



Jaarverslag 2023-2024

PBD-GO!



Inhoud

1. Uitvoering van de inhoudelijke doelen in het begeleidingsplan	5
1.1 Vorm geven aan de decretale opdracht	5
1.1.1 De samenhang tussen het Begeleidingsplan 22-25 en het strategisch plan GO!2030.....	6
1.1.2 Speerpunt Gepersonaliseerd samen leren	8
1.1.3 Speerpunt Professionele leergemeenschappen.....	8
1.1.4 Beleidsprioriteiten	9
1.2 Effectiviteit op de werkvloer	10
1.2.1 Continuüm van effectiviteit.....	10
1.2.2 Effectmeting PBD-GO! materialenbank en GO! virtuele ruimte	11
1.2.3 Effectmeting aanbod met individuele inschrijving	13
1.2.4 Effectmeting van de trajectmatige ondersteuning	17
1.3 Curriculum basisonderwijs.....	20
1.3.1 Inhoudelijke doelen en aanbod	20
1.3.2 Voortgang, bereik en effectiviteit van het aanbod.....	21
1.3.3 Reflectie op de uitvoering van het aanbod	24
1.4 Curriculum secundair onderwijs	27
1.4.1 Inhoudelijke doelen en aanbod	27
1.4.2 Voortgang, bereik en effectiviteit van het aanbod.....	28
1.4.3 Reflectie op de uitvoering van het aanbod	29
1.5 Iedereen inclusief.....	30
1.5.1 Inhoudelijke doelen en aanbod <i>iedereen inclusief</i>	31
1.5.2 Voortgang, bereik en effectiviteit van het aanbod.....	32
1.5.3 Reflectie op de uitvoering van het aanbod	34
1.6 Aanbod startende leraren.....	37
1.6.1 Inhoudelijke doelen en aanbod	37
1.6.2 Voortgang, bereik en effectiviteit van het aanbod.....	37
1.6.3 Reflectie op de uitvoering van het aanbod	38
1.7 Aanbod beleid, kwaliteitsontwikkeling en leiderschap	39
1.7.1 Inhoudelijke doelen en aanbod	39
1.7.2 Voortgang, bereik en effectiviteit van het aanbod.....	39
1.7.3 Begeleiding na een advies ongunstig na doorlichting	42
1.7.4 Opleidingen voor selectie- en bevorderingsambten binnen het professioneel continuüm voor leidinggevendenden	43
1.7.5 Ondersteuning volwassenenonderwijs	45
1.8 Ondersteuning internaten	47



1.8.1	Voortgang, bereik en effectiviteit van het aanbod.....	47
1.8.2	Reflectie op de uitvoering van het aanbod	50
1.9	Projecten met interne financiering	51
1.9.1	Onderwijsloopbaanbegeleiding (OLB) secundair onderwijs	51
1.9.2	Project algemene vakken (PAV) secundair onderwijs	52
1.9.3	Zelfregulerend leren (ZRL) basisonderwijs	52
1.10	Projecten met externe financiering	53
1.10.1	Iedereen leider van leren	54
1.10.2	Hoge doelen	54
1.10.3	Edusprongproject Vrijstellingsproeven (A)AV.....	55
1.10.4	Edusprongproject IT-professionalisering voor leerkrachten.....	55
1.10.5	Edusprongproject GO! Academy.....	56
1.10.6	Volumeverhoging ontwikkeling beroepsgerichte opleidingsprofielen	57
1.10.7	Level Up.....	57
1.10.8	Europees project DIGI-LINGO en One Stop CLIL Europe	58
1.10.9	Europees project One Stop CLIL Europe	58
2.	Doelen op organisatieniveau.....	60
2.1	Omkadering.....	60
2.1.1	Financiële omkadering.....	60
2.1.2	Personele omkadering.....	63
2.2	Organisatie	64
2.2.1	Leiderschap en teamwerking.....	64
2.2.2	Samenwerking en participatie binnen het eigen net	65
2.2.3	Programma eContent secundair onderwijs.....	66
2.2.4	Makelaarsrol	68
2.3	Ondersteuning van het personeel	69
2.3.1	Het gevoerde personeelsbeleid.....	69
2.3.2	Competentieontwikkeling	70
2.3.3	Boostersessies en doorgedreven professionalisering digitalisering.....	72
2.3.4	Communicatie en kennisdeling	73
2.3.5	Welzijnsteam en participatieraad	76
2.4	Systemen en kwaliteitsontwikkeling.....	78
2.4.1	Van begeleidingsovereenkomst naar planning	78
2.4.2	Het partnerschap voor kwaliteit met het mesoniveau (de scholengroepen)	79
2.4.3	Onze interne kwaliteitsontwikkeling	79
2.5	Externe samenwerking	83



2.5.1	Samenwerking met het hoger onderwijs en kennisinstellingen	83
2.5.2	Samenwerking met lerarenopleidingen	84
2.5.3	Samenwerking met andere begeleidingsdiensten	85
2.5.4	kwaliteitsalliantie voor leermiddelen	91
2.5.5	Samenwerking met partners buiten het onderwijs.....	91
3.	Conclusies en beleidsaanbevelingen.....	95

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 in ons aanbod, 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.

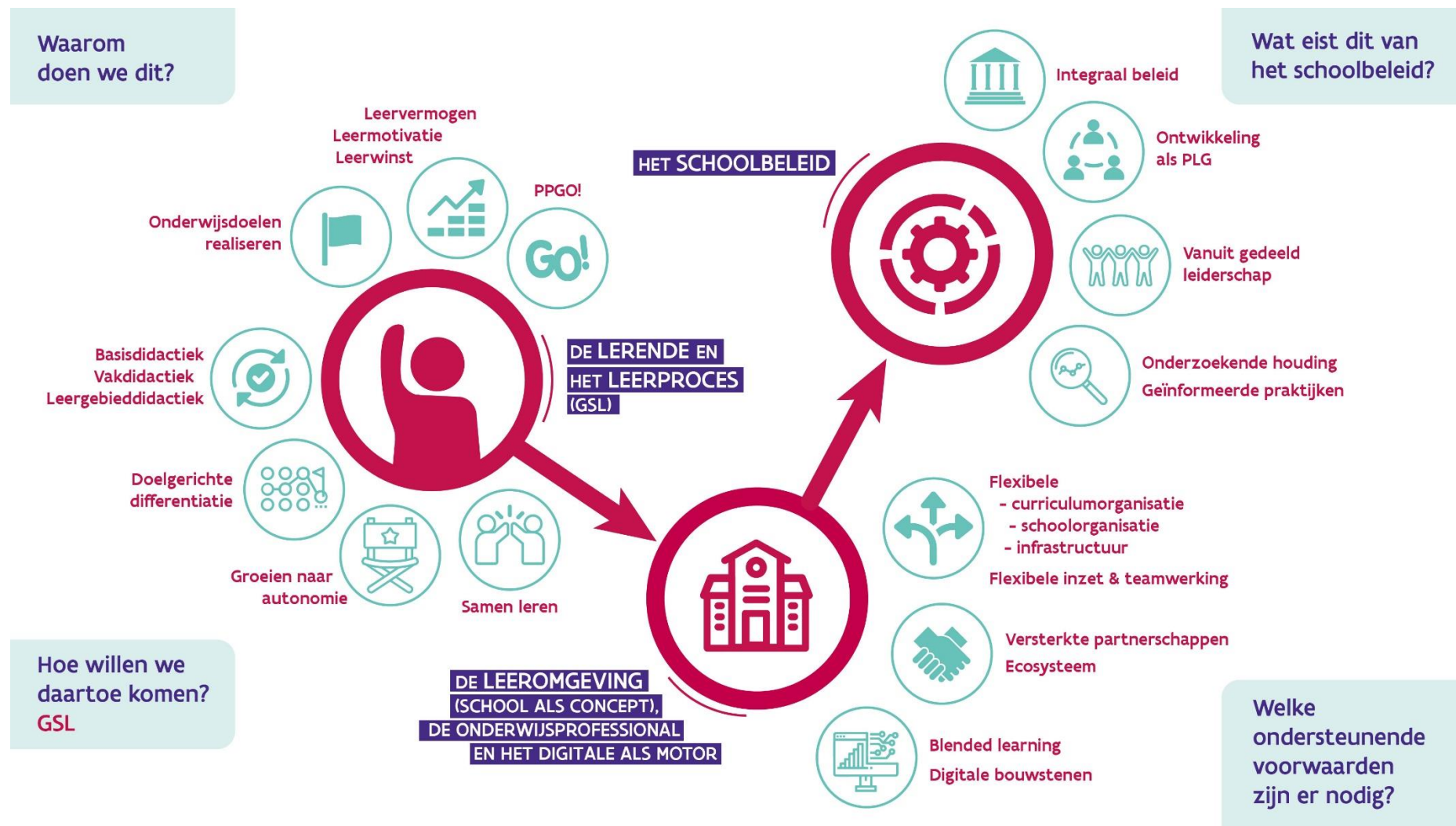
Omdat de werking en de aansturing van PBD-GO! vertrekken vanuit het netgebonden karakter, schrijft PBD-GO! zich expliciet in in het strategisch plan GO!2030 en geeft zo uitvoering aan de derde decretale opdracht, het ondersteunen van de instellingen in het **realiseren van hun pedagogisch project**. 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 lerende organisaties**. We brengen dat ondersteunende luik van ons aanbod in het begeleidingsplan samen in het tweede speerpunt, Professionele leergemeenschappen.



1.1.1 De samenhang tussen het Begeleidingsplan 22-25 en het strategisch plan GO!2030



1.1.2 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 schoolbreed 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, en ook Leerpunt, aantonen dat ze tot extra leerwinst en gelijke onderwijskansen leiden als ze oordeelkundig worden ingezet.

1.1.3 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 leerlingresultaten. 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.

1.1.4 Beleidsprioriteiten

In ons eerste speerpunt, **Gepersonaliseerd samen leren**, werken we maximaal aan de eerste decretaale opdracht om de beroepsbekwaamheid van de personeelsleden, in rechtstreeks contact, te versterken. In het tweede speerpunt, **Professionele leergemeenschappen**, is dat de tweede decretaale 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. Het ontwerp van een verandertraject BaO Nederlands, bijvoorbeeld, voorziet 12 halve dagen ondersteuning waarvan we er 2 besteden aan datageletterdheid, 2 aan brede basiszorg, 6 aan effectieve didactiek en de resterende 2 aan thema's niet verbonden aan een beleidsprioriteit. Zo besteedden we in totaal 3 192 dagdelen aan de beleidsprioriteiten. Daarnaast ondersteunt de materialenbank, helpdesk en ons aanbod opleiding en vorming ook de beleidsprioriteiten.

Aantal gerealiseerde dagdelen en opsplitsing per beleidsprioriteit				
	Totaal dagdelen	waarvan effectieve didactiek	waarvan brede basiszorg	waarvan datageletterdheid
VT BaO Kleuteronderwijs	284	142	47	47
VT BaO Nederlands	597	299	100	100
VT BaO STEM	130	65	22	22
VT BaO Wiskunde	576	288	96	96
SO Effectieve didactiek	41	33	8	0
SO Leerplanimplementatie	125	25	100	0
SO Vakspecifieke PLG's	138	69	69	0
VT met focus LLB en GOK	70	0	47	23
VT Handelingsplanmatig werken BuO	275	0	138	92
VT Evaluatiebeleid VWO	88	44	22	15
VT Flexibele schoolorganisatie kleuter	25	4	13	4
VT Flexibele schoolorganisatie lager	187	31	94	31
VT Flexibele schoolorganisatie SO	332	55	166	55
VT Methodeonderwijs BaO	206	21	21	21
VT Onderzoekend leidinggeven BaO	91	76	15	0
VT Onderzoekend leidinggeven SO	60	50	10	0
PLG procesbegeleiding	688	172	172	172
Totaal	3913	1374	1140	678

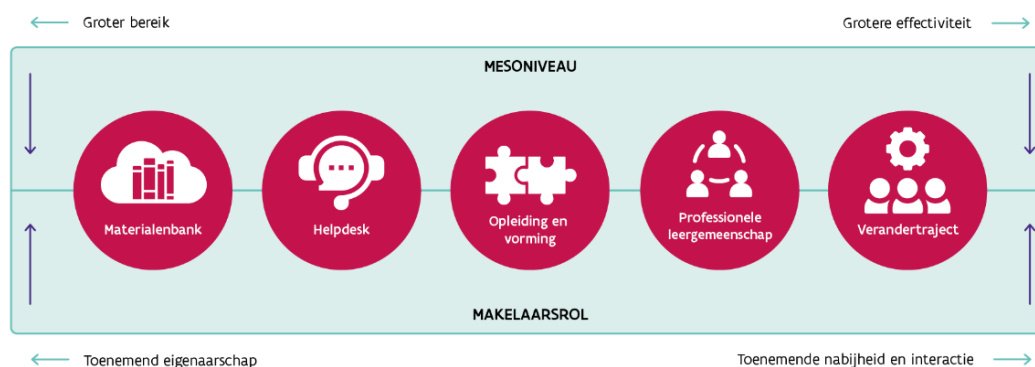
1.2 Effectiviteit op de werkvloer

PBD-GO! is al een aantal jaar aan de slag met het onderzoeken van 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 wetenschappelijke adviesgroep en het structurele overleg met de overheid. 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 zelf methodieken te hanteren waarvan de effectiviteit wetenschappelijk aantoonbaar is. De effectmeting kan vervolgens onderzoeken of het effect van de gehanteerde methodiek op de doelgroep ook voldoende is. Daarnaast bleek het nog steeds moeilijk om een representatieve hoeveelheid meetgegevens te verzamelen.

In voorbereiding op het begeleidingsplan 2025-2030 gingen we tijdens focusgroepen in gesprek met 152 GO! onderwijsprofessionals. We verzamelden door middel van verschillende werkvormen kwalitatieve input omtrent de ondersteuningsstrategie en inhoudelijke keuzes in het lopende begeleidingsplan. Als spiegel gingen we met dezelfde werkvormen aan de slag met de begeleiders.

1.2.1 Continuüm van effectiviteit

PBD-GO! houdt vast aan de keuze om de oorspronkelijk duidelijk onderscheiden processen van begeleiden en professionaliseren 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 Merchie¹ et al. (indicatoren van effectiviteit) en Léon de Caluwé en Hans Vermaak² (leren veranderen).



Vanaf 2021-2022 diversifieerden we die aanpak verder om, ondanks een afnemende begeleidingscapaciteit, toch een voldoende groot bereik te realiseren. We ondersteunen met materialen en helpdesk waar mogelijk en komen tot op de klasvloer waar nodig. We

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

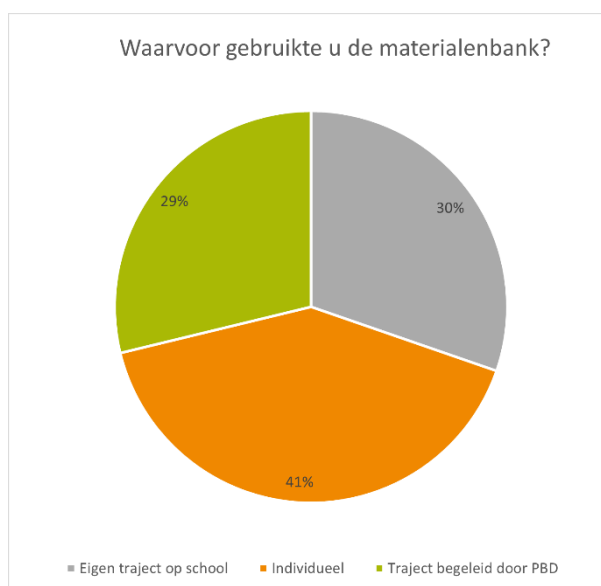
² Léon de Caluwé & Hans Vermaak (2014). Leren veranderen: Een handboek voor de veranderdeskundige, Vakmedianet, Deventer.

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 tastten we gedurende de looptijd van dit begeleidingsplan de mogelijkheden af tot effectmeting. Het EDBI-instrument⁴ vormt daarbij steeds meer de basis.

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 procesbegeleiding 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. Voor de thema's *curriculum basisonderwijs* en *leerlingenbegeleiding* kan dat zelfs 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 van het SO. Toch blijft het ook daar onmogelijk om een zinvol meetmoment voor de effectiviteit te selecteren. Bijgevolg opteerden we hier tijdens het eerste jaar van het begeleidingsplan voor een korte bevraging bij een steekproef van 10% van de GO! instellingen uit alle niveaus en scholengroepen.



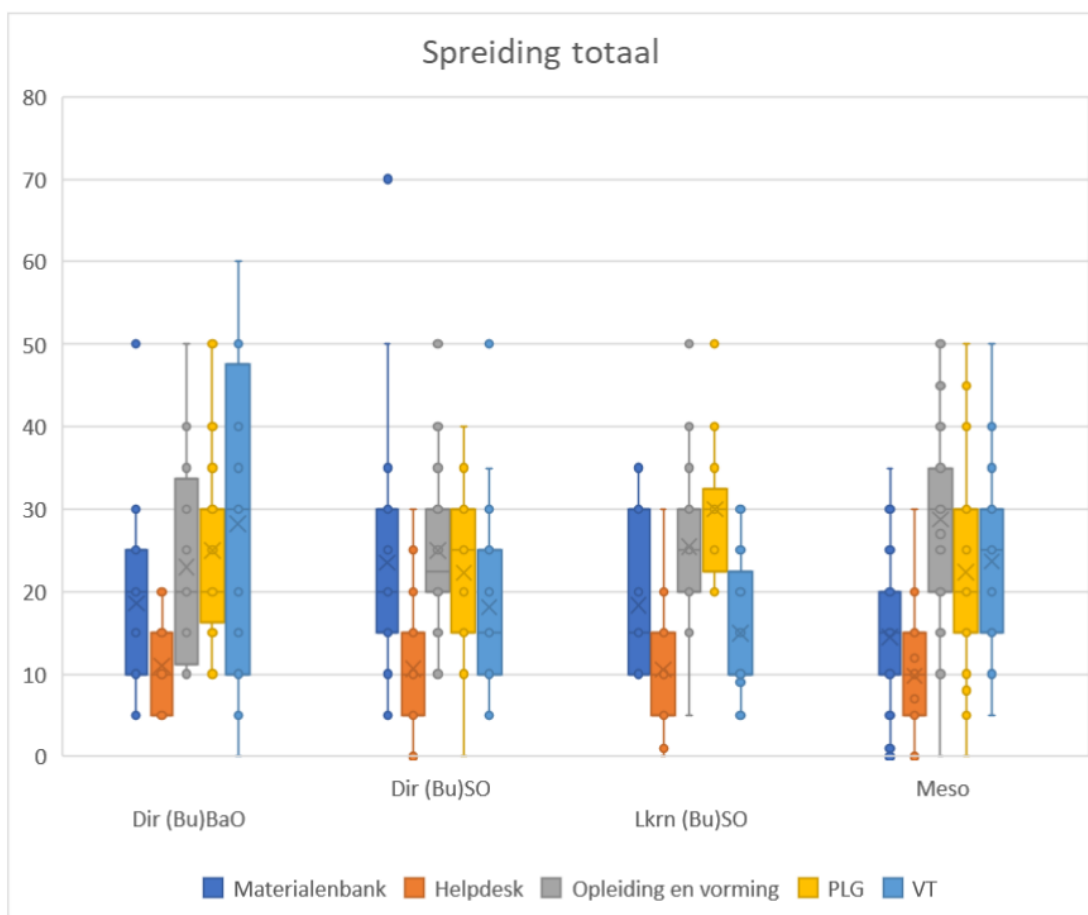
Van de respondenten gaf 96% aan de materialenbank te kennen, te gebruiken en bereid te zijn deze aan te bevelen aan collega's. 70% van de respondenten gaf aan de materialenbank in eigen regie gebruikt te hebben. Door de slechts beperkte wijzigingen aan de PBD-GO!

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

⁴ Struyf, E., Verschueren, K., & Van Mieghem, A. (2022). Begeleiding van leraren(teams): ontwikkeling van een model en instrumentarium om effectiviteit in kaart te brengen (OBPWO21.02). Onderzoeksrapport 2: De ontwikkeling van een instrument. Universiteit Antwerpen/KULeuven.

materialenbank besloten we deze bevraging niet opnieuw uit te voeren voor het ondersteuningsjaar '23-'24.

Tijdens de focusgroepen, georganiseerd ter voorbereiding op het begeleidingsplan 2025-2030, konden 93 deelnemers elk 100 punten naar waardering verdelen over de vijf ondersteuningsstrategieën. Vooral in het secundair onderwijs zien we dat de strategie *Materialenbank* gelijke tred kan houden met ondersteuningsvormen in direct contact met het werkveld. Dat komt wellicht door de nauwe verwevenheid tussen de, voor het SO nieuwe, onderwijsdoelen en de didactische fiches in de materialenbank. Dat zet ons aan om die manier van werken door te trekken naar het basisonderwijs eens we in 2025 ook daar met een nieuw curriculum van start gaan.



De deelnemers gaven een aantal duidelijke werkpunten mee. De veelheid aan materialen blijkt soms overweldigend en maakt dat ze niet altijd makkelijk te vinden zijn. Met de eerste oplevering en het ontsluiten van materialen via Leerpunt.be weten we ons bovendien uitgedaagd om nog scherper te duiden waar de complementariteit zit en hoe de verschillende materialen zich vanuit een GO! visie tot elkaar verhouden. Ook het huidige platform blijkt al te beperkt toegankelijk en we streven daarom op termijn naar een integratie in een nieuw te ontwikkelen netbrede intranet-site met een daaraan gekoppelde nieuwsbrief.

1.2.3 Effectmeting aanbod met individuele inschrijving

Om de consequente afname van een tevredenheidsbevraging na helpdesk, opleiding en vorming te faciliteren, investeerden we aan de start van het ondersteuningsjaar '23-'24 in een bevragingstool gekoppeld aan de inschrijvingsdatabank. Zo kregen 12 550 cursisten het afgelopen schooljaar na afloop van een activiteit een bevraging per mail toegestuurd.

1.2.3.1 Instrumentarium

De bevraging is gebaseerd op het EDBI-instrument en bevat twee van de vier kernvragen, aangevuld met een aantal bijvragen die peilen naar tevredenheid, bruikbaarheid en leereffect. Daarnaast voegden we een aantal open vragen toe die onze lesgevers de nodige input leveren om de inhoud van hun ondersteuning in de volgende jaren te actualiseren.

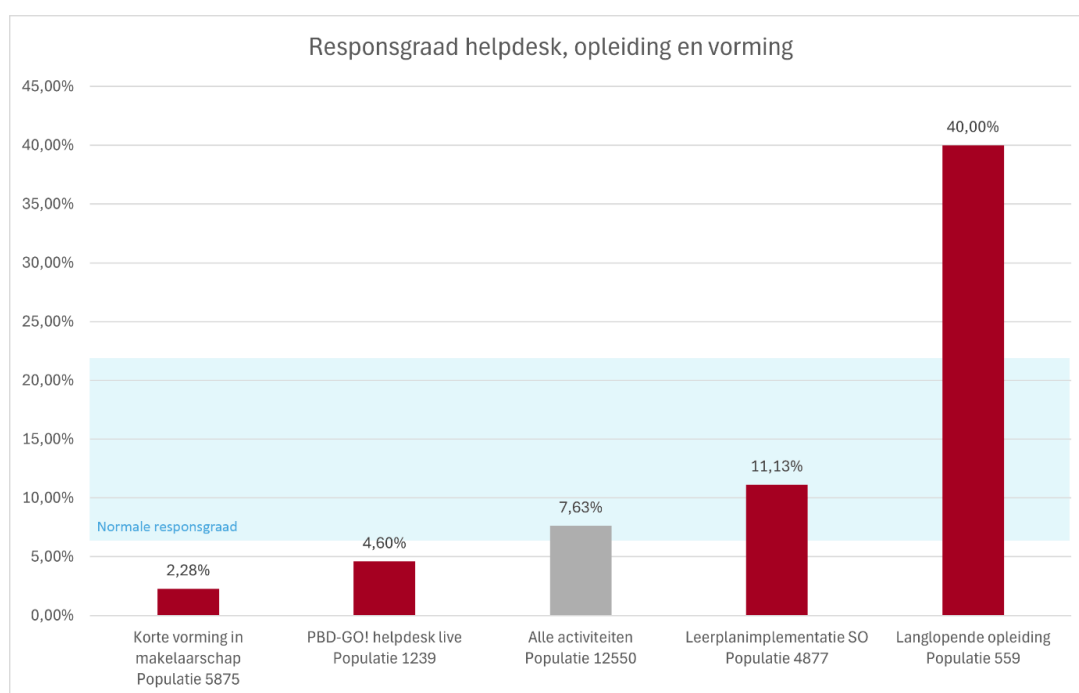
De vragenlijst, hier geordend volgens de rubricering van het EDBI-instrument, is als volgt:

- **Tevredenheid:**
 - Hoe tevreden ben jij over jouw gelopen opleidingstraject in het schooljaar 2023-2024? (schaal 1-10, kernvraag)
 - Waarom ben je eerder wel/niet tevreden? (open vraag)
 - Hoe tevreden ben jij over de mate waarin de inhoud wetenschappelijk onderbouwd zijn? (schaal 1-5)
 - Hoe tevreden ben jij over de mate waarin actuele onderwijsthema's meegenomen worden tijdens de sessies? (schaal 1-5)
 - Hoe tevreden ben jij over de expertise van de lesgevers? (schaal 1-5)
 - Hoe tevreden ben jij over de gebruikte methodieken tijdens de sessies? (schaal 1-5)
 - Hoe tevreden ben jij over de kalender/de planning van de opleiding? (schaal 1-5)
 - Hoe tevreden ben jij over de tijdsduur per thema? (schaal 1-5)
 - Hoe tevreden ben jij over de verhouding fysiek/digitaal aanbod? (schaal 1-5)
 - Hoe tevreden ben jij over de gehanteerde differentiatiemogelijkheden? (schaal 1-5)
- **Bruikbaarheid:**
 - Waar heb jij het meest aan gehad als deelnemer aan de opleiding? (open vraag)
 - Wat, binnen de opleiding, had voor jou helemaal geen meerwaarde? Waarom niet? (open vraag)
 - Wat ontbreekt er volgens jou nog in de opleiding? (open vraag)
- **Leereffect:**
 - Heb je nieuwe dingen geleerd? (schaal 1-5, kernvraag)
 - Wat was voor jou nieuw? (open vraag)
- **Aanvullende standaardvragen:**
 - Wat is je huidige functie? (open vraag)
 - Wat wil je nog meegeven bij bovenstaande inschalingen? (open vraag)
 - Wat wil je, alvorens je deze evaluatie afsluit, zeker nog kwijt dat je hierboven nog niet kon meegeven? (open vraag)

We evalueerden tijdens het samenstellen van dit verslag ook het meetinstrument. Vast staat al dat we alle vier de kernvragen zullen opnemen en gesloten bijvragen naar bruikbaarheid en leereffect uit het EDBI-instrument toevoegen om de statistische verwerkbaarheid te verbeteren.

1.2.3.2 Responsgraad

Na afloop van een activiteit kregen 12 550 deelnemers de vraag om deel te nemen aan een tevredenheidsbevraging. De gemiddelde responsgraad over alle activiteiten was 7,63% en ligt daarmee net boven de ondergrens die we mogen verwachten van een online tevredenheidsbevraging⁵⁻⁶. Voor korte vormingen in makelaarschap, vaak een halve dag, is de respons bijzonder laag (2,28%). Voor sessies PBD-GO! Helpdesk Live, die vaak maar een uur duren, zien we dezelfde tendens (4,60%). De beperkte contacttijd en het mindere gevoel van verbondenheid met externe lesgevers zijn mogelijke oorzaken van een geringe motivatie om aan de bevraging deel te nemen. Voor sessies Leerplanimplementatie SO, met een vergelijkbare duurtijd als de vormingen met externe lesgevers, zien we bijvoorbeeld wel een hogere respons (11,13%). Voor langlopende opleidingen (4 tot 12 dagen) zien we een grote bereidheid om deel te nemen (40%).



We testen tijdens het ondersteuningsjaar '24-'25 een aantal mogelijkheden⁶ uit om de responsgraad te verhogen. Zoals gesuggereerd in de EDBI-handleiding lichten we waar mogelijk de bevraging toe aan het einde van een activiteit of nemen deze wanneer mogelijk ook meteen af. We onderzoeken of we de vragenlijst kunnen inkorten en overbodige open

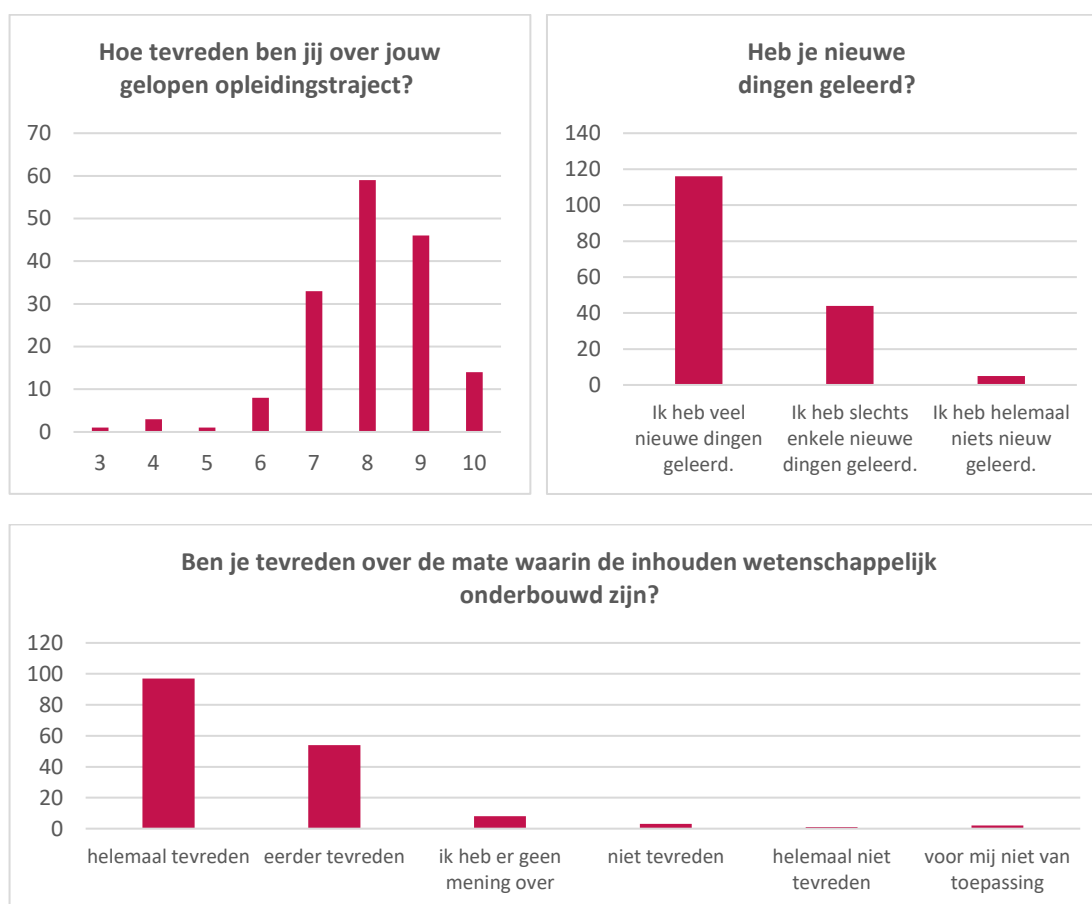
⁵ Van Mol, C. (2017). Improving web survey efficiency: the impact of an extra reminder and reminder content on web survey response. *International Journal of Social Research Methodology*, 20(4), 317-327

⁶ Saleh, A. (2017). Examining factors impacting online survey response rates in educational research. *Journal of multidisciplinary evaluation*, 13(29), 63-74

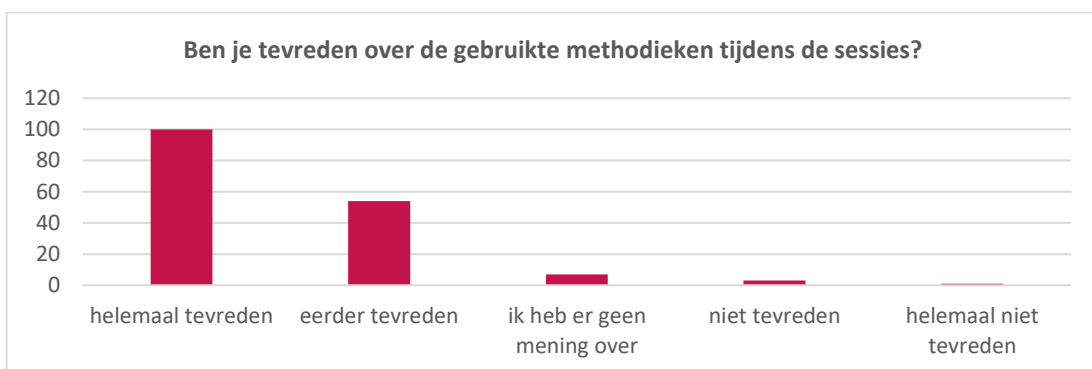
vragen kunnen vermijden. We testen het gebruik van herinneringsmails waarmee we in principe de respons met meer dan 15% zouden moeten kunnen verhogen⁵. Het voorwaardelijk koppelen van de tevredenheidsbevraging aan het ontvangen van een deelnameattest lijkt ons klantvriendelijk en willen we pas als laatste redmiddel overwegen.

