Analyse ILD bevraging leerkrachten

Inhoudsopgave

1. Inleiding 3
   - 1.1. Doel en context van interlevensbeschouwelijke dialoog 3
   - 1.2. Opzet van de bevraging 3
   - 1.3. Methodologie 3
   - 1.4. Een overzicht van de vragen 5
2. Profielvragen 7
   - 2.1. Ik werk in scholengroep 7
   - 2.2. Ik geef les in levensbeschouwing 8
   - 2.3. Vragen per thema 9
   - 2.4. Enkele algemene bevindingen 9
3. Professionalisering & ondersteuning 10
   - 3.1. Professionalisering totaal en per scholengroep 10
   - 3.2. Professionalisering per levensbeschouwing 11
   - 3.3. Meest waardevolle elementen van professionalisering 11
   - 3.4. Ik ervaar nog nood aan professionalisering 11
   - 3.5. Ruimte vanuit directie 11
   - 3.6. Verbanden tussen professionalisering en de mate van waardering en draagvlak voor ILD 12
4. Waardering van ILD 14
   - 4.1. Gemiddeldes en verdelingen 14
   - 4.2. Waardering per scholengroep 14
   - 4.3. Waardering per levensbeschouwing 15
5. Ondersteuning 15
   - 5.1. Gemiddelden per item 15
   - 5.2. Vormen van ondersteuning 16
   - 5.3. Ondersteuningsscore per scholengroep en LBV 17
   - 5.4. Samenhang ondersteuning en de waardering & draagvlak voor ILD 17
   - 5.5. Interpretatie van de resultaten 18
6. Organisatie & samenwerking 19
   - 6.1. Gemiddelden en staafdiagram 19
   - 6.2. Organisatiescore per scholengroep 20
   - 6.3. Samenhang met waardering, draagvlak en burgerschap 21
   - 6.4. Interpretatie van de resultaten 21
7. Draagvlak 22
   - 7.1. Gemiddeldes 22
   - 7.2. Per scholengroep 23

7.3. Per levensbeschouwing 23
7.4. Draagvlak per professionaliseringsniveau 23
7.5. Interpretatie van de resultaten 23
8. Burgerschapscompetenties 24
8.1. Gemiddeldes 24
8.2. Per scholengroep 24
8.3. Per levensbeschouwing 25
8.4. Samenhang met organisatie van en draagvlak voor ILD 25
8.5. Interpretatie van de resultaten 25
9. Zijn er significante verschillen wat betreft levensbeschouwing? 26
9.1. Waarderingsscore ILD 26
9.2. Organisatiescore 26
9.3. Draagvlakscore 26
9.4. Burgerschapscompetenties 27
9.5. Conclusie 27
10. Waarom scoren NCZ-leerkrachten lager op waardering en draagvlak voor ILD? 28
11. Correlatie heatmap 29
12. Kwalitatieve analyse van de open vragen 30
12.1. Positieve effecten na drie schooljaren ILD 30
12.2. Wat willen leerkrachten nog kwijt over ILD? 31
12.3. Een selectie van quotes per thema 32
12.4. Verdeling van positieve en negatieve percepties per thema 34
13. Beleidsanalyse 36
14. Aanbevelingen voor een verdere uitrol van ILD 37
14.1. Versterk structurele organisatie en taakverdeling binnen LBV-teams 38
14.2. Voorzie tijd, ruimte en middelen voor kwaliteitsvolle ILD 38
14.3. Professionalisering: focus op teamwerking én didactiek 38
14.4. Versterk ondersteuning door de directie en het schoolbreed draagvlak 38
14.5. Versterk de aansluiting tussen ILD en burgerschapsvorming 39
14.6. Bouw verder aan een gedeelde cultuur van ILD 39
15. Slotwoord 39
Bijlage 40

1. Inleiding

1.1. Doel en context van interlevensbeschouwelijke dialoog

Interlevensbeschouwelijke dialoog (ILD) beoogt leerlingen uit verschillende levensbeschouwingen samen te brengen om in een veilige, open en respectvolle leeromgeving te reflecteren over levensvragen, betekenis en burgerschap. De ILD-werking vormt voor de helft van de lestijd onderdeel van het GO!-curriculum voor het levensbeschouwelijk vak in de derde graad. Het vraagt een nauwe samenwerking tussen leerkrachten levensbeschouwing (LBV). ILD situeert zich op het snijvlak van pedagogisch handelen, vakdidactiek en teamwerking, en stelt zowel inhoudelijke als organisatorische eisen aan leerkrachten.

Na drie jaar interlevensbeschouwelijke dialoog maken we een evaluatie van wat we bereikten, waar we naartoe willen en wat we daarvoor nodig hebben.

1.2. Opzet van de bevraging

De bevraging die in dit rapport wordt geanalyseerd, richtte zich op leerkrachten en combineert verschillende vraagtypes:

- **Profielvragen (Q1–Q2)** over scholengroep en levensbeschouwing
- **Likert-items** waarbij respondenten stellingen beoordeelden van “helemaal oneens” tot “helemaal eens” (Q5, Q7–Q24)
- **Meerkeuzevragen** over professionalisering, ondersteuning en noden (Q4, Q6, Q11)
- **Open vragen** (Q25 en Q26):
    - “Wat vind ik een positief effect bij een terugblik op 3 schooljaren ILD?”
    - “Ik wil dit nog kwijt over ILD”

Deze combinatie van vraagtypes maakt het mogelijk om zowel algemene tendensen in kaart te brengen als inzichten te verkrijgen in de concrete ervaringen en uitdagingen van leerkrachten.

De dataset omvat **416 respondenten**, verspreid over verschillende scholengroepen en levensbeschouwingen. Hoewel de verdeling niet volledig homogeen is, laat de omvang van de steekproef toe om robuuste patronen te identificeren en verschillen tussen groepen te analyseren. De combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve data draagt bij tot de betrouwbaarheid en beleidsrelevantie van de bevindingen.

1.3. Methodologie

Voor dit onderzoek naar de implementatie van interlevensbeschouwelijke dialoog (ILD) werd een **mixed-methodsbenadering** toegepast, waarbij kwantitatieve en kwalitatieve data systematisch werden verzameld, opgeschoond en geanalyseerd. Deze benadering maakt het mogelijk om zowel patronen en verbanden te identificeren als deze te verdiepen en te verklaren vanuit de ervaringen van leerkrachten.

- **Dataverwerking en opschoning**

  Alle antwoorden uit het Excelbestand werden eerst opgeschoond en voorbereid voor analyse. De Likert-antwoorden werden omgezet naar numerieke waarden op een schaal van 1 tot 5, zodat statistische verwerking mogelijk werd. Ontbrekende waarden en antwoorden zoals “niet van toepassing” werden uitgesloten van berekeningen.

  De meerkeuzevragen werden herschreven naar binaire variabelen (1 = geselecteerd, 0 = niet geselecteerd), zodat frequenties en combinaties van antwoorden konden worden geanalyseerd. Deze verwerking gebeurde in Python, binnen een reproduceerbaar en transparant analyseproces.

Kwantitatieve analyse

De kwantitatieve analyse vertrok vanuit de Likert-items. Per vraag en per schaal werden frequenties, gemiddelden en standaardafwijkingen berekend. De vragen werden inhoudelijk gegroepeerd in verschillende thema’s zoals waardering, ondersteuning, organisatie & samenwerking, draagvlak en burgerschap. Samengestelde scores werden berekend op basis van het gemiddelde van de onderliggende items.

De kwantitatieve analyse bestond uit drie stappen. Eerst werd een **beschrijvende analyse** uitgevoerd, waarbij gemiddelden, spreiding en verdelingen werden berekend. De meerkeuzevragen werden geanalyseerd aan de hand van frequentietabellen en rangordes.

Vervolgens werd een **vergelijkende analyse** uitgevoerd tussen scholengroepen en levensbeschouwingen. Ten slotte werd **inferentiële statistiek** toegepast om significantie van verschillen te toetsen. Hiervoor werd gebruikgemaakt van ANOVA, aangevuld met Tukey post-hoc analyses om verschillen tussen specifieke groepen te identificeren. Daarnaast werden Pearson-correlaties berekend om samenhangen tussen de verschillende indexen te onderzoeken, bijvoorbeeld tussen organisatie, ondersteuning, waardering en draagvlak.

Kwalitatieve analyse

Naast de gesloten vragen bevatte de bevraging ook open vragen waarin leerkrachten hun ervaringen met ILD vrij konden toelichten. Deze antwoorden werden geanalyseerd via een **combinatie van deductieve en inductieve kwalitatieve analyse**. Bij de deductieve analyse werden uitspraken toegewezen aan vijf centrale thema’s: waardering, ondersteuning, organisatie & samenwerking, draagvlak en burgerschapscompetenties. Zo konden we de kwantitatieve resultaten vergelijken met de kwalitatieve antwoorden. Bij de inductieve analyse werden nieuwe, niet vooraf bepaalde patronen en thema’s geïdentificeerd en vatte nieuwe praktijkgerichte inzichten. In een semi-kwantitatieve analyse gingen we na hoeveel er per thema een uitspraak werd gemaakt die ofwel positief gemengd of negatief was. Één respondent kon daarbij meerdere relevante uitspraken doen. Bij de analyse konden we zo tendensen in een thema analyseren en dominante patronen opzoeken.

- **Gebruik van large language model (LLM) Copilot**

Bij de uitvoering van de analyse werd gebruikgemaakt van een **large language model Copilot (Microsoft 365)** als ondersteunend instrument. Copilot werd ingezet voor het structureren van de data, het uitvoeren van analyses via Python, het ondersteunen van de kwalitatieve codering door het identificeren en groeperen van thema's en rapportageondersteuning. De resultaten zijn reproduceerbaar. Het gebruik van dit LLM maakte het mogelijk om efficiënt met grote hoeveelheden data om te gaan en consistente analysekaders toe te passen. Tegelijk werden alle resultaten kritisch gecontroleerd en geïnterpreteerd door de schrijvers. Het model fungeerde als een ondersteunend hulpmiddel binnen een gecontroleerd onderzoeksproces, waarbij menselijke validatie centraal bleef staan.

1.4. Een overzicht van de vragen

Cluster / Index	Q-code	Originele vraagformulering
Profielvariabelen	Q1	Ik werk in scholengroep
	Q2	Ik geef les in levensbeschouwing
Professionaliseringsnoden (cluster)	Q3	Ik nam in de voorbije drie schooljaren deel aan een professionaliseringsinitiatief voor ILD.
	Q4	Wat vond je het meest waardevol aan de professionalisering? *(open)*
	Q5	Ik ervaar nog nood aan professionalisering.
	Q6	Rond welk thema heb je nog nood aan ondersteuning? *(open)*
Ondersteuning (cluster + index)	Q7	Vanuit de directie heb ik ruimte gekregen om mij rond ILD te professionaliseren.
	Q10	De directie steunt mij in het uitwerken van ILD.
	Q11	Op welke manier ervaar ik deze ondersteuning? *(open)*
	Q12	De inspectie LBV steunt mij in het uitwerken van ILD.
	Q13	Het leerplan ILD biedt mij houvast om mijn lessen vorm te geven.
	Q14	Ik ben op de hoogte van beschikbare ILD-materialen.
	Q15	Deze materialen zijn bruikbaar in mijn klaspraktijk.

