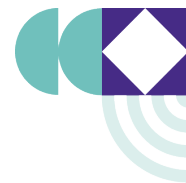




Jaarverslag 2024-2025

PBD-GO!



Inhoud

1.	Uitvoering van de inhoudelijke doelen in het begeleidingsplan	6
1.1	Vorm geven aan de decretale opdracht	6
1.1.1	De samenhang tussen het Begeleidingsplan 22-25 en het strategisch plan GO!2030.....	8
1.1.2	GO! ambitieplan onderwijskwaliteit.....	10
1.1.3	Speerpunt Gepersonaliseerd samen leren	11
1.1.4	Speerpunt Professionele leergemeenschappen.....	12
1.1.5	Beleidsprioriteiten	12
1.2	Effectiviteit op de werkvloer.....	13
1.2.1	Continuüm van effectiviteit.....	14
1.2.2	Effectmeting PBD-GO! materialenbank en GO! virtuele ruimte	14
1.2.3	Effectmeting aanbod met individuele inschrijving	16
1.2.4	Effectmeting expertise-inbreng PLG SO	21
1.2.5	Effectmeting van de trajectmatige ondersteuning	22
1.3	Curriculum basisonderwijs.....	29
1.3.1	Inhoudelijke doelen en aanbod	29
1.3.2	Voortgang, bereik en effectiviteit van het aanbod.....	30
1.4	Curriculum secundair onderwijs	35
1.4.1	Inhoudelijke doelen en aanbod	35
1.4.2	Voortgang, bereik en effectiviteit van het aanbod.....	35
1.4.3	Reflectie op de uitvoering van het aanbod	40
1.5	Iedereen inclusief.....	41
1.5.1	Inhoudelijke doelen en aanbod <i>Iedereen inclusief</i>	41
1.5.2	Voortgang, bereik en effectiviteit van het aanbod.....	42
1.5.3	Reflectie op de uitvoering van het aanbod	45
1.6	Aanbod startende leraren.....	48
1.6.1	Inhoudelijke doelen en aanbod	48
1.6.2	Voortgang, bereik en effectiviteit van het aanbod.....	48
1.6.3	Reflectie op de uitvoering van het aanbod	49
1.7	Aanbod beleid, kwaliteitsontwikkeling en leiderschap	50
1.7.1	Inhoudelijke doelen en aanbod	50
1.7.2	Voortgang, bereik en effectiviteit van het aanbod.....	51



1.7.3	Begeleiding na een advies ongunstig na doorlichting	54
1.7.4	Opleidingen voor selectie- en bevorderingsambten binnen het professioneel continuüm voor leidinggevendenden	56
1.7.5	Ondersteuning volwassenenonderwijs	57
1.8	Ondersteuning internaten	59
1.8.1	Voortgang, bereik en effectiviteit van het aanbod.....	60
1.8.2	Reflectie op de uitvoering van het aanbod	62
1.9	Projecten met interne financiering.....	64
1.9.1	Onderwijsloopbaanbegeleiding (OLB) secundair onderwijs	64
1.9.2	Project algemene vakken (PAV) secundair onderwijs	65
1.9.3	Zelfregulerend leren (ZRL) basisonderwijs	65
1.10	Projecten met externe financiering	66
1.10.1	Iedereen leider van leren	66
1.10.2	Hoge doelen.....	67
1.10.3	Europees project DIGI-LINGO en One Stop CLIL Europe	70
2.	Curriculumontwikkeling	72
2.1	Basisonderwijs	72
2.2	Secundair onderwijs.....	75
3.	Doelen op organisatieniveau.....	78
3.1	Omkadering.....	78
3.1.1	Financiële omkadering.....	78
3.1.2	Personele omkadering.....	80
3.2	Organisatie	82
3.2.1	Aansturing van de organisatie	82
3.2.2	Naar een klantgericht en projectgestuurd organisatiemodel	83
3.2.3	PBD-GO! organisatiemodel 2025-2030	84
3.2.4	Leiderschap.....	85
3.2.5	De SPOC-rol.....	86
3.2.6	Projectteams.....	86
3.2.7	Team Projectmanagement	87
3.2.8	Team Partnerschappen.....	87
3.2.9	Team Pedagogisch medewerkers	88
3.2.10	Team Data en kwaliteit.....	88