1.2.3.3 Effectmeting langlopende opleidingen

De langlopende opleidingen werden uitstekend gewaardeerd door de deelnemers. Meer dan 90% van hen geeft aan *tevreden* tot *heel tevreden* te zijn over de opleiding⁷. Ook wanneer we peilen naar wetenschappelijke inzichten, actualiteit, expertise en methodiek blijft de tevredenheid telkens boven de 90%. Van de deelnemers vindt 70% dat ze veel bijleerden en 26% dat ze enkele dingen bijleerden. We onderzoeken nog of we die score kunnen verbeteren met een net iets meer uitdagende of gedifferentieerde aanpak in de opleidingen. Ontevreden deelnemers bleven beperkt tot enkelingen en wanneer we hun antwoorden op de open vragen analyseren, lijkt het veelal te gaan om een mismatch tussen hun verwachting en de werkelijke inhoud van de opleiding. We bekijken of we dat met gedetailleerdere communicatie en intake volledig kunnen elimineren.

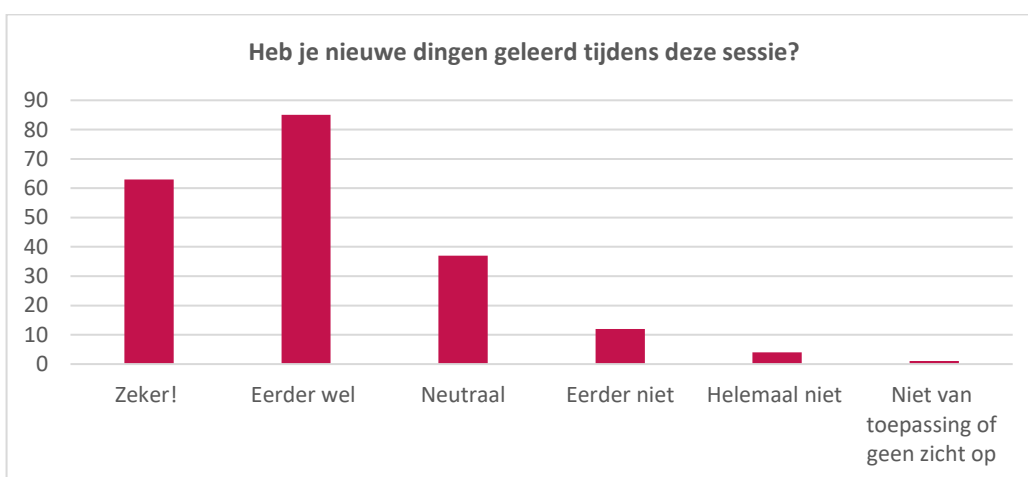
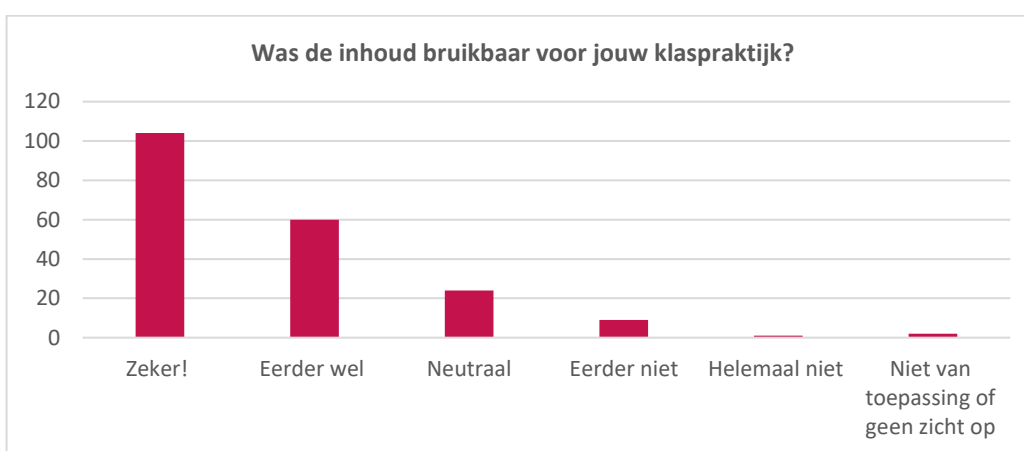
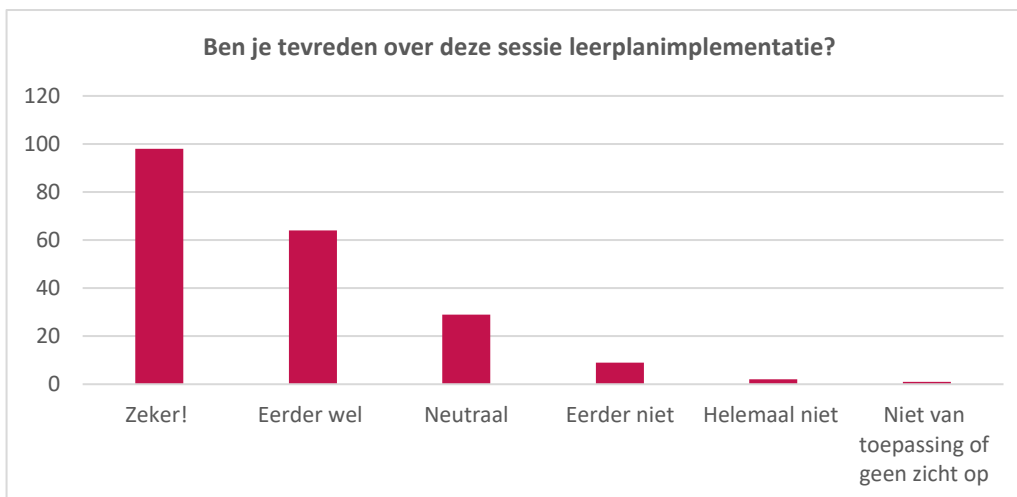


⁷ We laten de resultaten voor de opleidingen *Zorgcoördinator* en *Coördinator Leerlingenbegeleiding* hier buiten beschouwing omdat de bij hen afgenomen bevraging te zeer afwijkt van de op EDBI gebaseerde standaard vragenlijst. Het gaat om 114 van de 559 respondenten voor langlopende opleidingen. In 2024-2025 hanteren we voor deze opleidingen wel de standaard vragenlijst.



1.2.3.4 Effectmeting leerplanimplementatie SO

Deelnemers aan de sessies leerplanimplementatie kregen nog de bevraging die we de afgelopen jaren hanteerden. Wanneer we de vragen uit het EDBI-instrument eruit lichten, zien we een redelijk hoge tevredenheid van de deelnemers (80%). Ze geven aan dat de aangeboden inhoud goed bruikbaar is in hun klaspraktijk (83%). De deelnemers vonden niet altijd dat ze nieuwe dingen bijleerden. 73% van hen gaf aan van wel. Een mogelijke verklaring daarvoor is dat de sessies vaak gingen over bijgestuurde leerplannen na de vernietiging van de eindtermen eerder dan over volledig nieuwe leerplannen.



Het design van de bevraging zorgde ervoor dat veel respondenten voor het einde afhaakten. We stelden een groter aantal open vragen en vroegen hen met behulp van een aantal keuzelijsten aan te geven welke sessie ze volgden. Vooral die keuzelijsten bleken voor uitval te zorgen. We zorgen ook in dit luik van ons aanbod zo snel mogelijk voor de afname van de gestandaardiseerde vragenlijst.

1.2.4 Effectmeting van de trajectmatige ondersteuning

Bij de deelnemers aan verandertrajecten bleef de koudwatervrees bestaan 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. Begeleiders halen ook aan dat niet in elke school de context geschikt is om onmiddellijk bij de start van een traject een bevraging uit te voeren. Ze ervaren bovendien schroom om scholen in een overbevraagde en soms moeilijke situatie nog een extra bevraging te laten invullen. De verzamelde resultaten uit de effectmeting blijven daarom ook in 2023-2024 te beperkt om op een systematische wijze in te zetten in de kwaliteitscyclus van onze ondersteuning. Onze inzet in het voorbije jaar om de betrokken begeleiders te responsabiliseren en het eigenaarschap over de kwaliteitszorg te geven, heeft slechts beperkt gewerkt. Waar relevant bespreken we in dit jaarverslag bij de voortgangsrapportering van de verandertrajecten telkens ook de bijbehorende effectmeting.

1.2.4.1 Instrumentarium

Effectmeting verandertrajecten curriculum basisonderwijs

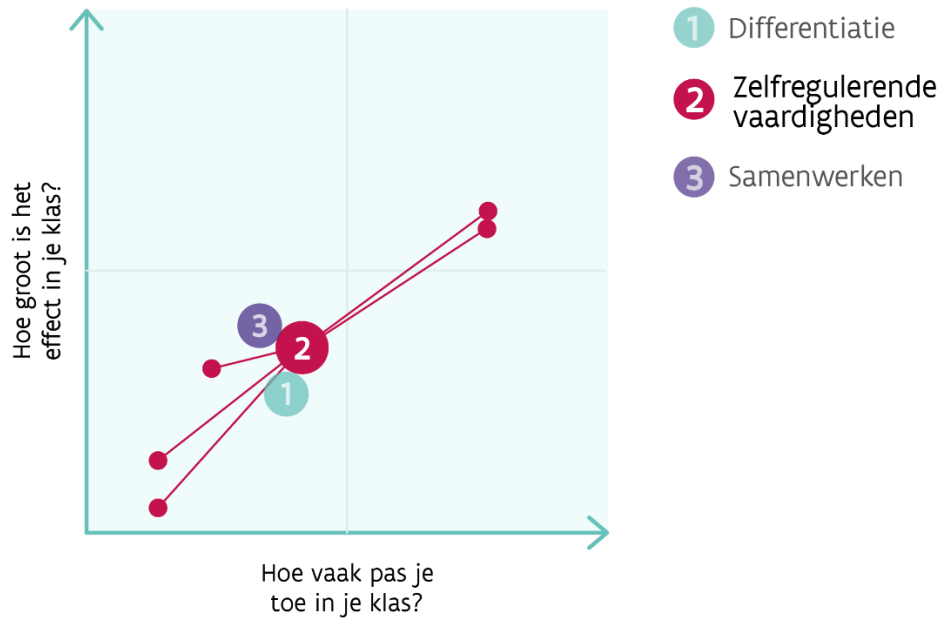
Voor de verandertrajecten curriculum basisonderwijs gebruikten we eigen vragenlijsten. We waren voor de lancering van EDBI al een op het R-OK gebaseerde effectmeting aan het uitproberen. Deze bleek een mooie meerwaarde te bieden als hulpmiddel bij de beginsituatieanalyse in een traject. Voor kleuteronderwijs, wiskunde en STEM behielden we de vragenlijsten van het schooljaar 2022-2023. Vooral de vragenlijsten voor Nederlands bleken te lang en tijdrovend. Voor deze verandertrajecten, die ook inhoudelijk werden bijgestuurd, voorzagen we in het schooljaar 2023-2024 vier nieuwe effectmetingen: voorbereidend lezen, aanvankelijk lezen, vloeiend lezen en begrijpend lezen. Het instrument voorziet een pre- en een postafname.

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 capaciteiten³ die fundamenteel zijn en elkaar wederzijds beïnvloeden: de persoonlijke, de interpersoonlijke en de organisatorische capaciteit. Verbiest ontwikkelde een vragenlijst, bestaande uit 28 vragen, vertrekkend vanuit die capaciteiten. Deze vragenlijst zetten we in voor onze verandertrajecten binnen beleid, kwaliteitsontwikkeling en leiderschap. Het instrument voorziet een pre- en een postmeting.

Piloottrajecten

Als voorbereiding op het begeleidingsplan 2025-2030 loopt in scholengroep Gent een pilootproject waarin we met drie scholen SO aan de slag gaan rond 'gepersonaliseerd samen leren' met focus wiskunde. Aan het begin van het verandertraject werd een nulmeting op de drie pijlers van 'gepersonaliseerd samen leren' afgenomen. Die pijlers kun je net zo goed begrijpen als de beleidsprioriteiten van de overheid *effectieve didactiek* en *brede basiszorg*. Op het einde van het traject herhalen we dezelfde meting een tweede keer. Hieronder een voorbeeld waarbij vijf leraren zich inschalen voor 'het werken aan zelfregulerende vaardigheden'.



Ook in een ander piloottraject ter voorbereiding op het begeleidingsplan 2025-2030 vormen zes scholen in cluster Centrum een professionele leergemeenschap rond de vraag of het aanleren en systematisch ondersteunen van specifieke zelfregulerende vaardigheden door leerkrachten een positief effect heeft op de leerresultaten, motivatie, betrokkenheid en tevredenheid van leerlingen. Daarbij monitoren de scholen na ingrepen ter bevordering van zelfregulerend leren de leerresultaten, leermotivatie en tevredenheid van hun leerlingen. Ze gebruiken daarvoor een instrument gebaseerd op de SRQ-A tool⁸ (Academic Self-Regulation Questionnaire).

We evalueren na afloop beide piloottrajecten en bekijken vervolgens of de gebruikte instrumenten een plaats kunnen krijgen in onze ondersteuningspraktijk en effectmeting.

1.2.4.2 Reflectie op de uitvoering van de effectmeting voorzien in het begeleidingsplan

De effectmeting op de verandertrajecten en het bijbehorende instrumentarium kwamen tot stand voor het verschijnen van de EDBI studie. We zochten daarbij zelfstandig naar instrumenten die ook voor de kwaliteitsontwikkeling van deelnemende onderwijsinstellingen een meerwaarde konden betekenen en waarbij ook onze eigen begeleiders zich maximaal eigenaar voelden. Dat resulteerde in vrij zware bevragingen, die een intensieve zelfreflectieoefening van de te ondersteunen instellingen vergde en dat aan het begin en aan het einde van het traject. Bovendien leerden we, de EDBI studie haalt dat ook aan, dat causale verbanden leggen tussen begeleidingsaanpak en resultaten op schoolniveau, laat staan op leerlingenniveau, in dergelijke complexe situaties met veel actoren moeilijk haalbaar is. In die zin schoot het ontwikkelde instrumentarium zijn doel, het meten van de kwaliteit van de geboden ondersteuning, ruimschoots voorbij.

Het blijft onze ambitie om effectmeting te gebruiken in alle onderdelen van onze ondersteuningsstrategie (met uitzondering van de PBD-GO! materialenbank waarbij we op termijn hopen te kunnen evolueren naar een platform dat een vlotte monitoring van het

⁸ Deci, E. L., Hodges, R., Pierson, L., & Tomassone, J. (1992). Autonomy and competence as motivational factors in students with learning disabilities and emotional handicaps. *Journal of Learning Disabilities*, 25, 457-471.

gebruik mogelijk maakt) en daarbij een voldoende hoge respons te genereren. Daarvoor schakelen we in 2024-2025 al over op een compactere bevraging, gebaseerd op het EDBI-instrument, waarbij we peilen naar de tevredenheid, bruikbaarheid en het leereffect gegenereerd door het verandertraject. We sturen de bevraging na afloop van elk traject rechtstreeks en zonder tussenkomst van een begeleider, we vragen hen wel de bevraging toe te lichten, naar de ondersteunde instelling en capteren de output in een centrale databank. De ervaring die we dit jaar opdeden bij de effectmeting van *opleiding en vorming* zetten we in om middels monitoring en herinneringsmails voldoende respons te genereren. Op die manier komen we tot voldoende vergelijkbare resultaten om van de effectmeting een performant instrument in onze eigen kwaliteitsontwikkeling te maken.

Het eerder ontwikkelde instrumentarium blijft waardevol en we willen het blijven inzetten daar waar het het meest relevant is. Onderdelen ervan blijven van belang als beginsituatieanalyse in de diagnostische fase van de verandertrajecten. Ook in het proces van het identificeren van de scholen met de grootste noden, vinden delen van de instrumenten vanaf het begeleidingsplan 2025-2030 hun definitieve plaats.

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 voor beleidsteams: *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 leerlingresultaten en kwalitatieve observatiedata.

1.3.2 Voortgang, bereik en effectiviteit van het aanbod

1.3.2.1 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 schriftelijke vraag te stellen en de veelgestelde vragen te raadplegen.

Ook het voorbije schooljaar werden verschillende materialen herwerkt en verder aangevuld. Uit focusgroepen met het werkveld bleek dat een screening en afslanking van de materialenbank zich opdringen. Het nieuwe leerplan basisonderwijs wordt wellicht in de loop van dit schooljaar ingediend bij de inspectie, op voorwaarde van gevalideerde en goedgekeurde ontwikkelingsdoelen en eindtermen. Dat is voor ons meteen een mooie gelegenheid om de materialenbank te screenen, vereenvoudigen en herwerken. We nemen in die oefening ook de recent verschenen toolkits van Leerpunt mee om te zorgen voor complementariteit eerder dan overlap.

We organiseerden 11 live helpdesksessies voor in totaal 236 deelnemers. Een helpdesksessie bestaat gemiddeld uit één uur contact. De helpdesksessies worden opgenomen en beschikbaar gesteld in de materialenbank. We merken een dalend aantal deelnemers voor de live helpdesksessies. We stellen vooral vast dat de live helpdesksessies het enkel goed doen wanneer ze een actueel en prangend thema onder de loop nemen, zoals bij de invoering van de Koalatoetsen. Vragen omtrent doelenkader en didactiek komen wel vlot binnen via de 'stel je vraag'-knop en via de helpdesk live sessies, al stellen we een grote schroom vast bij leraren. Ze stellen hun vragen liever via mail en chat dan mondeling.

Thema	Aantal sessies	Totaal aantal deelnemers
Anderstaligheid	3	96
Kleuteronderwijs	2	34
Nederlands	3	75
Wiskunde	2	22
W.O. & STEM	1	9

1.3.2.2 Opleiding en vorming

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

Thema	Aantal sessies	Totaal aantal deelnemers
Opleiding De excellERENDE GO! leraar	4	21
Opleiding In de startblokken voor curriculum BaO	3 reeksen van 5 sessies	81
Vormingen met focus anderstaligheid	8	98
Vormingen met focus kleuteronderwijs	11	86

Vormingen met focus lichamelijke opvoeding	1	5
Vormingen met focus muzische vorming	8	176
Vormingen met focus Nederlands	9	73
Vormingen met focus wiskunde	16	142
Vormingen met andere focus	10	116
Totaal	82	798

De belangstelling voor het vormingsaanbod curriculum basisonderwijs is eerder beperkt omdat we sterk inzetten op een trajectmatige ondersteuning van deze thematiek op schoolniveau. We denken bovendien het deelnemersaantal te kunnen linken aan het heersende lerarentekort. Leraren willen vaak wel opleiding en vorming volgen, maar kunnen de school niet uit. De vraag naar opnames van vormingen wordt regelmatig gesteld. We gaan vooralsnog niet op deze vraag in, omdat een belangrijk deel van het professionaliseren, met name het uitwisselen van ervaringen en vertalen van het geleerde naar de eigen klaspraktijk, op deze manier onmogelijk is. Waar haalbaar organiseren we daarom hybride trajecten. We voorzien ook voor de langlopende opleidingen korte modulaire alternatieven naar volgend schooljaar toe rond effectieve didactiek en Frans.

1.3.2.3 PLG's curriculum

In een PLG neemt de begeleider in overleg en in 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.

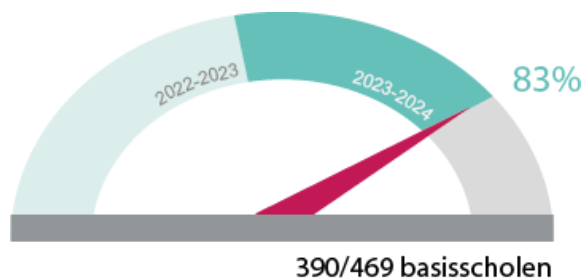
Thema	Aantal PLG's	Aantal dagdelen
Curriculum BaO	17 scholengemeenschappen	183

1.3.2.4 Verandertrajecten

De verandertrajecten curriculum starten met een korte vooropleiding *In de startblokken voor curriculum* waarin we beleidsteams professionaliseren in de organisatie van een vlotte curriculumimplementatie op school. Daarna begeleiden we de scholen contextgericht verder in het verandertraject.

Thema	Aantal scholen	Aantal dagdelen
VT Kleuteronderwijs	28	284
VT Nederlands lezen	45	579
VT Nederlands mondelinge taalvaardigheid	2	18
VT STEM	13	130
VT Wiskunde	45	576
Afronding trajecten 22-23	59	59
Totaal	192	1 646

Op het einde van het begeleidingsjaar hebben we alleen al met onze school-specifieke verandertrajecten leraren van 83% 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 meer dan 80% 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 BaO Kleuteronderwijs	284	47	47	142
VT BaO Nederlands	597	100	100	299
VT BaO STEM	130	22	22	65
VT BaO Wiskunde	576	96	96	288
Totaal	1 587	265	265	794

Voor de verandertrajecten curriculum BaO gebruiken we eigen bevestigingen als effectmeting. We werkten met een premeting 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. In het najaar van 2023 hebben we de eerste postmetingen uitgevoerd, op de trajecten van oktober 2022-oktober 2023 waarbij er een premeting ingevuld was. Ook voor de postmetingen was het moeilijk om collega's en deelnemers te sensibiliseren. Minder dan de helft van de scholen die een premeting curriculum BaO invulde, heeft ook de postmeting ingevuld. Voor de premetingen 2023-2024 vulde minder dan 40 % de premeting in.

Deze premeting bleek uitermate geschikt als bron van data voor de school, als tool voor de begeleider en als basis voor verdere analyse. We gaan met de resultaten aan de slag als expliciet reflectiemoment met de school over de doelen, de bereikte resultaten en het mogelijke vervolgtraject. Het gebruik van effectenposters per curriculumfocus bleek interessant en verhoogde de doelgerichtheid van de trajecten, maar stelt ons niet in staat betekenisvolle conclusies te trekken die de kwaliteit van onze ondersteuning kunnen verhogen. Vanaf 2024-2025 schakelen we daarom over op een postmeting met het EDBI-instrument.



1.3.3 Reflectie op de uitvoering van het aanbod

Als we kijken naar hoe we het aanbod curriculum basisonderwijs in het schooljaar 2023-2024 uitgerold hebben ten opzichte van ons voornemen in het begeleidingsplan (BP), dan kunnen we stellen dat alle verandertrajecten grotendeels georganiseerd worden zoals vooropgesteld in het BP.

We starten met een beginsituatieanalyse (BSA) waarbij we kijken waar de school staat in functie van het betreffende curriculum en hoe we de BSA kunnen vertalen in concrete noden van de school. Daarna bepalen we de focus en stellen we duidelijke en concrete effecten en resultaten voorop die de school na één jaar wil en moet bereiken. De inhoudelijke input wordt al gegeven in het voortraject van het verandertraject, *In de startblokken*. Dit voortraject is verplicht voor schoolteams die in het verandertraject willen instappen, omdat deze input een kritieke succesfactor is voor het welslagen van het verandertraject. Schoolteams en individuele leraren die nood hebben aan extra vorming, kunnen ook bij ons terecht.

Tijdens het verandertraject begeleiden we tot op de klasvloer, waarbij leraar en PBD-begeleider de contextspecifieke vertaling van de aangereikte input op de klasvloer monitoren en verfijnen. Per verandertraject gebruiken onze begeleiders hiervoor onder andere een specifieke kijkwijzer. Naast het aanreiken van inhouden en vaardigheden, wordt tijdens het verandertraject ook ingezet op onderwijskundig leiderschap en schoolontwikkeling m.b.t. het opzetten van structuren en systemen. Een kernteam en/of directeur wordt ondersteund, zowel tijdens het voortraject als gedurende de looptijd van het traject. Een voorbeeld hiervan is de inbedding van het traject rond datageletterdheid in de wiskunde- en kleutertrajecten.

Door de trajecten te laten starten eind oktober en te laten lopen tot eind oktober van het volgende schooljaar worden de systemen en structuren die relevant zijn voor het te implementeren leergebied mee uitgezet en verfijnd (eindevaluaties, planning volgende schooljaar). Ook de opstart van het nieuwe schooljaar wordt mee opgenomen in het verandertraject. Het opnieuw in kaart brengen van de noden van leerlingen en leraren en het uittekenen van de aangepaste begeleiding voor elke klasgroep wordt bij het begin van het schooljaar mee opgenomen en ondersteund door de PBD-begeleider.

1.3.3.1 Verschilpunten tussen het begeleidingsplan en de realisaties

Ten opzichte van het begeleidingsplan zijn er slechts kleine aanpassingen gebeurd.

Na het verplichte voortraject, vastgelegd in de begeleidingsovereenkomst, kan het verandertraject curriculum BaO opgestart worden. De scholen die voor de eerste keer intekenden voor een verandertraject hebben allemaal het voortraject afgelegd. Tijdens het voortraject werd volgende bijsturing toegepast: eerst werd het aspect professionele leergemeenschap aangesneden en pas later werden de inhouden en de materialenbank van wiskunde, Nederlands, kleuteronderwijs of STEM verkend. We willen het voortraject behouden, maar denken erover na om de reflectie over de professionele leergemeenschap in te korten.

Tijdens het schooljaar 2023-2024 werden voor het eerst ook de eindresultaten en effecten van de trajecten uit schooljaar 2022-2023 (oktober 2022 – oktober 2023) gemeten en met de desbetreffende scholen besproken. De overzichtsposters (inhouden en vaardigheden tot op

de klasvloer) kenden vorig schooljaar hun ingang, maar werden lichtjes aangepast en up-to-date gebracht.

De inbedding van het traject rond datageletterdheid in de trajecten wiskunde, Nederlands en kleuteronderwijs gaat verder dan wat we oorspronkelijk in het BP vooropstelden. Voor STEM geldt dat in mindere mate. Door kruisbestuiving met andere opleidingen en verandertrajecten rond datageletterdheid wordt dit thema systematisch meegenomen in de verandertrajecten curriculum BaO. De datageletterdheid is erop gericht om de resultaten voor wiskunde, Nederlands en kleuteronderwijs te analyseren en acties op te zetten in functie van een sterke leerlingenbegeleiding. Met andere woorden worden de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van de kleuters, leerlingen en leraren in kaart gebracht om via het bijsturen van het onderwijsleerproces leerwinst te genereren. De datageletterdheid kan de begeleider met de school aanpakken op voorwaarde dat de school voldoende beleidskrachtig is en als de inhoud en data voldoende aanwezig zijn in de school.

1.3.3.2 Verandertraject Nederlands

In het verandertraject Nederlands willen we de vooropgestelde doelen bij voorbereidend lezen borgen door de belangrijke werkvormen voor voorbereidend lezen te behouden, teams te laten inzetten op leesmotivatie en een krachtige flexibele leesomgeving, monitoring, in te zetten op interactief voorlezen in functie van begrijpend en denkend luisteren, en in te zetten op een effectieve aanpak geletterdheid en communicatief schrijven.

Daarnaast willen we in dit verandertraject de vooropgestelde doelen bij lezen in het lager onderwijs borgen door teams te laten inzetten op leesmotivatie en een krachtige leesomgeving, de belangrijke werkvormen voor aanvankelijk en vloeiend lezen te behouden, monitoring, het concretiseren van de methodieken begrijpend lezen (Denk!) en teams te laten inzetten op de vijf sleutels voor eigentijdse didactiek voor begrijpend lezen

Bij elke school die begeleid werd n.a.v. advies ongunstig waar lezen in de focus stond, werd als voorbeeld van goede praktijk het verandertraject Nederlands met voorgenoemde vooropgestelde doelen vernoemd. De onderwijsinspectie is zeer tevreden over de data-gerichte aanpak, de monitoring die dit mogelijk maakt en de zorgstructuur (doelgerichte differentiatie) die wordt toegepast na analyse van AVI en Koala.

We zien nog groeikansen in de aanvangsbegeleiding van nieuwe collega's die de verandertrajecten Nederlands opnemen. We willen hier structureel meer overlegmomenten inbouwen. Naast de huidige focus (lezen) willen we ook verandertrajecten ontwikkelen en bijsturen voor mondelinge taalvaardigheid en schrijven, voor kleuter- en lager onderwijs. We willen terugkomdagen organiseren voor scholen die verandertrajecten gelopen hebben na meer dan een jaar.

1.3.3.3 Verandertraject wiskunde

Voor wiskunde werden de volgende focussen aangereikt via de overzichtsposters:

- Horizontale en verticale samenhang tussen de doelen van de cahiers onderling en deze van andere leergebieden (bv. dagelijkse tijd in wereldoriëntatie).
- Het gekozen doel of doelencluster bepaalt de didactische aanpak: **conceptueel** en procedureel *leren*.



- Inzetten van didactisch materiaal in functie van het versterken van het inzicht in het concept en/of de procedure.
- Gerichte keuze van de evaluatiemethodieken in functie van het onderwijsleerproces en het behalen van de doelen.
- De denk- en oplossingsstrategieën worden aangewend om het denkend rekenen in het wiskundeonderwijs aan te pakken.
- De scholen zijn zich bewust van het belang van automatisatie en vertalen dit in de klaspraktijk door dagelijks te oefenen op basisvaardigheden.

Deze overzichtsposters blijken een goed middel te zijn om scholen te leren focussen. We willen zo scholen aanzetten om bij een implementatie de volledige PDCA-cirkel rond te maken en vooral tijd te nemen om te borgen. We zetten de posters dan ook onmiddellijk in bij het voortraject om gericht een keuze en afbakening te maken van het traject. In de loop van het verandertraject worden de overzichtsposters gebruikt om regelmatig terug te koppelen.

De begeleider vertaalde de aangereikte inhoud tot op de klasvloer, zodat de leerkracht dit kon toepassen in de klaspraktijk. Zowel modelleren als observeren behoorden tot de begeleidingsmethodieken tot op de klasvloer. De wiskundebegeleiders willen de volgende periode hier nog intensiever op inzetten.

Tijdens het verandertraject verwijzen de begeleiders naar specifieke tools in de materialenbank die permanent ter beschikking staan van de scholen en de leraren. Deze materialen worden op geregelde tijdstippen bijgestuurd en aangevuld. Zo konden bijvoorbeeld de scholen dit schooljaar uitgebreid informatie terugvinden over *het conceptueel leren*. Het conceptueel leren biedt leerlingen en leraren daarenboven de kans om hun zelfsturende vaardigheden te versterken. De begeleiders hebben hier dit schooljaar extra aandacht aan besteed. In een aantal scholen werd de link gelegd tussen het project zelfsturend leren en de wiskundetrajecten die resulteerden in een aantal effectieve resultaten tot op de klasvloer, bv. het maken van eigen onthoudkaarten door de leerlingen. De (nieuwe) leden van de werkgroep gebruikten deze tools en materialen als gespreksonderwerp bij de voortgang van begeleidingstrajecten en bij de aanvangsbegeleiding van nieuwe collega's.