Waardering ILD (index)	Q8	Ik waardeer de ILD-werking in mijn school.
	Q9	ILD is een verrijking voor mijn eigen lespraktijk.
Organisatie ILD (index)	Q16	De samenwerking binnen het team van LBV-leerkrachten is constructief.
	Q17	De lessen ILD verlopen organisatorisch vlot.
	Q18	Tijdens lessen ILD wordt teamteaching toegepast.
	Q24	De dialoog tussen leerlingen gebeurt in heterogene groepen.
Draagvlak & effect bij leerlingen (index)	Q19	ILD helpt leerlingen in hun zoektocht naar zin, betekenis en levenswijze.
	Q20	ILD biedt leerlingen een kans om elkaar beter te leren kennen.
	Q21	Het gesprek tussen leerlingen verloopt open en respectvol.
Burgerschapscompetenties (index)	Q22	Via ILD lukken burgerschapscompetenties.
	Q23	Ik werk samen met leerkrachten basisvorming rond burgerschap.
Open reflecties	Q25	Wat vind ik een positief effect bij een terugblik op 3 schooljaren ILD? *(open)*
	Q26	Ik wil dit nog kwijt over ILD: *(open)*

2. Profielvragen

2.1. Ik werk in scholengroep

Scholengroep	Aantal	
!mpact	34	8,17%
Fluxus	32	7,19%
Antwerpen	30	7,21%
Gent	26	6,25%
GO! Next	26	6,25%
xplora	25	6,01%
Stroom	23	5,53%
24K	20	4,81%
Dender	20	4,81%
Brussel	18	4,33%
SGR 20	14	3,37%
Huis 11	14	3,37%
Adite	14	3,37%
Inspira	13	3,13%
Scoop	12	2,88%
Invento	11	2,64%
Vlaamse Ardennen	11	2,64%
Dynamiek	10	2,40%
SGR 5	9	2,16%
Rivierenland	9	2,16%
Het Leercollectief	9	2,16%
Wijs	9	2,16%
Un!k	8	1,92%
Xpert	8	1,92%
SAM	7	1,68%
Waasland	4	0,96%

2.2. Ik geef les in levensbeschouwing

Levensbeschouwing	Aantal	%
niet-confessionele zedenleer	178	42.8%
rooms-katholieke godsdienst	107	25.7%
protestants-evangelische godsdienst	59	14.2%
islamitische godsdienst	39	9.4%
orthodoxe godsdienst	28	6.7%
israëlitische godsdienst	4	1.0%
anglicaanse godsdienst	1	0.2%

Het aantal leerkrachten LBV in de derde graad van het secundair onderwijs in 2026

vak	koppen op 01/02/2026	koppen die minsten 1 uur les geven 01/02/2026	vte
ANGLICAANSE GODSDIENST	0	0	0
ISRAELITISCHE GODSDIENST	5	3	0,4
ORTHODOXE GODSDIENST	53	50	15,7
PROTESTANTSE GODSDIENST	120	111	34,7
ISLAMITISCHE GODSDIENST	224	199	82,3
KATHOLIEKE GODSDIENST	254	217	87,2
NIET-CONFESSIONELE ZEDENLEER	376	315	119

2.3. Vragen per thema

Schaal	Q-codes	N	Gemiddelde	Std.
Waarderingsscore ILD	Q8 + Q9	416	**3.48**	1.04
Ondersteuningsscore	Q7 + Q10 + Q12 + Q13 + Q14 + Q15	416	**3.59**	0.65
Organisatiescore	Q16 + Q17 + Q18 + Q24	416	**3.51**	0.87
Draagvlakscore	Q19 + Q20 + Q21	416	**3.65**	0.85
Burgerschapscompetenties	Q22 + Q23	416	**3.06**	0.88

2.4. Enkele algemene bevindingen

De respondenten zijn verspreid over alle scholengroepen, met !mpact, Fluxus, Antwerpen en Gent als grootste clusters. Bij sommige scholengroepen is er een laag aantal respondenten. Daarom moeten we voorzichtig zijn met vergelijkingen tussen de scholengroepen aangezien deze resultaten een vertekend beeld kunnen geven.

De grootste groep leerkrachten komt uit NCZ, gevolgd door rooms-katholieke en protestants-evangelische godsdienst. De representatie werd vergeleken met het aantal leerkrachten per vak. Er valt enkel op dat we minder leerkrachten islamitische godsdienst konden bereiken dat gehoopt. Desalniettemin zijn de verschillende LBV-perspectieven vertegenwoordigd.

Binnen de cluster **professionaliseringsnoden** geven veel leerkrachten aan nog verdere ondersteuning nodig te hebben, zowel inhoudelijk als organisatorisch.

De **waarderingsscore** voor ILD ligt gemiddeld op een matig positief niveau (3.48), wat duidt op waardering maar ook op verdeeldheid.

De **ondersteuningsscore** (3.59) toont dat leerkrachten zich overwegend gesteund voelen door directie, inspectie en leerplan, al blijft er ruimte voor versterking.

De **organisatiescore** (3.51) wijst op een werkbare maar wisselende organisatorische realiteit tussen scholen.

Het **draagvlak** scoort het hoogst (3.65), wat betekent dat ILD als betekenisvol wordt ervaren.

Burgerschapscompetenties scoren het laagst (3.06), wat suggereert dat ILD nog niet systematisch wordt benut als hefboom voor burgerschapsvorming, hoewel het potentieel aanwezig is.

3. Professionalisering & ondersteuning

3.1. Professionalisering totaal en per scholengroep

Aantal professionalisering	Betekenis	%
0	geen professionalisering	20.4%
1	één keer	24.5%
2	Meermaals	**55.0%**

Meest geprofessionaliseerd (hoog % prof_aantal=2):

- **SGR 20 (85.7%)**
- **Invento (72.7%)**
- **Brussel en Rivierenland (66.7%)**
- **xplora (48%)**

Laagst geprofessionaliseerd (veel prof=0):

- **Stroom (34.8%)**
- **Un!k (37.5%)**

De professionaliseringsgraad ligt opvallend hoog: meer dan de helft van alle leerkrachten nam meermaals deel aan ILD-professionalisering. Sommige scholengroepen hebben echter lage deelname, wat kan duiden op verschillen in professionaliseringsbeleid.

Ook dient er rekening gehouden te worden met een groep van 20.4% die aanduidt nog geen professionalisering te hebben gevolgd voor interlevensbeschouwelijke dialoog. Dit heeft blijvende aandacht nodig binnen een verdere uitrol van interlevensbeschouwelijke dialoog.

3.2. Professionalisering per levensbeschouwing

De leerkrachten die aanduidden meermaals een professionalisering te hebben gevolgd:

- hoogste: NCZ (60.1%), Rooms-Kath. (56.1%), Protestants-Evangelisch (52.5%)
- laagste: Anglicaans (0%), Israëlitisch (25%), Islamitisch (43.6%)

Een vergelijkende conclusie kunnen we niet maken per levensbeschouwing.

3.3. Meest waardevolle elementen van professionalisering

De meest genoemde elementen:

1. “Ik heb weinig bijgeleerd” (44×)
2. Samenwerking met andere leerkrachten (40× + veel combinaties)
3. Inzicht in werkvormen (17×)
4. Didactisch materiaal (14×)
5. Netwerken (13×)

Leerkrachten waarderen vooral interprofessionele samenwerking, didactische uitwisseling en netwerken. Tegelijk geeft een opvallend hoog aantal aan weinig te hebben bijgeleerd, wat wijst op een grote variëteit in kwaliteit of mismatch met behoeften. In de verdere uitrol van ILD dient hier rekening mee gehouden te worden.

3.4. Ik ervaar nog nood aan professionalisering

Antwoord	%
Nee	**54.8%**
Ja	45.2%

Per scholengroep varieert deze score en kunnen we geen vergelijking maken. Maar op groepsniveau blijft het beeld dat bijna de helft voelt nog nood aan professionalisering. We willen evolueren naar een duidelijke meerderheid die geen professionaliseringsnood heeft voor ILD.

3.5. Ruimte vanuit directie

De gemiddelde score van **3.92 op 5** wijst erop dat leerkrachten over het algemeen ervaren dat zij redelijke tot goede ruimte krijgen vanuit de directie om zich rond ILD te professionaliseren. Dit suggereert dat er in de meeste scholen een basis van ondersteuning aanwezig is, al is deze niet overal even uitgesproken sterk.

Wanneer we de verschillen tussen scholengroepen bekijken, zien we echter een zekere spreiding. Scholengroepen zoals Inspira (4.46), Invento (4.27) en Waasland (4.25) scoren duidelijk hoger, wat erop kan wijzen dat directies daar actief inzetten op professionalisering, bijvoorbeeld door tijd vrij te maken, initiatieven aan te moedigen of deelname aan vormingen te faciliteren. Deze hogere scores kunnen bijdragen aan een gunstiger klimaat voor ILD-ontwikkeling binnen de school.

- Daartegenover staan scholengroepen zoals Dynamiek (3.30) en Vlaamse Ardennen (3.27), die lager scoren. Hoewel deze scores nog steeds rond of net boven het midden van de schaal liggen, kunnen ze erop wijzen dat leerkrachten daar minder ruimte ervaren om zich rond ILD verder te professionaliseren. Dit hoeft niet noodzakelijk te betekenen dat er geen ondersteuning is. Ze kunnen voortkomen uit uiteenlopende factoren, zoals verschillen in schoolorganisatie, beleidskeuzes, beschikbare middelen of perceptie van leerkrachten. Bovendien zeggen deze cijfers enkel iets over de ervaren ruimte en niet noodzakelijk over de objectief beschikbare ondersteuning.

  Voor de verdere uitrol van ILD moeten we nadenken hoe we scholen, waar een perceptie lager ligt, extra kunnen ondersteunen om ruimte te creëren voor professionalisering.

3.6. Verbanden tussen professionalisering en de mate van waardering en draagvlak voor ILD

We onderzoeken in welke mate deename aan professionaliseringsinitiatieven samenhangen met de waardering van ILD en in hoeverre de leerkrachten draakvlak hebben voor ILD.

Onder *waardering voor ILD* verstaan we de mate waarin leerkrachten aangeven dat zij de ILD-werking binnen hun school positief beoordelen en als een meerwaarde ervaren voor hun eigen lespraktijk. Het gaat hier dus om een inhoudelijke en professionele beoordeling van ILD.

Onder *draagvlak voor ILD* verstaan we de mate waarin leerkrachten ervaren dat ILD betekenisvol is voor leerlingen, onder meer in hun ontwikkeling rond dialoog, begrip en respect. Dit heeft betrekking op het pedagogisch effect en de acceptatie van ILD in de klaspraktijk.

WAARDERING VOOR ILD PER AANTAL GEVOLGDE PROFESSIONALISERING:

Aantal gevolgde professionalisering	Gemiddelde waardering
0	3.49
1	**laagste: 3.34**
2	**hoogste: 3.54**

De waarderingsscore toont een lichte maar consistente stijging naarmate leerkrachten vaker deelnemen aan professionalisering. Opvallend is dat de groep die slechts één keer deelnam het laagst scoort. Dit kan erop wijzen dat een eenmalige ervaring onvoldoende is om ILD duurzaam positiever te beoordelen, en in sommige gevallen zelfs kan leiden tot een kritischer houding indien verwachtingen niet worden ingelost.

- **Draagvlak voor ILD per aantal gevolgde professionalisering:**

Aantal gevolgde professionalisering	Gemiddeld draagvlak
0	3.58
1	3.56
2	**3.71**

Ook bij draagvlak zien we een vergelijkbaar patroon. Leerkrachten die meerdere professionaliseringen volgden, rapporteren het hoogste draagvlak. Dit kan erop wijzen dat herhaalde professionalisering bijdraagt aan het versterken van inzicht in de pedagogische meerwaarde van ILD voor leerlingen.