3.2.11	Team IT	89
3.2.12	Team COM, AV en Informatiebeheer	90
3.2.13	Team Administratie	90
3.2.14	Team HR.....	91
3.2.15	Team FIN.....	92
3.3	Systemen en kwaliteitsontwikkeling.....	92
3.3.1	Het partnerschap voor kwaliteit met de scholengroepen	92
3.3.2	Van begeleidingsovereenkomst naar planning	94
3.3.3	Onze interne kwaliteitsontwikkeling	95
3.3.4	Toelichting bereik, effectiviteit en contact met het werkveld 2025-2030.....	99
3.4	Ondersteuning van het personeel	104
3.4.1	Het gevoerde personeelsbeleid.....	104
3.4.2	Het gevoerde personeelsbeleid.....	104
3.4.3	Competentieontwikkeling	106
3.4.4	Boostersessies en doorgedreven professionalisering digitalisering.....	108
3.4.5	Communicatie en kennisdeling	109
3.4.6	Welzijnsteam en participatieraad	111
4.	Samenwerking en partnerschappen	114
4.1	Samenwerking en participatie binnen het eigen net.....	114
4.1.1	Participatie binnen het eigen net	114
4.1.2	Een bijzondere plaats voor de samenwerking tussen de POC+ en PBD-GO!	115
4.1.3	Programma eContent secundair onderwijs.....	116
4.2	Makelaarsrol	116
4.3	Externe samenwerkingsaanvragen voor PBD-GO!	118
4.3.2	Periode BP(bis) 2022-2025	121
4.4	Internationalisering.....	123
4.4.1	Thematische mobiliteiten.....	123
4.5	Partnerschappen met lerarenopleidingen.....	127
4.5.1	Schooljaar 2024-2025	127
4.5.2	Periode BP(bis) 2022-25	130
4.6	Samenwerking met Leerpunt.....	132
4.7	Evidence informed werken	134
4.7.1	Schooljaar 2024-25	134



4.7.2	Periode BP(bis) 2022-25	135
4.8	Kwaliteitsalliantie voor leermiddelen	137
4.9	Samenwerking met de andere onderwijsverstrekkers	138
4.9.1	Overleg pedagogische begeleidingsdiensten	138
4.9.2	Netoverstijgende wetenschappelijke adviesgroep	139
4.9.3	Overleg en samenwerking officieel onderwijs	141
4.9.4	Internettenoverleg talenbeleid	142
4.9.5	Samenwerking volwassenenonderwijs.....	142
5.	Conclusies en aanbevelingen	145
6.	Bijlagen	149
7.	Bronnen	150

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.

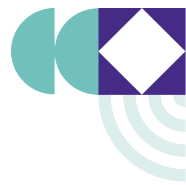
1.1 Vorm geven aan de decretale opdracht

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.

