Inspectie 2.0 in een stroomversnelling en de impact ervan is voelbaar in het onderwijsveld. De aankomende Vlaamse toetsen zorgen ook voor alertheid en veel vragen rond datageletterdheid. De aandacht voor onderwijskwaliteit in onze instellingen groeit en daarom moeten we erover waken dat we niet enkel curatief maar ook preventief kunnen blijven werken. De curatieve aanpak levert intensere trajecten op waarvan zeker het eerste



jaar moeilijker in een jaarplanning te gieten valt. De kans op verloren ondersteuningstijd is daarom ook hoger door de noodzaak om enige reserve in de planning te voorzien. Om van Inspectie 2.0 een succes te maken, heb je aan de andere kant van de kwaliteitsdriehoek ook een performante, kwaliteitsvolle én voldoende gefinancierde pedagogische begeleidingsdienst nodig.

We zijn wel tevreden over de keuze van de beleidsimpulsen en de wijze waarop we hier als begeleidingsdiensten in beluisterd werden. Ze sluiten zo goed aan op wat we al deden dat we ze geïntegreerd kunnen meenemen in de trajecten en opleidingen die we aanbieden. Dat laten afkalven in projectfinancieringen telkens voor deelaspecten van een kwaliteitsvolle en duurzame ondersteuning, lijkt ons een achteruitgang. Je kunt immers geen verandering op school teweegbrengen wanneer de visie, het beleid, de mensen, de cultuur, de systemen niet mee zijn. Om tijdens een traject contextgericht en wendbaar op al die aspecten in te spelen, moet je als begeleidingsdienst voldoende breed kunnen ondersteunen. De beste waarborg daartoe zijn geen middelen voor projecten of zelfs beleidsimpulsen, maar structurele middelen die onze organisatie in staat stelt om op voldoende lange termijn het beleid te voeren dat nodig is om onderwijsinstellingen te bedienen met een zo effectief mogelijke pedagogische ondersteuning.