Interpretatie

De resultaten wijzen op een verband tussen professionalisering enerzijds en zowel waardering als draagvlak anderzijds. Leerkrachten die meermaals deelnamen aan professionaliseringsinitiatieven rapporteren hogere scores op beide dimensies. Dit suggereert dat professionalisering een belangrijke rol speelt in hoe leerkrachten ILD begrijpen, vormgeven en waarderen.

Een opvallende vaststelling is dat de groep die exact één keer professionaliseerde het laagst scoort op waardering en nauwelijks verschilt van de groep zonder professionalisering in termen van draagvlak. Dit kan erop wijzen dat eenmalige initiatieven onvoldoende zijn om een duurzame verandering teweeg te brengen. Professionalisering lijkt dus niet zozeer een “eenmalige interventie”, maar eerder een geleidelijk en cumulatief proces, waarbij herhaling en verdieping essentieel zijn.

Daarnaast moet ook rekening gehouden worden met een mogelijk *self-selection effect*. Leerkrachten die meer gemotiveerd zijn voor ILD, of die zich sterker betrokken voelen bij dit thema, kiezen wellicht vaker voor bijkomende professionalisering en rapporteren daardoor ook positievere ervaringen. Het verband tussen professionalisering en waardering is dus waarschijnlijk niet louter causaal, maar versterkt door wederzijdse beïnvloeding.

De kwalitatieve data ondersteunen deze interpretatie. In de open antwoorden benadrukken leerkrachten regelmatig het belang van samenwerking, uitwisseling en gedeelde expertise, die vaak net in professionaliseringscontexten tot stand komen. Professionalisering fungeert daarbij niet alleen als kennisoverdracht, maar ook als ruimte voor reflectie en collegiale afstemming, wat bijdraagt aan een positiever beeld van ILD.

4. Waardering van ILD

Onder *waardering voor ILD* verstaan we de mate waarin leerkrachten aangeven dat zij de ILD-werking binnen hun school positief beoordelen en als een meerwaarde ervaren voor hun eigen lespraktijk. Het gaat hier dus om een inhoudelijke en professionele beoordeling van ILD.

4.1. Gemiddeldes en verdelingen

Item	Gem.	Opvallende verdeling
Q8 Ik waardeer de ILD-werking in mijn school.	**3.62**	41.6% “Eerder eens”
Q9 ILD is een verrijking voor mijn eigen lespraktijk.	**3.34**	lagere waarden dan Q8
Waarderingsscore voor ILD	**3.48**	

De gemiddelde scores tonen dat leerkrachten ILD over het algemeen matig positief evalueren. De relatief hoge score op Q8 wijst erop dat de ILD-werking als gewaardeerd wordt binnen de schoolcontext. De lagere score op Q9 suggereert echter dat deze waardering minder sterk doorwerkt in de persoonlijke lespraktijk van leerkrachten. Met andere woorden: ILD wordt sneller als waardevol gezien op schoolniveau dan als directe verrijking van het eigen vak. Dit verschil wijst op een mogelijke kloof tussen beleidsniveau en klaspraktijk.

4.2. Waardering per scholengroep

Hoogste:

- **Xpert (4.25)**
- **Scoop (4.0)**
- **Un!k (3.81)**

Laagste:

- **Waasland (2.25)**
- **Vlaamse Ardennen (2.68)**
- **Wijs (2.61)**

De verschillen tussen scholengroepen geven aan dat waardering voor ILD sterk samenhangt met de lokale implementatie en context. In de verdere analyse kunnen we vergelijken of scholengroepen die hoog scoren lijken ILD beter te integreren in hun schoolwerking, wat zich vertaalt in een hogere waardering bij leerkrachten. In scholengroepen met lagere scores kan dit wijzen op organisatorische knelpunten, beperkte ondersteuning of een minder sterke verankering van ILD. Het is belangrijk om deze verschillen voorzichtig te interpreteren, aangezien ze kunnen beïnvloed worden door factoren zoals teamdynamiek, grootte van de LBV-groepen en beschikbare middelen.

4.3. Waardering per levensbeschouwing

- hoogste:
  - **Israëlitische godsdienst (4.0)**
  - **Orthodoxe godsdienst (3.73)**
  - **Protestants-Evangelisch (3.67)**

- laagste:
  - **NCZ (3.25)**

NCZ-leerkrachten zijn opvallend minder positief over ILD-werking, terwijl de kleinere LBV's (orthodox, Israëlisch) het sterkst waarderen. De verschillen tussen levensbeschouwingen tonen een patroon waarbij kleinere LBV-groepen gemiddeld hoger scoren op waardering. Dit kan erop wijzen dat ILD voor deze leerkrachten een grotere meerwaarde biedt in termen van zichtbaarheid en wederzijdse uitwisseling. De lagere score bij NCZ-leerkrachten vraagt om verdere duiding in relatie tot hun positie en rol binnen de ILD-werking.

5. Ondersteuning

Onder *ondersteuning* verstaan we de mate waarin leerkrachten zich gesteund voelen in de uitwerking van ILD, zowel door de directie, de inspectie, het leerplan als de beschikbaarheid en bruikbaarheid van didactisch materiaal. Ondersteuning is een belangrijke randvoorwaarde voor een duurzame en kwalitatieve ILD-werking, en heeft een directe impact op de implementatie in de klaspraktijk.

5.1. Gemiddelden per item

Vraag	Dominante categorie	Gemiddelde
Q10 directiesteun	32.7% "Helemaal eens"	3.90
Q12 steun inspectie	42.8% "Eerder eens"	3.63
Q13 leerplan biedt houvast	43.3% "Eerder eens"	3.45
Q14 op de hoogte van materialen	44% "Eerder eens"	3.57
Q15 bruikbaarheid materiaal	47.6% "Neutraal"	2.97
Totale ondersteuningsscore		**3.59**

Ondersteuning wordt ervaren als aanwezig, maar niet overal even sterk. De tabel bevestigt het algemene beeld van een matig positieve ondersteuning, maar maakt ook duidelijke verschillen zichtbaar tussen de verschillende aspecten van ondersteuning:

- **Directiesteun (± 3.90)** scoort relatief hoog, wat wijst op een overwegend positieve perceptie van ondersteuning vanuit de schoolleiding.
- **Steun van inspectie en leerplan (± 3.45–3.63)** situeren zich in de middenzone en worden eerder als voldoende dan als sterk ervaren.
- **Kennis van materialen (± 3.57)** is relatief goed aanwezig, maar…
- **Bruikbaarheid van materialen (± 2.97)** ligt duidelijk lager en situeert zich rond de neutrale waarde.

Dit laatste bevestigt de interpretatie dat er een kloof bestaat tussen beschikbaarheid en effectieve bruikbaarheid van didactisch materiaal. Leerkrachten kennen de materialen, maar ervaren ze niet altijd als direct inzetbaar in hun klaspraktijk. Voor de toekomstige uitrol van ILD is er een groeimarge om de bruikbaarheid van onze materialen te versterken.

5.2. Vormen van ondersteuning

Topcategorieën:

1. **“Niet van toepassing”** (70×) → veel leerkrachten ervaren geen concrete vorm van ondersteuning
2. **Tijd om deel te nemen aan nascholing** (59×)
3. **Tijd om projecten uit te werken** (24×)
4. **Aanmoediging / logistieke steun** (±19× elk)

Ondersteuning is aanwezig maar vaak beperkt tot tijd, niet tot structurele omkadering. Een opvallend resultaat is dat “niet van toepassing” de meest aangeduide categorie is. Dit suggereert dat een aanzienlijk deel van de leerkrachten geen concrete of herkenbare vorm van ondersteuning ervaart. Waar ondersteuning wel aanwezig is, situeert deze zich in hoofdzaak op het vlak van tijd, bijvoorbeeld om deel te nemen aan nascholing of om projecten uit te werken.

Andere vormen van ondersteuning, zoals inhoudelijke begeleiding, structurele omkadering of actieve betrokkenheid van de directie, worden minder frequent genoemd. Dit wijst erop dat ondersteuning vaak eerder ad hoc en individueel georganiseerd is, in plaats van structureel ingebed in elke schoolwerking.

We vermelden enkele quotes met ervaringen van leerkrachten:

- *“Ik ervaar weinig ondersteuning, weinig concretisering. Ik ervaar dit niet als positief.”*
- *“Directie werkt ILD fel tegen.”*
- *“Er is weinig interesse en ondersteuning van directie voor ILD.”*
- *“Ik ben degene die alles organiseert; dat is behoorlijk frustrerend. Directie definieert het als ‘jouw probleem’, moet je zelf oplossen.”*
- *“Er is weinig interesse en ondersteuning van directie voor ILD. We krijgen veel vrijheid maar die wordt vooral beknot omdat we op praktische zaken dikwijls vastlopen. Een groot lokaal is niet ter beschikking wat het samenwerken sterk bemoeilijkt. Er wordt ook niet actief naar een oplossing gezocht.”*

- Deze uitspraken tonen dat de ervaring van ondersteuning sterk kan variëren en dat sommige leerkrachten een duidelijk tekort ervaren, zowel op vlak van inhoudelijke begeleiding als praktische faciliteiten.

5.3. Ondersteuningsscore per scholengroep en LBV

Hoogste scholengroepen:

- Inspira (4.12)
- Un!k (3.88)
- Scoop (3.85)

Laagste:

- Dynamiek (3.20)
- Huis 11 (3.28)
- SAM (3.31)

Hoogste LBV:

- Protestants-Evangelisch (3.84)
- Orthodox (3.79)

De verschillen tussen scholengroepen en levensbeschouwingen tonen aan dat ondersteuning niet uniform wordt ervaren. In scholen waar hogere scores worden gerapporteerd, kan sprake zijn van meer expliciete beleidskeuzes, betere organisatie of een sterkere betrokkenheid van de directie. Lagere scores wijzen mogelijk op een gebrek aan structuur, minder duidelijke ondersteuning of een grotere afhankelijkheid van individuele initiatieven.

5.4. Samenhang ondersteuning en de waardering & draagvlak voor ILD

De samenhang tussen ondersteuning enerzijds en waardering en draagvlak anderzijds werd berekend met behulp van **Pearson-correlaties**. Hierbij wordt nagegaan in welke mate twee continue variabelen (in dit geval samengestelde schaalvariabelen) samen veranderen.

- ondersteuning ↔ waardering = **0.47**
- ondersteuning ↔ draagvlak = **0.44**

Ondersteuning van directie, inspectie en materialen is een matige maar consistente voorspeller van positieve ILD-ervaring. In sociaalwetenschappelijk onderzoek worden waarden rond 0.4–0.5 beschouwd als duidelijke, maar niet doorslaggevende verbanden. Dit betekent dat ondersteuning een factor is, maar niet de enige die waardering en draagvlak bepaalt.

Dit betekent dat leerkrachten die meer ondersteuning ervaren, gemiddeld ook positiever staan tegenover ILD (waardering) en een groter pedagogisch effect waarnemen bij leerlingen (draagvlak).

5.5. Interpretatie van de resultaten

De resultaten wijzen op een gedeeltelijk sterke, maar onvolledig uitgebouwde ondersteuningsstructuur voor ILD. Leerkrachten erkennen dat er ondersteuning aanwezig is, maar ervaren deze vaak als beperkt, ongelijk verdeeld of onvoldoende geconcretiseerd. Vooral de bruikbaarheid van materialen en de structurele inbedding van ondersteuning vormen aandachtspunten.

De kwalitatieve data verdiepen dit beeld en tonen dat het gebrek aan ondersteuning zich niet alleen manifesteert in de afwezigheid ervan, maar ook in de vorm van onvoldoende gedeelde verantwoordelijkheid en praktische belemmeringen. Leerkrachten geven aan dat zij vaak zelf de organisatie moeten opnemen, dat ondersteuning afhankelijk is van individuele inzet, en dat structurele randvoorwaarden (zoals lokalen en tijd) ontbreken.