We willen meer aandacht besteden aan de koppeling met de (nieuwe) eindtermen en leerplannen secundair onderwijs. Zo overwegen we na de invoering van het nieuwe curriculum informatiesessies te geven voor leerkrachten derde graad basisonderwijs en leerkrachten wiskunde in het secundaire onderwijs (a-stroom en b-stroom).

We zien data-analyse en data-overleg als structurele manieren om de onderwijskwaliteit te monitoren en te verbeteren. PBD-GO! zal begin volgende schooljaar extra investeren in het professionaliseren van alle begeleiders rond deze materie en meer bepaald met de focus wiskunde en lezen, ook voor kleuteronderwijs.

1.3.3.4 Verandertraject kleuteronderwijs

Na het invullen en analyseren van een kwaliteitsscan van het aangeboden onderwijs voor de jongste lerenden op school, wordt gekeken waar er kansen tot remediëren en excelleren liggen voor de gekozen aspecten. Op basis van de vaststellingen uit de kwaliteitsscan kan er



worden gekozen uit volgende opties om acties op touw te zetten op weg naar excellent kleuteronderwijs:

- Routines (systematisch werken)
- Thema's (thematisch werken)
- Zelfsturing van de kleuter
- Rijke speelleeromgeving
- Taalkrachtig aan de slag (al dan niet vertrekkend vanuit de resultaten van de KOALA-taalscreening)
- Socio-emotionele ontwikkeling van de kleuter
- Breed observeren en evalueren van kleuters
- Kracht van etnisch-culturele en talige diversiteit

Bij aanvang van het traject wordt er een focus gekozen binnen deze doelstellingen en zal deze op maat van en in dialoog met de school geoperationaliseerd worden:

- Leerkrachten nemen de doelen uit de leerplannen als leidraad bij het plannen van de activiteiten in de klas.
- Leerkrachten zorgen voor horizontale en verticale samenhang.
- Leerkrachten voorzien een doelgericht en ontwikkelingsstimulerend basis, thematisch en systematisch aanbod.
- Het kleuterteam ontwikkelt samen met de directie en zorgcoördinator een concreet actieplan voor die aspecten van hun aanbod die ze kwalitatief willen versterken doorheen alle kleuterklassen.

Tijdens het verandertraject verwijzen de begeleiders naar specifieke tools en de materialenbank die permanent ter beschikking staan van de scholen en de leraren.

Groeikansen die we voor dit verandertraject onderzoeken met het oog op het volgende begeleidingsplan:

- Visievorming kwaliteitsvol kleuteronderwijs vanuit de nieuwe leerplannen
- Concrete tools en methodieken voor ZRL integreren
- Kijkwijzer krachtige leef- en leeromgeving specifiek voor kleuter
- Meer aandacht voor de integratie van leerlingenbegeleiding in het traject
- Vereenvoudiging en actualisering van de aangeboden materialen

1.4 Curriculum secundair onderwijs

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

1.4.2.1 Materialenbank en helpdesk

Om leraren te ondersteunen bij de implementatie van de nieuwe leerplannen tweede en derde graad werden de materialenbank en de didactische fiches in de GO! Navigator vernieuwd. De fiches binnen de GO! Navigator kregen niet alleen een aanpassing omwille van de gewijzigde leerplandoelen, ze kregen ook een aangepaste structuur om beter in te spelen op de specifieke noden van de leraren die naar voren zijn gekomen uit een evaluatie van de oorspronkelijke fiches.

Gezien de omvang van de nieuwe leerplannen werd de beschikbare informatie stapsgewijs vrijgegeven. Sinds 1 september 2024 zijn de vernieuwde materialenbank en de didactische fiches voor de tweede en de derde graad volledig operationeel voor alle GO! leraren. De aanpassingen voor de eerste graad volgen dit schooljaar nog.

Vanuit de GO! Navigator kunnen leraren rechtstreeks vragen stellen aan de betrokken begeleider die de vraag per mail beantwoordt of meerdere vragen bundelt in een helpdesksessie. Deze manier van werken is een aanpassing in vergelijking met vorig schooljaar. We organiseerden toen vakgerichte helpdesksessies op drie vaste momenten. Sinds 2023-2024 worden de sessies gekoppeld aan thema's die voortvloeien uit de door leraren gestelde vragen.

Thema	Aantal sessies	Aantal deelnemers
Helpdesk SO	43	293

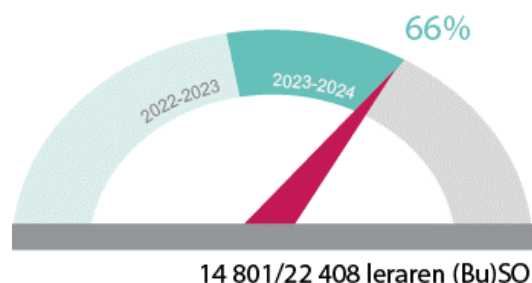
1.4.2.2 Leerplanimplementatie en vorming

In het schooljaar 2023-2024 werd in de tweede en de derde graad met de nieuwe leerplannen gestart die gebaseerd zijn op de aangepaste curriculumdossiers. Op het einde van het schooljaar 2022-2023 werden de leraren uitvoerig geïnformeerd over deze leerplannen. In 2023-2024 lag de focus in de tweede en de derde graad op de verdere implementatie met bijzondere aandacht voor basisdidactiek en effectieve didactiek. In de loop van het schooljaar werden de leerplannen eerste graad basisvorming ontwikkeld. Met het oog op de invoering begin schooljaar 2024-2025 werden er hiervoor infosessies georganiseerd.

Ook voor BuSO werden nieuwe opleidingsplannen uitgerold waar de betrokken leraren werden geïnformeerd en begeleid via infosessies en PLG's. Bovendien overlegden we met leidinggevendenden op regelmatige basis over de implementatie van de modernisering van het BuSO.

Thema	Aantal sessies	Aantal deelnemers
Effectieve didactiek	41	426
Leerplanimplementatie	125	3 959
Vakspecifieke PLG's	138	635
Andere vormen	35	448
Totaal	339	5 468

Op het einde van het begeleidingsjaar hebben we 66% 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 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. Gedurende de volledig ondersteuningstijd ging er daarbij aandacht naar de beleidsprioriteiten brede basiszorg en effectieve didactiek. Datageletterdheid kreeg in het afgelopen jaar in de begeleiding curriculum SO geen aandacht maar wordt in het volgende jaar meegenomen in de ontwikkeling van nieuwe trajecten, naar aanleiding van onder meer de Vlaamse toetsen.

Aantal gerealiseerde dagdelen en opsplitsing per beleidsprioriteit				
	Totaal dagdelen	Dagdelen datageletterdheid	Dagdelen brede basiszorg	Dagdelen effectieve didactiek
SO Effectieve didactiek	41	0	8	33
SO Infosessie nieuw leerplan	125	0	25	100
SO Vakspecifieke PLG's	138	0	69	69
Totaal	304	0	102	202

1.4.2.3 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 gekozen 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	Aantal dagdelen
Curriculum SO	19	154

1.4.3 Reflectie op de uitvoering van het aanbod

De modernisering SO en de daaruit vloeiende noden tot informeren en professionaliseren, maakten dat de ondersteuning voor leraren uit de verschillende graden vanuit een vast



stramien aangepakt werd. Gelijkgerichtheid in boodschap en aanpak over de verschillende graden waren hierbij cruciaal om de rust in het veld te bewaren en de boodschap helder te kunnen brengen. De noodzaak aan een groot bereik, maakte dat ook de digitale ondersteuningscomponent een belangrijke plaats in het aanbod bleef hebben. Aanpassingen deden zich dan ook niet zozeer voor in het design van het implementatietraject als wel in de daaraan gekoppelde helpdesks waarvan het bereik en dus ook het rendement onvoldoende bleek. We pasten daarom de strategie van de helpdesk aan. In plaats van een globaal aanbod aan helpdesk sessies waar leraren vragen kunnen stellen ongeacht het thema, is er nu een rechtstreekse link gelegd met de GO! Navigator waar leraren hun vragen kunnen stellen. De begeleider beantwoordt de vraag rechtstreeks of indien er meerdere gelijkaardige vragen binnenkomen, worden ze gebundeld in een helpdesk sessie. Daarnaast worden helpdesk sessies ook nog ingezet als ondersteuning bij opleidingen, infosessies en PLG's. Vermits deze aanpassing in de loop van het schooljaar gebeurde, is het nog te vroeg om het effect van deze aanpassing op deelnemersaantallen te beoordelen.

De infosessies over de nieuwe leerplannen hadden een zeer groot bereik. Deze sessies werden bovendien ook opgenomen waardoor ze beschikbaar bleven als vooropdracht voor de verdiepende sessies of als materiaal voor wie wilde herbekijken of niet aanwezig kon zijn. De gelijkgerichtheid in de boodschap en aanpak van de sessies zorgden voor een gelijkgerichtheid in de scholen.

De verdiepende sessies, die ook vaker fysiek doorgingen, kenden een geringere deelname. Leraren en leidinggevenden geven het lerarentekort aan als belangrijkste reden. Men koos ervoor om leraren maximaal op school te houden. Om leraren toch met deze verdieping inhoud in contact te brengen, wordt voor de basisvorming volgend jaar gekozen voor PLG's op scholengroepniveau.

Nu de infosessies rond de modernisering langzamerhand afgerond worden, kon dit jaar ook nagedacht worden over een aanbod van diepgaande ondersteuning via verandertrajecten. Een pilootproject wiskundendidactiek vanuit een blended aanpak op drie scholen kreeg alvast goede kritieken en inspireert ons om in het schooljaar 2024-2025 in een andere context een tweede pilootproject op te starten.

1.5 Iedereen inclusief

Hoewel de inclusiegedachte steeds aanwezig was in ons aanbod leerlingenbegeleiding, verhoogden we met het ingaan van het leersteundecreet in 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 vanaf schooljaar 2023-2024 ons aanbod voor leersteuncentra en buitengewoon onderwijs mee onder die nieuwe titel. Dat maakte dat we ook het schema dat we gebruikten in de aanloop naar de begeleidingsovereenkomsten aanpasten (zie afbeelding op bladzijde 33).

Je ziet hierop duidelijk de gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van leerlingenbegeleiding naar alle betrokkenen. Dat brachten we dit jaar in de praktijk door het aanbod ook te communiceren aan alle actoren betrokken in de leerlingenbegeleiding. We bleven dit schooljaar de doelgroepen nog steeds apart benoemen (leerlingenbegeleiding, buitengewoon onderwijs, leersteuncentra) maar steeds met een link naar 'iedereen



inclusief'. We namen ook expliciet gelijke onderwijskansen mee in het verhaal van leerlingenbegeleiding en nemen dit ook mee naar de toekomst. We verfijnen dat aanbod nog verder de komende begeleidingsjaren en willen hier verdere stappen in zetten. 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 *Iedereen inclusief*

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:
 - Iedereen inclusief
 - eLLB en eSOB
- Helpdesk
- Verandertrajecten:
 - Verandertraject Leerlingenbegeleiding
 - Verandertraject 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: aanbod voor verschillende doelgroepen binnen BuO, enerzijds beleid, anderzijds verschillende types en opleidingsvormen en paramedici
 - Leersteuncentra
- Opleiding:
 - Zorgcoördinatoren en coördinatoren leerlingenbegeleiding SO
 - Vervolgopleiding coördinatoren ondersteuningsteams
 - Opleidingen in kader van specifieke onderwijsbehoeften (cognitieve ontwikkeling en leren leren, autisme, LSCI)
- Vormingsaanbod:

Het aanbod aan korte vormen werkt verbredend naar leerlingenbegeleiding toe, gaande van het versterken van het leer- en leefklimaat, welzijn op school, coachen, verbindend en oplossingsgericht begeleiden van leerlingen, tot een waaier aan vormen rond specifieke onderwijsbehoeften zowel in het gewoon als het buitengewoon onderwijs. We zorgden er ook voor dat de leerondersteuners een aanbod konden vinden in kader van de vier vooropgestelde pijlers uit het leersteundecreet dat intussen uitgerold werd, in het opbouwen van expertise in coachen, handicap-specifieke kennis en inclusie-expertise. Voor de onderwijskundige expertise verwijzen we naar het aanbod curriculum basis- en secundair onderwijs.

1.5.2 Voortgang, bereik en effectiviteit van het aanbod

1.5.2.1 Materialenbank en helpdesk

Omdat we de mindset naar een inclusiever onderwijs duidelijk willen maken, zette zich dit ook door in de materialenbank waar we resoluut kozen voor een nieuwe titel 'IEDEREEN INCLUSIEF' met als ondertitel '(Curriculum)begeleiding voor ALLE leerlingen (Bu)BaO & (Bu)SO IIb'.

Voor *Iedereen inclusief* organiseerden we 35 helpdesk live sessies waarmee we 1 100 onderwijsprofessionals bereikten.

Thema	Aantal sessies	Aantal deelnemers
Helpdesk	6	44
Helpdesk sessies BuO	12	110
Helpdesk sessies leersteun	17	946

1.5.2.2 Opleiding en vorming

Met het aanbod opleiding en vorming, met inbegrip van een aantal Vlaanderenbrede PLG's op inschrijving, bereikten we in 208 sessies in totaal 1 663 onderwijsprofessionals. Via ons aanbod voor schoolleiders en coördinatoren bereikten we daarmee ook 114 instellingen.

Thema	Aantal sessies	Aantal deelnemers
Opleiding coördinator leerlingenbegeleiding SO	7	19
Opleiding zorgcoördinator BaO	35	95
Opleiding autisme - basisopleiding	6	31
Opleiding LSCI - een verbale methodiek	5	19
Vlaanderenbrede PLG BuO	54	399
Vlaanderenbrede PLG beleid BuO	15	77
Vlaanderenbrede PLG beleid leersteuncentra	2	24
Vormingsaanbod leerlingenbegeleiding	60	597
Vormingsaanbod leersteuncentra	24	402



Iedereen inclusief

BO = Begeleidingsovereenkomst

Aanbod PBD-GO!

Iedereen inclusief: leerlingenbegeleiding, meertaligheid, buitengewoon onderwijs, leersteuncentra...



PBD-GO!

1.5.2.3 Verandertrajecten en professionele leergemeenschappen

Met het aanbod verandertrajecten en bovenschoolse professionele leergemeenschappen ondersteunden we tijdens 436 interventies in totaal 10 scholengemeenschappen en 34 scholen. De ondersteuning voor leerlingenbegeleiding is bovendien veel ruimer omdat we het thema geïntegreerd meenemen in de trajecten Curriculum BaO, Flexibele schoolorganisatie en Onderzoekend leidinggeven.

Thema	Aantal bereikte scholen	Aantal door PBD geïnvesteerde dagdelen
PLG met focus leerlingenbegeleiding	10 scholengemeenschappen	91
VT Handelingsplanmatig werken BuO	24	275
VT met focus leerlingenbegeleiding en GOK	10	70

Op het einde van het begeleidingsjaar hebben we leraren uit alle 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.

Aantal gerealiseerde dagdelen en opsplitsing per beleidsprioriteit				
	Totaal dagdelen	Dagdelen datageletterdheid	Dagdelen brede basiszorg	Dagdelen effectieve didactiek
PLG met focus leerlingenbegeleiding	91	30	61	0
VT met focus leerlingenbegeleiding (en GOK)	70	23	47	0
VT Handelingsplanmatig werken BuO	275	92	138	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 omtrent de organisatie van de leerlingenbegeleiding 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

Het voorbije schooljaar leidden we in functie van leerlingenbegeleiding opnieuw 95 zorgcoördinatoren en 19 coördinatoren leerlingenbegeleiders SO op. We breidden door de grote vraag de capaciteit voor deze opleidingen uit tot 6 groepen.

Voor de verandertrajecten Leerlingenbegeleiding en GOK vertrokken we vanuit een diepgaande premeting om zo een realistische set van effecten te selecteren voor een schooljaar. Daarbij zetten we alvast met de uitrol van het leersteundecreet extra in op het groeien naar inclusie en het inspelen op de diversiteit binnen de school, waarbij we ook blijvend werken aan gelijke onderwijskansen.

We zetten ook verder in op de leerroute onderwijsloopbaanbegeleiding en organiseerden een extra digitale opleiding rond dit thema, waarmee we nog eens 35 secundaire scholen bereikten. Parallel daaraan vulden we de materialenbank OLB verder aan en organiseerden we tot slot in juni 2024 een inspiratiedag onderwijsloopbaanbegeleiding.

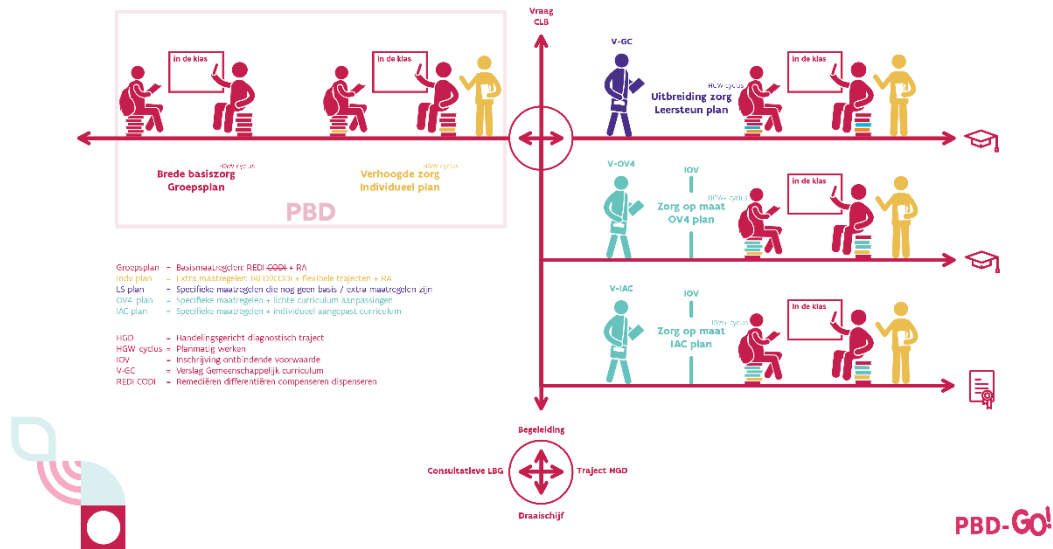
Omdat naast deze specifieke opleidingen en trajecten leerlingenbegeleiding ook geïntegreerd in andere trajecten een plaats krijgt, zorgden we in het begin van het huidige schooljaar voor enkele interne vormingsdagen voor alle begeleiders. Hier verdiepten we ons samen in het vernieuwde zorgcontinuüm, dat we uitrolden en visualiseerden in ons GO! Continuüm naar inclusie, als gemeenschappelijk kader. In navolging van deze interne vormingsdagen vormden zich de 'werkgroep inclusie' waar vanuit de verschillende clusters en niveaus collega's samen werken aan nieuw materiaal om de materialenbank continu te actualiseren. In de materialenbank vinden begeleiders, maar ook rechtstreeks de onderwijsprofessionals in de scholen, kaders, actuele inzichten en vakterminologie rond kwaliteitsvolle leerlingenbegeleiding.

Zo nemen we alle begeleiders ook mee in het verhaal naar meer inclusie in onderwijs, een pad waar de leerondersteuners een belangrijke partner zijn van de scholen. Daarom zorgden we voor een waaier aan helpdesksessies, webinars en vormingsdagen gericht op de verschillende aspecten van brede basiszorg, verhoogde zorg en uitbreiding van zorg, waarmee we zowel ondersteuners, leraren, zorgcoördinatoren als leerlingbegeleiders bereikten. We maakten er alvast een samen-verhaal van en zullen zo verder groeien naar een gemeenschappelijk verhaal leerlingenbegeleiding, leersteun, buitengewoon onderwijs, samen 'iedereen inclusief'. We integreerden ook deze kaders en handvatten in de materialenbank waarnaar we steeds verwijzen in opleidingen en helpdesks.

De expliciete aandacht voor brede basiszorg, verhoogde zorg en uitbreiding van zorg is versterkt ten opzichte van wat aanvankelijk vooropgesteld werd in het begeleidingsplan. Dit heeft te maken met de uitrol van het leersteundecreet, waardoor de noodzaak van de evolutie naar inclusiever onderwijs opnieuw in de kijker kwam en er veel vragen kwamen van scholen. We pikten hierop in met helpdesks rond Redelijke aanpassingen en REDICODI's, Flexibele trajecten, wat een IAC betekent voor het regulier basisonderwijs en hoe een IAC/OV4 integreren in het regulier secundair onderwijs. We namen de leerondersteuners mee in het verhaal 'samen leerlingbegeleiding – samenwerking vanuit een aangepast zorgcontinuüm' en werkten intens samen met de Permanente Ondersteuningscel voor de Centra voor leerlingenbegeleiding (POC-GO!) in het bieden van verheldering wat betreft IOV en ontbindingen van inschrijvingen van een leerling met een verslag IAC / verslag OV4. Deze helpdesks werden op verschillende momenten binnen en buiten de lesuren georganiseerd zodat iedereen de kans had om deel te nemen.

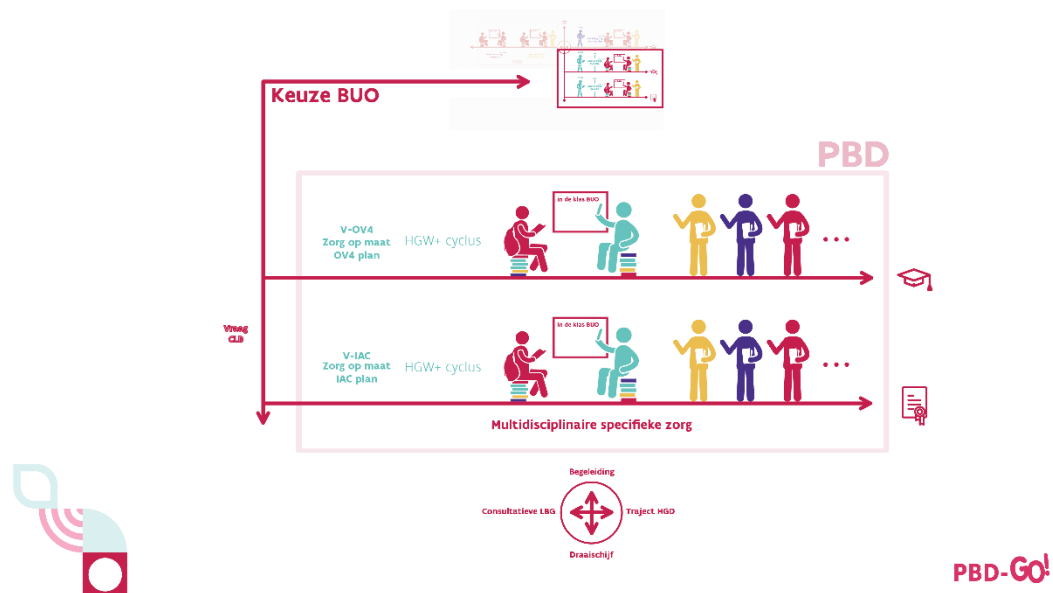
GO! Leersteuncontinuüm

Ondersteuningsnood van de leraar & Onderwijsbehoefte van de leerling



GO! Leersteuncontinuüm BUO

Ondersteuningsnood van de leraar & Onderwijsbehoefte van de leerling



We zien dat we zeker verder moeten inzetten op dit continuüm van zorg en onderwijsprofessionals moeten versterken in het omgaan met de diverse doelgroepen en een sterk beleid op gelijke kansen. Voor de leersteuncentra moeten we zeker onderzoeken hoe we leerondersteuners en begeleiders verder kunnen ondersteunen om de inclusieve

setting die leerlingenbegeleiding vandaag vereist nog meer te kunnen verankeren in de scholen. We willen dat elke leraar zich mee verantwoordelijk voelt voor de diverse trajecten die hun leerlingen lopen en hen hiervoor voldoende knowhow bieden.

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, inclusief zij-instromers
- Vormingen voor mentoren
- Sessies binnen trajecten aanvangsbegeleiding van de scholengroepen

1.6.2 Voortgang, bereik en effectiviteit van het aanbod

1.6.2.1 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 5 sessies Helpdesk Live 32 mentoren en 13 leraren basisonderwijs, die niet met hun vragen binnen het traject van hun scholengroep terecht konden. Startende leraren secundair onderwijs konden met hun vragen stellen tijdens de vakspecifieke helpdesks SO.

Thema	Aantal sessies	Aantal deelnemers
Mentoren	2	32
Startende leraren BaO	3	13

1.6.2.2 Opleiding en vorming

Voor startende leraren en hun mentoren organiseerden we 117 sessies, waarmee we 583 startende leraren (en mentoren) bereikten. Daarnaast verzorgden we 8 sessies binnen de trajecten aanvangsbegeleiding van scholengroepen. Startende leraren SO in de 1ste graad konden bovendien terecht bij de infosessies over de nieuwe leerplannen en startende leraren SO in de 2^{de} en 3^{de} graad bij de verdiepende sessies. Er bestaan geen afzonderlijke cijfers over deze doelgroep maar we zorgden voor een gedifferentieerde aanpak en voldoende ruimte en veiligheid om ook starters de nodige vragen te laten stellen.

Thema	Aantal sessies	Aantal deelnemers
Aanvangsbegeleiding SO vakspecifiek	61	366
Aanvangsbegeleiding startende leraren BaO en SO algemeen	52	187

Sessies binnen trajecten van scholengroepen	8 verspreid over meerdere scholengroepen	66
Vorming voor mentoren	4	30

We merken dat scholengroepen regelmatig kiezen voor trajecten voor startende leraren waarbij het traject hetzelfde is voor alle startende leraren. Startende leraren weten dit soms maar matig te waarderen. Liever zien ze gepersonaliseerde trajecten die worden vormgegeven in overleg met de mentor. Door het grote aantal zij-instromers in het basis- en secundair onderwijs zitten scholengroepen met de handen in het haar rond de vormen voor deze doelgroep. Als PBD-GO! komen we hier al aan tegemoet door een intensieve driedaagse vorming voor zij-instromers basisonderwijs gratis aan te bieden. We organiseren het traject zo dat een zij-instromer een focus moet kiezen (wiskunde, Nederlands of kleuter). Meer dan één focus per schooljaar is op die manier niet mogelijk. We houden hier echter aan vast om de zij-instromer de kans te geven zich dieper te professionaliseren.

Niet alleen binnen de helpdesks maar ook tijdens de opleidingen en vormen, 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. We organiseren in het huidige schooljaar bijkomend een uitwisseldag voor alle mentoren uit alle scholengroepen en dit op vraag van de mentoren zelf.

1.6.3 Reflectie op de uitvoering van het aanbod

Scholengroepen doen steeds vaker beroep op ons om mee de inputsessies voor startende leraren vorm te geven. Onze PBD-begeleiders nemen zowel voor basis- als voor secundair onderwijs de startende leraren rechtstreeks mee in communicatie met ouders, verbindend lesgeven, klasmanagement en zelfzorg als starter. Onze begeleiders geven immers zelf de sessies aan de startende leraren. We implementeren gepersonaliseerd samen leren (GSL) door dit in de sessies in te bedden en de relevantie van GSL mee te geven. Bij leraren (ook startende leraren) leeft immers de perceptie dat leerlingen steeds minder zelfsturend zijn. Door de grote nood aan input rond communicatie, klasmanagement en orde in de klas komen we echter vaak tijd te kort om het tijdens deze sessies diepgaand over GSL te hebben. Bijsturing is hiervoor nodig voor de komende sessies.

Voor de eerste keer organiseerden we deze sessies ook digitaal voor die leraren waar de sessies niet in de scholengroep worden georganiseerd. De respons en tevredenheid over het digitaal aanbieden van de sessies was goed.

Ook de korte intensieve opleiding voor zij-instromers basisonderwijs blijkt noodzakelijk. Deze opleiding eveneens organiseren voor het secundair onderwijs is aangewezen. De tevredenheid over de opleiding zij-instromers is groot omdat we de startende leraar daar via rechtstreeks contact (de PBD-begeleiders geven de opleidingen aan de zij-instromers) meenemen in het curriculum van de gekozen focus en de specifieke leergebieddidactiek. We merken dat de opleiding ook een forum is voor zij-instromers om veel vragen te stellen aan onze begeleiders.

Ook voor mentoren bieden we materialen, helpdesk live sessies en vorming en opleiding aan. De tevredenheid bij de mentoren over deze initiatieven is groot, al is er uiteraard verbetering

mogelijk. Mentoren zijn vragende partij om over scholengroepen heen ervaringen en materiaal actief uit te wisselen. Om hieraan tegemoet te komen, organiseren we in 2024-2025 een uitwisseldag voor alle mentoren. De deelname van mentoren aan helpdesk live sessies is groot en de tevredenheid is hoog. Ook mentoren hebben een grote nood aan onmiddellijk inzetbare tools en methodieken, een noodzaak waar we zo goed als mogelijk proberen aan tegemoet te komen. De helpdesk live sessies willen we graag verrijken met getuigenissen van mentoren en toelichting van hun materialen. De samenwerking en afstemming met het hoger onderwijs omtrent aanvangsbegeleiding van nieuwe leraren bespreken we in het hoofdstuk *Samenwerking met externe partners* van dit jaarverslag.

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 Evaluatiebeleid VWO
 - Verandertraject Flexibele schoolorganisatie
 - Verandertraject Methodeonderwijs BaO
 - Verandertraject Naar gedeeld(er) leiderschap
 - Verandertraject Onderzoekend leidinggeven
- Schooloverstijgende professionele leergemeenschappen
- Opleidingen:
 - Modernisering SO: van kijkwijzer naar wegwijzer
 - Coaching doelbewust inzetten
 - Competenties voor pedagogisch medewerkers
 - Naar gedeeld(er) leiderschap
 - Onderzoekend leidinggeven BaO
 - Flexibele schoolorganisatie
 - Pedagogisch ICT-coördinator

1.7.2 Voortgang, bereik en effectiviteit van het aanbod

1.7.2.1 Materialenbank en helpdesk

De materialenbank 'beleid en kwaliteitsontwikkeling' biedt scholen de kans om zelfstandig hun kwaliteitscirkels te doorlopen en hun beleid op een integrale manier vorm te geven. Deze materialenbank werd tijdens het schooljaar 2023-2024 geactualiseerd op het vlak van datageletterdheid met het oog op de Vlaamse toetsen en het kunnen inzetten van de Datawijzer van de Onderwijsinspectie. Een sterke samenwerking met het Steunpunt

Toetsontwikkeling en de Onderwijsinspectie zorgde voor een maximale complementariteit met de door hen aangeboden materialen. Er werd tijdens de vormingssessies en helpdesk live sessies steeds een link gelegd met de materialenbank waardoor we het bereik sterk konden vergroten.

In het schooljaar 2023-2024 organiseerden we 32 Helpdesk Live sessies, waarmee we 272 deelnemers bereikten.

Helpdesk thema	Niveau	Aantal sessies	Aantal deelnemers
Methodeonderwijs	BaO	18	79
Leersteuncentra	LSC	10	37
Modernisering SO	SO	4	256

1.7.2.2 Opleiding en vorming

Binnen het thema beleid, kwaliteitsontwikkeling en leiderschap organiseerden we 201 sessies, waarmee we 1 603 deelnemers bereikten.