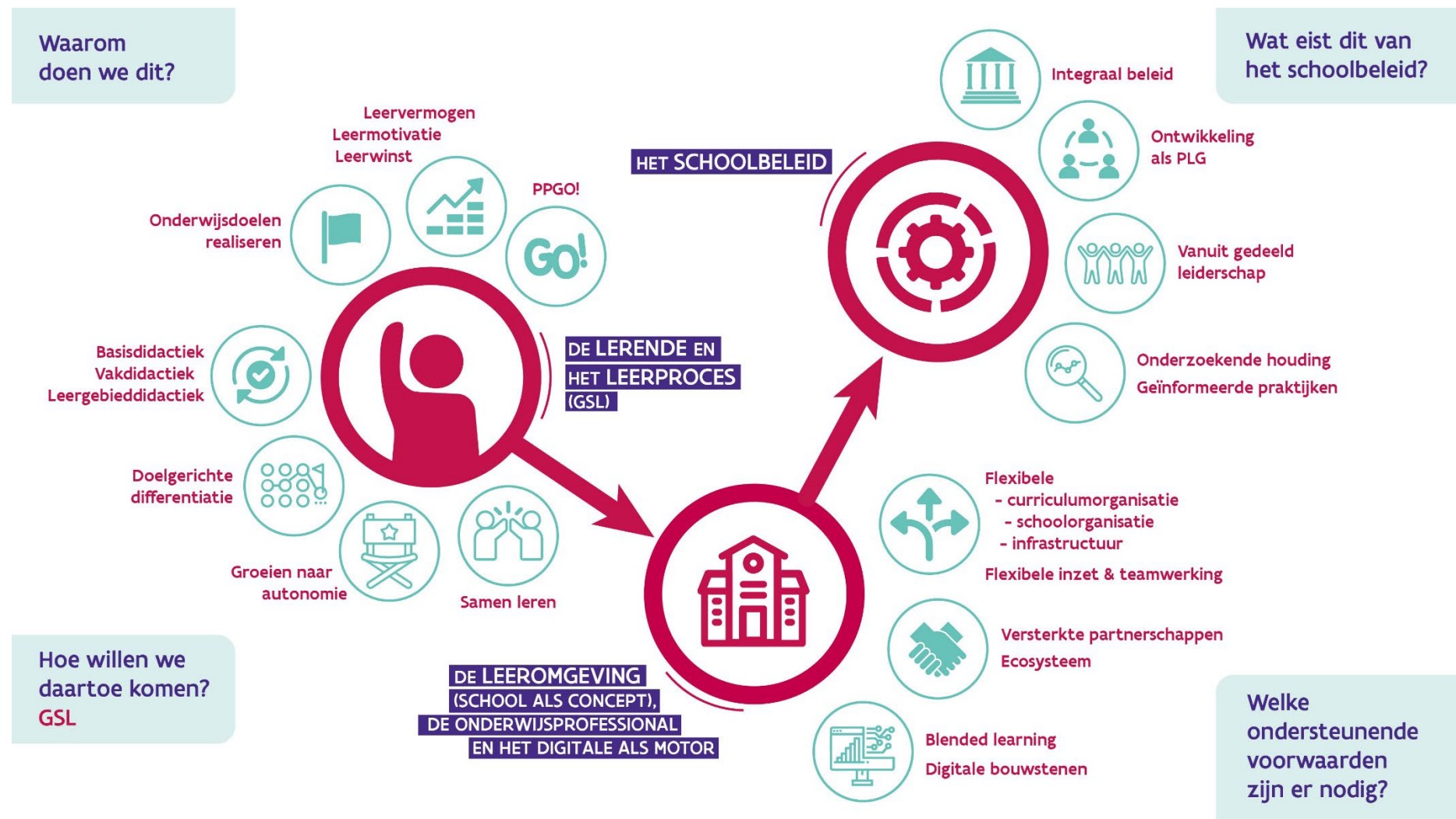


Omdat de werking en de aansturing van PBD-GO! vertrekken vanuit het netgebonden karakter, schrijft PBD-GO! zich expliciet in in het strategisch plan GO!2030 en geeft zo uitvoering aan de derde decretale opdracht, het ondersteunen van de instellingen in het **realiseren van hun pedagogisch project**. 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 GO! ambitieplan onderwijskwaliteit

Deze aanpak werd in de winter van 24-25 verder kracht bijgezet met de lancering van het GO! ambitieplan onderwijskwaliteit. Het urgentiebesef omtrent onderwijskwaliteit en de wil om eraan te werken is groot bij alle actoren binnen het net. De resultaten uit de Vlaamse toetsen en Doorlichting 2.0 schetsen een somber beeld van de onderwijskwaliteit, met grote verschillen tussen scholen. Dit vraagt om een systeembrede aanpak waarbij alle niveaus van het onderwijsnet betrokken worden. Dat bracht de Raad van het GO! ertoe om samen met de scholengroepen en centrale diensten een ambitieplan¹ voor onderwijskwaliteit uit te werken.

Vertrekkend vanuit referentiekaders zoals het R-OK en internationale studies zoals het OECD-rapport 'World Class'² komen we in het ambitieplan tot een rolverdeling en een aantal krachtlijnen met concrete acties en systematische opvolging. De focus ligt op implementeren van het curriculum, onderwijskundig leiderschap, teamgerichte professionalisering en een systematische evaluatie van leerresultaten. Om dit te realiseren, moeten scholen, scholengroepen en centrale diensten nauw samenwerken in een continue dialoog omtrent onderwijskwaliteit.

Het ambitieplan vertaalt strategische doelen naar concrete acties met de klaspraktijk als vertrekpunt. Dat leidt tot 10 krachtlijnen:

Het strategisch plan

- **Inspirerend discours:** Het strategisch plan GO! 2030 motiveert alle professionals binnen het GO! met hoge verwachtingen en een gezamenlijke inzet op kwaliteitsverbetering.
- **Outputindicatoren:** Over alle niveaus heen wordt de onderwijskwaliteit opgevolgd via een vaste set van outputindicatoren.
- **Procesindicatoren:** De opvolging van het strategisch plan via procesindicatoren zorgt voor gezamenlijke doelgerichtheid en toenemende betrokkenheid van alle GO! professionals.

Het kernproces

- **Gebruik van GO! leerplannen:** De (nieuwe) GO! leerplannen zijn gekend bij alle betrokkenen en worden als belangrijkste leerdoelen gehanteerd.
- **Brede basiszorg:** Elk schoolteam biedt kwaliteitsvol onderwijs dat voldoet aan de verwachtingen inzake brede basiszorg.
- **Begeleiding binnen het zorgcontinuüm:** Elk schoolteam optimaliseert, samen met zijn partners, de begeleiding volgens het zorgcontinuüm.