Tegelijk is er een belangrijke nuance: de variatie in antwoorden wijst erop dat ondersteuning sterk afhankelijk is van de schoolcontext en beleidskeuzes van de directie. In sommige scholen wordt ILD expliciet ondersteund en gefaciliteerd, terwijl in andere contexten leerkrachten meer op zichzelf aangewezen zijn.

De samenhang tussen ondersteuning en waardering kan begrepen worden vanuit de rol die ondersteuning speelt in de dagelijkse praktijk van leerkrachten. Wanneer leerkrachten ervaren dat:

- er tijd vrijgemaakt wordt,
- materialen beschikbaar en bruikbaar zijn,
- en er betrokkenheid is van directie en inspectie,

dan verlaagt dit de drempel om ILD actief te integreren in hun lespraktijk. Hierdoor wordt ILD minder ervaren als een extra belasting en meer als een haalbare en zinvolle onderwijspraktijk, wat de waardering verhoogt.

Voor draagvlak zien we een gelijkaardige, maar iets zwakkere relatie. Dit kan verklaard worden doordat het ervaren effect op leerlingen niet alleen afhankelijk is van ondersteuning, maar ook van andere factoren zoals:

- de dynamiek in heterogene leerlingengroepen,
- de samenwerking tussen LBV-leerkrachten,
- en de pedagogische aanpak van de leerkracht zelf.

Ondersteuning creëert randvoorwaarden, maar bepaalt niet op zichzelf het succes van de dialoog in de klas.

Samengevat kan gesteld worden dat ondersteuning in veel scholen aanwezig is, maar dat er duidelijke groeimarge ligt in de structurele verankering, concrete uitwerking en praktische toepasbaarheid. Het verdere versterken van deze ondersteuning biedt een belangrijke kans om zowel de waardering als het draagvlak voor ILD verder te verhogen.

6. Organisatie & samenwerking

Onder *organisatie & samenwerking* verstaan we de mate waarin de ILD-werking praktisch werkbaar is en gedragen wordt binnen het team van LBV-leerkrachten. Dit omvat onder meer de kwaliteit van de samenwerking tussen leerkrachten, de organisatorische haalbaarheid van ILD-lessen (bv. planning, lokalen, groepen), en de toepassing van didactische werkvormen zoals teamteaching en heterogene groepsindeling. Deze dimensie vormt een cruciale randvoorwaarde voor een duurzame en kwalitatieve ILD-werking.

6.1. Gemiddelden en staafdiagram

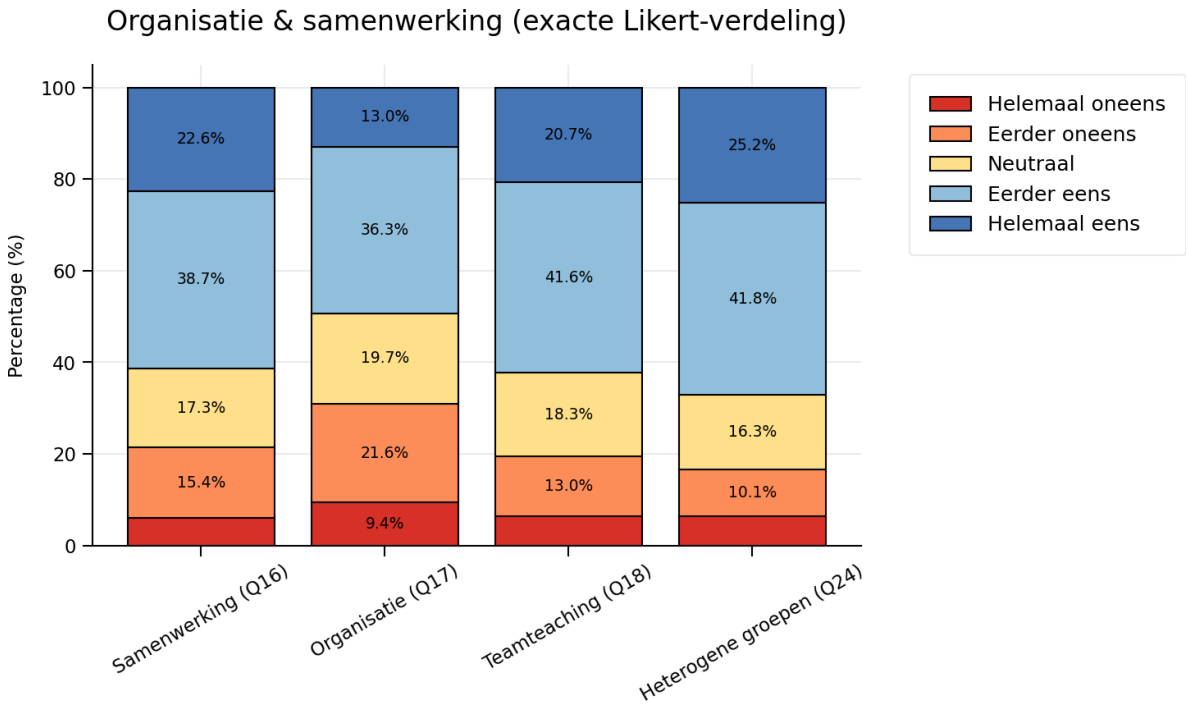
Item	Gemiddelde score
Q16 samenwerking LBV	3.56
Q17 organisatorische vlotheid	3.22
Q18 teamteaching	3.57
Q24 heterogene groepen	**3.69**

De gemiddelde scores tonen een matig positieve beoordeling van organisatie en samenwerking, met duidelijke verschillen tussen de verschillende aspecten. De relatief hoge scores op samenwerking (Q16) en teamteaching (Q18) wijzen erop dat leerkrachten het samenwerken binnen LBV-teams doorgaans als constructief ervaren. Ook het werken met diverse groepen (Q24) wordt vrij positief beoordeeld, wat suggereert dat de kern van ILD — het samenbrengen van diverse leerlingen — in de praktijk grotendeels gerealiseerd wordt.

Daartegenover staat de lagere score op organisatorische vlotheid (Q17). Dit item situeert zich duidelijk dichter bij de neutrale zone, wat aangeeft dat leerkrachten vaker praktische moeilijkheden ervaren bij het organiseren van ILD. Dit kan gaan om planning, klasindeling, lokalen of coördinatie.

Deze organisatorische vlotheid moet verder uitgediept worden aangezien het een belangrijke voorwaarde is voor de uitrol van ILD.

- Deze staafdiagram toont de verdeling van antwoorden per vraag bij het thema organisatie & samenwerking. visueel het verschil waarbij de praktische organisatie van ILD een groot werkpunt is.



6.2. Organisatiescore per scholengroep

Hoogste:

- **Xpert (4.13)**
- **Het Leercollectief (3.97)**
- **24K (3.93)**

Laagste:

- **Wijs (2.53)**
- **Vlaamse Ardennen (2.80)**
- **SAM (2.96)**

Scholengroepen met hoge scores lijken erin te slagen om ILD organisatorisch goed te verankeren: er is vermoedelijk een duidelijke structuur, afspraken rond samenwerking en voldoende organisatorische ondersteuning. De lagere scores wijzen daarentegen op situaties waarin de organisatie van ILD moeilijker loopt. Dit kan te maken hebben met factoren zoals beperkte infrastructuur, onduidelijke taakverdeling, gebrek aan coördinatie of grotere logistieke complexiteit. Belangrijk is dat deze lagere scores niet noodzakelijk betekenen dat ILD inhoudelijk minder waardevol wordt gevonden, maar eerder dat de praktische uitvoering een grotere belasting vormt voor leerkrachten.

6.3. Samenhang met waardering, draagvlak en burgerschap

Resultaten van de Pearson correlatietest:

- organisatie ↔ waardering: **0.64**
- organisatie ↔ draagvlak: **0.60**
- organisatie ↔ burgerschap: **0.51**

Organisatie is de sterkste voorspeller van ILD-successen. Wanneer teams goed samenwerken, lokaal beschikbaar is en groepen werkbaar zijn, stijgt zowel waardering als draagvlak én burgerschapsbeleving.

De correlaties tonen een sterke positieve samenhang tussen organisatie en alle drie de kernuitkomsten van ILD. De relatie met waardering (r = 0.64) is het sterkst. Dit betekent dat leerkrachten die de organisatie als vlot en werkbaar ervaren, ook meer geneigd zijn om ILD positief te beoordelen. Ook de samenhang met draagvlak (r = 0.60) en burgerschapsbeleving (r = 0.51) is substantieel.

Deze waarden behoren tot de hogere correlaties in sociaalwetenschappelijk onderzoek en wijzen erop dat organisatie een centrale voorspeller is van hoe ILD ervaren wordt.

6.4. Interpretatie van de resultaten

De resultaten maken duidelijk dat organisatie en samenwerking een **kritische succesfactor** vormen binnen de ILD-werking. Waar de organisatie goed op punt staat — met duidelijke afspraken, beschikbare middelen en vlotte samenwerking — zien we systematisch hogere scores op waardering, draagvlak en burgerschapsbeleving. Dit betekent dat ILD niet alleen inhoudelijk, maar vooral organisatorisch moet kloppen om zijn volle potentieel te realiseren.

De sterke correlaties suggereren dat goede organisatie een **hefboomfunctie** heeft: ze maakt het mogelijk dat leerkrachten ILD effectief kunnen uitvoeren, wat op zijn beurt leidt tot meer positieve ervaringen en een sterker gevoel van betekenis voor de leerlingen. Omgekeerd kan een gebrekkige organisatie ervoor zorgen dat ILD als belastend wordt ervaren, zelfs wanneer de inhoudelijke doelstellingen wel onderschreven worden.

De lagere score op organisatorische vlotheid (Q17) en de spreiding tussen scholengroepen wijzen erop dat hier nog verbeterkansen liggen.

7. Draagvlak

Onder *draagvlak voor ILD* verstaan we de mate waarin leerkrachten ervaren dat ILD positief wordt onthaald door leerlingen en bijdraagt aan hun ontwikkeling op vlak van dialoog, begrip en respect. Dit omvat zowel de kwaliteit van de interactie tussen leerlingen als de mate waarin ILD effectief bijdraagt aan het samenleven in diversiteit.

7.1. Gemiddeldes

Item	Gemiddelde score
Q19 ILD helpt leerlingen in hun zoektocht naar zin, betekenis en levenswijze.	3.38
Q20 ILD biedt leerlingen een kans om elkaar beter te leren kennen met al hun verschillen en gelijkenissen.	3.70
Q21 Het gesprek tussen de leerlingen in de les ILD verloopt open en respectvol.	3.87
Draagvlakscore totaal	**3.65**

De resultaten tonen een duidelijk positief draagvlak, met een gemiddelde van 3.65 op 5. Toch is er binnen deze positieve tendens een duidelijke interne differentiatie zichtbaar tussen de verschillende aspecten van draagvlak.

- **Q21 (3.87)** scoort het hoogst. Leerkrachten ervaren dat gesprekken tussen leerlingen meestal open, respectvol en constructief verlopen. Dit wijst op een sterk ontwikkelde dialoogcultuur in de ILD-lessen en vormt een belangrijke sterkte van het project. ILD lijkt volgens de leerkrachten dus effectief bij te dragen aan een veilige gespreksomgeving.

- **Q20 (3.70)** bevestigt dat ILD bijdraagt aan het leren kennen van elkaar, een centrale doelstelling van interlevensbeschouwelijke dialoog. Leerlingen worden effectief met elkaar in contact gebracht en krijgen kansen tot uitwisseling.