Thema	Aantal sessies	Aantal deelnemers
Opleiding Coaching doelbewust inzetten	4 reeksen van telkens 7 dagen	36
Opleiding Competenties pedagogisch medewerker	13	59
Opleiding Modernisering SO	5	256
Opleiding Naar gedeeld(er) leiderschap	6	50
Opleiding Onderzoekend leidinggeven	7 reeksen van telkens 7 dagen	161
Opleiding flexibele schoolorganisatie	2 reeksen van telkens 7 dagen	73
Opleiding Pedagogisch ICT-coördinator	2 reeksen van telkens 5 dagen	40
Vormingsaanbod (zonder VWO)	75	735
Vormingsaanbod VWO	1	193

Op basis van de ervaringen van een piloottraject in 2022-2023 pasten we in 2023-2024 ons aanbod Flexibele schoolorganisatie in het BaO aan. Het traject bestond standaard uit een combinatie van opleidingsmodules en een schoolspecifiek verandertraject. Dat zorgde niet alleen voor snelheid in het traject (de nodige basiskennis kwam bij de start van het traject al gebald aan bod), maar ook voor een snellere implementatie tot op de werkvloer en voor meer uitwisseling tussen scholen over de scholengroepen heen. Deze ervaringen nemen we alvast mee bij de voorbereiding van ons begeleidingsplan voor 2025-2030.

In het schooljaar 2023-2024 werd een vervolg aangeboden op de opleiding Modernisering SO voor het beleid dat opgestart werd in het schooljaar 2022-2023. Op basis van de reacties van de deelnemers op het einde van het traject in schooljaar 2022-2023 werd de focus gelegd op de gevolgen van de modernisering op de interne organisatie van een school. De aanpak van het eerste jaar werd geoptimaliseerd waarbij in een algemene sessie de inzichten en vaardigheden werden aangebracht. De algemene sessie werd gevolgd door een terugkijkmoment om de vertaling van de verworven inzichten naar de specifieke

schoolcontext te bespreken vanuit specifieke cases van de scholen. Deze methodiek werd toegepast op vier thema's. In een afsluitende sessie werden door deelnemende scholen de effecten na enkele maanden toegelicht en in kleine groepjes bediscussieerd als infobron voor andere scholen. Op deze manier wordt een diepgaande implementatie en uitwisseling beoogd.

De opleiding Competenties pedagogisch medewerker focust op het verstevigen van de begeleidingscapaciteit in de scholengroepen. We professionaliseren medewerkers van het mesoniveau bij het zelf ontwikkelen van een professionaliseringstraject in hun scholengroep (zowel het construeren van een professionaliseringsinitiatief als het opzetten, faciliteren en begeleiden van een professionele leergemeenschap). In de loop van het schooljaar 2023-2024 kwam er een bijkomende nood aan ondersteuning voor het mesoniveau naar boven. De aanleiding waren niet alleen de Vlaamse toetsen maar ook de lancering van de Datawijzer door de Onderwijsinspectie en de uitrol van het decreet Leersteun. We schakelden hier snel en organiseerden een extra opleiding voor pedagogische medewerkers met een focus op: hoe breng ik mijn scholengroep in kaart op basis van data en hoe kan ik de beleidsteams van deze scholen professionaliseren in het omgaan met data? We namen hen ook mee in de organisatie en coördinatie van leersteun in de scholengroep. Via macro-overleg, in aanwezigheid van een PBD-GO! SPOC, leren we samen de gezette stappen naar inclusie te evalueren en nemen de bevindingen telkens mee in de voorbereiding van de begeleidingsovereenkomsten voor het volgende jaar.

1.7.2.3 Verandertrajecten en professionele leergemeenschappen

Alleen al met de schoolspecifieke verandertrajecten bereikten we 126 instellingen. Daarnaast werden 76 schooloverstijgende PLG's ondersteund in hun ontwikkeling tot professionele lerende organisaties.

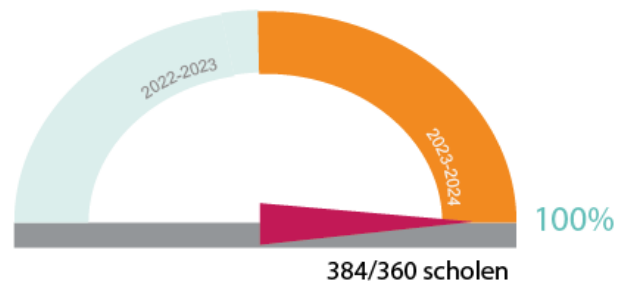
Thema	Aantal scholen	Aantal dagdelen
VT Evaluatiebeleid VWO	7	88
Opleiding met VT flexibele schoolorganisatie kleuter	15	148
Opleiding met VT flexibele schoolorganisatie lager	13	144
VT Flexibele schoolorganisatie kleuter (jaar 2)	2	25
VT Flexibele schoolorganisatie lager (jaar 2)	17	187
VT Flexibele schoolorganisatie SO (jaar 1)	22	230
VT Flexibele schoolorganisatie SO (jaar 2)	9	102
VT Methodeonderwijs BaO	13	206
VT Naar gedeeld(er) leiderschap (vervolgtraject)	11	65
VT Onderzoekend leidinggeven BaO	11	91
VT Onderzoekend leidinggeven SO	6	60
Procesbegeleiding bovenschoolse PLG's	76 scholen-gemeenschappen	688

Voor een aantal thema's organiseerden we Vlaanderenbrede PLG's op inschrijving omdat de doelgroep per scholengroep te klein is, bijvoorbeeld startende directeurs, directeurs volwassenonderwijs of methodescholen.

	Aantal sessies	Aantal deelnemers
Vlaanderenbrede PLG	41	365

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

Op het einde van het begeleidingsjaar hebben we al meer dan 100% van de geplande instellingen via schoolspecifieke verandertrajecten op weg geholpen om een professionele leergemeenschap te vormen, met een duidelijke impact op de kwaliteit van hun onderwijs. We overtroffen onze doelstelling vooral door de ondersteuningscapaciteit voor schoolontwikkeling uit te breiden met het ook op de opvolging van het toenemende aantal trajecten na doorlichting. 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.



Aantal gerealiseerde dagdelen en opsplitsing per beleidsprioriteit				
	Totaal dagdelen	Dagdelen datageletterdheid	Dagdelen brede basiszorg	Dagdelen effectieve didactiek
VT Evaluatiebeleid VWO	88	15	22	44
VT Flexibele schoolorganisatie kleuter	25	4	13	4
VT Flexibele schoolorganisatie lager	187	31	94	31
VT Flexibele schoolorganisatie SO	332	55	166	55
VT Methodeonderwijs BaO	206	21	21	21
VT Onderzoekend leidinggeven BaO	91	76	15	0
VT Onderzoekend leidinggeven SO	60	50	10	0
PLG procesbegeleiding	688	172	172	172
	1 677	424	513	327

1.7.3 Begeleiding na een advies ongunstig na doorlichting

De aangepaste werkwijze van de Onderwijsinspectie (inspectie 2.0 op maat) heeft de begeleidingsnoden aanzienlijk doen toenemen. We zetten al jaren sterk in op scholen die een ongunstig advies kregen na doorlichting, maar merken nu ook een toename van het aantal adviezen 2A en/of uitspraken ongunstig voor leerlingenbegeleiding en GOK.

Scholen met een ongunstig advies zijn scholen in crisis. Ze hebben heel snel nood aan intense begeleiding. Onze ingebouwde reservetijd bleek in een aantal regio's onvoldoende om snel te kunnen inspelen op de nieuwe adviezen 2A zonder andere begeleidingstrajecten stop te zetten.

zetten of te vertragen. We ontwikkelden op basis van onze expertise met integrale verandertrajecten een methodiek om beleidsteams snel, effectief en zeer hands-on te professionaliseren en te trainen in planmatig beleid voeren. De begeleidingsmethodiek ‘retroplanning’ die we ontwikkelden, introduceerden en oefenden we via zogenaamde ‘beleidsdagen’ waarmee we met verschillende teams aan de slag gingen. De uitwisseling tussen de schoolteams bleek een bijkomend positief element binnen deze aanpak.

Ondertussen zetten we de methodiek breder in en biedt ze ook duidelijke handvatten binnen leerlingenbegeleiding, handelingsplanmatig werken en begeleiding van scholen met een ongunstige uitspraak voor GOK. Vanzelfsprekend willen we deze methodiek ook verder toepassen en voorzien we in interne professionalisering voor alle begeleiders.

Overzicht aantal adviezen 2A in het schooljaar 2023-2024:

Onderwijsniveau	Aantal adviezen 2A
BaO	9 (van de 69 doorlichtingsdossiers)
SO	6 (van de 23 doorlichtingsdossiers)
CLB	1 (van de 6 doorlichtingsdossiers)

Overzicht aantal negatieve uitspraken GOK in het schooljaar 2023-2024:

Onderwijsniveau	Aantal negatieve uitspraken GOK	Gekoppeld aan
BaO	18 (van de 69 dossiers)	2 keer advies 1A 8 keer advies 1B 8 keer advies 2A
SO	7 (van de 23 dossiers)	3 keer advies 1B 4 keer advies 2A

In 2023-2024 ondersteunden we 63 scholen in opvolging van doorlichting voor een totaal van 1 514 dagdelen. Dat is net geen 10% van onze totale begeleidingscapaciteit en we gaan ervan uit dat dat verder zal toenemen de komende jaren.

Thema	Aantal scholen	Aantal dagdelen
Opvolging doorlichting na ongunstig advies	63	1 514

1.7.4 Opleidingen voor selectie- en bevorderingsambten binnen het professioneel continuüm voor leidinggevend

Ook in het schooljaar 2023-2024 werd de opleiding directeur/adjunct-directeur/coördinator ingericht conform het begeleidingsplan. Elke cursist geeft, in samenspraak met zijn/haar scholengroep, aan met welke focus hij/zij de opleiding zal volgen. Doorheen de opleiding differentiëren we waar noodzakelijk o.a. volgens volgende focus: basisonderwijs, buitengewoon basisonderwijs, secundair onderwijs, buitengewoon secundair onderwijs, volwassenenonderwijs, deeltijds kunstonderwijs, centra voor leerlingenbegeleiding en voor het eerst namen we dit schooljaar de directeurs en coördinatoren leersteuncentra mee op in de opleiding.

In het schooljaar 2024-2025 nemen we daarbovenop, volgens het tweejaarlijkse systeem, de focus onderwijsinternaten mee op binnen in de opleiding. Voor deze deelnemers wordt,

gezien hun gewijzigd statuut, geen opleiding beheerder/hoofdopvoeder meer georganiseerd maar zij worden meegenomen binnen de opleiding (adjunct-)directeur met de specifieke focus 'onderwijsinternaat'.

De opleiding technisch adviseur/technisch adviseur-coördinator werd, door het aanhouden van een tweejarige cyclus, niet uitgerold in dit schooljaar maar zal volgend jaar opnieuw ingericht worden.

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 groot belang en daarom blijven we uitgaan van een professioneel continuüm voor leidinggevendenden waarin, afhankelijk van de behoeften en de context, gewerkt wordt aan de competenties van toekomstige of startende leidinggevendenden.



Op basis van de resultatenmetingen bij cursisten, feedback van lesgevers/praktijkbegeleiders en het brede onderwijsveld, werden de leeractiviteiten binnen de opleiding ook voor dit opleidingsjaar verder geoptimaliseerd. Op die manier zorgen we ervoor dat elke deelnemer zo effectief mogelijk kan werken aan de competenties die een directeur nodig heeft bij aanvang van de job. De opleiding, als fase 2 van het professioneel continuüm, wordt afgesloten met het vormingsattest dat vereist is voor een aanstelling in een ambt van directeur, adjunct-directeur of coördinator. In het schooljaar 2023-2024 kregen zo 97 deelnemers hun vormingsattest.

Focus	Aantal geslaagde cursisten
BaO	33
BuBaO	1
SO	45
BuSO	4
VWO	3
CLB	6
DKO	1
LSC	4

1.7.5 Ondersteuning volwassenenonderwijs

In het begeleidingsplan zetten we sterk in op evalueren in het volwassenenonderwijs en, naar aanleiding van de fusies van de centra voor volwassenenonderwijs, op een sterk beleid in gedeeld leiderschap.

Het verandertraject *Evaluatiebeleid* richt zich ook nu nog op het ontwikkelen van een gedragen visie op evalueren, afgestemd op de context van de cursisten en leraren. Schoolteams worden voorzien van tools voor kwaliteitsvolle cursistenevaluaties en stimuleren de expertisedeling tussen teams. Dit traject werd ook dit jaar ingezet in zeven centra.

Beleidsteams die deelnamen aan de opleiding *Naar gedeeld(er) Leiderschap* konden nadien intekenen op een verandertraject rond dit onderwerp. In zo'n verandertraject word je als school- of centrumleider en/of beleidsmedewerker versterkt als leider van én in verandering, met focus op structuurvraagstukken, teamontwikkeling, en de rol van de leidinggevende zelf.

We bleven in het volwassenenonderwijs ook dit schooljaar inzetten op *Inclusiever Volwassenenonderwijs*. PBD-GO! bood ondersteuning aan de professionele leergemeenschap *Naar een inclusiever volwassenenonderwijs*. Acht van de tien CVO's namen deel aan deze leergemeenschap, gericht op het toegankelijker maken van de centra en het bevorderen van gepersonaliseerd samen leren. Dit schooljaar sloot deze groep af met een bezoek aan het UDL Woonlabo en een gastcollege op PXL rond het thema *Universal design for learning* en de vertaalslag naar de eigen context. De disseminatie van deze kennis zal verder worden meegenomen in de professionele leergemeenschap *Onderwijskundig beleid* waar we op inzetten in 2024-2025.

Het maandelijkse netwerkoeverleg met centrumleiders werd verdergezet. Er worden hier actief linken gelegd met de afdelingen Netbrede ondersteuning en ontwikkeling en Beleid en belangenbehartiging en met het project GO! Academy waarbij alle CVO's de handen in elkaar sloegen. GO! Academy is een website waarop je al het afstandsonderwijs van de Centra voor Volwassenenonderwijs van het GO! (Gemeenschapsonderwijs) kan vinden. Je krijgt een overzicht van alle cursussen die minimum voor 75% van de totale lestijd in afstandsonderwijs plaatsvinden en kan je hiervoor inschrijven. Het project, dat getrokken werd door de centrale diensten van het GO!, vroeg ook heel wat expertise van onze adviseurs VWO.

Daarnaast organiseerden we gericht op het tweedekansonderwijs en tegemoetkomend aan grote noden twee netoverstijgende inspiratiesessies over *Verbindend begeleiden van cursisten* waarmee we 49 docenten bereikten en *Doelgericht op maat werken via zelfregulerend leren*, waarmee we 54 enthousiaste deelnemers bereikten. Vanuit de netwerken rond zorg organiseerden we een grote netwerkdag *Dag van de leerkracht in de zorg* waarmee we 198 leraren in de zorg binnen het volwassenenonderwijs bereikten.

Verder maakten we er werk van om leraren binnen het volwassenenonderwijs te informeren over ons algemeen aanbod door aandacht te vestigen op bv. vormingen rond leerlingenbegeleiding met als basisdoelgroep secundair onderwijs, maar die eventueel wel aansluiten bij noden van het volwassenenonderwijs. Wel houden we er hier rekening mee dat volwassenen andere leerstijlen en leernoden hebben dan jongeren.

1.7.5.1 Opleidingen

Binnen de opleidingen *Naar gedeeld(er) leiderschap* zoomden we ook dit jaar in op de specifieke context van het volwassenenonderwijs. Inspelend op de noden uit het veld voorzien we naar volgend schooljaar toe een apart traject *Pedagogisch ICT-coördinator volwassenenonderwijs*. Deze opleiding bestaat uit vijf masterclasses en richt zich op ICT-coördinatoren die hun pedagogische vaardigheden willen versterken en daarmee ook collega's willen 'aansteken'. Deelnemers worden opgeleid tot pedagogisch ICT-coördinator met niveau C van het DigCompEdu-kader (C1 of C2). De opleiding biedt de benodigde handvaten voor digitale transformatie in het volwassenenonderwijs en stelt deelnemers in staat om een gecertificeerde GO! pedagogisch ICT-coördinator te worden.

Ook in de opleiding *Pedagogisch medewerker met focus op professionalisering* wordt extra aandacht besteed aan de doelgroep 'volwassenenonderwijs'. Deze opleiding focust op de professionalisering binnen het volwassenenonderwijs en zal modulegewijs de eigenheid van het volwassenenonderwijs behandelen.

1.7.5.2 Aanvangsbegeleiding

We voorzagen ook dit jaar een professionele leergemeenschap met mentoren. Uit deze groep van 16 deelnemers kwamen een aantal hulpvragen vanwaaruit we besloten naar volgend schooljaar toe een extra webinar *Train the Trainer voor mentoren in het volwassenenonderwijs* te organiseren. Mentoren krijgen tijdens een interactieve webinar een sessie 'zelfzorg voor startende leraren', zodat zij deze kennis kunnen overbrengen aan startende leraren. Daarnaast gaven ze ook aan dat er erg veel nood is aan aanvangsbegeleiding voor zij-instromers en startende leraren in het volwassenenonderwijs. Daarom organiseren we volgend schooljaar ook twee extra sessies voor de starters zelf, met als insteek curriculum en klasmanagement.

1.7.5.3 Professionele leergemeenschappen voor volwassenenonderwijs

We bouwen verder aan de versterking van lerende netwerken door de omvorming naar sterke professionele leergemeenschappen (PLG's). Deze PLG's bieden krachtige momenten van kennisdeling en samenwerking. Door deelname aan een PLG binnen het eigen vakgebied, werken collega's uit verschillende CVO's samen en delen ze kennis en ervaringen. Onze pedagogisch begeleiders zorgen voor een vlot verloop van deze dagen, maar de leervragen en expertise komen voor het belangrijkste deel uit de groep. We bereikten met de professionele leergemeenschappen rond verschillende thema's en binnen verschillende doelgroepen 272 collega's uit de 10 centra. Thema's die aan bod kwamen zijn: aanvangsbegeleiding, vreemde talen, NT2, ICT-opleidingen, technische opleidingen en kwaliteitsontwikkeling. We rondde het voorbije schooljaar het PLG rond inclusie af en zetten in op het brede thema 'onderwijskundig beleid'.

1.7.5.4 Netoverschrijdende netwerken

Naast de PLG's in het GO! zijn er de verschillende netoverschrijdende initiatieven en netwerken rond specifieke thema's, waarbij onze begeleiders ook betrokken zijn, zoals Lerend netwerk Geletterdheid, Lerende netwerken NT2 en het opvolgen van de website <https://meemetnt2.be/>, Lerend netwerk zorgkunde en huishoudhulp, Lerend netwerk kinderbegeleider, Lerend netwerk Jeugd- en gehandicaptenzorg, Pedagogische coördinatoren, AAV, Netwerk Pedagogische coördinatoren en actief in de federatie Tweedekansonderwijs. We rapporteren erover in het hoofdstuk *Externe samenwerking*.

1.8 Ondersteuning internaten

Tot voor kort voorzag de overheid geen omkadering voor de ondersteuning van onderwijsinternaten door de pedagogische begeleidingsdiensten. We gaven vorm aan een beperkte ondersteuning door zelf een pedagogisch medewerker te financieren. Voor de periode van september 2023 tot augustus 2025 ontvangen we wel projectmatige middelen voor de ondersteuning van internaten. Met de tijdelijke aanwerving van drie projectbegeleiders konden we ons aanbod in deze periode aanzienlijk uitbreiden ten opzichte van wat we in het begeleidingsplan voorzagen. Om deze aanpak verder te zetten in het volgende begeleidingsplan is een structurele financiering van de ondersteuning voor onderwijsinternaten noodzakelijk.

1.8.1 Voortgang, bereik en effectiviteit van het aanbod

1.8.1.1 Materialenbank

In schooljaar 2023-2024 werd de materialenbank voor de onderwijsinternaten geleidelijk verder uitgebreid. De onderwijsinternaten kregen er een volledig eigen ruimte omdat we het als PBD-GO! belangrijk vinden om hen op maat te kunnen ondersteunen, onder andere met aangepast jargon. De materialenbank focust zich, zoals bij de andere onderwijsinstellingen, op de onderdelen kwaliteitsontwikkeling en beleid.

Het onderdeel *kwaliteitsontwikkeling* biedt handvatten en tools om aan de slag te gaan met het referentiekader internaten (RiK), zoals materialen voor het maken van een beginsituatieanalyse, prioriteiten leggen en handvatten voor het stimuleren van datageletterdheid. Bij het onderdeel *beleid* wordt ingezoomd op het model van integrale organisatieontwikkeling door het tempelmodel van Kommers en Dresen⁹. Op deze manier bieden we de onderwijsinternaten hetzelfde jargon als scholen en stimuleren we dialoog tussen de verschillende geledingen. De directeurs van de onderwijsinternaten gaven in een recente bevraging aan dat ze bekend zijn met de materialenbank maar deze nog niet vaak raadplegen. Tijdens de verandertrajecten worden de materialen van de materialenbank echter wel gehanteerd door de begeleiders en wordt hier ook naar verwezen. De materialenbank is nog in opbouw en werd dit schooljaar verder uitgebreid met thema's besproken tijdens de helpdesks (kinderrechten en ouderparticipatie). De materialenbank zal ook in schooljaar 2024-2025 verder uitgebreid worden en directeurs en internaatmedewerkers zullen aangespoord worden om zelfstandig aan de slag te gaan met de materialen.

1.8.1.2 Helpdesk

Voor de directies van de onderwijsinternaten werden thematische, digitale helpdesks aangeboden waarbij volgende onderwerpen aan bod kwamen:

- De materialenbank voor de onderwijsinternaten: opbouw en navigatie
- Kinderrechten zoals bepaald in het RiK
- Ouderparticipatie en betrokkenheid in samenwerking met GO! ouders

Deze thema's werden bepaald op vraag van de onderwijsinternaten. De helpdeskmomenten bieden de kans om diepgaand in te gaan op deze onderwerpen en de vragen te stellen die

⁹ Kommers, H., & Dresen, M. (2010). Teamwerken is teamleren? Vormgeven en ontwikkelen van teams in het onderwijs. Heerlen: Ruud de Moorcentrum, Open Universiteit.

leven bij de directeurs van de onderwijsinternaten. Daarnaast werden deze momenten ook steeds aangegrepen om de vinger aan de pols te houden omtrent behoeftes voor verdere helpdeskmomenten en professionalisering. Voor schooljaar 2024-2025 zijn al enkele onderwerpen afgesproken. Zo zullen er helpdesks zijn rond het professionaliseringsplan en het verwerven van data, leerlingenbegeleiding/internenbegeleiding en een stand van zaken van de doorlichting waarbij we enkele, reeds doorgelichte, onderwijsinternaten aan het woord zullen laten over hun ervaringen. De thema's kunnen telkens bijgestuurd of aangepast worden naargelang de noden van het werkveld.

1.8.1.3 Opleiding en vorming

Met behulp van de projectsubsidie voor de onderwijsinternaten werd in schooljaar 2023-2024 een aanbod gedaan inzake professionalisering rond (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. Alle internaatmedewerkers en alle directeurs van alle GO! internaten kregen de kans om kosteloos deel te nemen aan een Sensoa-opleiding over het Vlaggensysteem. We bereikten hiermee alle GO! onderwijsinternaten met een totaal aantal deelnemers van 271 internaatmedewerkers en directeurs.

Om te zorgen dat de aangeleerde tools en technieken deel uitmaken van een breder beleid inzake (seksueel) grensoverschrijdend gedrag, kregen alle directies van onderwijsinternaten de kans om kosteloos deel te nemen aan de opleidingsdag *Grenswijs*, ook van Sensoa. We bereikten hiermee 16 van de 29 directies. We verkennen samen met Sensoa de mogelijkheden om in schooljaar 2024-2025 een terugkomdag te organiseren om het geïnstalleerde beleid verder te borgen.

Daarnaast werden vormingen aangeboden rond het RiK aan directies en internaatmedewerkers op vraag van enkele scholengroepen of individuele onderwijsinternaten. Deze vormingen werden in samenspraak met de directeurs opgemaakt en werden aangepast aan de noden van de internaatmedewerkers. Daarbovenop werden de projectbegeleiders geregeld uitgenodigd op samenkomsten van de directeurs onderwijsinternaten (bijvoorbeeld door BIGO = Beheerders Internaten van het GO!) waarbij zij enerzijds aan netwerking deden (en het vertrouwen voor zich wonnen van het werkveld), en anderzijds infosessies gaven rond relevante thema's zoals de analyse van de bevraging rond het vormingsaanbod en de klankbordgroep van de Onderwijsinspectie rond de doorlichting van de onderwijsinternaten volgend schooljaar.

Daarnaast biedt de PBD-GO! vanuit zijn makelaarsrol nog een breed nascholingsaanbod waar ook internaten, volgens eigen nood, aan konden deelnemen. Aan de hand van een bevraging, verstuurd eind april, bij de directeurs en internaatmedewerkers werd informatie ingewonnen over de manieren waarop binnen de specifieke context van een onderwijsinternaat een vormingsaanbod kan opgesteld worden en de specifieke noden binnen het werkveld. We verworven deze data door de grote vraag van de directeurs naar vormingen op maat van de onderwijsinternaten.

1.8.1.4 Verandertrajecten

Sinds september 2023 zijn er drie projectbegeleiders aan de slag om de internaten te begeleiden via een verandertraject. Dit verandertraject biedt de internaten individuele ondersteuning bij het verder implementeren van het RiK met een focus op het doorlopen van een kwaliteitszorgcyclus en het vormgeven aan de internenbegeleiding. Het ondersteunt de directies daarnaast ook bij het implementeren van de richtlijnen in het nieuwe decreet

onderwijsinternaten. Dit traject wordt vastgelegd in samenspraak met de directeur van het onderwijsinternaat, op basis van hun noden werden prioriteiten vastgesteld voor de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025. De projectsubsidie biedt de mogelijkheid om drie voltijdse projectbegeleiders aan te stellen waardoor alle 29 internaten deze individuele begeleiding genieten. De begeleiders ondersteunen ter plaatse in het internaat om zo volledig zicht te hebben op de context. Daarnaast biedt dit hen ook de mogelijkheid om, op vraag, aan te sluiten bij teamvergaderingen. De reacties van de onderwijsinternaten op deze ondersteuning zijn zeer positief, met een expliciete vraag naar verderzetting na afloop van de projectsubsidie.

Aanbod	Bereikte instellingen	Bereikte deelnemers
Onderwijsinternaten	29	271
Internaten buitengewoon onderwijs – transitie	16	197

1.8.1.5 Transitie internaten buitengewoon onderwijs

Sinds 1 september 2023 maakten de internaten voor buitengewoon onderwijs de transitie door naar het beleidsdomein Welzijn, volksgezondheid en gezin. De jongeren in deze internaten werden ingeschaald naar profiel en zorgnood en aan de hand hiervan werd een keuze gemaakt voor een transitie naar een MFC van het Agentschap voor Personen met een Handicap of een OVBJ van het Agentschap Opgroeien. De voorzieningen worden gefinancierd vanuit Welzijn, operationaliseren het kwaliteitsdecreet van Welzijn en zijn onderworpen aan het toezicht van de Zorginspectie.

De voormalige internaten van het buitengewoon onderwijs kregen door de transitie dus niet alleen een nieuwe naam maar ook een volledig hertekende werking, nieuwe regelgeving en een uitgebreider team door de bijkomende financiering. Daarbovenop kregen alle nieuwe voorzieningen in oktober-november 2023 bezoek van de Zorginspectie in functie van een nulmeting waarbij de focus lag op zowel pedagogische als organisatorische thema's.

Omdat het GO! wel nog de inrichtende macht blijft voor deze voorzieningen, voorziet het in een brede ondersteuning. De administratieve diensten van het GO!, namelijk de afdelingen Netbrede ondersteuning en ontwikkeling, Beleid en belangenbehartiging, en de Permanente ondersteuningscel van de CLB's geven vorm aan die ondersteuning en kunnen rekenen op de nodige expertise-inbreng van PBD-GO!.

Het GO! stelt de ambitie om met alle voorzieningen de volwaardige erkenning te behalen op 1 januari 2025. Om dit te behalen, is het cruciaal dat inbreuken en aandachtspunten worden weggewerkt. Om de voorzieningen hierbij te ondersteunen, werd er heel wat maatwerk geleverd. Deze werkwijze is arbeids- en tijdsintensief maar bouwt verder aan het vertrouwen tussen de voorzieningen en het GO! en werd sterk geapprecieerd, ook door de algemeen directeurs.

De welzijnsvoorzieningen van het GO! werken niet met Smartschool maar met zorgonline of e-care, programma's die specifiek ontwikkeld werden voor gezondheids- of welzijnsvoorzieningen. Dit maakt dat ze geen gebruik kunnen maken van de materialenbank

op Smartschool. Ontwikkelde materialen werden daarom verzameld op een hiertoe ontworpen Teams-omgeving. Deze Teams-omgeving telde in juni 2024 197 gebruikers.

Voor de voorzieningen van het GO! werd de ondersteuning voornamelijk geboden aan de hand van opleiding en vorming. De vernieuwde organisatie en uitbreiding van financiële middelen, zorgden ervoor dat de voorzieningen in sneltempo een beleidsteam moesten samenstellen. Alle voorzieningen stonden voor dezelfde uitdagingen, waardoor er werd geopteerd om de vormingen te organiseren op maat van verschillende beleidsfuncties binnen de voorzieningen. Het merendeel van de opleidingsdagen werd georganiseerd in Brussel. Het was hier ook de bedoeling om de kracht van het net te benutten door dialoog en uitwisseling tussen de verschillende voorzieningen te stimuleren.

Er werden in totaal 41 opleidings- en vormingsdagen voorzien voor de verschillende beleidsfuncties (directies, kwaliteitscoördinatoren, teamcoördinatoren, pedagogen, begeleidingscoördinatoren, coördinatoren dagbesteding, administratieve medewerkers). Voor de organisatie van deze opleidingsdagen werd zowel beroep gedaan op externe partners als op onze eigen kennis vanuit de verschillende diensten van het GO!. Hiermee werden alle 16 voorzieningen bereikt, per vormingsdag waren er gemiddeld 15 aanwezige deelnemers. In het aanbod van de vormingsdagen kwamen zowel pedagogische als organisatorische thema's aan bod. Op deze manier sloot het aanbod aan bij de focus van de Zorginspectie en ondersteunt het voorzieningen in het wegwerken van vastgestelde inbreuken en aandachtspunten.

Vanaf september 2024 zijn de voorzieningen van het GO! aangewezen op de privévormingsmarkt in functie van professionalisering rond pedagogische thema's.

1.8.2 Reflectie op de uitvoering van het aanbod

In het schooljaar 2023-2024 hebben we voor de onderwijsinternaten meer kunnen betekenen dan vooropgesteld in het begeleidingsplan. Dit is het gevolg van de projectsubsidie voor de onderwijsinternaten waardoor we als PBD-GO! de kans hadden om een team onderwijsinternaten uit te bouwen. Dit team staat ons toe om meer in te zetten op ondersteuning en het aanbod voor de onderwijsinternaten uit te breiden op basis van hun noden. Daarbovenop werd de voorbije jaren een decreet onderwijsinternaten uitgewerkt en geïmplementeerd waardoor de kwaliteitsverwachtingen van het RiK ook sinds september 2023 decretaal vastgelegd zijn. De onderwijsinternaten worden nu erkend als volwaardige, autonome onderwijsinstellingen die we als PBD-GO! degelijk willen ondersteunen.

Als PBD-GO! hebben we onze plek als partner van de onderwijsinternaten bevestigd. We worden, buiten de verandertrajecten, regelmatig gevraagd op de onderwijsinternaten of samenkomsten van de directeurs voor professionalisering. Dit duidt voor ons op een groot vertrouwen dat opgebouwd werd door de individuele begeleiding. Hierdoor kunnen we snel handelen bij problemen of vragen. Anderzijds creëert dit ook grote verwachtingen waar we ook in de toekomst, na aflopen van het project, nog moeten kunnen op inspelen.

In schooljaar 2024-2025 willen we nog meer proactief werken. Zowel het decreet onderwijsinternaten en de individuele begeleiding waren volledig nieuw voor de onderwijsinternaten. Met de kennis en de ervaring die we intussen hebben, kunnen we volgend jaar korter op de bal spelen. Natuurlijk zijn we ook afhankelijk van de input van derden zoals de Onderwijsinspectie.

In schooljaar 2023-2024 werden alle onderwijsinternaten van het GO! individueel begeleid. Naar schooljaar 2024-2025 maken we een analyse van de individuele begeleiding en reflecteren we over waar de intensiteit moet aangescherpt worden en waar deze verlaagd kan worden. De goede samenwerking en de goede relatie tussen PBD-GO! en onderwijsinternaten, zorgen er ook voor dat we tijdig kunnen inspelen op vragen.