De leermiddelen

- **Gebruik van gevalideerde leermiddelen:** Alle leerkrachten binnen het GO! werken met gevalideerde leermiddelen en ontwikkelen indien nodig zelf lesmateriaal ter verbetering van de onderwijskwaliteit.

¹ GO! (2025). *GO! ambitieplan voor onderwijskwaliteit*. <https://pro.g-o.be/download/GOPRO-1830562155-19709>

² Schleicher, A. (2018), *World Class: How to Build a 21st-Century School System*, Strong Performers and Successful Reformers in Education, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264300002-en>.

Het HR-beleid

- **Duurzaam HR-beleid:** Het GO! voert op alle niveaus een duurzaam HR-beleid om de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs te waarborgen.
- **Teamwerking en onderwijskundig leiderschap:** Teamwerking en onderwijskundig leiderschap vormen de krachtlijnen voor het professionaliseringsbeleid.
- **Samenwerking met lerarenopleidingen:** Het GO! bouwt het ecosysteem met lerarenopleidingen structureel en doelgericht uit om de kwaliteit van de in- en uitstroom van leerkrachten te versterken.

De concrete acties die het ambitieplan daaraan koppelt, nemen we mee in de inhoudelijke doelen en de doelen op organisatieniveau van dit begeleidingsplan.

1.1.3 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.

1.1.4 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.

1.1.5 Beleidsprioriteiten

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

Aantal gerealiseerde dagdelen en opsplitsing per beleidsprioriteit 2022-2025				
	Totaal dagdelen	waarvan data-geletterdheid	waarvan brede basiszorg	waarvan effectieve didactiek
VT BaO Kleuteronderwijs	930	155	155	465
VT BaO Nederlands	1 583	264	264	792
VT BaO STEM	311	52	52	156
VT BaO Wiskunde	1 967	328	328	984
SO Effectieve didactiek	119	0	24	95
SO Leerplanimplementatie	627	0	125	502
SO Vakspecifieke PLG's	842	0	421	421
VT met focus LLB en GOK	562	187	375	0
VT Handelingsplanmatig werken BuO	1127	377	564	0
VT Evaluatiebeleid VWO	304	52	76	152
VT Flexibele schoolorganisatie BaO	1342	215	698	215
VT Flexibele schoolorganisatie SO	864	143	432	143
VT Methodeonderwijs BaO	537	55	55	55
VT Onderzoekend leidinggeven	740	617	123	0
PLG procesbegeleiding	1489	372	372	372
Totaal	8553	2817	4064	4352

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 11 233 dagdelen aan de beleidsprioriteiten. Daarnaast ondersteunt de materialenbank, helpdesk en ons aanbod opleiding en vorming ook de beleidsprioriteiten.

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 strategieën en 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. Het EDBI-instrument³ geeft aan deze aanpak een wetenschappelijke basis en leent zich uitstekend tot het meten van de effecten op de doelgroep. Het bleek daarbij uitdagend om een representatieve hoeveelheid meetgegevens te verzamelen. We scherpen onze aanpak daarin voortdurend aan en investeren in betere systemen om de respons te monitoren en feedback te genereren die bruikbaar is om onze ondersteuning waar nodig bij te sturen.

Om ook kwalitatieve gegevens te verzamelen voegden we een open vraag naar aanvullende feedback toe aan de bevraging. We wisselen daaromtrent ervaring en expertise uit met de begeleidingsdiensten van de andere onderwijsverstrekkers. Verder werken we aan een open cultuur met directe feedback. Zo moedigen we lesgevers en begeleiders aan om via een check-out of andere methodiek te verzamelen tijdens een opleiding, vorming of traject. Ook het werken in een duurzaam partnerschap met de scholen en scholengroepen die we ondersteunen zorgt voor kwalitatieve feedback via de SPOC's. Vanaf het schooljaar 25-26 geven we daar een formeel karakter aan door hen in een maandelijkse beleidsrapportage (MBR) op een structurele manier verslag te laten uitbrengen over de voortgang en kwaliteit van onze ondersteuning.