- **Q19 (3.38)** scoort duidelijk lager. Leerkrachten ervaren in mindere mate dat ILD leerlingen ondersteunt in hun zoektocht naar zin, betekenis en levenswijze, wat nochtans een kernaspect is van levensbeschouwelijk onderwijs. Dit wijst erop dat ILD minder sterk doorwerkt op het niveau van persoonlijke reflectie en identiteitsvorming.

Dit patroon suggereert dat ILD vooral sterk functioneert op het niveau van interactie (gesprek en ontmoeting), maar minder direct impact heeft op diepere persoonlijke en existentiële ontwikkeling. In een verdere uitrol van ILD moet nagedacht worden over hoe we er in kunnen slagen om ILD ook op een dieper niveau ingang te doen vinden.

7.2. Per scholengroep

Hoogst:

- **Xpert (4.46)**
- **Scoop (4.08)**
- **!mpact & Dender (3.9)**

Laagst:

- **Wijs (2.59)**
- **SAM (3.0)**

De spreiding tussen de scholengroepen moeten voorzichtig geïnterpreteerd worden gezien niet elke scholengroep een even hoog aantal respondenten heeft. In de ene scholengroep beoordelen leerkrachten de meerwaarde voor leerlingen hoger dan in de andere. Dit kan verschillende oorzaken hebben op het vlak van ondersteuning, teamwerking of organisatie.

Voor een verdere uitrol van ILD kan het interessant zijn om praktijkvoorbeelden te zoeken om te verspreiden uit scholengroepen die hier eerder hoog op scoren.

7.3. Per levensbeschouwing

Hoog:

- Israëlisch (4.0)
- Orthodox (3.93)
- Islamitisch (3.80)

Laag:

- NCZ (3.51)

De verschillen per levensbeschouwing sluiten aan bij eerdere bevindingen rond waardering. Kleinere LBV-groepen rapporteren systematisch een hoger draagvlak.

7.4. Draagvlak per professionaliseringsniveau

We verkenden eerder al de rol van professionalisering. Het draagvlak stijgt naarmate leerkrachten vaker professionalisering volgen van 3.58 (geen) naar 3.71 (meerdere keren).
Hoewel het verschil matig is, is de trend consistent en betekenisvol. Leerkrachten die vaker professionaliseren zijn beter voorbereid op dialoogbegeleiding, beschikken over meer didactische tools, en herkennen sterker de impact van ILD op leerlingen. Professionalisering lijkt dus bij te dragen aan een versterkt pedagogisch draagvlak, doordat leerkrachten de dialoog kwaliteitsvoller kunnen begeleiden.

7.5. Interpretatie van de resultaten

Een meerderheid van leerkrachten ervaren dat leerlingen met elkaar in gesprek gaan en dit meestal in een respectvolle sfeer gebeurt. Dit is een belangrijke bevestiging van de kernopdracht van ILD. Tegelijk maakt de analyse duidelijk dat dit draagvlak minder sterk doorwerkt op het niveau van persoonlijke zingeving en identiteitsontwikkeling. De lagere score op Q19 wijst erop dat ILD nog niet in alle contexten erin slaagt om leerlingen diepgaand te laten reflecteren over hun eigen levensbeschouwing en die van anderen.

8. Burgerschapscompetenties

Onder *burgerschapscompetenties* verstaan we de mate waarin ILD bijdraagt aan het ontwikkelen van vaardigheden en attitudes die essentieel zijn voor participatie in een diverse samenleving, zoals respect voor verschillen, dialoogvaardigheden en samenwerking over vak- en perspectiefgrenzen heen. Dit domein vormt een kerndoelstelling van ILD binnen het GO!-curriculum.

8.1. Gemiddeldes

Item	Gemiddelde score
Q22 Via ILD lukken burgerschapscompetenties.	3.57
Q23 Ik werk samen met leerkrachten basisvorming rond burgerschap.	2.55
Totaal burgerschapsscore	**3.06**

De resultaten tonen een gemengd beeld. De totale score (3.06) ligt merkbaar lager dan de andere ILD-schalen, wat erop wijst dat dit domein minder sterk ontwikkeld is in de huidige praktijk.

- Q22 (3.57) suggereert dat leerkrachten erkennen dat ILD wel degelijk kansen biedt om burgerschapscompetenties in te oefenen. ILD draagt bij aan vaardigheden zoals dialoog, respect en het omgaan met verschillen.
- Q23 (2.55) ligt echter duidelijk lager en wijst op een zwakke samenwerking met leerkrachten uit de basisvorming. Dit suggereert dat de koppeling tussen ILD en breder burgerschapsonderwijs in de schoolcontext onvoldoende structureel verankerd is.

ILD heeft potentieel als burgerschapsinstrument, maar dit potentieel wordt nog onvoldoende gerealiseerd door gebrek aan integratie met andere vakken en schoolstructuren

8.2. Per scholengroep

Hoogste:

- Scoop (3.63)
- Invento (3.45)
- Un!k (3.38)

Laagste:

- Vlaamse Ardennen (2.36)
- Wijs/Waasland (2.50)

Ook hier zien we weer brede spreidingen tussen scholengroepen. Het is interessant om mogelijke oorzaken verder uit te diepen. Ligt dit aan een gedragen visie of een positionering van ILD binnen breder schoolbeleid? Wordt er vlotter samengewerkt binnen LBV en met andere vakken? Het is interessant om verder te onderzoeken of scores lager zijn daar waar levensbeschouwelijke vakken een op zichzelf staande praktijk zijn vergeleken met daar waar er een plan voor burgerschapsvorming op schoolniveau is.

8.3. Per levensbeschouwing

Hoogste:

- Anglicaans (5.0 — n=1, voorzichtig)
- Orthodox (3.61)
- Israëlitische (3.50)

Laagste:

- NCZ (2.94)

Ook op dit thema scoren kleinere LBV-groepen een hoger effect.

NCZ-leerkrachten scoren hier opnieuw lager. Dit is opvallend, aangezien hun vak traditioneel sterk inzet op burgerschapsvorming en maatschappelijke reflectie. De lagere score kan erop wijzen dat leerkrachten:

- ILD niet beschouwen als een duidelijke versterking van hun bestaande pedagogische aanpak
- of dat ILD minder aansluit bij hun manier van werken rond burgerschap

Het kan interessant zijn om dit voor een toekomstige uitrol van ILD verder te verdiepen.

8.4. Samenhang met organisatie van en draagvlak voor ILD

Zie correlaties boven: ervaringen met organisatie zijn cruciaal. In scholen waar ILD goed georganiseerd is, wordt ook meer effect op burgerschapscompetenties ervaren.

8.5. Interpretatie van de resultaten

ILD heeft een duidelijk potentieel als instrument voor burgerschapsvorming, maar dit wordt nog onvoldoende gerealiseerd door beperkte samenwerking met de basisvorming en een gebrek aan structurele inbedding. Burgerschapscompetenties ontstaan vooral daar waar ILD goed georganiseerd is en ingebed wordt in een breder kader op school. Voor een toekomstige uitrol van ILD is het aangeraden om verder aan de slag te gaan rond een duidelijk kader voor scholen om zo de link tussen ILD binnen het levensbeschouwelijk vak en burgerschapsonderwijs verder vorm te geven.

9. Zijn er significante verschillen wat betreft levensbeschouwing?

We voerden een ANOVA analyse uit en post-hoc Tukey analyse. Een ANOVA analyse (of Analysis of Variance) dient om na te gaan of de de scores voor een thema van groepen levensbeschouwelijke leerkrachten statistisch van elkaar verschillen. Een significant resultaat ($p < 0.05$) betekent dat er minstens één groep is die afwijkt van de andere. Omdat ANOVA enkel aangeeft *dat* er verschillen zijn, maar niet tussen welke groepen, werd aanvullend een post-hoc Tukey-analyse uitgevoerd. Deze analyse vergelijkt alle paren van groepen onderling en toont welke specifieke verschillen significant zijn.

9.1. Waarderingsscore ILD

ANOVA: $F(6,409) = 2.79$, $p =$ **0.011** → *significant verschil tussen LBV's*.

Post-hoc (Tukey): Het enige significante paar is **NCZ < Rooms-Katholieke godsdienst** ($p = 0.044$)

Andere verschillen waren niet significant, al was NCZ steeds lager.

INTERPRETATIE:
NCZ-leerkrachten waarderen ILD significant lager dan hun rooms-katholieke collega's. Het is belangrijk om verder te onderzoeken welke nood hier achter schuilt. Andere verschillen zijn zichtbaar, maar niet statistisch significant.

9.2. Organisatiescore

ANOVA: $F(6,409) = 4.12$, $p =$ **0.00049** → *sterke significante verschillen*.

Significante post-hoc paren:

- **Orthodox > NCZ** ($p = 0.0024$)
- **Rooms-Katholiek > NCZ** ($p = 0.0456$)

INTERPRETATIE:
NCZ-leerkrachten ervaren de organisatie van ILD significant minder positief dan orthodoxe en rooms-katholieke leerkrachten.

9.3. Draagvlakscore

ANOVA: $F(6,409) = 1.84$, $p =$ **0.0897** → *niet significant*.

Er zijn **geen significante post-hoc verschillen**.

INTERPRETATIE
Hoewel descriptief NCZ lager scoort en orthodox/islamitisch hoger, zijn deze verschillen niet statistisch significant wanneer we variatie binnen groepen meenemen.

9.4. Burgerschapscompetenties

ANOVA: F(6,409) = 4.37, p = **0.00027** → *sterk significant verschil*.

Significante post-hoc paren:

- **Orthodox > NCZ** (p = 0.0029)
- **Orthodox > Rooms-Katholiek** (p = 0.0091)

INTERPRETATIE:
Orthodoxe leerkrachten ervaren ILD **significant sterker** als hefboom voor burgerschap dan NCZ en RKG-leerkrachten. Dit is consistent met hun hogere waardering en draagvlak.

9.5. Conclusie

Index	ANOVA significant?	Significante verschillen (Tukey)
Waardering ILD	✓ p=0.011	NCZ < RKG
Organisatiescore	✓ p<.001	NCZ < Orthodox, NCZ < RKG
Draagvlakscore	✕ p=0.09	geen
Burgerschapscompetenties	✓ p<.001	Orthodox > NCZ & Orthodox > RKG

Om te onderzoeken of leerkrachten van verschillende levensbeschouwingen ILD anders ervaren, voerden we een statistische toetsing uit met een ANOVA en een Tukey-post-hoc analyse. Waren er significante verschillen volgens levensbeschouwing van de leerkrachten en de score die ze gaven aan vragen over waardering, organisatie, draagvlak en burgerschapscompetenties?

De resultaten tonen dat de levensbeschouwing waartoe een leerkracht behoort een betekenisvolle en statistisch betrouwbare voorspeller is voor drie van de vier onderzochte thema's uit de bevraging. Voor de *waarderingsscore* bleek een significant verschil tussen groepen ($p = 0.011$), waarbij vooral leerkrachten niet-confessionele zedenleer (NCZ) lager scoorden dan hun rooms-katholieke collega's. Ook voor de *organisatiescore* werden duidelijke verschillen gevonden ($p < 0.001$), waarbij NCZ-leerkrachten de organisatie van ILD significant minder positief beoordelen dan orthodoxe en rooms-katholieke leerkrachten. Voor de *burgerschapscompetenties* was het verschil tussen levensbeschouwingen eveneens significant ($p < 0.001$): orthodoxe leerkrachten rapporteren een duidelijk hogere bijdrage van ILD aan burgerschapsvorming dan NCZ- en RKG-collega's. Voor de *draagvlakscore* was er geen statistisch significant verschil tussen levensbeschouwingen.