We zien nog groeikansen in het verder bundelen van krachten en vragen. Uit de beginsituatieanalyse blijkt dat meerdere directeurs met zeer gelijkaardige thema's aan de slag gaan op hun onderwijsinternaat. Als PBD-GO! zien we hier een faciliterende rol waarbij deze directeurs kennis en ervaring kunnen uitwisselen met elkaar. Dit sluit aan bij de PLG's zoals beschreven in de begeleidingsstrategie. Tegelijkertijd ondersteunen de verschillende projectbegeleiders ook vaak gelijktijdig in bepaalde beleidsdomeinen, ook daar is er meer ruimte om parallel te werken en kennis en manier van aanpak te delen.

Voor de internaten van het buitengewoon onderwijs, die in september 2023 de transitie naar Welzijn maakten, werd in het vooropgestelde begeleidingsplan beschreven dat er sterk zou ingezet worden op samenwerking tussen de verschillende diensten in het GO!. De transitie vraagt een brede ondersteuning, pedagogisch maar ook organisatorisch. De uitvoering ligt dan ook in lijn met wat er vooropgesteld werd. De regelgeving omtrent de transitie heeft lang op zich laten wachten en werd pas afgerond op 31 augustus 2023, waardoor het nodig was om snel te kunnen schakelen inzake vormgeving van de ondersteuning.

1.9 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. Deze projecten liepen af aan het einde van schooljaar 2023-2024.

1.9.1 Onderwijsloopbaanbegeleiding (OLB) secundair onderwijs

In het schooljaar 2023-2024 ondersteunden we 8 trajecten OLB, waarvan 7 op schoolniveau en 1 op het niveau van een scholengroep. Met het traject in de scholengroep bereikten we 4 beleidsteams, 3 lerarenteams en 1 team van leerlingenbegeleiders. Over de volledige looptijd van het project (2022-2024) ondersteunden we 20 trajecten, bijna uitsluitend op schoolniveau. De meeste trajecten (15) duurden 1 jaar en 5 trajecten liepen 2 jaar.

We organiseerden aanvullend helpdesks, een opleiding en een netwerkmoment om de opgedane ervaring ook te delen met andere geïnteresseerde scholen.

Daarnaast werden ook verschillende materialen ontwikkeld:

- Een leerroute OLB: verder uitgebouwd in de GO! Navigator, we maakten hier het onderscheid tussen materialen voor leraren en materialen voor het beleid. Dit is de belangrijkste bron om met OLB aan de slag te gaan.
- Een toolmatrix OLB: deze matrix bevat tools, methodieken en links naar organisaties die ingeschaald zijn volgens leeftijd, finaliteit en loopbaancompetentie. Je kan de tools kiezen in functie van je doelgroep of effect.

- Een beleidstekst OLB: dit is een inspiratietekst om met OLB aan de slag te gaan. De tekst biedt handvatten aan teams om OLB vanuit alle perspectieven te benaderen en er concreet mee aan de slag te gaan.
- Een beeldvormingsdocument: dit is een tool voor zelfanalyse en inventarisatie en bevat 15 mogelijke praktijken waarmee scholen OLB kunnen vormgeven.
- Een effectenposter OLB: dit is een R-OK-weergave van OLB versterkt met voorbeelden van goede praktijken. De effectenposter biedt teams handvatten om effecten te kiezen in de uitbouw van hun OLB-praktijk.
- Materialen die gebruikt werden tijdens de ondersteuning van OLB op school: deze presentaties en andere documenten kunnen door begeleiders gebruikt worden om met schoolteams aan de slag te gaan.

1.9.2 Project algemene vakken (PAV) secundair onderwijs

Ons begeleidingsplan benadrukt het belang van professionele leergemeenschappen en kennisdeling, zowel binnen teams als tussen scholen. Dit wordt ondersteund door initiatieven zoals intervisiegroepen, themadagen, en samenwerking met externe experts. In het PAV-project hebben we 41 leraren PAV uit verschillende scholen en regio's samengebracht om kennis te delen en ervaring op te doen in het samen lesmateriaal ontwikkelen.

Het tweede jaar van het project PAV, gericht op het ontwikkelen van een professionele leergemeenschap (PLG) voor project algemene vakken, heeft opnieuw mooie vooruitgang geboekt in het aanpakken van de uitdagingen waarmee leerlingen in de B-stroom en arbeidsmarktfinaliteit worden geconfronteerd.

Net als in het eerste jaar lag de nadruk op vier hoofddoelen: kennis en ervaring delen, consistentie en uniformiteit bevorderen, efficiëntie verhogen en vernieuwing en innovatie stimuleren. Deze doelen zijn essentieel gebleken in het verbeteren van de onderwijskwaliteit en het creëren van een coherente en effectieve leeromgeving voor de leerlingen.

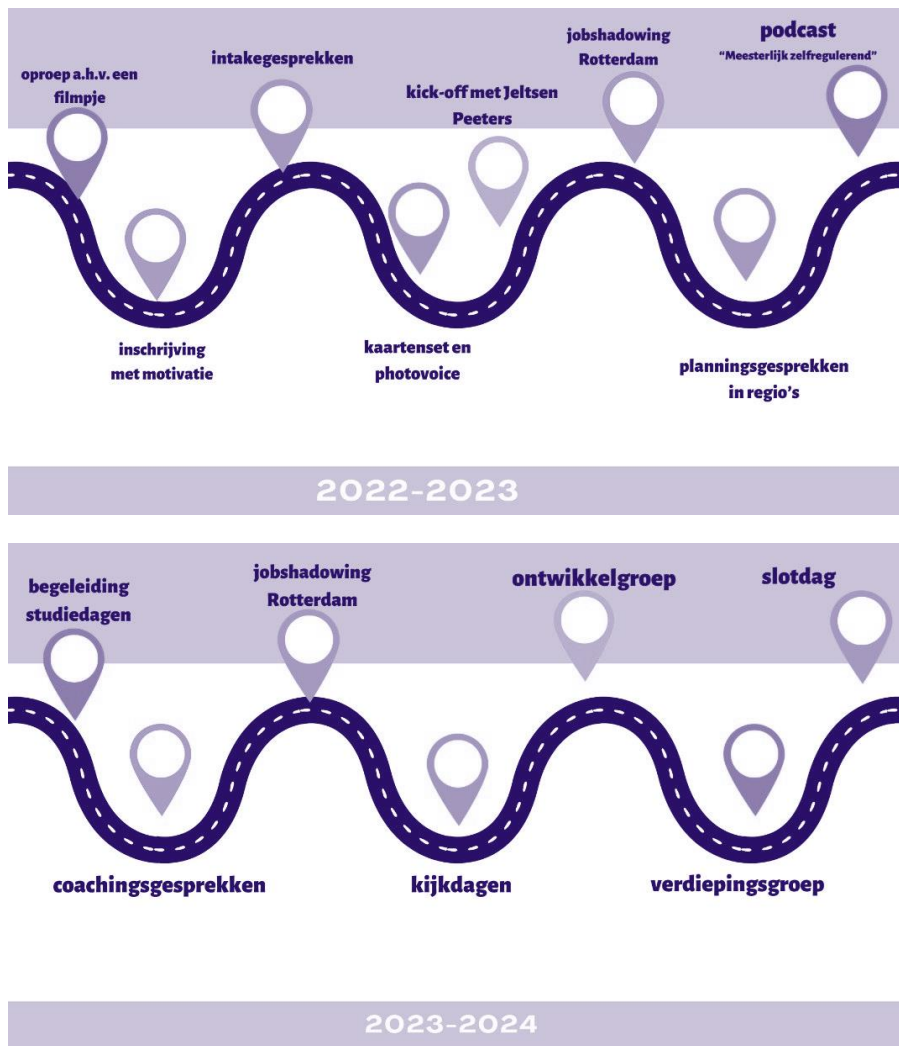
De aanpak in het tweede jaar bouwde voort op de fundamenten die in het eerste jaar werden gelegd. Leraren werden opnieuw uitgenodigd om deel te nemen aan regionale sessies in Brussel, Hasselt en Brugge waar zij in teamverband lesmateriaal ontwikkelden en feedback uitwisselden. Het succes van deze sessies, gemeten aan de hand van deelnemerstevredenheid en de kwaliteit van het geproduceerde lesmateriaal, bevestigt de waarde van de PLG-benadering.

Om het project te verduurzamen, zal de pedagogisch begeleider PAV ook volgend schooljaar een aantal PLG-sessies voorzien om leerkrachten samen te brengen voor het ontwikkelen van lesmateriaal. Daarnaast willen we de lokale samenwerking en betrokkenheid verhogen door het doorheen het project gebruikte Teams-kanaal beschikbaar te houden voor alle deelnemers. Dit kanaal zal dienen als een platform voor continue communicatie, kennisdeling en ondersteuning.

1.9.3 Zelfregulerend leren (ZRL) basisonderwijs

In het extern gefinancierde project *Iedereen leider van leren* bouwden we expertise op in het ondersteunen van scholen bij het versterken van de zelfregulerende vaardigheden van de leerlingen. Door de tijdelijke aanwerving van 3 projectbegeleiders konden we scholen

basisonderwijs van 2022 tot 2024 een traject aanbieden volgens hetzelfde ontwerp. Zo begeleiden we 28 basisscholen intensief gedurende het 2 jaar durende traject.



Het projectteam ontwikkelde voor het traject materialen specifiek voor het basisonderwijs:

- Kaartenset met ZRL-vaardigheden en een uitgebreide praktijkgids
- een planningsmethodiek: een methode die je van je beginsituatie naar een einddoel voert langs verschillende kleinere eilanden of doelen.
- Een toolkit met informatie, kijkwijzers, lesvoorbeelden en methodieken
- De Podcast-serie *Meesterlijk Zelfregulerend*: 26 Afleveringen van ongeveer 30 minuten waarbij telkens een vaardigheid wetenschappelijk wordt toegelicht. Externe sprekers, vaak van deelnemende scholen, geven praktijkvoorbeelden daarbij.
- Een uitwisseling met Nederlandse scholen

De opgeleverde materialen vinden hun weg in de verandertrajecten en opleidingen voorzien in het begeleidingsplan 2025-2030.

1.10 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 aanbestedingen 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.

1.10.1 Iedereen leider van leren

Het subsidieproject 'Iedereen leider van leren' kende een einde in juni 2023. De deelnemende scholen gingen met het geleerde alleen verder aan de slag of konden ondersteuning van PBD-GO! aanvragen via een verandertraject. In maart 2024 kende het project nog een mooi vervolg met de mogelijkheid om tijdens een studiedag over 'schoolleiderschap' georganiseerd door het departement Onderwijs en Vorming onze samenwerking met de onderzoekers van UGent (vakgroep onderwijskunde) toe te lichten. Deze workshop kreeg als titel en focus: 'Wanneer onderzoekers en pedagogisch begeleiders de handen in elkaar slaan, ontstaat er een evidence-informed en kwaliteitsvol professionaliseringstraject'.

Onze lessons learned mondden uit in 3 aanbevelingen die we voorstelden tijdens de studiedag:

- Voor aanbieder van professionaliseringsinitiatieven:
Zet in op de kracht van een multidisciplinair team tijdens een langlopend traject (2 tot 4 jaar). Dat wil zeggen: werk bij de professionalisering en ondersteuning van schoolteams samen met onderzoekers omtrent het thema, met inhoudelijke experts en procesbegeleiders vanuit de begeleidingsdienst én met de professionals op scholengroep- (coördinerend directeurs) en schoolniveau (directeur en lerarenteam).
- Voor het onderwijsbeleid:
Als men vanuit collectief leren op bovenschools niveau start is er minstens een derde jaar nodig om de implementatie tot op de klasvloer te realiseren. Een professionele leergemeenschap op school ontwikkelen vanuit de kennis van een PLG op samenwerkingsverband, vraagt van scholen veel tijd.
- Voor scholen en bovenschoolse structuren:
Kies als school heel bewust voor het thema waarin je het team wil professionaliseren. Maak er een topprioriteit van qua tijd, middelen en motivatie zodat ook de implementatie van het geleerde voldoende tijd en ruimte krijgt.

1.10.2 Hoge doelen

Het project Hoge doelen startte in december 2022. Aanvankelijk zou het tot 31 december 2024 lopen, maar we kregen de mogelijkheid om eventueel resterende middelen nog verder te benutten tot het einde van het schooljaar. 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 versterkt leraren en schoolteams 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 en waar mogelijk verbinding faciliteren tussen scholen, ongeacht het net. In deze context werd in 2023-2024 ingezet op vijf professionele leergemeenschappen waar over de netten en de scholen heen gewerkt werd rond gemeenschappelijke leervragen.

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

1.10.3 Edusprongproject Vrijstellingsproeven (A)AV

Het project liep 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.

Het project heeft volgende zaken opgeleverd voor het veld:

- Verschillende handleidingen voor toetsontwikkeling en vraagontwikkelaars
- Een training voor vakverantwoordelijken
- Screeningsdocumenten voor goede toetsvragen
- Een hands-on training voor het ontwikkelen van goede toetsvragen
- Een afsprakenkader tussen de CVO's voor vrijstellingen binnen AV en AAV
- Een voorstel voor duurzaam systeem om vrijstellingsproeven actueel te houden

De handleiding voor vraagontwikkelaars, de screeningsdocumenten en de training voor het ontwikkelen van goede toetsvragen zijn eveneens relevant voor de reguliere ondersteuning van PBD-GO! en blijven ter beschikking van de begeleiders. Deze nieuwe vrijstellingsproeven, met speciale aandacht voor toegankelijkheid en inclusie, beogen extra kansen te creëren voor onze leerlingen die ongekwalificeerd uitstroomden uit het secundair onderwijs.

1.10.4 Edusprongproject IT-professionalisering voor leerkrachten

Het project liep van 1 september 2022 tot en met 31 augustus 2024 en had 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.

De centrale coördinator is helaas na 6 maanden uitgevallen. Er werd geen vervanger gevonden. PBD-GO! heeft de procesbegeleiding van de netwerkbijeenkomsten met de regiocoördinatoren op zich genomen om de beoogde doelstellingen te bereiken.

Het project heeft volgende zaken opgeleverd voor het veld:

- Drie nieuwe (door de overheid goedgekeurde) opleidingsprofielen voor ICT in een Educatieve context, gebaseerd op de niveaus A2, B2 en C2 van het Europees Referentiekader DIGCOMPEDU
- Een voorstel van afsprakenkader voor inhoud, concept en kwaliteit van digitaal lesmateriaal voor de modules uit deze opleidingen (ICT-opleidingen voor onderwijsprofessionals)
- Een voorstel voor een duurzame aanpak voor ontwikkeling en actualisering van lesmateriaal voor alle modules uit deze opleidingen
- De aanzet voor een digitale vorming voor ontwikkelaars van lesmateriaal voor de modules van ICT in een Educatieve context.

Als finale resultaat zullen onze GO! scholen terecht zullen kunnen bij verschillende GO! CVO's om de IT-vaardigheden van hun onderwijsprofessionals tot niveau B2 te brengen.

1.10.5 Edusprongproject GO! Academy

Het project liep 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.

De drie doelen van het project GO! Academy hebben betrekking op het stimuleren van samenwerking over de grenzen van de centra heen. Het gaat om:

- het opzetten van duurzame expertisehubs waarin deelnemers van verschillende centra de ruimte krijgen om expertise rond welgekozen thema's uit te wisselen
- de optimalisatie van het opleidingsaanbod door het stimuleren van afstemming
- de ontwikkeling van een digitaal platform waarbij de centra hun gezamenlijk aanbod van online cursussen en opleidingen in minimum 75 % afstandsonderwijs, vanuit de focus van het gepersonaliseerd samen leren, in heel Vlaanderen kunnen kenbaar maken onder de noemer *GO! Academy*. Op het platform werden ook online cursussen voor onderwijsprofessionals voorzien.

Naast de voorbereidingen voor de bouw van het digitaal platform werden in 2023 acht Expertise Hubs opgezet. Deze hubs zijn volgens opleiding of studiegebied georganiseerd (Algemene aanvullende vorming, Administratie, Crossmedia Assistent, ICT en Administratie, ICT Programmeren, Nederlands Tweede taal en Moderne vreemde talen) en bestaan uit afgevaardigden van de verschillende centra. De doelen van de hubs zijn het delen van expertise en het realiseren van centrumoverstijgende afstemming rond aanbod en samenwerking inzake lesmateriaal en kaders rond afstandsonderwijs.

Ook is er in 2023 met onder meer een aantal experts uit onze CVO's en PBD-GO! gewerkt aan een Charter online onderwijskwaliteit. Met dit document, dat in mei 2024 werd ondertekend, willen onze directeurs hun engagement uitspreken om in te zetten op een kwalitatief aanbod in afstandsonderwijs. De eerste versie van dit document werd in 2023 voor feedback voorgelegd aan de centra. Het kwaliteitskader is relevant voor alle onderwijsprofessionals die online materiaal ontwikkelen en zal gedeeld worden.

1.10.6 Volumeverhoging ontwikkeling beroepsgerichte opleidingsprofielen

Het project liep van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024. Een projectmedewerker werd 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 brengen om zo twee netoverschrijdende voltijdse projectmedewerkers aan te werven.

Op 15 september 2023 werd een eerste reeks opleidingsprofielen opgeleverd die binnen het project ontwikkeld werden. Het ging in totaal om 13 nieuwe opleidingen uit de lijst met prioritair te ontwikkelen opleidingen. Sinds 1 februari 2024 kunnen deze nieuwe opleidingen ingericht worden in de CVO's waardoor de centra hun aanbod kunnen versterken met actuele opleidingen die cursisten toeleiden tot knelpuntberoepen. Op 15 januari 2024 werd een tweede reeks van 10 opleidingsprofielen opgeleverd. Deze opleidingen versterken het aanbod in de centra verder sinds 1 september 2024.

1.10.7 Level Up

Het project Level Up loopt van 1 september 2022 tot en met 31 december 2024. Het biedt een co-creatief ondersteuningstraject aan voor secundaire scholen, in samenwerking met zorgvuldig geselecteerde [partners](#). In één schooljaar wordt het schoolteam ondersteund in het ontwikkelen van een ICT-beleidsplan en wordt er professionalisering aangeboden in functie van de verhoging van digitale competenties en mediawijsheid bij leerlingen.

Centrale thema's in de professionalisering zijn digitaal welbevinden, cyberveiligheid, mediawijsheid en sleutelcompetentie 4. Doorheen het traject werden gedeelde bezorgdheden en struikelblokken van de deelnemende scholen ook meegenomen als thema. Deze aanvullende thema's waren e-inclusie, ouderbetrokkenheid en artificiële intelligentie.

In het schooljaar 2022-2023 liep het eerste pilootjaar van dit project. Vier scholen gingen samen met de partners in een co-creatie-proces om te werken aan het ICT-beleidsplan, de nodendetectie en de professionalisering. In dit proces werd al heel wat materiaal ontworpen. In schooljaar 2023-2024 werden deze materialen volop ingezet voor een meer intensief

begeleidingstraject. In dit traject werden 15 nieuwe scholen betrokken. De vier pilootscholen van jaar 1 bleven op eigen vraag wel betrokken.

Het projectteam ontwikkelde doorheen dit traject verschillende materialen, nl. een online menukaart van professionaliseringsaanbod, een online leerpad over ICT-beleid, een online leerpad digitaal welbevinden gericht op schoolbeleid, leraren en leerlingen en een interactieve keuzewijzer over computationeel denken. Deze materialen zullen zoals gevraagd door de sponsor gedeeld worden via KlasCement. Bovendien krijgen ze een plaats in de reguliere werking van PBD-GO!.

1.10.8 Europees project DIGI-LINGO en One Stop CLIL Europe

Het **DIGI-LINGO project** is de derde en laatste fase ingegaan. De voltooiing ervan is gepland voor december 2024. De belangrijkste verwezenlijking voor dit schooljaar is de ontwikkeling van een servicedocument voor leraren vreemde talen in het secundair en volwassenenonderwijs, een taak waarvoor het GO! als partner verantwoordelijk was. Dit document is gebaseerd op wetenschappelijk literatuuronderzoek van de universiteit van Mondragon, enquêtes onder leraren vreemde talen en hun leerlingen van 14 Baskische, Deense, Noorse en Vlaamse pilootscholen, en een co-creatie workshop met alle betrokken DIGI-LINGO leraren en partners. Tijdens deze workshop werd de ontwerpversie van het servicedocument geëvalueerd en aangevuld met informatie over Artificiële Intelligentie, die op dat moment in een hogere versnelling gekomen is.

De focus van het servicedocument ligt op digitale didactiek, digitale tools en online platforms die het meest geschikt zijn voor vreemdetalenonderwijs. Deze tools dienen als hefboom voor gepersonaliseerd leren vanwege hun positieve impact op het leervermogen van leerlingen, hun motivatie om te leren en de potentiële leerwinst. Daarnaast richt het document zich op het bevorderen van interculturele competentie met aandacht voor de sociale identiteiten van leerlingen. Dit alles met het oog op het verhogen van inclusie en welbevinden in vreemdetalenlessen.

Een andere belangrijke verwezenlijking is de ontwikkeling van een lerarenforum, dat gestructureerde leerlingencontacten over verschillende regio's en landen heen bevordert en zo de authenticiteit van communicatieve taken en activiteiten verhoogt.

1.10.9 Europees project One Stop CLIL Europe

Het **OSCE project** is de tweede fase ingegaan. De voltooiing ervan is gepland voor december 2025. De belangrijkste verwezenlijking voor dit schooljaar is de ontwikkeling van een visietekst voor CLIL-teams in het secundair onderwijs, een taak die gecoördineerd werd door het GO! als projectleider en waarvoor het GO! als partner medeverantwoordelijk was. Deze tekst is gebaseerd op een behoeftanalyse van het Estse, Franse, Nederlandse, Spaanse en Vlaamse onderwijslandschap, wetenschappelijk literatuuronderzoek van de universiteit van Jaén, en een co-creatie workshop met alle betrokken OSCE leraren en partners. Tijdens deze workshop werd de ontwerpversie van de visietekst geëvalueerd en geoptimaliseerd. De focus van de visietekst ligt op een schoolbrede aanpak, waarmee directies, taal- en interne kwaliteitscoördinatoren, CLIL-, taal- en andere leerkrachten ondersteund worden om te excelleren in CLIL. Verder zijn ook inclusie en leerplangerichtheid speerpunten.

Een andere belangrijke verwezenlijking van het GO! is de ontwikkeling van een website, die gretig geconsulteerd wordt en geleid heeft tot een uitnodiging om een presentatie te geven op de NABE ([National Association for Bilingual Education](#)) conferentie in New Orleans in de Verenigde Staten. Volgend schooljaar worden teksten en instrumenten ontwikkeld met betrekking tot curriculumrealisatie, didactiek en pedagogiek en kwaliteitsborging. Na afronding van het project zullen ook trainingen aangeboden worden voor het Europese schoolteam. CLIL-ondersteuning in Europa, zoals die nu bestaat, mist deze holistische benadering.

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 de afgelopen ondersteuningsjaren 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. Deze middelen worden in een geïntegreerde boekhouding opgenomen waarvan de boekjaren lopen per kalenderjaar. De begroting voor 2024 is dus nog in uitvoering. De middelen voor het begeleiden van de implementatie van beleidsprioriteiten (artikel 19/2) en voor specifieke opdrachten (artikel 27/2) wenden we volledig aan voor het aanstellen van personeel. Ook vanuit de overige werkingsmiddelen wordt nog voor aanstelling van personeel geput. Loonkosten beslaan zo in totaal een 70 % 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-hocprojectsubsidies. Hierover wordt een-op-een 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.

Een overzicht van de dotaties voor 2023:

Artikel	Toelichting	Dotatie 2023	Verantwoording
Art 18	Werkingsmiddelen gekoppeld aan de personeelsformatie	€ 749 811,62	We financieren hiermee 5 VTE om de administratie van de begeleidingsactiviteiten te ondersteunen. Verder wenden we de middelen aan voor de algemene werking van de dienst. Een uitsplitsing van de uitgaven geven we mee in de volgende tabel.
Art 19	Aanvullende werkingsmiddelen GOK	€ 18 318,40	We wenden deze middelen aan voor de aanstelling van pedagogisch begeleiders. De werkzaamheden daarrond worden geïntegreerd in de operationele doelen.
Art 27/2	Aanvullende werkingsmiddelen voor het voorrangbeleid Brussel	€ 181 341,05	We wenden deze middelen aan voor de aanstelling van pedagogisch begeleiders. De werkzaamheden daarrond worden geïntegreerd in de operationele doelen.
Art 20	Middelen voor nascholing en begeleiding	€ 240 241,81	We wenden deze middelen aan voor de eigen professionalisering en de organisatie van het aanbod <i>Opleiding en vorming</i> .
Art 19/2	Middelen voor het begeleiden van de implementatie van bepaalde beleidsprioriteiten van de Vlaamse Regering	€ 1 380 735,38 Effectieve didactiek Brede basiszorg Datageletterdheid	We financieren hiermee 24 VTE pedagogisch begeleiders en projectmanagers die ook bereik realiseren via het aanbod opleiding en vorming. Wanneer we de aandacht voor de beleidsprioriteiten in de trajectmatige ondersteuning uitsplitsen ¹⁰ , komen we tot volgende verdeling: 6,5 VTE trajectmatige ondersteuning 5,4 VTE trajectmatige ondersteuning 3,2 VTE trajectmatige ondersteuning
Totaal		€ 2 570 448,26	

De besparingsmaatregelen waren in 2023 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. Door artikel 19/2 wordt die vermindering gedeeltelijk gecompenseerd met middelen bestemd voor de implementering van de beleidsprioriteiten brede basiszorg, effectieve didactiek en datageletterdheid.

¹⁰ Deze uitsplitsing lichten we verder toe in hoofdstuk 1.1.4 *Beleidsprioriteiten*

Zoals eerder vermeld, wendt PBD-GO! die compenserende middelen volledig aan voor de aanstelling van personeel dat instaat voor de uitvoering van de beleidsimpulsen. In het schooljaar 2023-2024 waren dat 24 voltijdse pedagogisch begeleiders en projectmanagers. We investeren in de professionalisering en uitrusting van deze medewerkers om een kwaliteitsvolle ondersteuning van de onderwijsinstellingen te garanderen en met het oog op het eventueel doorvloeien van talent naar de formatie van pedagogisch adviseurs. Daardoor neemt deze personeelskost jaar na jaar toe en dat zal, zonder indexering van de impulsfinanciering, onvermijdelijk leiden tot een krimpend aantal medewerkers om de beleidsprioriteiten te realiseren. Op termijn wordt het ook noodzakelijk om de werkingsmiddelen verbonden aan deze medewerkers te begroten op de impulsfinanciering. Desondanks blijven de trajecten en opleidingen die de overheid via dotaties aan PBD-GO! financiert goedkoper dan de ondersteuning die onderwijsinstellingen op de vrije markt zouden inkopen en bovendien onderworpen aan de nodige kwaliteitscontrole door de overheid.

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. Het ontwerp van een verandertraject BaO Nederlands, bijvoorbeeld, voorziet 12 halve dagen ondersteuning waarvan we er 2 besteden aan datageletterdheid, 2 aan brede basiszorg, 6 aan effectieve didactiek en de resterende 2 aan thema's niet verbonden aan een beleidsprioriteit. Zo besteedden we in totaal 3 192 dagdelen aan de beleidsprioriteiten. Als we weten dat elke begeleider 210 dagdelen besteedt in direct contact met GO! onderwijsprofessional, komen we aan 15,2 VTE voor de trajectmatige begeleiding van de beleidsprioriteiten. Daarnaast ondersteunt de materialenbank, helpdesk en ons aanbod opleiding en vorming ook de beleidsprioriteiten.

De transitie naar impulsfinanciering en de lange onduidelijkheid over de exacte omvang en bestemming van de compenserende middelen, maakten van 2022 en 2023 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. 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 eenmalig voor een aanzienlijk overschot. We kozen ervoor om € 400 000 uit de begroting 2022 te investeren in projecten, die verderliepen tijdens schooljaar 2023-2024, met een duidelijke impact op de beleidsprioriteiten waarvoor de middelen bestemd zijn. Over de uitvoering van deze projecten rapporteren we in hoofdstuk 1.12 *Projecten met interne financiering*.

Naast de uitgaven voor personeel gaat er 30 % 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 toenemend hybride ondersteuning bleef deze kostenpost beperkt tot 20% in de uitvoering van de begroting, maar beslaat wel nog 10% van de werktijd.

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.

	Begroot	Eindsaldo
Uitgaven		
Personeel	€ 1 968 157	€ 2 105 423
Vervoer	€ 670 262	€ 551 083
Algemene werkingskosten	€ 200 000	€ 284 524
Eigen vorming	€ 94 700	€ 51 843
Professionaliseringsaanbod	€ 295 000	€ 404 808
Inkomsten		
Dotatie	€ 2 570 448	€ 2 573 859
Uit professionalisering	€ 375 000	€ 416 087
Uit reserves 2022	€ 313 000	€ 313 000
Diverse	€ 317 000	€ 511 402
Resultaat		
		€ 92 000

Voor algemene werkingskosten (AWK) zoals huisvesting, 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. In 2023 zette de hoge inflatie en het gebrek aan indexering van de financiering de begroting onder druk, alsook de toenemende behoefte omtrent digitalisering en een verminderd resultaat uit professionaliseringsactiviteiten omwille van het lerarentekort.

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: 35 HT begeleiders
- Secundair, volwassenen- en deeltijds kunstonderwijs: 55 HT begeleiders
- CLB: 2 HT begeleiders

Het aantal verloven wegens bijzondere opdracht uit artikel 17 bedroeg 11 voltijdse betrekkingen voor 2023-2024.

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 2023-2024 over volgend functioneel kader (pedagogisch adviseurs en pedagogisch begeleiders), in verhouding tot het aantal instellingen, vestigingsplaatsen en het aantal daarbinnen te begeleiden personeelsleden. Specifiek voor de implementering van het

leersteundecreet wierven we in 2023-2024, naast de pedagogisch medewerker inclusie, een voltijds projectbegeleider aan om de leersteuncentra beleidsmatig te ondersteunen.

Kernopdrachten	VTE begeleiders	Instellingen	Vestigingen	VTE
Sturend kader	5			
Basisonderwijs	32,5	436	530	13 748
Buitengewoon basisonderwijs		38	61	3 022
Secundair onderwijs (inclusief DBSO)	31,5	217	573	18 831
Deeltijds kunstonderwijs		15	128	886
Volwassenenonderwijs		10		2 886
Buitengewoon secundair onderwijs		30	74	3 577
CLB	1	20	58	989
Totaal	70	766	1 424	43 939

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)	20
Kwaliteitszorg	3
OOD – organisatieondersteuning (pedagogisch medewerkers, projectmanagers opleiding en vorming)	20

Daarnaast stelde PBD-GO! gedurende het schooljaar 2023-2024 14 voltijdse medewerkers tewerk binnen projecten die de scope van het begeleidingsplan verbreden en verdiepen. Dat gebeurt afhankelijk van het project met externe of eigen financiering.

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 dialoog die onze ondersteuning ook onder moeilijker 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 2022-2023 is het aantal hoofdadvisers door natuurlijke afvloeiing afgeslankt tot 4. Door taken te delegeren konden we binnen de staf tot een min of meer 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 hoofdadviseurs 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.

Toch lijkt dit model op zijn limieten te botsen omdat een afgeslankt sturend kader tekort schiet in de ondersteuning van het proces naar zelforganiserende teams met voldoende autonomie, betrokkenheid en competentie. Door het onvermogen om overal en altijd duidelijke handvatten en opvolging te bieden vanuit het beleid, voelen medewerkers zich niet altijd optimaal ondersteund. Ondanks goede resultaten op personeelspeilingen en de welzijnstool MyMindScan maken we ons hierover ernstig zorgen. Uit de werking van de participatieraad en vertrouwenspersonen vangen we al een aantal signalen van onbehagen op. We zoeken de nodige oplossingen in de plannen tot organisatieontwikkeling, eerder dan het uitbreiden van het sturend kader, die we voorbereiden voor de operationalisering van begeleidingsplan 2025-2030.