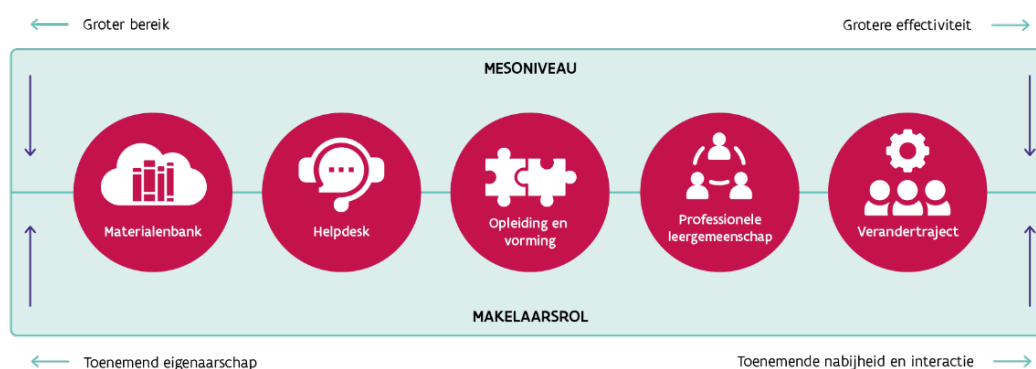
In voorbereiding op het begeleidingsplan 2025-2030 gingen we tijdens focusgroepen in gesprek met 152 GO! onderwijsprofessionals. We verzamelden door middel van verschillende werkvormen kwalitatieve input omtrent de ondersteuningsstrategie en

³ 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.

inhoudelijke keuzes in het lopende begeleidingsplan. Als spiegelonderzoek gingen we met dezelfde werkvomen aan de slag met het volledige team van 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 Merchie⁴ et al. (indicatoren van effectiviteit) en Léon de Caluwé en Hans Vermaak⁵ (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 stimuleren bovendien actief de vorming van professionele leergemeenschappen⁶ 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-instrument⁷ 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

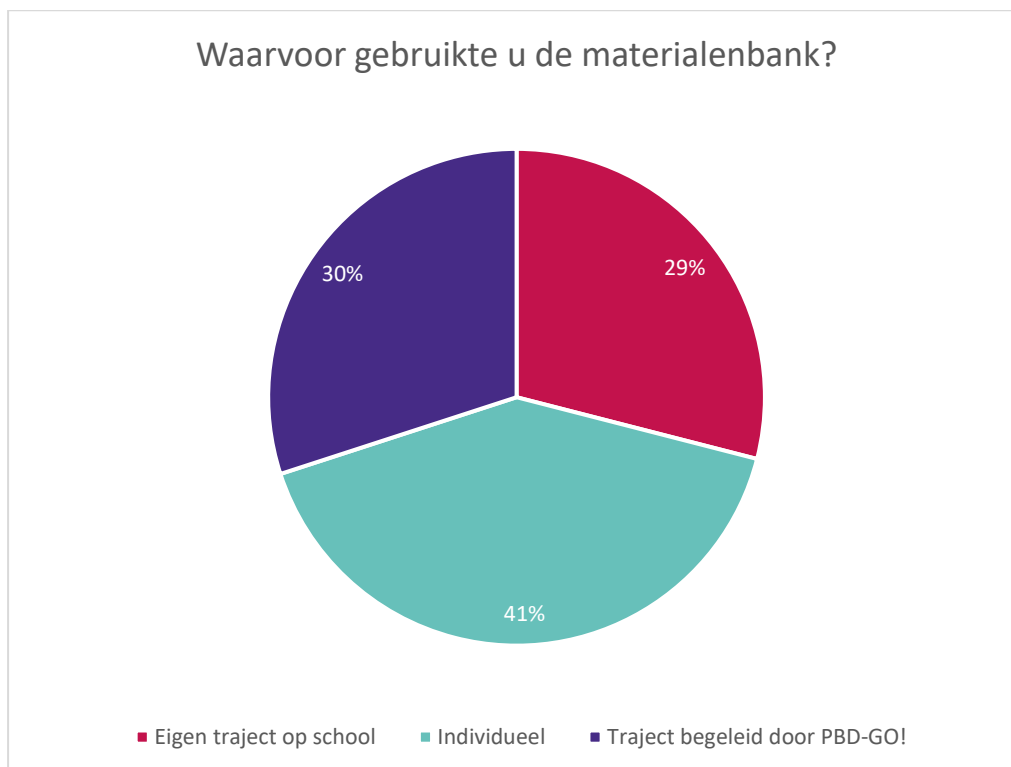
⁴ Merchie, E., Vanderlinde, R., Tuytens, M., & Devos, G. (2015). Indicatoren voor de effectiviteit van professionaliseringsinitiatieven, Gent: Universiteit Gent.

⁵ Léon de Caluwé & Hans Vermaak (2014). Leren veranderen: Een handboek voor de veranderdeskundige, Vakmedianet, Deventer.