In het geheel suggereren de analyses dat NCZ-leerkrachten structureel kritischer staan tegenover ILD, zowel qua waardering als organisatie en burgerschap, terwijl orthodoxe en kleinere LBV's ILD net als een sterker ondersteunend kader ervaren. Deze verschillen sluiten nauw aan bij de kwalitatieve signalen (zie hoofdstuk 12) over taakverdeling, identificatie met ILD-doelen en de ervaren meerwaarde van dialoog voor minderheidslevensbeschouwingen. Deze bevindingen wijzen op de nood aan differentiatie in ondersteuning, professionalisering en organisatie, afgestemd op de specifieke context en noden van de verschillende levensbeschouwingen.

10. Waarom scoren NCZ-leerkrachten lager op waardering en draagvlak voor ILD?

De analyse van zowel de kwantitatieve schalen als de open antwoorden toont een **consistent en statistisch onderbouwd patroon** waarbij leerkrachten niet-confessionele zedenleer (NCZ) **significant lager scoren** op waardering, organisatiescore en burgerschapsbeleving binnen ILD. In de ANOVA-resultaten zien we dat NCZ-leerkrachten onder meer **significant lager scoren dan rooms-katholieke en orthodoxe leerkrachten** voor waardering en organisatie. Ook in de samengestelde scores behoort NCZ tot de **laagst scorende groepen** voor waardering (3.25), draagvlak (3.51) en burgerschap (2.94). Dit zijn structurele verschillen die niet louter toeval zijn, maar wijzen op onderliggende mechanismen in de manier waarop NCZ-leerkrachten ILD ervaren en uitvoeren.

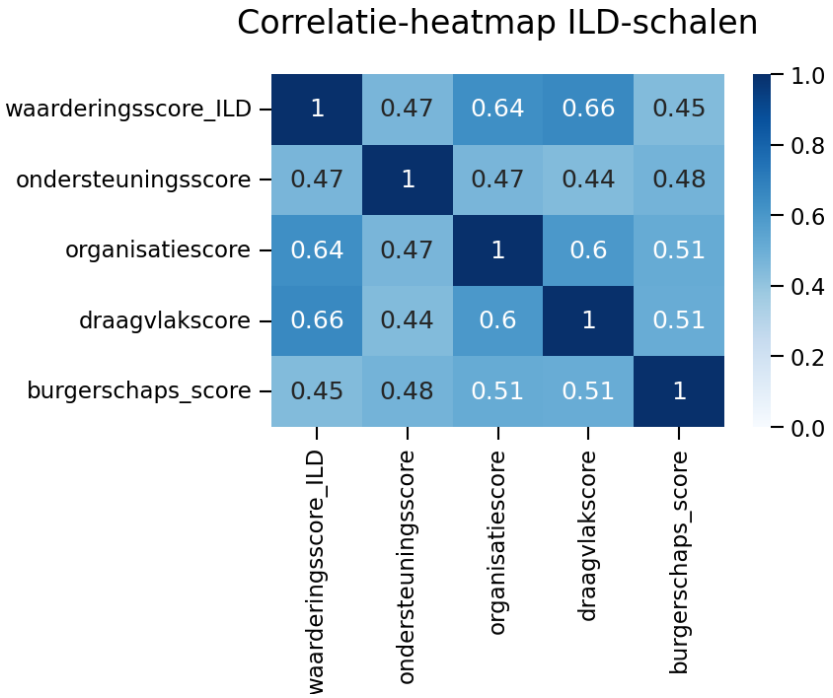
Uit de kwalitatieve antwoorden (zie hoofdstuk 12) komt naar voren dat ILD in de praktijk vaak **op de schouders van een kleine groep leerkrachten** terechtkomt, waarbij meerdere respondenten aangeven dat "*1 leraar het meeste werk doet*" of dat ILD "*zeer veel druk legt op een kleine groep leerkrachten*". Gezien NCZ veruit de grootste LBV-groep is binnen het GO!, is het aannemelijk dat deze groep ook vaak een organisatorische verantwoordelijkheid draagt. De data laat zien dat NCZ-leerkrachten minder positief zijn over teamwerking en organisatie, wat aansluit bij opmerkingen over gebrekkige ondersteuning of ongelijke taakverdeling zoals "*Sterk afhankelijk van de collega's*" en "*Geen enkele van mijn collega's heeft kennis genomen van het nieuwe leerplan ILD*". Deze signalen wijzen op **rolbelasting en een gebrek aan gedeelde verantwoordelijkheid**, wat op termijn de motivatie en waarderingsscores negatief kan beïnvloeden.

11. Correlatie heatmap

Om te onderzoeken hoe de verschillende aspecten van ILD samenhangen keken we naar correlaties. Een correlatie geeft aan hoe sterk twee zaken samen voorkomen: als één factor stijgt, stijgt de andere dan mee? Die samenhang wordt in een Pearson correlatie analyse aangeduid met een waarde (r) tussen 0 en 1. Hoe hoger de waarde hoe sterker de samenhang:

r-waarde	Interpretatie
0.10 – 0.30	zwakke correlatie
0.30 – 0.50	matige correlatie
> 0.50	sterke correlatie

Een heatmap is een visuele tabel waarin we kunnen zien hoe de verschillende ILD-thema's (waardering, ondersteuning, organisatie, draagvlak en burgerschapscompetenties) samenhangen met elkaar. Hoe donkerder de kleur hoe sterker de samenhang. De heatmap werd berekend op basis van de Pearson-correlaties tussen de vijf samengestelde schaalvariabelen. Deze variabelen zijn gemiddelden van numeriek gecodeerde Likert-items. De correlatiematrix werd berekend in Python, waarna een visuele representatie werd gemaakt met seaborn. De interpretatie betekent niet dat verbanden oorzaken aantonen, maar wel dat variabelen **systematisch samen bewegen**.



Wat zien we:

- Alle lineaire verbanden zijn positief, er zijn verschillende aspecten van ILD die elkaar versterken.
- Deze visualisatie maakt in één oogopslag duidelijk welke factoren het sterkst bijdragen aan positieve ILD-ervaringen in de klaspraktijk—vooral organisatie en ondersteuning blijken krachtige hefbomen.
- Ondersteuning heeft een matige positieve samenhang met waardering ($r \approx 0.47$) en draagvlak ($r \approx 0.44$).
- Organisatie is de sterkste voorspeller, met correlaties tot $r \approx 0.64$ voor waardering en $r \approx 0.60$ voor draagvlak.
- Burgerschapscompetenties hangen eveneens positief samen met organisatie ($r \approx 0.51$).

Wat betekent dit:

- Samenhang is er vooral rond organisatie: dat blijkt de sterkste hefboom voor een positieve ILD-ervaring. Hoe beter ILD praktisch georganiseerd is (planning, groepen, samenwerking), hoe positiever leerkrachten ILD beoordelen én hoe meer effect ze zien bij leerlingen.
- Ondersteuning (tijd, materialen, begeleiding) helpt zeker, maar is minder doorslaggevend dan een goede organisatie.
- Hoe meer draagvlak een leerkracht aangeeft, hoe beter die ook vindt dat er burgerschapsdoelen worden bereikt.

12. Kwalitatieve analyse van de open vragen

12.1. Positieve effecten na drie schooljaren ILD

Uit de open antwoorden komt een duidelijk beeld van toegenomen wederzijds begrip, samenwerking tussen levensbeschouwingen en interactie tussen leerlingen. Leerkrachten geven aan dat ILD bijdraagt tot het leren kennen van andere levensbeschouwingen en het verruimen van perspectieven. ILD draagt bij aan het doorbreken van stereotypen en het ontwikkelen van empathie. Deze signalen wijzen erop dat ILD merkbare effecten heeft op het samenleven en samen leren van leerlingen. Enkele quotes:

> *"Leerlingen zien de LBV-leerkrachten als een team."*
>
> *"Leerlingen leren nieuwe dingen over andere levensbeschouwing en zet hun aan om na te denken over hun eigen levensbeschouwing."*
>
> *"De leerlingen hebben meer respect voor elkaars levensbeschouwing."*

Daarnaast wordt **groepsvorming en teamgevoel tussen leerkrachten** vaak genoemd als positieve evolutie. Leerkrachten vertellen hoe ILD hen dichter bij elkaar brengt: "*We hebben elkaar als team beter leren kennen*", en hoe gezamenlijke activiteiten leiden tot "*meer afstemming en samenwerking*". Dit wijst erop dat ILD niet enkel effect heeft op leerlingen, maar ook op het professionele klimaat binnen LBV-teams. Het kan dus een hefboom zijn voor collegiale samenwerking. Tegelijkertijd tonen de antwoorden dat de impact van ILD niet voor iedereen even zichtbaar is. Dit geldt vooral voor leerkrachten met beperkte ervaring. Enkele quotes:

- *“De samenwerking, de onderlinge relaties en de communicatie binnen het LBV-team zijn er enorm op vooruitgegaan.”*

  “We zijn wel meer als team naar elkaar toegegroeid en gaan vaker in gesprek met elkaar.”

  “Eerste jaar en maar 1 klas in de derde graad, dus nog niet veel effect waarneembaar.”

Een kleiner deel van de leerkrachten ziet geen positieve effecten:

> *“Na drie jaar ILD stel ik vast dat dit voor mij geen positieve opbrengst heeft gehad.”*
>
> *“Ik kan weinig tot geen positieve effecten benoemen. Onze leerlingen vinden het vreselijk.”*

Er is dus een groep die geen duidelijke impact zien op de leerlingen en die ILD als weinig relevant ervaren.

12.2. Wat willen leerkrachten nog kwijt over ILD?

In de tweede open vraag geven leerkrachten vooral **knelpunten en randvoorwaarden** aan die nodig zijn om ILD kwaliteitsvol te kunnen blijven realiseren. Een eerste thema is de **organisatorische werkdruk**. Verschillende respondenten ervaren ILD als intensief en tijdrovend: “*Organisatorisch plaatst dit zeer veel druk op de schouders van een kleine groep leerkrachten*”, maar tegelijk wordt benadrukt dat ondersteuning een verschil maakt: “*Omkadering door uren… maakt een heel groot verschil*”. Daarbij wordt ook het gebrek aan structurele ondersteuning benoemd: *“Het vergt ontzettend veel werk en het is moeilijk om af te spreken met collega's LBV als we allen verschillende uurroosters hebben.”.* ILD vraagt coördinatie, overleg en voorbereiding; zonder structurele ruimte komt de kwaliteit onder druk te staan.

Daarnaast wordt de **ongelijke taakverdeling binnen LBV-teams** als knelpunt gezien. In sommige scholen wordt ILD gedragen door een zeer kleine kern: “*Vaak doet 1 leraar het meeste werk*”, en het succes hangt volgens anderen sterk af van de bereidheid van collega’s: “*Sterk afhankelijk van de collega’s*”. Dit wijst op een nood aan heldere rolafspraken en gedeelde verantwoordelijkheid.

Ook komen er **bezorgdheden naar voren over de afbouw van LBV-uren**. Een respondent schrijft: “*Ik heb schrik dat het toepassen van de ILD’s moeilijk gaat verlopen met de besparingsmaatregel…*”. Deze antwoorden tonen dat beleidswijzigingen op macro-niveau directe gevolgen hebben voor de uitvoerbaarheid van ILD.

Verder zijn er signalen van **draagvlakproblemen binnen schoolteams**. Leerkrachten ervaren dat ILD niet overal even sterk ingebed is: “*Geen enkele van mijn collega's heeft kennis genomen van het nieuwe leerplan ILD*”. Een gebrek aan gedeeld begrip of interesse kan het ILD-proces vertragen of verzwaren voor individuele leerkrachten. Dit benadrukt het belang van teamgerichte professionalisering.