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, eigen vorming en de voorbereiding en naverwerking van de begeleidingsactiviteiten.

2.2.2 Samenwerking en participatie binnen het eigen net

De samenwerking en participatie binnen het eigen net werd in het schooljaar 2023-2024 uitgevoerd zoals we ons in het begeleidingsplan hadden voorgenomen. Volgend schooljaar bouwen we hierop verder. De manier waarop het GO! zijn missie, visie en strategie vertaalt in effectief, gelijkgericht en geschakeld handelen is gebaseerd op een overlegstructuur tussen de drie bestuursniveaus. De inrichting van die structuur beschrijft het GO! op [deze webpagina](#).

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 concretisering en afstemming bij vertegenwoordigers uit het mesoniveau en het lokale niveau. Tijdens het schooljaar 2023-2024 agendeerden we volgende items. We slaagden erin tot gedragen besluiten en adviezen en een vlotte informatie-uitwisseling te komen met de verschillende bestuursniveaus.

- PTC BaO/SO: curriculum (eindtermen en leerplannen), Vlaamse toetsen, leersteun
- PTC Digitaal beleid: digitale leermiddelen, digitale transformatie, datacharter

- PTC niet-leerplicht-onderwijs: transitie internaten, Edusprong
- PTC Personeel: directieopleiding, algemeen HR-beleid

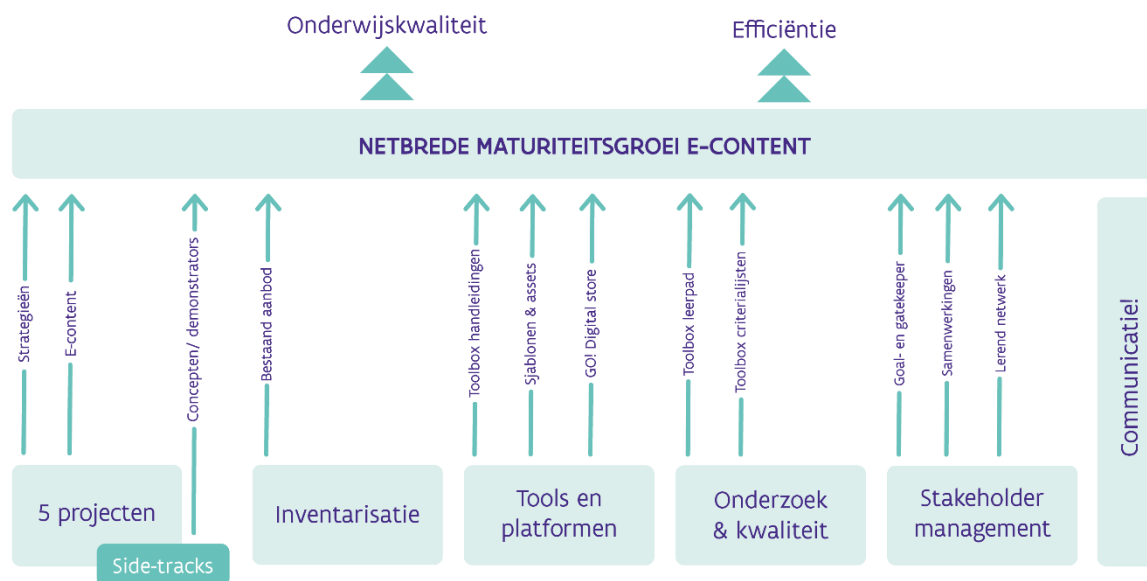
Daarnaast bouwde PBD-GO!, met het oog op het versterken van het onderwijskundig leiderschap op het mesoniveau, aan een structureel overleg met het bestuur van de verenigingen van CoDi's en DiCo's. Aanvullend overleggen we, samen met de afdeling Netbrede ondersteuning, om de zes weken digitaal met alle CoDi's en DiCo's. We agendeerden onderwijskwaliteit in relatie tot de uitvoering van het strategisch plan GO!2030, data-informed beleid naar aanleiding van de Vlaamse toetsen, de organisatie van leersteunraden in de scholengroepen en toetsten onze plannen af voor een ambitieus traject curriculumimplementatie BaO. We maakten in 2023-2024 bovendien 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. 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. Omgekeerd nodigden we Algemeen directeurs, CoDi's en DiCo's uit tijdens drie coördinatievergaderingen om mee te luisteren naar input voor het volgende begeleidingsplan rond de omgevingsanalyse van het departement Onderwijs, de werking van Leersteun en een academische kijk op de digitale transformatie van het onderwijs.

Op het CoRa-DiRa overleg worden dossiers verkend en afgetoetst alvorens hierin door de bevoegde organen of actoren in de scholengroepen en de centrale diensten van het GO! beleidskeuzes gemaakt worden. Het jaarthema waar rond we werkten was, en is nog steeds, onderwijskwaliteit. Besproken acties waarin PBD-GO! een sleutelrol speelde waren de ontwikkeling van een screeningsinstrument voor leermiddelen in het SO, het project eContent, terugkoppeling over de focusgroepen ter voorbereiding van begeleidingsplan 2025-2030, taken en rollen in onderwijskwaliteit binnen het net en de versterking van de samenwerking met de lerarenopleidingen waaruit een wederzijdse engagementsverklaring en de openstelling van de PBD-GO! materialenbank voor lectoren en studenten voortvloeide. Verder lieten de CoRa- en DiRa-leden zich tijdens een internationale studyvisit naar Trento inspireren rond inclusie, meertalig onderwijs en samenwerking met lerarenopleidingen.

2.2.3 Programma eContent secundair onderwijs

Het programma e-content werd door het GO! opgestart in schooljaar 2022-2023 en dit voor een looptijd van drie schooljaren. De opdracht voor het team was helder: strategieën ontwikkelen die moeten leiden tot het ontwikkelen van e-content inzetbaar in de leerplanrealisatie van het secundair onderwijs. PBD-GO! zette zijn schouders mee onder het project door de expertise-inzet van 3 projectbegeleiders.



Om de complexiteit van dit programma te ontwarren werd het opgedeeld in verschillende bouwstenen. Elke bouwsteen is een cruciaal fundament voor de totale ambitie tot een sterkere onderwijskwaliteit en netbrede efficiëntie. Op onderstaande afbeelding wordt een overzicht gegeven van de diverse fundamenteen waarop dit programma gestoeld is.

In het schooljaar 2023-2024 engageerden enkele scholengroepen zich om vijf **projecten** te ondersteunen waarbij leerkrachten de handen in elkaar slaan en ondersteund worden door het team e-content. Deze projecten moeten leiden tot inzichten in de mogelijke ontwikkelprocessen voor e-content. Daarnaast leveren de projecten ook bruikbare e-content op die vanaf volgend schooljaar (2024-2025) ingezet kan worden. Het gaat om projecten voor klassieke talen in de eerste graad, topsport-economie voor de tweede graad, elektriciteit én hout in de tweede/derde graad en de uitbouw van een netbreed GO! XR-expertnetwerk.

Op de markt is ook al digitaal lesmateriaal aanwezig, maar het is voor leraren moeilijk hun weg te vinden in het aanbod. Het is ook niet altijd duidelijk welk materiaal op de markt kwalitatief van aard is en in lijn ligt met onze GO! visie. Op korte termijn wordt er gewerkt aan het vrijgeven van een **inventaris** die per vak, vakgebied of studierichting wordt aangeboden via de materialenbank. Het gaat hier om een gevalideerde lijst aan bronnen die leerkrachten op weg helpen om een keuze te maken voor de inzet van bepaalde leermiddelen. Op langere termijn wordt er werk gemaakt van één centraal portaal waar alle kwalitatieve leermiddelen aangeboden worden.

Wanneer we efficiënt willen samenwerken is het belangrijk dat er een gemeenschappelijke aanpak gehanteerd wordt. Een 'lean' aanpak geldt dan ook voor **tools en platformen**. Om de drempel voor ontwikkeling te verlagen, selecteerden we na een grondige analyse enkele ontwikkeltools, werken we aan sjablonen en basisconcepten en reiken we ondersteuning voor de geselecteerde tools aan.

Om leraren te ondersteunen in het selecteren of ontwikkelen van e-content wordt een toolbox aangereikt. Centraal hierbij staat een interactief leerpad 'Hoe digitale leermiddelen ontwikkelen'. Dit kwaliteitskader ontstond na een diepgaand **onderzoek** en synthese van diverse (internationale) instructional design kaders die vertaald en behapbaar werden.

gemaakt voor elke onderwijsprofessional. Verder biedt de toolbox onder andere kwaliteitscriterialijsten, een terminologielijst, een beoordelingswijzer voor auteurstools.

Samenwerking tussen leraren of tussen leraren en externe actoren liggen aan de basis van een algemene strategie in ontwikkelmodellen waarmee we vanaf 2024-2025 aan de slag gaan. Vooreerst is het cruciaal om de noden die we in het net hebben te identificeren. Eens de noden helder en scherp zijn, leidt een (haalbaarheids)studie tot een selectie van een bepaald ontwikkelmodel waarmee we tijdens de projecten in '23-'24 voldoende ervaring opdeden om ze op te schalen.

We onderscheiden 4 ontwikkelmodellen:

- Teacher Design Teams
- Samenwerking met externe actoren zoals uitgeverijen
- PLG-werking op school-, scholengroep- of netniveau
- Een combinatie van de 4 bovenstaande modellen

2.2.4 Makelaarsrol

PBD-GO! blijft groeien in het opnemen van onze makelaarsrol. Voor de materialenbank blijven we ontwikkelde materialen, documenten, cahiers, kennisclips, filmpjes, wegwijzers ... ter beschikking stellen van de GO! professionals die gebruik maken van onze materialenbank. We moeten echter de vinger aan de pols houden om de kwaliteit en geldigheid van de opgenomen materialen blijvend te bewaken. Het voorbije schooljaar zijn we gestart met het systematisch refereren volgens de APA-methodiek binnen de materialenbank met het oog op het openstellen van deze materialenbank vanaf september 2024 voor de lerarenopleidingen. We zien hier een groeikans om het bestaande materiaal vanuit het werkveld te screenen om dit op te nemen in de materialenbank als kwalitatief materiaal dat aansluit bij de doelenkaders uit onze curricula. Zo realiseren we meer dan wat werd vooropgesteld in het begeleidingsplan.

Voor onze helpdesk live sessies doen we, waar bij ons de expertise ontbreekt, beroep op onze partners. We werken aan een lijst van preferentiële en gescreende partners rond verschillende onderwerpen. Deze lijst systematischer aanvullen en borgen is nog een groeikans. We organiseerden voor externe lesgevers een succesvolle infosessie om hen vertrouwd te maken met de context van het GO! en het strategisch plan GO!2030.

Bij het opzetten van een opleiding of vorming of het uitschrijven van een project betrekken we systematisch die partners waarvan we weten dat ze voor het betreffende onderwerp heel wat expertise in huis hebben. We gaan echter kritisch om met het aantrekken van nieuwe partners waarbij we handelen vanuit het kader van Merchie om de kwaliteit te checken. Daarnaast kijken we systematisch naar de beschikbare wetenschappelijke evidentie van de aangeboden inhoud. We zien hier een groeikans om, naar het volgend begeleidingsplan, mogelijkheden te verkennen om verder onze partners nog verder mee te nemen in de poolstervisie waar wij met onze scholen naartoe werken.

We lanceerden het voorbije schooljaar een tool volgens EDBI waarmee we na elke vorming/opleiding de deelnemers laten evalueren. Door een uniforme tool te gebruiken, kunnen we makkelijker benchmarken. De responsgraad verhogen en de uniformiteit bewaken voor deze bevragingen is zeker nog een groeikans.

PLG's worden ook regelmatig Vlaanderenbreed ingezet voor specifieke doelgroepen waarbij de professionals die voor gelijkaardige uitdagingen staan hun vragen en expertise graag delen. In deze PLG's krijgen de professionals kansen en worden hierbij gefaciliteerd door PBD-GO! (vak)begeleiders. Waar nodig wordt zoals aangegeven in het begeleidingsplan occasioneel beroep gedaan op externe partners. We zien hier een groei in het verkennen van mogelijkheden om de output en het proces van PLG's digitaal te ondersteunen.

Bij het uitrollen van verandertrajecten in de scholen zijn het voornamelijk de eigen PBD-begeleiders die met de schoolteams aan de slag gaan. Een verandertraject blijft een unieke relatie tussen PBD-GO!, de beleidsteams en de leraren in het veld.

2.3 Ondersteuning van het personeel

Het begeleidingsplan op een kwaliteitsvolle manier uitvoeren staat of valt bij de bijdrage van elke medewerker in onze organisatie. De taken veranderden aan de start van het plan en er werden ook bijkomende competenties verwacht. Het raakt bovendien 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 Het gevoerde personeelsbeleid

In lijn met de Vlaamse Overheid streeft de PBD naar een evidence-based HR-beleid gericht op werk/privé-balans, diversiteit, inzetbaarheid, zinvol werk, leiderschap en innovatief werken. Deze richtlijnen moeten een leidraad bieden voor het personeelsbeleid van de komende jaren en de PBD verder ontwikkelen tot een veerkrachtige en mensgerichte organisatie.

Binnen PBD-GO! hebben we het afgelopen jaar ingezet op een datagedreven aanpak om verlofstelsels, afwezigheden en werkdruk beter te monitoren en het welzijn van medewerkers te versterken. Via een dashboard en indicatorenset kunnen verlofstelsels en langdurige afwezigheden effectief worden opgevolgd, wat cruciaal is gezien de toenemende trend van deeltijdse werkregelingen als gevolg van de hoge werkdruk en de moeilijke combineerbaarheid met, onder andere, ouderenzorg. Burn-out, langdurige ziekte en ongevallen vormen grote risicofactoren voor langdurige afwezigheid en een doordacht re-integratiebeleid is noodzakelijk, zeker voor functies zoals begeleiders waar een herstart aan 20% van de arbeidscapaciteit slechts moeilijk organiseerbaar is. Dat vergt intensieve begeleiding door hoofdadvisers, coachende collega's en het advies van de arbeidsgeneesheer. Collega's die terugkeren na ziekte geven aan tevreden te zijn over de aanpak, die is gebaseerd op het formaliseren van bestaande, effectieve praktijken.

Met het oog op het welzijn van de medewerkers is een welzijnsteam opgericht, waarin HR-experts, coaches en communicatie-medewerkers samenkomen om diverse acties en initiatieven rond welzijn te adviseren. In het jaaractieplan zijn reeds enkele realisaties bereikt, zoals een versterkt onthaal- en begeleidingsprogramma, inclusief een gestandaardiseerde onthaalweek en een vernieuwd opleidingstraject voor nieuwe medewerkers. Deze initiatieven zijn niet enkel gericht op het vlottere onthaal van nieuwe collega's, maar ook op versterkte kennisoverdracht en cultuurintegratie.

Verder lieten we ons informeren door de signalerende rol van vertrouwenspersonen en de participatieraad. Een nieuw halfjaarlijks rapport van het vertrouwenspersoonenteam geeft inzichten in kwalitatieve gegevens over werkdruk en interne beleving. De grote werkdruk en bezorgdheid over bezuinigingen beïnvloeden het werkklimaat, waarbij gevoelens van onzekerheid en verhoogde prestatiedruk merkbaar zijn. Daarnaast is er toenemende aandacht voor persoonlijke effectiviteit, wat een aandachtspunt blijft voor toekomstige beleidsplannen. De PBD zet zich in voor een inclusieve werkcultuur waar medewerkers zich verbonden voelen met de kernwaarden, ondanks de druk en uitdagingen.

In het kader van diversiteit en inclusie leidt de recrutering voornamelijk vanuit het onderwijsveld tot een beperkte etnisch-culturele diversiteit binnen de organisatie. Dat is een afspiegeling van de situatie in het werkveld. Voor ondersteunende functies kan het HR-beleid verder kijken dan het onderwijsveld om diversiteit in bredere zin te bevorderen. Lokaal werven via Actiris en VDAB bleken succesvol, alsook het aanspreken van ons netwerk binnen hoger onderwijs voor de werving van medewerkers met een specifieke inhoudelijke expertise. Daarnaast viel er een verbetering op te merken in het imago en de aantrekkingskracht van de PBD, wat leidt tot een merkbare toename in de kwaliteit van kandidaten.

De PBD werkt binnen een driejarige cyclus waarbij elk werkjaar een derde van de medewerkers een evaluatiegesprek voert. Daarnaast begeleiden hoofdadviseurs en coördinatoren jaarlijks planningsgesprekken en reflectiegesprekken, gevoed door datagedreven inzichten uit werkagenda's en metingen. De gesprekken zijn waardevol voor de bewustwording van eigen verantwoordelijkheden en het tot stand komen van een cultuur van reflectie en open feedback, gebaseerd op de GROW-methodiek. De functiebeschrijvingen, afgelopen jaar aangepast aan het nieuwe DRP, vormen daarbij het uitgangspunt. Met vertrekkende medewerkers voeren we exitgesprekken, gestructureerd via een gestandaardiseerde vragenlijsten, die inzicht geven in vertrekredenen en eventuele doorstroommogelijkheden na coaching. Dit vormt een aanvulling op de informatie uit de evaluatiegesprekken en biedt belangrijke aanknopingspunten voor HR-strategieën.

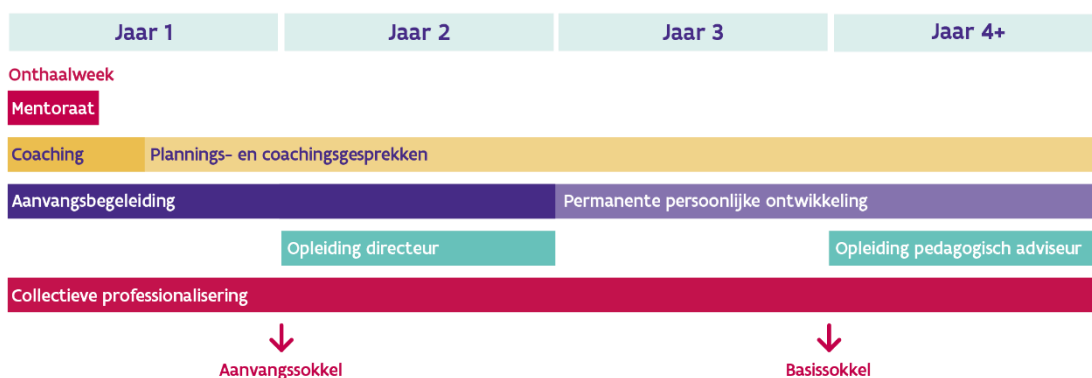
Voor een solide personeelsbeleid zal voor het volgende begeleidingsplan een actualisering van het strategisch personeelsplan noodzakelijk zijn, ook nu er meer zicht komt op de omkadering van LSC en mogelijk ook de internaten. Dit strategische plan kan best parallel lopen met de nieuwe beleidsimpulsen en bovendien streven naar structurele verankering van de projectmatige HR-aanpak.

2.3.2 Competentieontwikkeling

De *aanvangsbegeleiding* is een belangrijke bouwsteen in het HR-beleid van een organisatie. Wanneer een nieuwe medewerker in je organisatie binnenkomt, wil je dat hij of zij zo snel mogelijk succesvol is, zich thuis voelt en bij je organisatie wil blijven. Het proces dat hier een belangrijke rol in speelt, is de aanvangsbegeleiding: iedere nieuwe ervaring van een nieuwe medewerker bij een organisatie die bijdraagt aan zijn of haar succes en die zorgt voor betrokkenheid bij de visie, strategie, doelstellingen en cultuur van de organisatie.

Bij PBD-GO! bestaat de aanvangsbegeleiding uit:

- De *onthaalweek*: De starter krijgt heel wat praktische afspraken en procedures mee en leert de werking, de cultuur van de organisatie en de naaste collega's kennen. Tijdens een eerste gesprek met de coach wordt de opdracht concreet gemaakt.
- Het *vormingsgedeelte*: De nieuwe collega volgt allerhande job-inhoudelijke sessies gedurende het eerste jaar in dienst. Op aangeven van de participatieraad breidden we het aanbod uit om ook startende medewerkers tijdens het tweede jaar in dienst voldoende te ondersteunen. In een matrix wordt duidelijk gesteld welke functies, welke sessies moeten volgen. De hoge noden in het veld vergen een steeds onmiddellijkere inzetbaarheid van nieuwe medewerkers in het veld. Dat staat in schril contrast met de tijd en aandacht die we willen besteden om medewerkers te laten groeien in hun competentie als ondersteuner en stemt tot nadenken over de aanpak van het vormingsgedeelte in de aanvangsbegeleiding.
- Het *mentoraat*: De starter wordt mee op pad genomen door een ervaren collega. De profielen komen zoveel mogelijk overeen. Het mentoraat wordt duidelijk afgebakend en bestaat uit:
 - Wegbegeleiding: verder wegwijs maken in de organisatie – wie is wie? – waar vind ik alles?
 - Leerbegeleiding: groeikansen in professionalisering
 - Werkbegeleiding: verwachtingen van de functie – wat is er nog nodig?
 Dit mentoraat kan na drie maanden eindigen. Er vindt dan een coachingsgesprek plaats tussen de nieuwe collega, de mentor en de coach. Verdere begeleiding kan dan gebeuren in de cluster of het team, maar er kan ook beslist worden het mentoraat te verlengen tot 6 maanden.
- De *coaching*: Elke collega heeft een hoofdadviseur of coördinator als coach. Die maakt de opdracht van de collega concreet, stelt doelstellingen en volgt onder meer het mentoraat mee op.
- De *opleidingen georganiseerd door de centrale diensten van het GO!*: Bedoeling is dat starters met iets minder ervaring in het onderwijs het GO! en het Vlaams onderwijslandschap leren kennen.



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, bv. 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 doen op specifieke ondersteuning door een hoofdadviseur.

Collectieve professionalisering blijft geënt op de kaders en methodieken verbonden aan de speerpunten van ons ondersteuningsaanbod. Daar waar in 2022-2023 de professionalisering geënt was op inhoudelijke kennis rond het strategisch plan en op datageletterdheid, werd in schooljaar 2023-2024 de focus gelegd op het integreren van curriculum en beleid binnen de begeleidingstrajecten. Daarmee hebben we al een aanzet gegeven tot professionalisering in het kader van ons volgende begeleidingsplan. Ook de werking rond inspectie 2.0 op maat maakte deel uit van de interne professionalisering. Doordat begeleiders slechts beperkt gelegenheid hebben om in teamverband te werken en de ondersteunende diensten vaker telewerken, organiseerden we verder een aantal activiteiten gericht op teamvorming binnen de dienst.

Voor de *individuele professionalisering* keurden we afgelopen ondersteuningsjaar 106 aanvragen goed voor in totaal 97 dagen professionalisering. Daarnaast volgen 5 collega's nog langer lopende opleidingen. In totaal spendeerden we € 11 640,85 aan individuele professionalisering. We pasten de procedures rond individuele professionalisering aan met meer aandacht voor terugkoppeling van opgedane inzichten binnen de dienst en een sterkere inbedding in de cyclus van plannings- en reflectiegesprekken.

2.3.3 Boostersessies en doorgedreven professionalisering digitalisering

Het PBD-GO! begeleidingsplan 2022-2025 geeft een uitgebreide weergave mee van het strategisch plan dat GO! uitschreef als doelstelling tegen 2030. Het begeleidingsplan past hier naadloos in en zet de accenten van het strategisch plan kracht bij. Binnen het onderdeel 'School als concept' van dit strategisch plan, hoort het element 'het digitale als motor'. Hieronder erkennen we het belang van digitalisering als middel om toekomstgericht onderwijs vorm te kunnen geven. Dit onderdeel van het strategisch plan wordt jaar na jaar versterkt vanuit voortschrijdend inzicht en de toenemende nood aan helderheid en ondersteuning in het onderwijsveld. GO! kiest ervoor om zich te baseren op het Vier in Balans+ model¹¹ voor de acties rond digitalisering (Digitale Strategie GO!, z.d.).

PBD-GO! versterkte ook dit jaar niet enkel het ondersteuningsaanbod digitalisering naar de scholen, maar ook de professionaliteit van de eigen collega's. Doorheen het schooljaar werden boostersessies volop benut om de expertise van pedagogisch begeleiders, adviseurs en schoolontwikkelaars te verdiepen. De boostersessies werden online georganiseerd met een vaste regelmaat in de agenda. Deelname was zoals steeds vrijblijvend, maar sterk aangemoedigd. Dankzij het online format was het mogelijk om ook uitgesteld te (her)bekijken.

De thematische lijnen in deze boostersessies waren dit jaar:

- Digitale toepassingen in onderwijs
 - Domeinen van het DigCompEdu-model (EU, 2017)
 - Efficiënt gebruik van digitale tools
 - Artificiële intelligentie

¹¹ Kenniscentrum Digisprong (z.d.). <https://www.vlaanderen.be/kenniscentrum-digisprong/het-herwerkte-vier-in-balans-model>

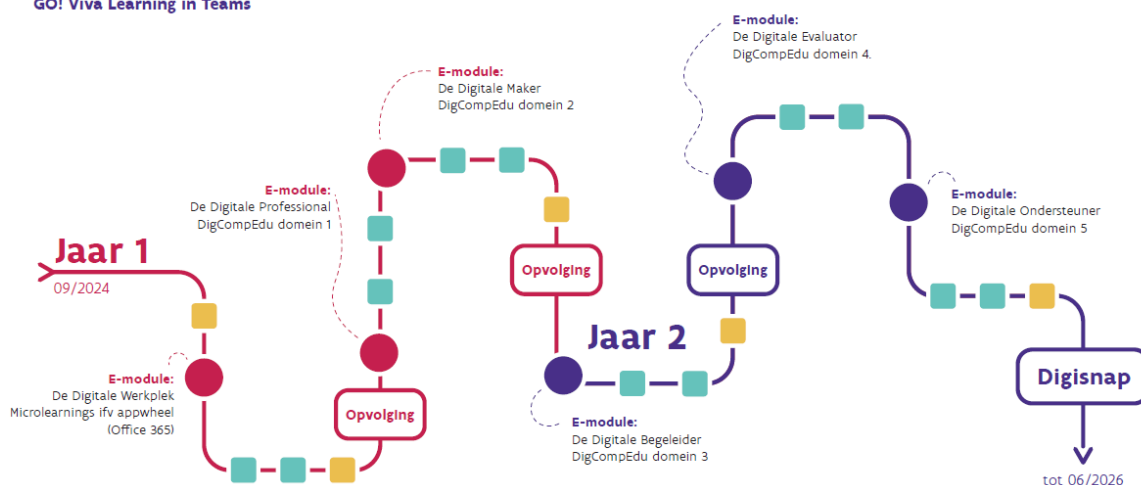
- Tendensen in onderzoek
- Aanvullende begeleidingsvaardigheden

De thematische lijnen van de boostersessies dit jaar werden nog beter dan vorig jaar op elkaar afgestemd, en de focus lag voornamelijk op professionalisering rond digitale toepassingen. Vorig jaar lag deze focus nog eerder op onderzoek. In het totaal werden er 20 boostersessies van 30 minuten tot 1 uur online georganiseerd. Er waren telkens gemiddeld 30 deelnemers aanwezig.

Volgend jaar plannen we nog significante vooruitgang in deze interne professionalisering. Collega's zullen een tweejarig blended traject doorlopen, aangepast aan hun eigen expertise. Op deze manier zorgen we ervoor dat tegen 2026 alle collega's het minimale niveau B2 van het DigCompEdu-model zullen behalen. PBD-GO! kan op deze manier de beste ondersteuning bieden aan haar onderwijsnet.

TIJDLIJN PBDigitaal!

GO! Viva Learning in Teams



Legende

- Jaar 1-2**
Boost jouw kennis
Online asynchroon
Duur: 10 - 30min
- Boostersessies of helpdesk**
Online synchroon of asynchroon
Duur: 1u
- ICT praktijkdagen**
Boost jouw vaardigheden!
Duur: 1 dag

2.3.4 Communicatie en kennisdeling

2.3.4.1 Intern overleg

Om de interne samenwerking en kennisdeling te faciliteren, hanteren we een vergaderagenda met maandelijks terugkerende vergadermomenten, afwisselend in teamverband en in gemengde groepen. De inhoud ligt daarbij grotendeels vast voor de hele



begeleidingsperiode. Zo garanderen we voldoende vordering in de geagendeerde thema's zonder overmatige vergaderlast.

Elke eerste dinsdagvoormiddag van de maand organiseren we met het hele team een coördinatievergadering. We zetten tijdens een plenair gedeelte beleidslijnen uit of lichten de aanpak van actuele onderwijsthema's toe en staan stil bij de vordering van het begeleidingsplan. Aansluitend vindt niveaugebonden- en teamoverleg plaats. Na de middag is er ruimte voor clusteroverleg.

Elke derde donderdag van de maand houden we naast clusteroverleg ook casusbesprekingen. In gemengde groepen analyseren we complexere begeleidingstrajecten, ondersteund door een hoofdadviseur. Er kan daarbij een beroep gedaan worden op specialisten uit de organisatieondersteunende dienst.

Elke tweede maandag en vierde vrijdag van de maand trekken we tijd uit voor ontwikkeling en professionalisering in themagroepen.

We voerden dit punt uit zoals beschreven in het begeleidingsplan. 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 ook in 2023-2024 maandelijks casusbesprekingen om in gemengde groepen complexere begeleidingstrajecten te analyseren, ondersteund door een hoofdadviseur en eventueel specialisten uit de ondersteunende diensten. Dat stelde ons in staat al veel aanvullend intern overleg af te leiden naar structurele casusbesprekingen. We houden deze inspanning vol voor de volgende ondersteuningsjaren en rekenen op een nog uitgesprokener effect nu het systeem ingeburgerd geraakt. Ondanks deze tijdswinst bleek uit functioneringsgesprekken dat 60% van de werktijd uitvoeren in direct contact met het werkveld, soms moeilijk houdbaar is in combinatie met de continue nood aan professionalisering, afstemming en ontwikkeling die een vaak snel wijzigende onderwijscontext met zich meebrengt. Voor het volgende begeleidingsplan bekijken we de mogelijkheden om daar oplossingen voor te bieden.

De casusbesprekingen stelden ons ook in staat om de meest voorkomende moeilijkheden in trajecten 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 en september 2024 daarop af om de nood aan intern overleg nog verder te stroomlijnen. Daarnaast focusten we op de verdere ontwikkeling van de verandertrajecten, opleidingen en het curriculum.

De vakbegeleiders SO vulden de didactische fiches voor de tweede en derde graad aan in GO! Navigator. Intussen werkten ze in ontwikkelcommissies aan de bijsturing van de eindtermen voor de eerste graad. Ze ontwikkelden al nieuwe GO! leerplannen eerste graad op basis van de voorlopige eindtermen.

Vanaf het najaar van 2023 startten de ontwikkelcommissies voor de nieuwe eindtermen en ontwikkelingsdoelen in het basisonderwijs. PBD-GO! bereidde de deelname aan de commissies intern grondig voor. Curriculumspecialisten ontwikkelden samen drie doelensets, telkens vanuit een andere invalshoek. Dat gebeurde vanuit dezelfde 16 sleutelcompetenties als in het gemoderniseerde secundair onderwijs. Als basis gebruikten ze de doelensets van

AHOVOKS, de eindtermen SO, huidige leerplannen en lieten ze zich inspireren door internationale curricula. Een interne ontwikkelcommissie analyseerde de doelensets om ze tenslotte te consolideren in één set. Deze doelenset werd geanalyseerd en bediscussieerd door een resonanscommissie bestaande uit curriculumspecialisten van PBD-GO!. Zo kwamen we tot een kwaliteitsvolle en gedragen doelenset als basis voor de onderhandelingen met de andere onderwijsverstrekkers.