⁶ Verbiest, E. (2012). Professionele leergemeenschappen. Een inleiding. Antwerpen: Garant

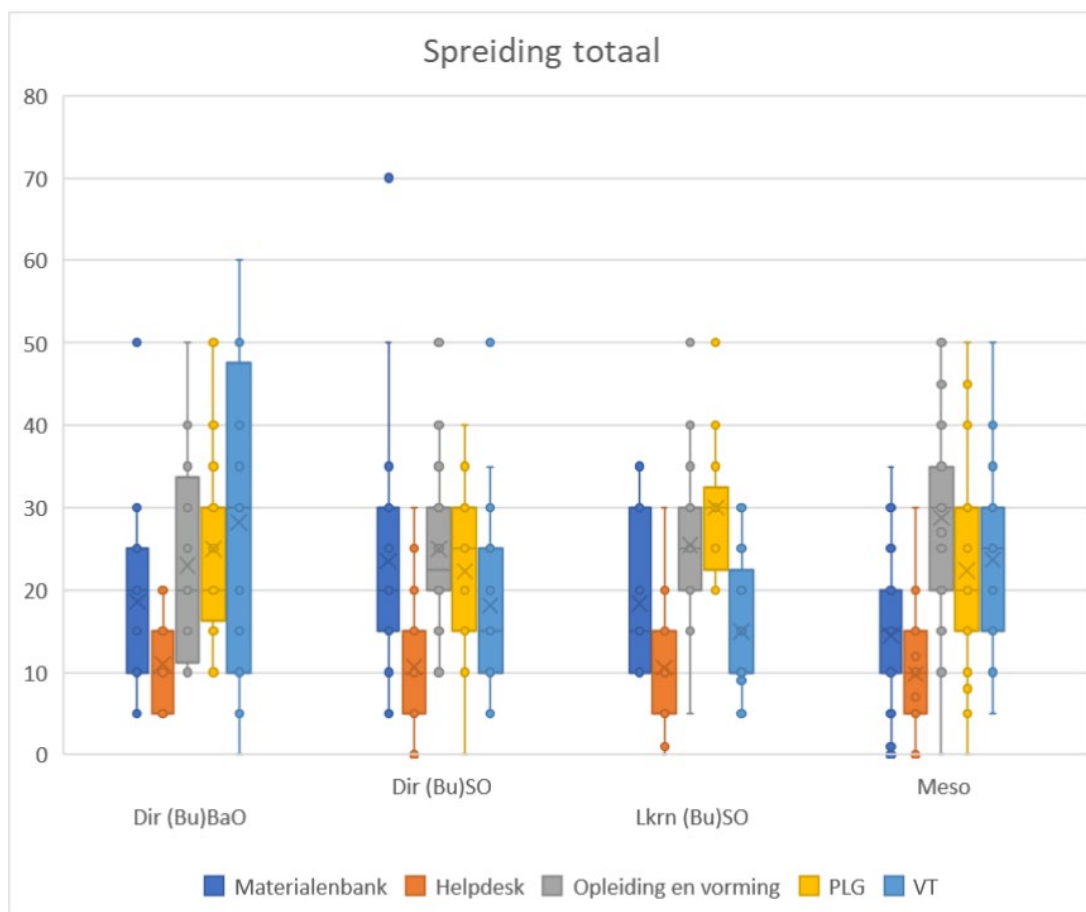
⁷ Struyf, E., Verschueren, K., & Van Mieghem, A. (2022). Begeleiding van leraren(teams): ontwikkeling van een model en instrumentarium om effectiviteit in kaart te brengen (OBPWO21.02). Onderzoeksrapport 2: De ontwikkeling van een instrument. Universiteit Antwerpen/KULeuven.

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! materialenbank besloten we deze bevraging niet opnieuw uit te voeren voor het ondersteuningsjaar '23-'24 en '24-'25.

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 voor het nieuwe kennisrijke curriculum.



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. Het nieuwe begeleidingsplan en leerplan basisonderwijs bieden vanaf 25-26 een mooie aanleiding om de materialenbank te actualiseren en vereenvoudigen.

Ook het huidige platform blijkt al te beperkt toegankelijk en we streven daarom op termijn naar een integratie in de nieuw ontwikkelde netbrede intranet-site *GO! Pro* met een daaraan gekoppelde nieuwsbrief. In het schooljaar '25-'26 onboard het net daarvoor elke GO! leraar op het platform in nauwe samenwerking met de GO! scholengroepen.