12.3. Een selectie van quotes per thema

Waardering

"De samenwerking, de onderlinge relaties en de communicatie binnen het LBV-team zijn er enorm op vooruitgegaan. We tonen onze leerlingen zo in de praktijk dat je, ook al heb je verschillende levensbeschouwingen, perfect vrienden kunt zijn en sterk kunt samenwerken."

"Het levert echt mooie projecten en dialogen op."

"We hebben een superdiverse school waar levensbeschouwing echt leeft. De leerlingen waarderen het dat we open over een aantal onderwerpen praten en geven over het algemeen aan dat het fijn en verrijkend is om elkaar hierrond beter te leren kennen."

"Het project is mooi op papier, maar in de realiteit allesbehalve haalbaar. Grote discrepanties tussen visies van leerkrachten, moeilijke werking doordat meerdere leerkrachten op meerdere scholen werken, geen interesse door de leerlingen, te grote groepen... ILD is heel demotiverend voor mij als leerkracht."

"ILD is op papier een goed idee, maar in praktijk blijkt dit eigenlijk het tegengestelde te zijn."

Ondersteuning

"Omkadering door uren voor de praktische organisatie van de ILD's zijn noodzakelijk. Wij hebben die ook gekregen en dat maakt een heel groot verschil."

"Heel concreet uitgewerkte projecten, zowel inhoudelijk als praktisch. Zodat duidelijk is wat verwacht wordt en dat niet iedereen uren/dagen werk moet steken in het uitwerken van projecten, die dan misschien niet oké zijn en waarbij de samenwerking met collega's voor voortdurende stress zorgt."

"Ik wil concrete nascholingen, lespakketten die voorgesteld worden door ons aan het werk te zetten met dat pakket. Materialen uitwisselen."

"Het is demotiverend dat directie en inspectie leerkrachten die tegenwerken niet aanpakken. Goede leerkrachten raken hierdoor gedemotiveerd."

Organisatie & samenwerking

"Organisatorisch plaatst dit zeer veel druk op de schouders van een kleine groep leerkrachten. Wanneer de groep leerkrachten LBV eerder instabiel is (mensen die uitvallen of vervangen worden), wordt het erg moeilijk om dit te organiseren."

"Het organiseren en afstemmen van lessen in grote groepen vraagt wat tijd vooraleer het leerkrachtenteam goed op elkaar ingespeeld is. Ik zou graag minder wissels van

- leerkrachten zien en liever werken met een vast benoemd/stabiel kernteam per school om dit te voorkomen."

  "Praktisch lukt het vrij goed maar het blijft soms chaotisch qua organisatie (grote groepen, wisselende leerkrachten, communicatie naar leerlingen,…), heterogene groepen zijn soms moeilijk samen te stellen, en de groepen zijn soms nog te groot."

  "De werkdruk van ILD komt bij ons volledig bij 1 persoon terecht die alles uitdenkt, plant, voorbereidt en effectief ook de lessen geeft."

  "Het is een voortdurend gevecht om alles geregeld te krijgen. Collega's nalopen, leerlingen die het niet willen. Een gevoel van onmacht."

  "Het werk wordt vaak gedragen door enkelingen, zowel voorbereidend als het lesgeven."

  "Niet alle collega's werken even vlot mee."

Draagvlak

"De leerlingen leren nieuwe dingen over andere levensbeschouwing en zet hun aan om na te denken over hun eigen levensbeschouwing."

"De leerlingen hebben meer respect voor elkaars levensbeschouwing."

"Naar mijn gevoel zien nog niet alle leerkrachten het nut ervan in, terwijl dit zoiets moois kan zijn. De leerlingen doen dit meestal ook heel erg goed en gaan respectvol in dialoog waarin ze zeer goede vragen stellen aan elkaar."

"Ik kan weinig tot geen positieve effecten benoemen. Onze leerlingen vinden het vreselijk."

"Leerlingen arbeidsfinaliteit kijken erg op tegen de lessen ILD."

"De leerlingen willen niet het hele jaar door meedoen aan ILD."

"Leerlingen blijven liever in hun eigen levensbeschouwing zitten."

Burgerschapscompetenties

"Met alle leerlingen samenwerken geeft ons de kans om aan het verwezenlijken van sleutelcompetenties te werken."

"ILD helpt om mensen met andere overtuigingen beter te begrijpen en te respecteren. Prima zo, helpt om vredevol samen te leven."

"Leerlingen NCZ krijgen inzicht in verschillende religieuze benaderingen van waarden en normen. Vooral het feit dat een visie eerder iets zegt over een individueel standpunt en ontwikkeling dan over de religie zelf."

12.4. Verdeling van positieve en negatieve percepties per thema

Naast de inhoudelijke interpretatie van de open antwoorden werd ook nagegaan in welke mate leerkrachten ILD overwegend positief, gemengd of negatief beoordelen binnen de verschillende thema's. Deze analyse maakt het mogelijk om niet alleen te kijken wat leerkrachten zeggen, maar ook hoe sterk bepaalde tendensen aanwezig zijn.

De categorisering gebeurde op basis van de dominante toon in de antwoorden (positief, gemengd of negatief). Aangezien open antwoorden vaak meerdere elementen combineren, gaat het hierbij om een indicatieve inschatting van algemene patronen. N is aantal gecodeerde uitspraken per thema, niet aantal respondenten. Hieronder volgt een overzicht per thema:

Waardering: N ≈ 120 uitspraken

Bij waardering overheerst een **positieve perceptie**.

- Ongeveer 60% van de antwoorden is duidelijk positief
- Ongeveer 25% bevat nuancering
- Ongeveer 15% is overwegend negatief

Dit wijst erop dat leerkrachten ILD inhoudelijk doorgaans als een meerwaarde ervaren. Tegelijk tonen de gemengde antwoorden aan dat deze waardering vaak **voorwaardelijk is** en samenhangt met de concrete uitwerking in de school.

Ondersteuning: N ≈ 110 uitspraken

Voor ondersteuning is het beeld **duidelijk verdeeld**.

- Ongeveer 35% positief
- Ongeveer 30% gemengd
- Ongeveer 35% negatief

Dit wijst op een grote variatie tussen scholen. Sommige leerkrachten ervaren duidelijke ondersteuning, terwijl anderen een tekort signaleren. Ondersteuning blijkt dus geen uniforme factor, maar sterk afhankelijk van de **schoolcontext en beleidskeuzes**.

Organisatie & samenwerking (N ≈ 150 uitspraken)

Organisatie en samenwerking vormen het **meest kritische thema** in de kwalitatieve data. Organisatie is niet alleen het meest besproken thema (N ≈ 150), maar ook het thema met de hoogste proportie negatieve uitspraken (± 45%).

- Ongeveer 30% positief
- Ongeveer 25% gemengd
- Ongeveer 45% negatief

Bijna de helft van de antwoorden bevat duidelijke kritiek op de praktische uitvoering van ILD. Dit betreft vooral werkdruk, logistieke moeilijkheden en ongelijke taakverdeling. Dit resultaat is opvallend consistent met de kwantitatieve analyse, waar organisatie ook als **sterkste voorspeller van waardering en draagvlak** naar voren komt.

Draagvlak (N ≈ 130 uitspraken)

Het draagvlak bij leerlingen wordt **overwegend positief maar genuanceerd ervaren**.

- Ongeveer 50% positief
- Ongeveer 30% gemengd
- Ongeveer 20% negatief

- Leerkrachten geven aan dat ILD vaak leidt tot positieve interactie tussen leerlingen, maar de effectiviteit hangt sterk af van groepssamenstelling, klasdynamiek en motivatie van leerlingen. Dit bevestigt dat draagvlak aanwezig is, maar **niet vanzelfsprekend stabiel** is.

Burgerschapscompetenties (N ≈ 100 uitspraken)
Ook voor burgerschapscompetenties zien we een **positief maar genuanceerd beeld**.

- Ongeveer 55% positief
- Ongeveer 25% gemengd
- Ongeveer 20% negatief

Leerkrachten erkennen dat ILD bijdraagt aan vaardigheden zoals respect, dialoog en begrip. Tegelijk wijzen gemengde en negatieve antwoorden op een overlap met andere vakken en onduidelijkheid over de specifieke meerwaarde van ILD.

Interpretatie

De verdeling van de kwalitatieve antwoorden toont een patroon. **Inhoudelijke aspecten van ILD** (waardering, draagvlak, burgerschap) worden positiever beoordeeld. **Randvoorwaarden** (organisatie en ondersteuning) zorgen voor de grootste variatie en spanning.

Dit bevestigt de kwantitatieve data dat ILD als concept breed gedragen is, maar dat de effectiviteit ervan sterk afhankelijk is van de **kwaliteit van de implementatie**. Opvallend is dat de meest negatieve scores zich ook situeren bij organisatie en ondersteuning. Dit wijst erop dat niet de doelstellingen van ILD ter discussie staan, maar vooral de **haalbaarheid en uitvoerbaarheid in de praktijk**. De kwalitatieve analyse toont dat ILD inhoudelijk breed gewaardeerd wordt en een duidelijk draagvlak heeft, maar dat de praktische uitvoering — met name organisatie en ondersteuning — bepalend is voor de mate waarin deze positieve effecten daadwerkelijk gerealiseerd worden.

13. Beleidsanalyse

De gecombineerde analyse van de kwantitatieve en kwalitatieve gegevens toont een samenhangend beeld van hoe leerkrachten Interlevensbeschouwelijke Dialoog (ILD) ervaren in de derde graad van het GO!. De kwantitatieve resultaten op de samengestelde thema's (waardering, ondersteuning, organisatie, draagvlak en burgerschapscompetenties) wijzen over het algemeen op een matig positief beeld van ILD binnen de scholengroepen. De gemiddelde waardering (3,48/5) en het draagvlak (3,65/5) tonen aan dat de meeste leerkrachten ILD als zinvol en bruikbaar inschatten. Toch is er grote variatie tussen scholengroepen en levensbeschouwingen, waarbij enkele verschillen tussen LBV-groepen in het oog springen. De ANOVA-analyses bevestigen dat leerkrachten niet-confessionele zedenleer (NCZ) significant lager scoren dan hun katholieke en orthodoxe collega's op waardering en organisatie, terwijl ook hun burgerschapsbeleving lager ligt.

De kwalitatieve analyse van de open vragen verdiept dit beeld en maakt enkele onderliggende mechanismen zichtbaar. In de deductieve analyse, waarbij we antwoordcategorieën groepeerden volgens vooraf bepaalde thema's, komt naar voren dat ILD volgens leerkrachten vooral leidt tot **meer begrip tussen levensbeschouwingen**, **positieve samenwerking binnen LBV-teams** en **een sterker groepsgevoel bij leerlingen**. Leerkrachten getuigen dat leerlingen gelijkenissen ontdekken tussen hun achtergronden en dat dialogische vaardigheden versterkt worden. Ook op teamniveau wordt meer samenwerking en afstemming gerapporteerd. Deze positieve patronen sluiten nauw aan bij de hogere scores op de draagvlakindex en de relatief hoge waardering voor de dialoogcomponent van ILD.

Toch laten de inductieve thema's uit de open antwoorden een complexer beeld zien, met name rond **organisatie, werkdruk en teamdynamiek**. Veel leerkrachten benoemen dat de praktische organisatie van ILD zwaar op een beperkte groep terechtkomt: "1 leraar doet het meeste werk", "ILD legt zeer veel druk op een kleine groep leerkrachten." Deze uitspraken zijn niet toevallig: ze weerspiegelen precies de patronen die in de kwantitatieve data naar voren komen. De organisatiescore, die sterk samenhangt met waardering en draagvlak ($r \approx .60$), is lager bij scholen waar de taakverdeling scheef loopt of waar ILD weinig structurele omkadering krijgt. Dit verklaart mee waarom sommige scholengroepen opvallend lager scoren op waardering en draagvlak.