Tijdens coördinatievergaderingen verlegden we de focus stelselmatig naar de voorbereiding van het begeleidingsplan 2025-2030. Een overzicht:

September: we gaven een stand van zaken over de voorbereiding op de eindtermencommissies in het basisonderwijs. Verder lichtten we de plannen toe voor de vernieuwing van de verslagtool en hoe die zal inhaken op de andere systemen.

Oktober: we schetsten het tijdspad naar het nieuwe begeleidingsplan en gaven een stand van zaken over de uitrol van het decreet Leersteun. Verder namen we de medewerkers mee in de werking van het welzijnsteam en de plannen voor een update van het kwaliteitshandboek.

November: als bron voor het begeleidingsplan luisterden we naar een toelichting bij de Omgevingsanalyse 2024-2029 van het departement Onderwijs door Jeroen Backs.

December: als bron voor het volgende begeleidingsplan luisterden we naar drie toelichtingen:

- Radicalisering – Polarisering – Burgerschap en PPGO! (door Karin Heremans)
- Analyse OVSG-toetsen en andere data (door Nina Steenberghs)
- Onderwijskwaliteit – bewegingen binnen het net (door Marijke Verdoodt)

Januari: als bron voor het volgende begeleidingsplan luisterden we naar een keynote van Carla Aerts: *GO! Digitaal: Uitdagingen Transformeren tot Kansen*. Verder lichtten we de lancering van MyMindScan toe in samenwerking met Cohezio.

Tijdens de nieuwjaarsreceptie luisterden we naar de keynote *De minimale condities om tot beter onderwijs te komen met de Vlaamse toetsen* door Dimokritos Kavadias (VUB).

Februari: als bron voor het volgende begeleidingsplan luisterden we naar een keynote van Pedro De Bruyckere over de samenwerking met Leerpunt. Verder lichtten we de resultaten van MyMindScan toe.

Maart: we lichtten de werking van de organisatieondersteunende dienst toe als hefboom in het evidence-informed werken van PBD-GO!. Verder toetsten we voor het volgende begeleidingsplan in focusgroepen een aantal hypotheses af onder de medewerkers.

Mei: we lanceerden de nieuwe website voor GO! onderwijsprofessionals waarmee we onder andere ons ondersteuningsaanbod in de markt zetten. Verder lichtten we de output toe uit de voorafgaande keynotes en de focusgroepen, met zowel GO! onderwijsprofessionals als de PBD-GO! medewerkers. Daaruit volgde de voorstelling van de contouren voor het ondersteuningsaanbod 2025-2030. In niveaugebonden groepen werd het aanbod verder verfijnd.

Juni: We gingen dieper in op de resultaten van MyMindScan en lichtten de projectwerking binnen PBD-GO! toe. Eind juni volgde de kick-off van de ontwikkel- en professionaliseringsweken met als rode draad de finale besluiten omtrent het ondersteuningsaanbod voor 2025-2030.

2.3.4.2 Kwaliteitsontwikkeling, 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.

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 en verfijnden die verder in 2023-2024. 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 een nieuwe indeling voor het kwaliteitshandboek die beter aansluit op het dagelijkse functioneren van onze medewerkers.

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!. Deze nieuwsbrief werd in het schooljaar 2023-2024 wekelijks verzonden. Een nieuwe rubriek daarin verduidelijkt de deontologische code van PBD-GO! door ze in een videoclip af te toetsten aan een aantal reële casussen.

2.3.5 Welzijnsteam en participatieraad

2.3.5.1 Welzijnsteam

Het welzijnsteam bestaat uit vijf collega's met verschillende expertises en functies. Zij adviseren het beleid inzake zachte HR-processen. Een eerste opdracht was om het adviseren en vormgeven van een geïntegreerd welzijnsbeleid.

Het welzijnsteam heeft als opdrachten:

- Het **welzijnsbeleid** in kaart brengen en actualiseren
- De mogelijke **welzijnsgaten** onderzoeken en signaliseren
- De **welzijnsbehoeften** en prioriteiten (via staf/dienst, personeelspeiling, participatieraad ...) mee bepalen
- Uittekenen van een **jaarlijks welzijnsplan**

Het welzijnsteam komt maandelijks samen. Afhankelijk van de lopende thema's is er ook ad-hocoverleg. Driemaandelijks koppelen zij terug aan de adviseur-coördinator over gemaakte progressie en eventuele bijsturing van de welzijnsacties.

In schooljaar 2023-2024 werd, met het welzijnsplan van het voorgaande schooljaar als leidraad, verder gewerkt aan een totstandkoming van een organisatiebreed welzijnsbeleid. We lichten hieronder enkele grote pijlers toe.

De ingebruikname van MyMindScan¹² zorgde voor een nieuwe stroom aan data over het welzijn van de medewerkers. MyMindScan is een tool die de evolutie van de mentale gezondheid van medewerkers en teams in de organisatie in kaart brengt. Van die geanonimiseerde cijfers maakte het welzijnsteam een uitgebreide analyse om datagestuurd te kunnen prioriteren in hun eigen welzijnsaanpak.

Eind vorig schooljaar werd een onthaalweek ontwikkeld om de nieuwe collega's sneller wegwijs te maken binnen onze dienst. Deze werd intussen enkele malen uitgeprobeerd en bijgestuurd. De hoop is om deze in het volgende schooljaar nog vlotter en gestructureerder te laten verlopen. Verder werd rond de aanvangsbegeleiding ook het mentoraat dieper uitgewerkt. De taakomschrijving en gebruikte materialen werden verfijnd en gedeeld met de bestaande groep mentoren.

Een ander thema waar het welzijnsteam rond gewerkt heeft, is het re-integratiebeleid van de dienst. De input voor de vertaalslag kwam van de federale wetgeving¹³, de Vlaamse omzendbrief¹⁴ hierover en informatie die Cohezio¹⁵ aanlevert. De te nemen stappen bij een langdurige afwezigheid door zowel werkgever als werknemer werden op papier gezet. Ook de aanpak rond het terugkomen uit een langdurige afwezigheid werd duidelijk(er) omschreven. We werkten hiervoor samen met de HR-afdeling van de administratieve diensten.

2.3.5.2 Participatieraad

De PBD-GO! participatieraad (PPR) heeft als missie klankbord te zijn in het voeren van een geïntegreerd welzijnsbeleid en rond hoe het welbevinden en de betrokkenheid van alle medewerkers kan verhoogd worden. De PBD moet een plek worden waar iedereen graag wil werken. De participatieraad bestaat uit een team van zes collega's verspreid over verschillende cellen en clusters. Hun deelname is op vrijwillige basis.

De participatieraad komt in principe maandelijks (digitaal) samen en bespreekt samen verzoeken en suggesties die hen bereiken via collega's. Zij leggen die in groep aan elkaar voor en bespreken de herkenbaarheid in andere clusters of cellen. Als er kan gesproken worden van een collectief probleem worden ze gebundeld en voorgelegd op het overleg met de adviseur-coördinator en een stafid. Van die overlegmomenten wordt een verslag gemaakt dat gedeeld wordt met alle collega's.

¹² oTHor - online Tools for Human organisations. (n.d.). MyMindScan. <https://mymindscan.be>

¹³ Re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers | Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. (n.d.). Werk.belgie.be. <https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/het-gezondheidstoezicht-op-de-werknemers/re-integratie-van>

¹⁴ Nieuwe omzendbrief re-integratie op 1 januari 2024 in werking. (2023, December). www.vlaanderen.be. <https://www.vlaanderen.be/informatie-voor-hr-professionals/nieuwsberichten/nieuwe-omzendbrief-re-integratie-op-1-januari-2024-in-werking>

¹⁵ Cohezio. (2023, Oktober 23). Re-integratie: informatie en procedure. Cohezio. <https://www.cohezio.be/nl/informatie-en-procedure>

De komst van het welzijnsteam zorgde voor een nieuwe actor in het streven naar een betrokken en gelukkige werkvloer. De opdracht van beide teams werd fijner op elkaar afgestemd en de taakomschrijving werd duidelijk(er) afgelijnd en voorgesteld aan de collega's tijdens een coördinatievergadering.

Dit jaar werd de participatieraad ook verschillende keren ingeschakeld voor het geven van feedback over acties die effect hebben op het welbevinden en de cultuur, zoals het nieuwe smartphonebeleid of de invoering van een HR-dashboard.

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 2023-2024 uitgevoerd zoals we ons in het begeleidingsplan hadden voorgenomen. We gebruiken een intern draaiboek dat we jaarlijks op basis van onze ervaringen verfijnen. Vooral de systemen worden jaar na jaar verbeterd zodat we een beter zicht krijgen op de effectieve begeleidingen op de werkvloer zonder de administratieve druk bij de medewerkers te verhogen.

We werkten 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. Tijdens het schooljaar 2023-2024 werd dat systeem voor het eerst getest en toegepast.



2.4.2 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 keuzeproces 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.

2.4.3 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.

2.4.3.1 Planning, bereikmeting en monitoring

In het schooljaar 2023-2024 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 kreeg een update om gebruiksgemak en monitoring te versterken.

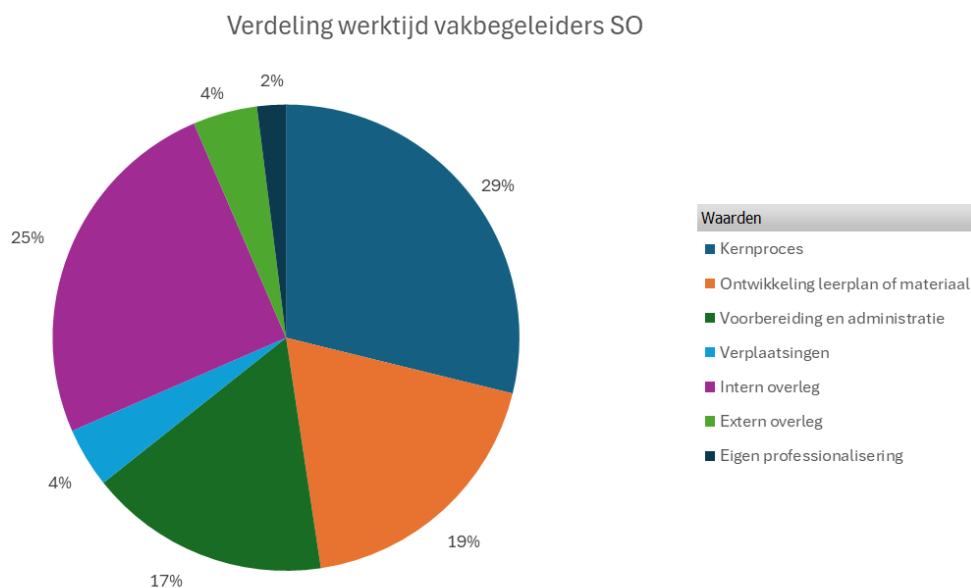
De clusterplanning wordt een steeds belangrijker instrument in de opvolging van de ondersteuning uit de begeleidingsovereenkomsten. SPOC's houden er bij welke trajecten daadwerkelijk plaatsvonden of uitgesteld dan wel geannuleerd werden en om welke reden. Begeleiders vullen aan hoeveel interventies er plaatsvonden binnen het traject. Kwaliteitsmedewerkers registreren er de afname van pre- en postmetingen voor de effectmeting. Hoofdadviseurs wendde 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 Outlook agenda 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.

2.4.3.2 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. Zoals beschreven in het begeleidingsplan registreert de Outlook agenda de individuele tijdsbesteding van elke begeleider. Elke afspraak wordt gecategoriseerd naar de aard van de besteding van de werktijd.

Door de noodzaak om met de vakbegeleiders SO te focussen op curriculumontwikkeling, beschouwen we de werktijd van deze groep afzonderlijk. Curriculumontwikkeling SO neemt 19% 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 de norm van 60% contact met het werkveld.

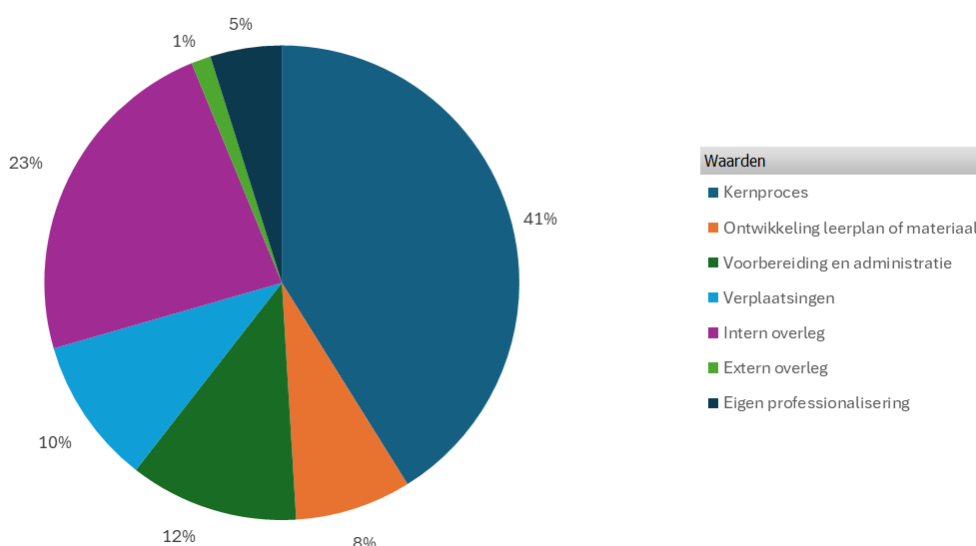


Voor de overige groep begeleiders benaderen we die norm minder goed met 41% kernprocessen, 12% voor de voorbereiding ervan en 10% verplaatsingen. De begeleiders zelf geven aan via telefoon en mail veel korte, vraaggestuurde ondersteuning te bieden die via de Outlook-agenda moeilijk registreerbaar is. We veronderstellen dat de kernprocessen daardoor ondergerapporteerd blijven.

Het relatief grote aandeel van de categorieën Voorbereiding en administratie, 17% en 12%, en Intern overleg, 25% en 23%, zette ons aan tot verder onderzoek aan de hand van een steekproef van 20% uit de geaggregeerde agendadata. Binnen de categorie Voorbereiding en administratie vonden we afspraken terug die in contact met het werkveld plaatsvonden zoals het vastleggen van vergaderdata, afstemmen van agendapunten, vragen om voorbereiding

door de scholen en vergaren van feedback bij de verslaggeving. Binnen de steekproef konden we 4% van de totale werktijd herindelen als kernproces. In de categorie Intern overleg stelden we vast dat dagen voorzien voor collectieve professionalisering vaak gecategoriseerd werden als intern overleg. Binnen de steekproef konden we 6% van de totale werktijd herindelen als Eigen professionalisering.

Verdeling werktijd begeleiders verandertrajecten

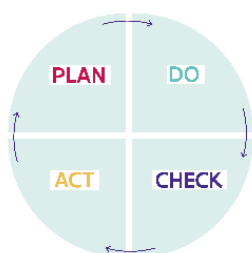


Door de moeilijkheid om via de agenda korte contactmomenten met het veld te registreren en het risico op foutieve categorisering, willen we het tijdsregistratiesysteem tegen de start van het begeleidingsplan 2025-2030 bijsturen. Komend schooljaar zetten we in voorbereiding daarvan al in op professionalisering omtrent het correct categoriseren van afspraken en onderzoeken we digitale systemen die een fijnmazigere registratie van de werktijd toelaten zonder een onredelijke toename van de tijd voorzien voor administratie en voorbereiding. Het afgelopen jaar wisten we de data rond tijdsregistratie ook op het niveau van de individuele medewerker aan te wenden als input voor plannings- en reflectiegesprekken. Dat leidde al tot een mooie verbetering in het correct registreren van de werktijdsbesteding.

2.4.3.3 KPI's voor data

Vanuit een onderzoekende houding willen we binnen het GO! maximaal gebruik maken van beschikbare data met het oog op integrale kwaliteitszorg. We gebruiken deze data in functie van het opvolgen van indicatoren en het beantwoorden van onderzoeksvragen. Dit kan op zowel op het niveau van een school, een scholengroep als bij de centrale diensten, waarbij de verschillende niveaus geschakeld samenwerken, elk vanuit hun eigen sterktes.

Van elke GO! school wordt verwacht, conform het R-OK, dat zij haar werking systematisch evalueert vanuit de effecten op de lerenden. Bij het zelf analyseren en evalueren van de onderwijskwaliteit gebruikt de school diverse bronnen. De resultaten en de effecten die de school bij de lerenden bereikt, vormen, samen met de context en inputkenmerken, het uitgangspunt.



Het opvolgen van indicatoren en het beantwoorden van onderzoeksvragen met beschikbare data ondersteunt daarbij de

PDCA-kwaliteitscyclus. Gegevens worden verzameld met een specifiek doel, zoals het onderbouwen van beslissingen of het opvolgen van elementen uit het R-OK.

Wat op schoolniveau geldt, kan ook toegepast worden op het niveau van scholengroepen en de centrale diensten. In functie van monitoring worden data op een bovenschools niveau opgevolgd, terwijl het onderzoeken van verbanden tussen acties van scholen en de effecten daarvan in het teken staan van evaluatie. Daarnaast kunnen beleidskeuzes of acties van de scholengroepen en centrale diensten ook zelf getoetst worden op hun resultaten en effecten. Ook hier in functie van bijsturing van de eigen werking of om tot gedeelde inzichten te komen.

Scholen kunnen reeds een beroep doen op instrumenten zoals de Datawijzer en Dataloep om gegevens te verzamelen en te analyseren. Daar komen sinds juni 2024 ook de resultaten van de Vlaamse toetsen bij. Vanuit de centrale diensten van het GO! worden eveneens gegevens ter beschikking gesteld – via dashboards op data.g-o.be – aan de Raad van het GO!, medewerkers van scholengroepen en de centrale diensten en directies. Het gaat op dit moment vooral over geaggregeerde data van AGODI en AHOVOKS.

Sinds 2023 werken we vanuit een samenwerking tussen de centrale diensten en de scholengroepen aan een meer coherente datawerking, die onder meer kansen biedt om bijkomende databronnen te ontsluiten via een Datahub¹⁶, ook met het oog op analyse en onderzoek. Het is daarom belangrijk om een zo goed mogelijk zicht te verwerven op welke indicatoren of onderzoeksvragen prioritair zijn om maximaal de kwaliteitscyclus op school-, scholengroep-, of centraal niveau te versterken.

Binnen het netbrede overlegforum PTC Basis- en Secundair Onderwijs zijn we hier het afgelopen schooljaar met de verschillende bestuursniveaus het gesprek over aangegaan. Het scherpstellen van wat we willen meten is belangrijk indien we de kwaliteit van ons onderwijs en de effectiviteit van onze strategie willen monitoren en evalueren. De prioriteiten werden in eerste instantie gelegd bij indicatoren die de leerwinst van onze leerlingen in kaart moeten brengen. De Vlaamse toetsen bieden hier een uitgelezen kans om dit op vlak van Nederlands en wiskunde te doen. Vanuit ons pedagogisch project en onze brede benadering van onderwijskwaliteit, waarin de totale persoonsontwikkeling centraal staat, willen we daarnaast ook de leerwinst in andere leergebieden (o.a. talen) en burgerschapsvaardigheden monitoren.

Daarnaast willen we ook bekijken in welke mate de evoluties in leerwinst gelinkt kunnen worden aan de didactische en andere keuzes die scholen maken, in het bijzonder in het licht van onze strategie GO! 2030. Naast het formuleren van de juiste indicatoren, is het stellen van de juiste onderzoeksvragen dan ook een absolute voorwaarde in het kader van de kwaliteitsbewaking én datamanagement. Concreet willen we bv. onderzoeken in welke mate de ijsbergdidactiek of LIST, waarin het ‘gepersonaliseerd samen leren’ centraal staat, leiden tot betere prestaties inzake respectievelijk wiskunde en lezen. We grijpen de resultaten van de Vlaamse toetsen aan om dit in nauwe samenwerking met de scholengroepen en onderwijsinstellingen in het schooljaar 2024-2025 verder uit te diepen en op te volgen.

¹⁶ Digitale strategie GO! (z.d.). <https://pro.g-o.be/themas/digitaal/visie/digitale-strategie-go/>

2.4.3.4 Analyse van doorlichtingen

Naar jaarlijkse gewoonte werd ook in het schooljaar 2023-2024 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 blikken naar het volgende begeleidingsplan. De doorlichtingsverslagen zijn ook een belangrijke informatiebron bij het selecteren van de onderwijsinstellingen met de grootste ondersteuningsnoden tijdens het opmaken van de begeleidingsovereenkomsten.

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

- het onderwijskundig beleid;
- de leerlingenbegeleiding volgens het zorgcontinuüm;
- de afstemming van het aanbod op het gevalideerd doelenkader (in het gewoon onderwijs en het deeltijds kunstonderwijs) en doelenkader (in het buitengewoon basisonderwijs);
- onderwijs en begeleiding op maat (in het gewoon en buitengewoon onderwijs) en doelenselectie op maat (in het buitengewoon basisonderwijs).

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

- het organisatiebeleid;
- de positieve en inclusieve cultuur (als begeleidingsprincipe)
- de interne samenwerking (als begeleidingsprincipe)
- de externe samenwerking (als begeleidingsprincipe)
- de rapportering (in het gewoon en buitengewoon basisonderwijs)
- de studiebekrachtiging en oriëntering (in het gewoon en buitengewoon basisonderwijs)
- het leef- en leerklimaat (in het gewoon secundair, het buitengewoon basis-, en het deeltijds kunstonderwijs)
- de materiële leef- en leeromgeving (in het gewoon secundair, het buitengewoon basis-, en het deeltijds kunstonderwijs)

2.5 Externe samenwerking

2.5.1 Samenwerking met het hoger onderwijs en kennisinstellingen

De oprichting van het onderzoeksvragenportfolio (OVP) kwam bij PBD-GO! Vanuit een jarenlange zoektocht naar een sterkere verbinding met onderwijsonderzoek. Het portfolio is een sterke hoeksteen in de explicitering van de evidence-informed werking bij PBD-GO!.

Wegens tijdelijke uitdagingen in de personeelscapaciteit dit jaar heeft de organisatieondersteunende dienst het (OVP) minder actief kunnen uitbouwen. Uiteraard werd daarmee de aandacht voor onderwijsonderzoek niet in de steek gelaten. De procedure rond het onderzoeksvragenportfolio blijft bestaan en wordt nog steeds onder de aandacht gebracht bij de collega's.

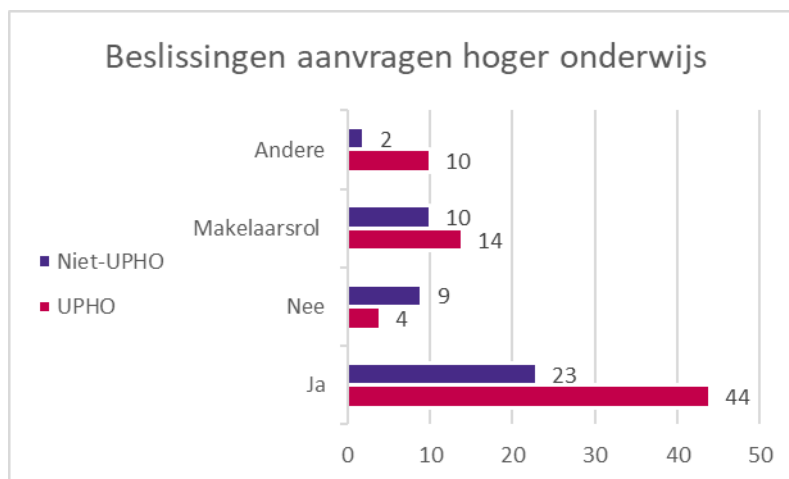
Een van de bijkomende ambities in de groeiende aandacht voor onderwijsonderzoek, is ook het versterken van de banden met hoger onderwijs en verwante kennisinstellingen. De

eerste stappen werden daarvoor vorig jaar reeds gezet. De verkennende gesprekken van vorig schooljaar zorgden ervoor dat er opnieuw een warme relatie werd opgezet met de preferentiële partners van het hoger onderwijs. Deze relatie werd op verschillende manieren benut doorheen dit schooljaar.

Zo was er meer vlotte en directe communicatie bij het overwegen van gedeelde inspanningen op projectoproepen, werden PWO-resultaten vlot gedeeld en kon GO! Ook de banden met de lerarenopleidingen verder aansterken. Men zou kunnen stellen dat de ambities geformuleerd in het begeleidingsplan 2022-2025 met verve behaald zijn, en wellicht een startpunt vormen voor een steeds sterker netwerk.

Naast de inspanningen om duurzame en connecties op lange termijn op te bouwen, blijft PBD-GO! ook aandacht hebben voor ad-hocsamenwerkingsvragen van externen. Deze vragen worden volgens een vaste procedure verwerkt. Deze is noodzakelijk door het hoge aantal aanvragen en om een vlotte opvolging te garanderen. In het schooljaar 2023-2024 ontving PBD-GO! in totaal 257 ad-hocsamenwerkingsaanvragen van externen. 45% hiervan zijn van hoger onderwijsinstellingen. Deze gegevens worden verder meer uitgebreid belicht.

Ad-hocsamenwerkingsaanvragen komen van hoger onderwijsinstellingen, maar eveneens van andere organisaties en bedrijven. Deze vragen worden steeds intern besproken en geëvalueerd. Verschillende vaste criteria zoals tijdsbesteding, inhoud en relevantie zorgen ervoor dat elke aanvraag vlot beoordeeld kan worden. Bij de aanvragen van hoger onderwijsinstellingen wordt tevens het onderscheid gehanteerd tussen preferentiële (UPHO) en niet-preferentiële partners. Onderstaande grafiek geeft de beslissing weer die werd genomen bij aanvragen van preferentiële partners (UPHO) en niet-preferentiële partners.



2.5.2 Samenwerking met lerarenopleidingen

In het schooljaar 2023-2024 heeft de samenwerking met de lerarenopleidingen verschillende stappen voorwaarts gekend. Zoals vorig jaar voorspeld, was dit het schooljaar om de verschillende ambities geformuleerd in het begeleidingsplan waar te maken.

De gesprekken tussen de UPHO-lerarenopleidingen en PBD-GO! werden zoals vorig jaar verdergezet. Net als vorig jaar merkten we dat het zeker nuttig is om even back-to-basics te gaan en kennis te maken op vlak van visie en werking. Dit legt een stevige basis voor een complementaire, versterkende samenwerking in de toekomst. We boden lerarenopleidingen een licentieovereenkomst aan om lectoren en studenten toegang te verlenen tot de PBD-GO!

materialenbank. Verder bevroegen we onze scholen over de aard en tevredenheid van hun samenwerking met het hoger onderwijs. Die nulmeting bood de nodige context voor gesprekken in de aanloop naar een engagementsverklaring tussen het GO! en de lerarenopleidingen en de vertegenwoordiging vanuit PBD-GO! op verschillende fora van het hoger onderwijs.

PBD-GO! is ook dit schooljaar blijven inzetten op de vertegenwoordiging in resonansgroepen, opleidingsraden en andere overlegplatforms bij de hogescholen. Uit de data van de ad-hocsamenwerkingsaanvragen blijkt dat PBD-GO! erg regelmatig gevraagd wordt om deze rol op te nemen. Bovendien is dit ook een samenwerking die zeer vaak wordt aangegaan gezien dit een laagdrempelige manier is om ook op lange termijn goede connecties te onderhouden met onze partners. Omgekeerd bouwden we ook een samenwerking uit met UPHO lerarenopleidingen op het vlak van curriculumontwikkeling door deelname aan leerplancommissies en resonanscommissies.

Dit schooljaar hebben we bij PBD-GO! de vakdidactische leergemeenschappen (VLG's) opnieuw geïntroduceerd. In het verleden hebben deze leergemeenschappen reeds succesvol gefunctioneerd, maar door verschillende factoren zoals de het schrijven van nieuwe leerplannen en de COVID-19-pandemie, hebben we deze tijdelijk on hold geplaatst.

Het doel van een vakdidactische leergemeenschap is om experts in een specifiek domein samen te brengen vanuit een gemeenschappelijke ontwikkelde visie en met het oog op de realisatie van gemeenschappelijke doelen. De aanleiding voor de heropstart van deze VLG's zijn in de eerste plaats de uitrol van de nieuwe leerplannen SO. We willen graag docenten en professoren informeren over de vernieuwingen in het secundair onderwijs, zodat we vanuit een gelijkgerichte visie de toekomstige leraren optimaal 'samen' kunnen opleiden.

Om dit project op een soepele manier te herstarten en een succesvolle uitrol te waarborgen, zijn we begonnen met een pilootproject voor het vak Nederlands. Dankzij deze aanpak hebben we waardevolle inzichten opgedaan, die ons in staat stellen om in het volgende schooljaar, 2024-2025, de VLG's voor alle algemene vakken opnieuw te introduceren.

Dat deze ambitie terug een tweede leven zou kunnen krijgen was bij het opstellen van het begeleidingsplan nog niet duidelijk. Wel bleef PBD-GO! vakdidactische leergemeenschappen als een waardevolle manier beschouwen om de onderwijskwaliteit te verhogen en het netwerk rond GO! te versterken.

De focus van vakdidactische leergemeenschappen ligt op het secundair onderwijs als onderwijsniveau. De samenwerking met de lerarenopleidingen wordt echter niet tot dit niveau beperkt. De ontwikkeling van nieuwe eindtermen en leerplannen basisonderwijs is ook de ideale katalysator om ook voor basisonderwijs de inspanningen te stroomlijnen. In verschillende overlegstructuren en feedbackrondes wordt samengewerkt om deze nieuwe leerplannen te ontwikkelen.

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 aanpak effectiviteit
- wetenschappelijke adviescommissie met het oog op onderbouwing van begeleidingsactiviteit/methodiek/effectieve professionalisering
- samenwerking Leerpunt
- afstemming rond de voorbereiding van de volgende visitatie

Het voorzitterschap van de D4 werd in 2023-2024 door PBD-GO! waargenomen.

2.5.3.1 Samenwerking tussen Leerpunt en de PBD's

De pedagogische begeleidingsdiensten zien een meerwaarde in de samenwerking met Leerpunt. Mits een vruchtbare beleidsmatige samenwerking tussen de hoofden van de PBD en de beleidsverantwoordelijken van Leerpunt en via de structurele vertegenwoordiging van de afvaardiging van de PBD in 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 kennisnaden 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.

Gedurende het ondersteuningsjaar 2023-2024 versterkten de pedagogische begeleidingsdiensten hun structurele samenwerking met Leerpunt. De gebruikerscommissie, met vertegenwoordiging van elke PBD, kwam zes keer samen en Leerpunt overlegde drie keer met de D4 rond het vormgeven van die samenwerking. De rijzende vraag van Leerpunt om ook deel uit te maken van beoordelingscommissies lag deontologisch soms moeilijk en legt bovendien een bijkomende claim op de beschikbare begeleidingstijd. We tasten samen verder de mogelijkheden af hoe de samenwerking ook op dit vlak verder vorm te geven zonder de schijn van belangenvermenging te wekken. Eventueel moeten we deze rol beperken tot de beoordeling van louter onderzoeksmatige projecten.

Er kwam verder een samenwerking tot stand rond het capteren en delen van vragen uit het werkveld die kunnen bijdragen tot het samenstellen van de Leerpunt Kennisagenda. Vaak bleken die vragen, eerder dan zuivere kennisvragen, te gaan om concrete ondersteuningsnaden die verdere analyse door Leerpunt vergen om aanleiding te kunnen geven tot onderzoeksprojecten. Om die manier van werken te ondersteunen, delen de PBD's de resultaten van in het verleden uitgevoerde behoeftebevragingen met Leerpunt en stellen ze voor samen met de D4 te werken aan een gezamenlijke, structurele manier om eventuele

onderzoeksvragen uit te wisselen om de Kennisagenda te versterken. Het Onderzoeksvragenportfolio van PBD-GO! zou daarbij als startpunt kunnen dienen.