1.2.3 Effectmeting aanbod met individuele inschrijving

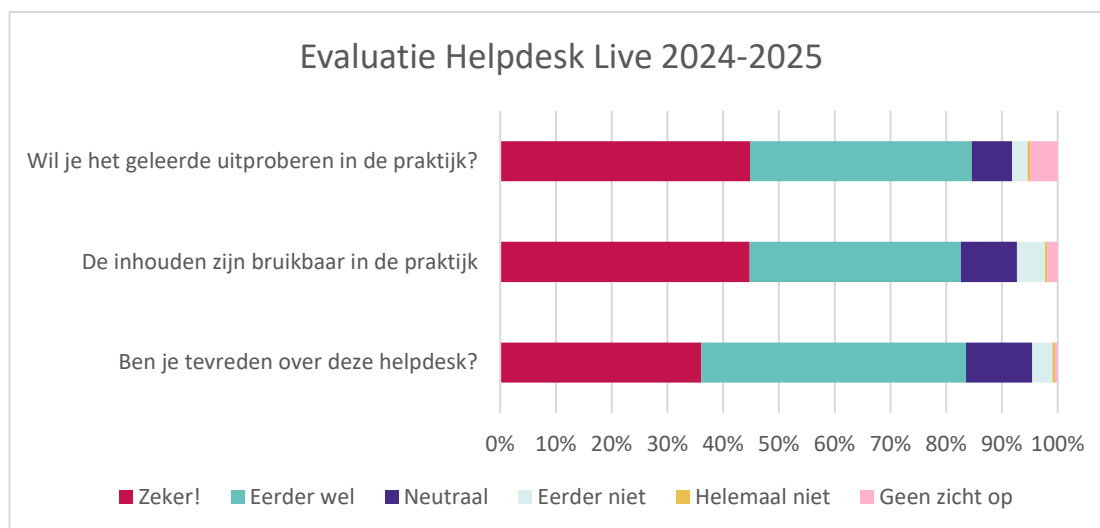
Om de consequente afname van een tevredenheidsbevraging na helpdesk, opleiding en vorming te faciliteren, investeerden we aan de start van het ondersteuningsjaar '23-'24 in een bevragingstool gekoppeld aan de inschrijvingsdatabank. Zo kregen alle cursisten uit jaar 2 na afloop van een opleiding of vorming een bevraging per mail toegestuurd. De gemiddelde responsgraad over alle activiteiten was 7,63% en lag daarmee net boven de ondergrens die

we mogen verwachten van een online tevredenheidsbevraging⁸⁻⁹. Voor korte vormingen (2,28%), vaak een halve dag, en de helpdesk (4,60%) was de respons bijzonder laag. Voor langlopende opleidingen (4 tot 12 dagen) zagen we een grotere bereidheid om deel te nemen (40%). We merkten dat de bevraging vaak wel geopend werd, maar niet of slechts gedeeltelijk ingevuld.

We testten tijdens het ondersteuningsjaar '24-'25 een aantal mogelijkheden⁶ uit om de responsgraad te verhogen. Zoals gesuggereerd in de EDBI-handleiding lichten we de bevraging toe aan het einde van een activiteit of nemen deze wanneer mogelijk ook meteen af. Om de drempel verder te verlagen kortten we de vragenlijst in en weerden open vragen behalve een optionele laatste vraag naar aanvullende feedback. We testten het gebruik van herinneringsmails waarmee we in principe de respons zouden moeten kunnen verhogen⁵. Door de hogere respons in het schooljaar 24-25 bespreken we verder in dit hoofdstuk enkel de resultaten uit jaar 3 van het begeleidingsplan, maar duiden opvallende verschillen met jaar 2.

1.2.3.1 Effectmeting sessies Helpdesk Live

De online sessies Helpdesk Live over actuele onderwijsthema's duren meestal een uur. We houden daarom de vragenlijst beperkt. We gebruiken drie van de vier kernvragen uit het EDBI-instrument die peilen naar tevredenheid, bruikbaarheid en actiebereidheid. Andere vragen uit het instrument zijn weinig relevant omdat deelnemers op het moment van de bevraging nog geen kans kregen het geleerde uit te proberen in de praktijk. Met 223 volledig ingevulde bevragingen op 2 362 deelnemers haalden we een responsgraad van 9,4%. Dat is meer dan een verdubbeling tegenover het voorgaande jaar, maar blijft ons uitdagen in het verzamelen van voldoende meetgegevens. De tevredenheid onder de respondenten is met meer dan 80% voor elke vraag heel groot. De resultaten liggen in lijn met die van het voorgaande jaar.