De geïntegreerde analyse toont ook dat **NCZ-leerkrachten zich vaak in de rol van organisator of trekker bevinden**, wat leidt tot overbelasting en een negatieve impact heeft op hun ILD-beleving. NCZ is binnen het GO! een grote LBV-groep, waardoor zij numeriek vaker verantwoordelijk worden voor planning, coördinatie en overleg. De kwalitatieve data bevestigen dit impliciete rolpatroon: NCZ-leerkrachten geven vaker aan dat collega's minder betrokken zijn, dat leerplankennis ongelijk verspreid is, en dat zij in hun eentje ILD-taken opnemen. Dit verklaart mede waarom NCZ in de kwantitatieve data lager scoort op waardering, organisatie en burgerschapscompetenties, ondanks het feit dat hun vak traditioneel een burger- en waardengerichte pedagogiek kent. Het is dus niet een inhoudelijke afwijzing van ILD, maar vooral een probleem van **workload, rolverwachtingen en gedeelde verantwoordelijkheid**.

- Daarnaast wijzen open antwoorden op **structurele noden**: betere logistieke ondersteuning, voldoende lokalen, tijd voor overleg en een eerlijk verdeelde planning. Leerkrachten benadrukken dat extra omkadering een groot verschil maakt. Dit sluit nauw aan bij de kwantitatieve bevinding dat ondersteuning een matige maar consistente voorspeller is van waardering en draagvlak ($r \approx .45$). In scholen waar directies werk maken van tijd, ruimte en coördinatie, liggen waardering en draagvlak systematisch hoger.

Samengenomen laat de geïntegreerde analyse zien dat ILD op veel scholen duidelijk impact heeft op leerlingen én op de professionele cultuur. Tegelijkertijd wordt de duurzaamheid van ILD bedreigd waar teamafspraken ontbreken, waar het werk disproportioneel bij enkele leerkrachten terechtkomt en waar ondersteuning meer ontbreekt. Deze bevindingen benadrukken dat ILD niet alleen een pedagogisch project is, maar ook een **organisatievraagstuk** dat gedragen moet worden door het volledige LBV-team en de schoolleiding. Een toekomstgericht ILD-beleid vraagt daarom om versterkte teamwerking, structurele tijd, taakverdeling op maat en ondersteuning die recht doet aan de diversiteit van LBV-teams. Dat vergt ook een sterke professionalisering – ook voor nieuwe leerkrachten.

14. Aanbevelingen voor een verdere uitrol van ILD

De kwalitatieve antwoorden schetsen een coherent beeld van wat ILD oplevert én nodig heeft.

Belangrijke implicaties voor een verdere uitrol van interlevensbeschouwelijke dialoog vanuit een perspectief van leerkrachten:

- **Investeer in teamgerichte ondersteuning**: gedeelde verantwoordelijkheid voorkomt burn-out van één trekker.
- **Borg structurele tijd en omkadering** om ILD kwaliteitsvol te laten verlopen.
- **Versterk draagvlak door duidelijk beleid en professionele ontwikkelingskansen** voor alle LBV-leerkrachten. Op beleid van de school, scholengroep en gedeelde kaders vanuit het GO! en EI&V kunnen we een impact hebben. Helaas hebben we weinig impact op het gevoerde beleid vanuit de Vlaamse Overheid – alhoewel leerkrachten hier ook een nood signaleren.
- **Voorzie langdurige begeleiding van nieuwe of instromende leerkrachten**, aangezien ILD-rendement tijd vraagt.

In wat volgt verdiepen we de aanbevelingen. Deze aanbevelingen worden algemeen geformuleerd zonder scholen of scholengroepen individueel te viseren. De aanbevelingen kunnen ingevuld worden vanuit verschillende niveaus. Elke actor heeft een verantwoordelijkheid op te nemen op het vlak van organisatie en samenwerking. Samen kunnen we meer bereiken:

- Vanuit GO! centraal
- Vanuit EI&V
- EI&V & GO! centraal
- Vanuit scholengroepen
- Scholen

14.1. Versterk structurele organisatie en taakverdeling binnen LBV-teams

De analyses tonen dat werkdruk en taakaccumulatie bij een kleine groep leerkrachten een belangrijke remmende factor zijn voor een positieve ILD-ervaring. Hoe beter de organisatie en de ervaren ondersteuning, hoe beter leerkrachten samenwerken. Daarbij hebben directies en mogelijke ILD coördinatoren op scholengroepniveau een cruciale rol.

- Introduceer **duidelijke taakverdeling** en maak lokale afspraken.
- Voorzie **ILD-coördinatie-uren op scholengroepniveau**.
- Stimuleer LBV-teams om ILD op te nemen als **gezamenlijke opdracht**, niet als individuele verantwoordelijkheid. Biedt daarvoor ruimte voor professionalisering van het team.
- Stimuleer **reflectie in LBV-teams** over taakverdeling en pedagogische visie op ILD. Denk hierbij over de diverse noden die er zijn zowel voor de kleinere levensbeschouwingen als de grotere.
- Zorg dat de leerkracht uit het vak met de meeste leerlingen niet automatisch de **trekkersrol** krijgt, tenzij dit expliciet en evenwichtig afgesproken is.
- **Monitor** de belasting en ILD-praktijken om overbelasting vroeg te signaleren.

14.2. Voorzie tijd, ruimte en middelen voor kwaliteitsvolle ILD

Zowel kwantitatieve als kwalitatieve gegevens wijzen op een nood aan structurele ondersteuning.

- Voorzie **vaste overlegmomenten** in de jaarplanning voor ILD-voorbereiding.
- Garandeer **geschikte lokalen** voor heterogene groepen en teamteaching.
- Ondersteun scholen met **logistieke richtlijnen** voor groepsverdeling, roostering en materiaalbeheer.

14.3. Professionalisering: focus op teamwerking én didactiek

De data tonen dat meer professionele ontwikkeling samenhangt met hogere waardering en draagvlak. Toch blijkt éénmalige professionalisering vaak onvoldoende.

- Organiseer **meerjarige professionaliseringslijnen** waarin teams gezamenlijk groeien. Denk daarbij aan de diverse noden die er kunnen zijn binnen de verschillende levensbeschouwingen. Werken vanuit noden voorkomt een mismatch tussen aanbod en behoefte.
- Richt professionalisering op:
    - teamteaching,
    - interlevensbeschouwelijke dialoogvaardigheden,
    - vakoverschrijdende samenwerking,
    - didactische afstemming tussen ILD en de vakken LBV,
    - evaluatie;
    - Een aanbod voor nieuwe leerkrachten.

14.4. Versterk ondersteuning door de directie en het schoolbreed draagvlak

Ondersteuning van directie correleert matig maar duidelijk met hogere waardering en draagvlak.

- Betrek directies expliciet in ILD-beleid: laat hen **beleidsondersteunende kaders** aanbieden (tijd, lokaal, waardering).
- Maak ILD een onderdeel van het **schoolbeleid voor burgerschap en diversiteit**, niet alleen een LBV-project.

- Voorzie directies en ILD coördinatoren van **heldere richtlijnen** over hoe ILD organisatorisch duurzaam kan worden ingebed. Help met duidelijke kaders bij de punten uit 14.1 en 14.2.

14.5. Versterk de aansluiting tussen ILD en burgerschapsvorming

De burgerschapsindex is de laagst scorende schaal. Leerkrachten zien geen expliciete link.

- Maak **explicietere leerlijnen** en verduidelijk het kader die ILD koppelen aan GO!-burgerschapscompetenties.
- Ontwikkel **modelactiviteiten** waarin dialoog, kritische reflectie, maatschappelijke thema's en burgerschapsdoelen geïntegreerd zijn.
- Stimuleer samenwerking tussen LBV-leerkrachten en basisvorming rond burgerschap. (Kan op schoolniveau of scholengroepniveau)

14.6. Bouw verder aan een gedeelde cultuur van ILD

ILD werkt het best wanneer het geen geïsoleerde opdracht is maar gedragen wordt door het hele schoolteam.

- Zet in op **schoolbrede communicatie** rond het waarom van ILD –naar schoolteam, leerlingen en ouders.
- Stimuleer **waarderende getuigenissen** over successen in ILD (zowel van leerlingen als leerkrachten).
- Creëer platforms voor **good practices** tussen scholen, zodat teams van elkaar kunnen leren. (Kan op scholengroepniveau of GO! centraal)

15. Slotwoord

ILD staat of valt niet met overtuiging alleen, maar met organisatie, gedeelde verantwoordelijkheid en professionele omkadering.

Waar ILD gedragen wordt door meerdere LBV's, structureel ondersteund wordt door de directie en pedagogisch ingebed is in het schoolbeleid, zien we de hoogste waardering en het grootste draagvlak.

Waar ILD vooral rust op de schouders van één groep (zoals NCZ), ontstaan druk, taakaccumulatie en lagere waarderingsscores.

Bijlage

Met het oog op het ontwikkelen van verdere ondersteuning zijn hier de gemiddelde ILD-scores per scholengroep. Let op: deze tabel geeft geen waardeoordeel naar hoe ILD uitgevoerd wordt in de scholengroepen. Dit is enkel een overzicht om te zien waar mogelijk opportuniteiten zijn om ondersteuning te bieden of om te luisteren naar praktijkvoorbeelden.

Opmerking: sommige scholengroepen hebben kleine aantallen (n = laag), waardoor extreme waarden kunnen voorkomen.

Scholengroep	Aantal respondenten	Waardering	Ondersteuning	Organisatie	Draagvlak	Burgerschap
!mpact	34	3.76	3.70	3.82	3.91	3.29
24K	20	**3.80**	**3.83**	**3.93**	**3.75**	**3.08**
Adite	14	3.64	3.58	3.64	3.71	3.18
Antwerpen	30	3.28	3.50	3.23	3.64	3.02
Brussel	18	3.50	3.50	3.68	3.80	3.36
Dender	20	3.58	3.80	3.80	3.82	3.17
Dynamiek	10	3.40	3.20	3.43	3.17	2.85
Fluxus	32	3.78	3.80	3.82	3.77	3.02
GO! Next	26	3.31	3.54	3.34	3.46	3.06
Gent	26	3.44	3.58	3.38	3.60	2.81
Het Leercollectief	9	3.50	3.65	3.97	3.74	3.06
Huis 11	14	3.68	3.29	3.41	3.86	2.82
Inspira	13	3.15	**4.12**	3.35	3.74	3.08
Invento	11	3.55	3.77	3.39	3.55	3.45
Rivierenland	9	3.61	3.56	3.39	3.41	3.06
SAM	**7**	**2.57**	3.31	**2.96**	**3.00**	3.00
SGR 20	14	3.21	3.61	3.61	3.40	2.86
SGR 5	9	3.11	3.56	3.36	3.52	2.67
Scoop	**12**	**4.00**	3.85	3.63	**4.08**	**3.63**
Stroom	23	3.46	3.72	3.08	3.48	**2.91**
Un!k	8	3.81	3.88	3.84	3.71	3.38
Vlaamse Ardennen	**11**	**2.68**	3.45	**2.80**	3.67	2.36
Waasland	**4**	**2.25**	3.50	3.13	3.33	**2.50**
Wijs	**9**	**2.61**	3.43	**2.53**	**2.59**	**2.50**
Xpert	**8**	**4.25**	**3.94**	**4.13**	**4.46**	**3.63**
Xplora	25	3.60	3.73	3.65	3.60	3.18