De projectoproep voor de ondersteuning van brede basiszorg en verhoogde zorg op school zette spanning op de rol die de PBD's willen opnemen in de samenwerking met Leerpunt. We ontvangen al impulsfinanciering rond brede basiszorg en rolden daarvoor gedurende de looptijd van het huidige begeleidingsplan de ondersteuning uit. We engageren ons bovendien om het volledige net daarin te ondersteunen. Door de verkaveling van de projectmiddelen via Leerpunt zou deelname ons hooguit in staat stellen om een concept te piloteren in een beperkt aantal scholen. Veel partners vanuit de hogescholen en universiteiten, waarmee we normaliter zouden samenwerken in de opzet van een pilootproject, dienden zelf projecten in en waren daardoor niet beschikbaar voor samenwerking. In die zin was deze specifieke projectoproep eerder een belemmering dan een meerwaarde voor de wetenschappelijke onderbouwing van structurele pedagogische begeleiding. We hopen dan ook dat dergelijke uitbreiding van de werking en opdracht van Leerpunt vanuit de overheid in de toekomst op zijn minst voldoende rekening houdt met de impact op ieders rol en decretale opdracht, evenals met de gevolgen voor een gelijkwaardige samenwerking tussen de betrokken partners. Onderzoek naar de effectiviteit van de methodieken die de indieners willen testen gedurende de looptijd van dit project kan wel interessante input leveren om de ondersteuning door de PBD's verder te onderbouwen en verrijken.

Verder werkten de PBD's gedurende 2023-2024 loyaal en enthousiast mee aan de initiatieven van Leerpunt. De hertaalde toolkits van EEF/NRO werden voorgesteld aan de pedagogisch begeleiders en kregen een plaats in hun begeleidingspraktijk. Dat het oorspronkelijke werk van EEF/NRO mee aan de basis lag van het lopende begeleidingsplan zorgde voor een naadloze integratie van de toolkits. Tijdens Leerstart stelden een aantal scholen goede praktijken voor die mee door de ondersteuning van de PBD's tot stand kwamen. Ook de communicatie van Leerpunt rond materialen en projectoproepen werd versterkt via de kanalen van netten en koepels.

2.5.3.2 Wetenschappelijke adviesgroep

Met de netoverstijgende wetenschappelijke adviesgroep pedagogische begeleiding zetten de verschillende pedagogische begeleidingsdiensten in het schooljaar 2023-2024 belangrijke stappen om de kwaliteit en de effectiviteit van pedagogische begeleiding te versterken. Door de expliciete koppeling van wetenschappelijk onderzoek aan de begeleidingspraktijk wil de adviesgroep de pedagogisch begeleiders ondersteunen in hun begeleiding van scholen.

Vorig schooljaar kwam de wetenschappelijke adviesgroep driemaal samen, namelijk op 10 oktober 2023, 20 februari 2024 en 14 mei 2024. We geven graag inzage in de belangrijkste thema's en activiteiten van de adviesgroep en de initiatieven die daaruit voortvloeiden.

Tijdens de eerste bijeenkomst stond het thema professionele leergemeenschappen (PLG's) als motor voor schoolontwikkeling centraal. In samenwerking met onderzoeker Wouter Schelfhout (Universiteit Antwerpen) werd het 'Team School-model' geïntroduceerd, waarin de schoolinterne *teacher teams* als krachtige instrumenten voor schoolontwikkeling werden gepresenteerd. Schelfhout benadrukte dat schoolinterne leergemeenschappen een cruciale rol spelen in het verbeteren van de onderwijskwaliteit door de leraar als procescoach in te zetten. Daarbij is het belangrijk dat die teams kleinschalig zijn (tussen vier en negen leden) en

gefocusd blijven op concrete doelstellingen, om te voorkomen dat de bijeenkomsten vrijblijvend worden. Schelfhout gaf ook aan dat een sterke procesbegeleiding van essentieel belang is voor het succes van PLG's. Uit onderzoek blijkt verder dat schoolinterne PLG's in een specifieke schoolcontext een grote impact kunnen hebben.

Op 20 februari 2024 stond de vraag centraal hoe de effecten van pedagogische begeleiding gemeten kunnen worden. In een interview met professor Geert Kelchtermans (Katholieke Universiteit Leuven) en professor Elke Struyf (Universiteit Antwerpen) werd dieper ingegaan op de methodologie van effectmeting in onderwijsbegeleiding. Een van de belangrijkste inzichten die naar voren kwamen, is dat effectmeting niet uitsluitend mag steunen op kwantitatieve gegevens, zoals bevragingen en cijfers. Kwalitatieve gegevens, zoals feedback en observaties, bieden aanvullende waardevolle inzichten. Het is voor ons belangrijk om kritisch te blijven over de wijze waarop de effecten van begeleiding gemeten en gepresenteerd worden. Het gesprek met Kelchtermans en Struyf benadrukte ook dat de complexiteit van begeleiding vaak onvoldoende wordt weerspiegeld in eenvoudige effectmetingsinstrumenten.

De bijeenkomst van 14 mei 2024 stond in het teken van blended en online professionalisering voor onderwijsprofessionals. Professor Jo Tondeur (Vrije Universiteit Brussel) benadrukte in het interview het belang van goed doordachte blended learning-trajecten voor professionalisering. De coronacrisis heeft geleid tot een grotere nadruk op digitale en hybride vormen van professionalisering, maar de kern van succesvolle professionalisering ligt nog altijd in persoonlijk contact en gerichte opvolging. Technologie mag nooit een doel op zich zijn, maar moet altijd ten dienste staan van de leerdoelen. Daarnaast werd het belang van design teams, of co-creatieve ontwerpteam, onderstreept. Die teams zorgen voor een duurzame en gestructureerde aanpak van professionaliseringstrajecten. De vertegenwoordigers van de pedagogische begeleidingsdiensten beschouwen blended learning als een waardevolle aanvulling op traditionele professionaliseringsinitiatieven, maar vinden dat *face-to-face* contact en dialoog een essentieel onderdeel blijven. Vooral bij complexe verandertrajecten is persoonlijke begeleiding nodig om de impact op lange termijn te waarborgen.

Een belangrijk initiatief dat voortvloeide uit de bijeenkomsten van het voorbije schooljaar, is de organisatie van een netoverschrijdende studiedag op woensdag 28 mei 2025 met als thema 'effectieve begeleiding'. Die netoverschrijdende studiedag heeft als doel om zowel te reflecteren op de effectiviteit van begeleidingswerk als om goede praktijken en nieuwe inzichten uit te wisselen. Tijdens de studiedag zullen onderzoekers die we in het kader van de wetenschappelijke adviesgroep gesproken hebben, een forum krijgen om hun bevindingen te delen. Daarnaast werken we workshops uit, waarin begeleiders de kans krijgen om ervaringen te delen en nieuwe vaardigheden op te doen. Door samenwerking tussen onderzoekers en praktijkdeskundigen te stimuleren, willen de pedagogische begeleidingsdiensten een belangrijke bijdrage leveren aan de professionalisering van het Vlaamse onderwijs.

2.5.3.3 Internettenoverleg volwassenenonderwijs

De vier pedagogische begeleidingsdiensten en Ligo slaan van oudsher de handen in elkaar voor een aantal opdrachten. Elke projectgroep evalueert de werking van het voorbije werkjaar en formuleert verbetervoorstellen waar nodig (bannen, borgen, bijsturen).

Overkoepelend komt de 'stuurgroep volwassenenonderwijs' twee à drie keer per jaar samen om het geheel te overschouwen en waar nodig bij te sturen.

Voor curriculum worden voorstellen voor (nieuwe of aangepaste) opleidingsprofielen voor het volwassenenonderwijs gezamenlijk voorgedragen. Daarnaast engageerden de begeleidingsdiensten zich ertoe om ook de leerplanontwikkeling voor het secundair volwassenenonderwijs gezamenlijk op te nemen.

31 voorstellen van opleidingsprofielen werden ingediend en 24 leerplannen werden voorgelegd voor advies, deze werden allemaal netoverschrijdend en in samenwerking met de CVO's ontwikkeld. De inzet van de projectmedewerkers via de Edusprong-middelen leidde dit jaar tot een gevoelige verhoging van het aantal ingediende opleidingsprofielen. Van de 31 ingediende voorstellen werden er 18 gerealiseerd via de projectmiddelen. Verder werd vanuit de projectgroep ook mee conceptueel nagedacht over de toekomst van de opleidingen AV en AAV met het oog op een herwerking. Tot slot werd er aan de hand van een bevraging van alle centra ook een prioriteitenplan opgesteld voor het schooljaar 2024-2025.

Vanuit de acties opgezet via de projectgroep Mee met NT2 noteerden we heel wat positieve reacties over de inhoud en het verloop van de lerende netwerken trajectbegeleiding en verlengde trajecten. De deelnemers smaakten het inspelen op actuele thema's zoals de impact van de NT2-test, het Vlor-advies over zorg in het volwassenenonderwijs en het aanbod van het volwassenenonderwijs in het kader van het integratie- en inburgeringstraject. Deze lerende netwerken kennen een goede opkomst. We stellen ook vast dat de betrokkenheid van de deelnemers hoger was door het systeem van voorinschrijving waarbij we de deelnemers een aantal gerichte vragen stellen over het thema.

De lerende netwerken NT2 in een beroepscontext (VDAB-pakketten Verkoopstalent, Sector 2 en Vospa) lopen nog steeds moeizaam. Cursisten worden erg beperkt toegeleid naar de voortrajecten NT2. Omwille van efficiënte inzet van begeleidingsmiddelen en omdat de nood naar uitwisseling voor Sector 2 en Verkoopstalent niet meer aanwezig lijkt, worden deze lerende netwerken niet verdergezet. Het pakket Vospa werd recenter overgeheveld en kent veel belangstelling. Dit wordt verdergezet.

Voor het project geletterdheid werd de voorbije jaren stevig geïnvesteerd in het organiseren van één groot inspiratiemoment. Uit de bevraging in '22-'23 bleek echter dat de deelnemers meer behoefte hadden aan een lerend netwerk. Daarom werd er dit schooljaar gestart met een dergelijk lerend netwerk en werden er drie sessies georganiseerd rond de focus 'taalnoden in de praktijkopleidingen'. We belichtten het thema vanuit verschillende invalshoeken: zachte sector, harde sector en beleid. We moedigden de deelnemers aan om met de input in het eigen centrum aan het werk te gaan. We gingen in het lerend netwerk ook aan de slag met de resultaten van het Edusprongproject TKO en maakten de vertaling naar de praktijkopleidingen.

De inhoud van de oude website kreeg een nieuwe stek op 'Klascement'. We hebben de intentie om het materiaal van de lerende netwerken ook hier te delen en interessante links te leggen naar onderzoek en regelgeving.

Vanuit het project TKO/AAV werden er dit schooljaar twee TKO trefdagen georganiseerd over de twee meest gevraagde thema's uit de bevraging: verbindend begeleiden van cursisten en doelgericht op maat werken via ZRL. Deze TKO trefdagen bleken opnieuw een succes formule met in totaal 101 deelnemers uit het werkveld.

Daarnaast werden binnen de projectgroep ook de extra opdrachten voor de PBD's vanuit Edusprong (vrijstellingsproeven AAV) opgenomen. De resultaten zullen binnen de deadlines worden opgeleverd. De voorbereidingen voor de nieuwe ondersteuningsinitiatieven zullen zoals afgelopen schooljaar opnieuw verschoven worden naar het volgend schooljaar.

Op de zorgopleidingen ligt een hoge druk. Ze leiden veelal op tot knelpuntberoepen en bevinden zich in een behoorlijk complexe sector waar veel beweegt. Daarom brachten we ook dit schooljaar via verschillende vakinternettenoverleg-groepen (zorgkundige-logistiek assistent-huishoudhulp, kinderbegeleider en persoonsbegeleider) alle aanbieders van een opleiding samen zodat ze kunnen uitwisselen. De leden van het internettenoverleg geven aan dat de regelmatige bijeenkomsten een meerwaarde zijn voor hun eigen praktijk. Er wordt volop ingezet op ervaringsuitwisseling, brainstorming over nieuwe evoluties, steun bij moeilijke situaties en het uitwerken van gezamenlijk materiaal. Dit schooljaar zijn er enkele wetgevingen aangepast waarover er over de CVO's heen afgestemd werd (nieuw KB omtrent stage, nieuwe wetgeving mbt. ADL en bekwame helper).

De uitrol van de nieuwe opleidingen binnen Ambulante zorg gebeurde in een doorgedreven vorm van samenwerking. Er werd ingezet op de ontwikkeling van gezamenlijk cursusmateriaal en evaluatiemateriaal gebruikmakend van vaste sjablonen. Er werden ook afspraken gemaakt op vlak van groepsaankopen, vrijstellingen, aanpak van lessen, afstandsonderwijs, stage, ...

Rond de EVC-assessments werd een gezamenlijke werking opgestart met gemeenschappelijke canvas-module.

2.5.3.4 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 op aanbeveling van de visitatiecommissie. We bereidden 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!. Daarvoor werd tussen beide partners structureel overleg en afstemming georganiseerd.

2.5.4 kwaliteitsalliantie voor leermiddelen

GO! heeft zich als onderwijsverstrekker mee ingeschreven in de kwaliteitsalliantie voor leermiddelen. Wat in mei 2021 startte als een traject vanuit de Vlaamse regering om de kwaliteitscriteria voor leermiddelen te bepalen, werd op vraag van alle deelnemers een structureel overlegorgaan tussen alle oorspronkelijke partners. De vraag ligt op dit ogenblik voor of nieuwe partners, denk aan EdTech, de kwaliteitsalliantie moeten of kunnen vervoegen. Waar in een eerste fase na het oorspronkelijke traject vooral ingezet werd op de leeswijzers die horen bij de indicatoren, op het overleg tussen de partners en de mandaten die daarbij horen en op de afstemming met andere inhoudelijk verwante projecten zoals het O&O-onderzoek uitgevoerd door Thomas Moore, werd vorig jaar ook ingezet op de bilaterale contacten tussen de partners om de kwaliteitscriteria ook handen en voeten te geven.

Het GO! nam de kwaliteitscriteria onder andere mee in het leerpad voor de ontwikkeling van bruikbare e-content afgestemd op het doelenkader. Dit leerpad dient als basis voor de teacher design teams die rond kwaliteitsvolle e-content werken. Het leerpad staat ook ter beschikking op de GO! materialenbank waar elke GO!-leerkracht, de lerarenopleidingen en de leden van de onderwijsinspectie het kunnen raadplegen. Er werd op basis van de input van de GEWU ook een inventaris gemaakt, beschikbaar op dezelfde materialenbank, van alle beschikbare methodes en lesmaterialen voor een bepaald vak.

Daarnaast startten we in het voorjaar van 2024 met het project 'leermiddelen' waarin we het net mee de verantwoordelijkheid geven voor de screening van bestaande leermiddelen. Op basis van de kernindicatoren van de kwaliteitsalliantie stelden we een bevraging op voor de vakgroepen van de vakken van de basisvorming 2^{de} en 3^{de} graad SO. Deze bevraging werd opgesteld door een groep pedagogisch adviseurs en ter feedback voorgelegd aan de voorzitter van de kwaliteitsalliantie. Ter voorbereiding op het project, dat effectief startte in het najaar van 2024, werden de verschillende interne en externe stakeholders, waaronder ook de GEWU, meegenomen in het traject dat in het jaar 2024-2025 loopt.

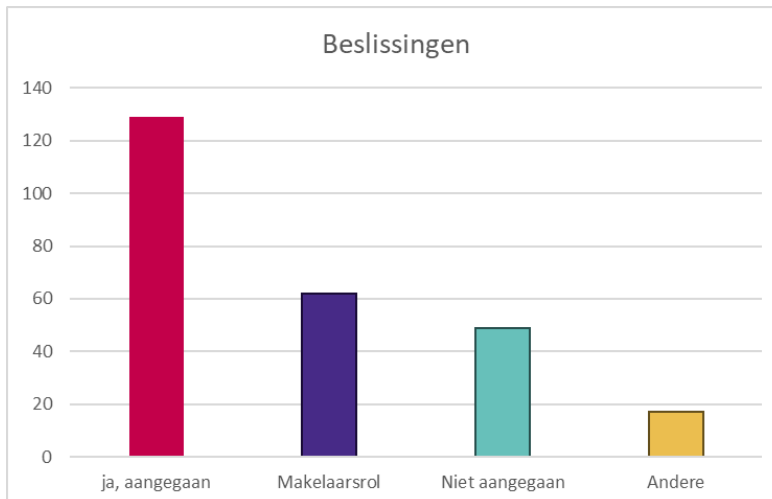
Tot slot heeft ter voorbereiding van de professionele leergemeenschappen die in het schooljaar 2024-2025 in verschillende scholengroepen lopen, opdrachten rond leermiddelen voorzien. De opdrachten laten vakgroepen kritisch kijken naar hun eigen leermiddelen.

Het GO! schrijft zich zo in op de basisprincipes en engagementen (5, 7, 9, 11) van de kwaliteitsalliantie om ook effectief de vertaalslag van de criteria op het veld te brengen. We vertrekken hier vanuit de wetenschappelijke inzichten uit de kwaliteitsalliantie en koppelen die aan de onderzoekende houding die we verwachten van schoolteams bij het gebruik van of de keuze voor geschikte leermiddelen. In het voorjaar van 2024 is ook een terugkoppeling GO! intern en een terugkoppeling naar de GEWU van de opgedane inzichten voorzien.

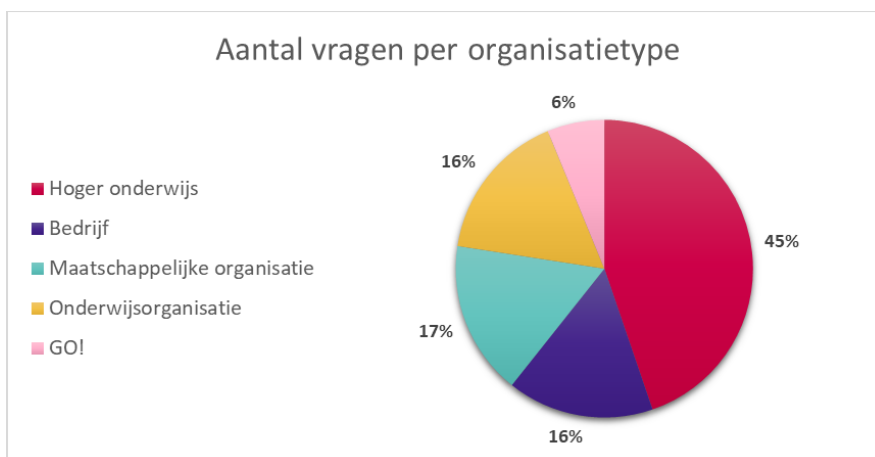
2.5.5 Samenwerking met partners buiten het onderwijs

Doorheen het schooljaar ontvangt PBD-GO! regelmatig samenwerkingsaanvragen van externe partners. In het schooljaar 2023-2024 behandelde PBD-GO! 257 aanvragen. Het gaat om zowel kortlopende initiatieven, als aanvragen tot een meer duurzame samenwerking van allerlei type organisaties en partners. Een vaste verwerkingsprocedure zorgt ervoor dat

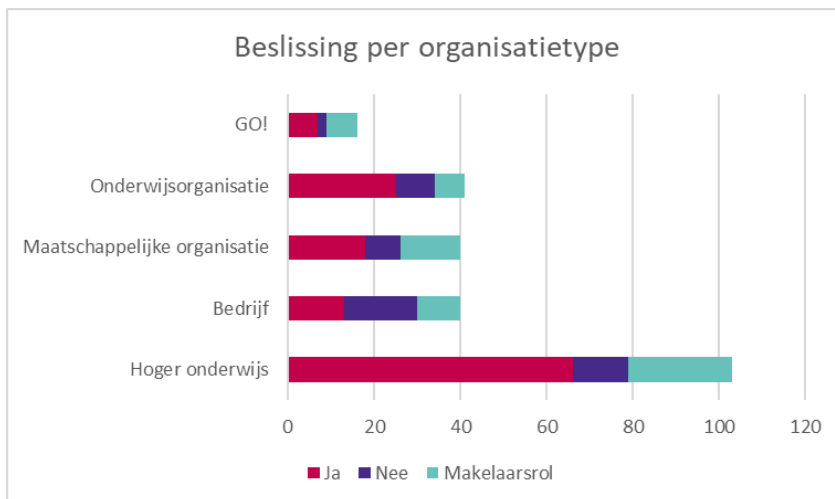
aanvragen vlot en efficiënt behandeld worden, zonder collega's onnodig te belasten. De stafleden van PBD-GO! buigen zich periodiek over de nieuwe samenwerkingsaanvragen en hanteren vaste criteria bij het nemen van beslissingen. Personeelsinzet, tijdsinvestering, inhoudelijke return en strategische overwegingen staan hierbij voorop. De stafleden kunnen kiezen om de samenwerking al dan niet aan te gaan, maar ook om vanuit een makelaarsrol door te verwijzen naar een andere dienst of entiteit die hen meer geschikt lijkt. Een globaal beeld van de beslissingen geeft het volgende:



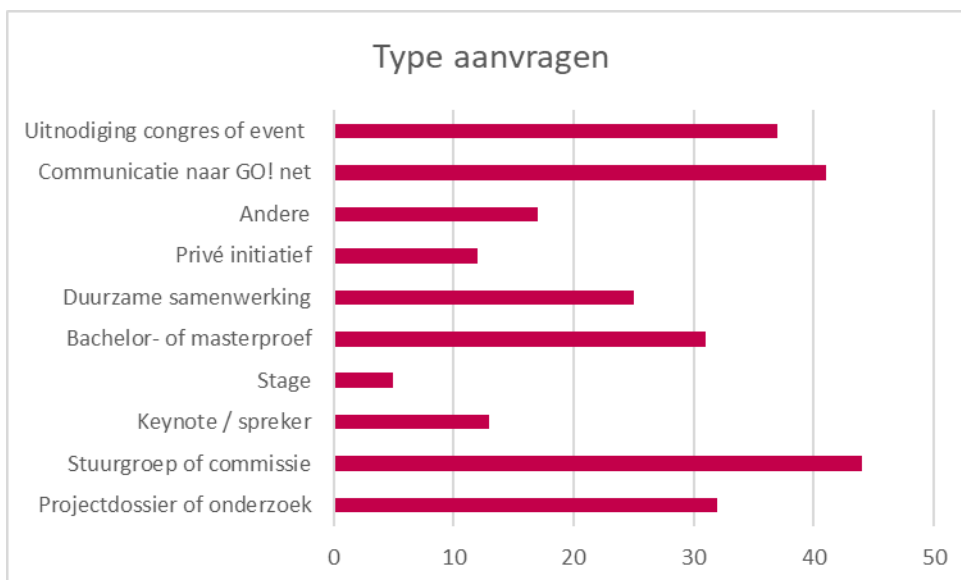
Een analyse van de data leert ons dat de meerderheid van de aanvragen uit het hoger onderwijs komen, gevolgd door maatschappelijke organisaties zoals vzw's en overheidsinstanties:



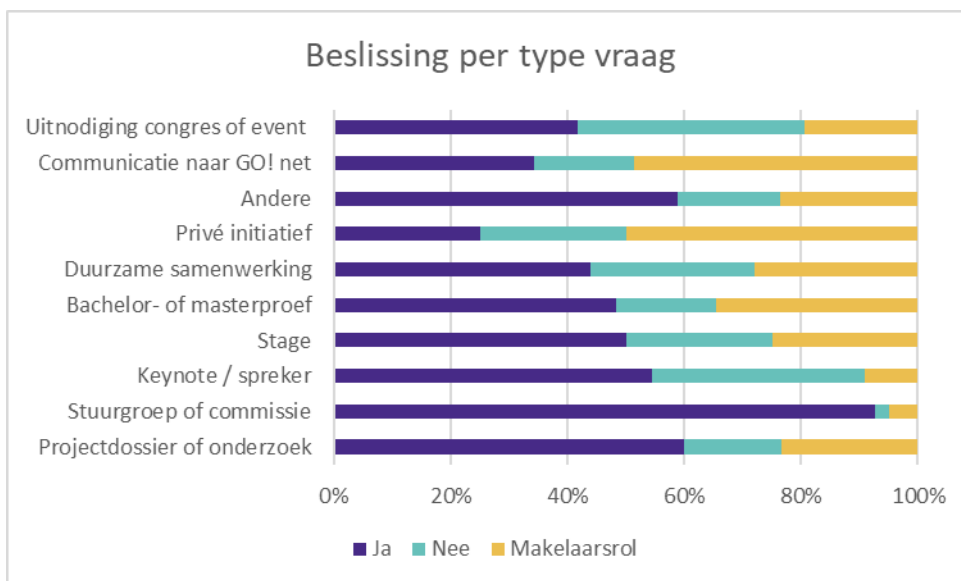
Eveneens privépartners vinden de weg naar PBD-GO! voor samenwerkingen. Echter blijkt dat aanvragen van privépartners minder vaak aangegaan worden. De reden hiervoor is dat PBD-GO! een expliciete keuze maakt om erg waakzaam om te springen met commerciële initiatieven.



Hoewel de samenwerkingsaanvragen sterk verschillen, is het wel mogelijk om ze onder te brengen in verschillende categorieën. Volgend overzicht geeft het aantal aanvragen weer binnen deze opdeling:



Het valt op dat PBD-GO! regelmatig gevraagd wordt om enerzijds het gehele GO! net te informeren over bestaande initiatieven, en anderzijds meer inhoudelijke bijdragen te leveren door te zetelen in stuurgroepen of commissies. Dit type aanvragen worden dan ook regelmatig aangegaan. Ze geven PBD-GO! de kans om nieuwe ontwikkelingen snel op te volgen en input te leveren waar nodig, zonder de agenda van collega's te hypothekeren. Op deze manier kan de hoofdtaak van de pedagogisch begeleiders en adviseurs de ondersteuning in de scholen blijven, maar kan hun expertise ook verder benut worden door de partners. Onderstaande grafiek bevestigt de beslissingsgraad per vraagtype.



3. Conclusies en beleidsaanbevelingen

De onderwijscontext, waardoor ook de GO! onderwijsinstellingen zich in 2023-2024 uitgedaagd wisten, wordt jaar na jaar complexer. De diversiteit in de klassen blijft toenemen. Denk daarbij zeker niet alleen aan talige diversiteit, maar ook aan het toenemend inzicht in leerstoornissen, verschillen in achtergrondkenmerken, beginsituatie, leerstijl of leermotivatie. Dat brengt ook een wijzigende aanpak, regelgeving en curriculumvernieuwing met zich mee waar scholen en leraren zich op moeten kunnen organiseren. Dat kinderen en jongeren bovendien opgroeien in een moderne samenleving waar het vinden van een plaats, en de daarbij horende ambities, allerm minst vanzelfsprekend is, levert de scholen ook steeds explicieter een opdracht in het ondersteunen van hun welbevinden. Onderwijsprofessionals werken daardoor onder een enorme druk die door het lerarentekort lokaal soms onhoudbaar kan worden. Een schoolnabije pedagogische ondersteuning is in die context een baken van stabiliteit en rust.

PBD-GO! gaf vorm aan die ondersteuning door samen met alle actoren binnen het net mee te schrijven aan een gedragen strategisch plan dat het onderwijs wapent tegen die wijzigende maatschappelijke context. We stemden het begeleidingsplan maximaal daarop af met aandacht voor een uitdagend curriculum, effectieve didactiek, een brede basiszorg en waar nodig verhoogde zorg. Voor de implementatie daarvan tot op de klasvloer voelen we ons door het werk van Leerpunt gesterkt in onze vastberadenheid en professionaliteit. Inzetten op strategieën voor begripend lezen, leerbevorderende feedback, zelfregulerende vaardigheden, binnenklasdifferentiatie en coöperatief leren blijken allemaal effectieve ingrepen die bovendien rendabel zijn. De uitdagingen waar onze scholen, centra, academies en internaten mee geconfronteerd worden vragen immers een visie op lange termijn, het nemen van strategische beslissingen en het ontwikkelen van een duurzaam beleid.

We zijn daarom tevreden over de keuze van de beleidsimpulsen en de wijze waarop we hier als begeleidingsdiensten in beluisterd werden. Ze sluiten goed aan op wat we al deden zodat 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 tweebrengen 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.

PBD-GO! is daarin voor de onderwijsinstellingen een duurzame, betrouwbare en stabiele partner en wil dat ook kunnen blijven. Door de besparingen van de voorbije jaren en het niet indexeren van de werkingsmiddelen en impulsfinanciering hebben we in combinatie met de inflatiegolf onze ondersteuningscapaciteit gevoelig zien krimpen. We moeten steeds meer doen met minder middelen, terwijl de complexiteit van onze opdracht en de maatschappelijke verwachtingen omtrent onderwijs groter zijn dan ooit tevoren. Een groep intrinsiek gemotiveerde pedagogisch begeleiders en medewerkers binnen dat permanente spanningsveld laten opereren, concentreert die krimp met toenemende spanningsklachten en ziekteverzuim alleen maar verder. De capaciteit aanvullen met losstaande projecten en

een ondersteuningsaanbod vanuit de private markt, die curriculum en schoolbeleid niet op een geïntegreerde manier met elkaar verbinden, mist veelal de noodzakelijke inbedding in een duurzaam onderwijsbeleid op lange termijn.

We stellen immers steeds vaker vast dat de kwaliteit en effectiviteit van private begeleidingsdiensten en projectmatige initiatieven niet vergelijkbaar is met een duurzame ondersteuning in partnerschap met de onderwijsinstelling. We moeten na hun erg in de tijd beperkte standaardtrajecten te regelmatig problemen rechtzetten of instaan voor implementatie, bijsturing en nazorg. Projecten zijn beperkt in scope en tijd waardoor ze vaak het piloteren van ideeën niet overstijgen. Private actoren zijn ook niet onderhevig aan dezelfde kwaliteitscontrole of 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.

Verandering op school heeft bovenal tijd en een volgehouden inspanning nodig en het realiseren van meetbare effecten bij de lerende des te meer. 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 van verandering. Het belang daarvan wordt in de conclusies van welhaast elk internationaal vergelijkend onderzoek aangehaald, misschien nog het meest expliciet in het [PIRLS2021-rapport](#). PBD-GO! werkt daarom overwogen en onderbouwd aan duurzame en degelijke begeleiding die werkt. We onderhouden productieve partnerschappen met hoger onderwijs en Leerpunt om die aanpak te blijven versterken. We gaan met volgehouden inspanning en met oog voor beleidsimpulsen voluit voor onderwijskwaliteit binnen ons net.

Om de ondersteuning van die onderwijskwaliteit op een duurzame manier vol te houden is het ook noodzakelijk 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. Inspectie 2.0 kwam in een stroomversnelling en de impact ervan is voelbaar in het onderwijsveld. 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.

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. De resultaten van de Vlaamse toetsen voegen nu, naast de inspectieverslagen, een belangrijke outputindicator toe aan dat proces. Door samen te werken aan een gemeenschappelijk strategisch plan, slagen we er ook steeds beter in om procesindicatoren te identificeren om noden inzake de onderwijskwaliteit op school in de mate van het mogelijke te voorspellen. In de ondersteuning daarvan stellen we steeds vaker vast dat het net de scholen met hoge noden zijn waar je als begeleider moeilijker 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 organiseren van kwaliteitsvol onderwijs, gelijke kansen voor elke lerende en de zorg die nodig is om hen die kansen ook te laten grijpen, vraagt sterke onderwijsprofessionals. Ze moeten daartoe in de eerste plaats een goede opleiding genieten, maar zich ook voldoende ondersteund en gewaardeerd weten tijdens hun volledige loopbaan. Dat begint bij ambitieuze en kennisrijke leerplannen met voldoende inhoudelijke en didactische toelichting. Daarmee doelgericht aan de slag gaan op de klasvloer blijft een uitdaging die jaar op jaar door de [Onderwijsspiegel](#) onderstreept wordt. Een sterke aanvangsbegeleiding, regelmatige professionalisering en een gedegen onderwijskundig beleid op school zijn de hoekstenen om dat op een kwaliteitsvolle manier te doen. Daarvoor heb je achter die sterke onderwijsprofessionals ook sterke pedagogisch begeleiders nodig. Alleen zo kunnen we samen de excellentie bereiken waarvan het nieuwe regeerakkoord een centrale ambitie maakt.