⁸ 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

⁹ Saleh, A. (2017). Examining factors impacting online survey response rates in educational research. *Journal of multidisciplinary evaluation*, 13(29), 63-74

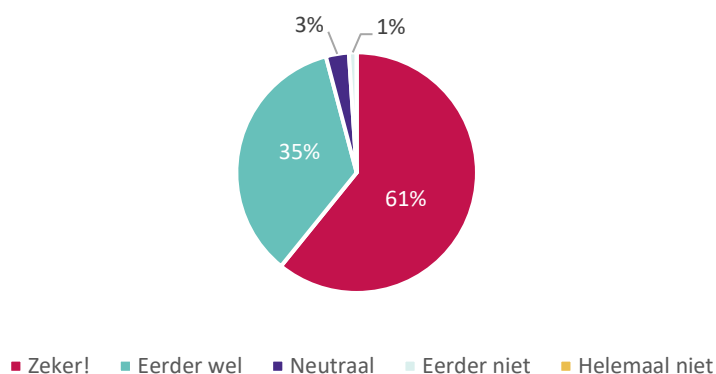
De optionele open vraag “Wat wil je bij bovenstaande evaluatie nog graag kwijt?” werd door 70 respondenten ingevuld. De feedback is overwegend positief: deelnemers waarderen de duidelijke en gestructureerde toelichting, de enthousiaste sprekers en de grote meerwaarde van onze experts die theorie naar de praktijk vertalen. De sessies worden gezien als zinvolle opfrissing en verdieping, een laagdrempelige manier om gerichte vragen te stellen, samen taal en visie af te stemmen tussen CLB, LSC, leerondersteuners en scholen en extra handvatten te krijgen voor de klaspraktijk. Tegelijk keren een aantal werkpunten terug: het tempo ligt vaak hoog, met veel vakjargon en veronderstelde voorkennis, waardoor vooral nieuwe collega's, niet-pedagogen en sommige CLB-medewerkers moeilijk kunnen volgen. Deelnemers vragen expliciet om meer concrete casussen, stap-voor-stapvoorbeelden en good practices (bv. rond redicodi, dispenser vs heroriënteren, interpretatie van leerplandoelen, rolverdeling in fase 0 en 1 van het zorgcontinuüm, vertaling van data en feedbackrapporten naar teamacties), meer tijd per thema en soms langere of vervolgmomenten, eventueel met schoolbezoeken of sterkere schoolnabije ondersteuning. Verder is er nood aan scherpere afstemming tussen aankondiging en inhoud van sessies, betere en meer toegankelijke materialen (kwaliteitsvolle schema's, presentatie vooraf delen, duidelijkere rapporten) en meer houvast in de vorm van concrete richtlijnen in plaats van louter juridische of algemene kaders, zeker gezien de werkdruk en de ervaren kloof tussen theoretische verwachtingen en de haalbaarheid in complexe klas- en gezinscontexten.

We namen deze werkpunten mee in het opstellen van een kwaliteitsfiche voor de sessies helpdesk Live vanaf 25-26. Vaak is de vraag naar meer en beter gecontextualiseerde informatie moeilijk haalbaar binnen het format van een korte helpdesk. We trachten in de toekomst deelnemers nog beter door te verwijzen naar beschikbare materialen en vorming of opleiding om de korte introductie tijdens de helpdesk verder te verdiepen.

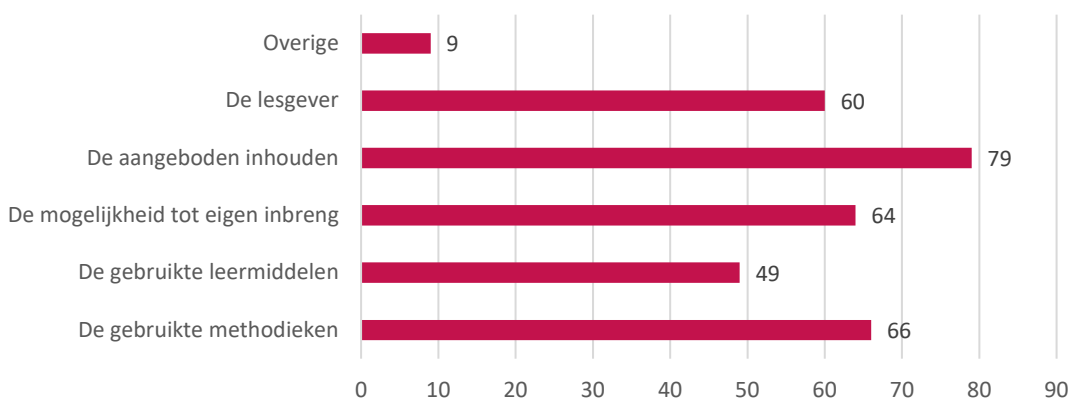
1.2.3.2 Effectmeting langlopende opleidingen

De langlopende opleidingen duren meerdere lesdagen. We gebruiken daarom een langere vragenlijst. We gebruiken de vier kernvragen uit het EDBI-instrument die peilen naar tevredenheid, bruikbaarheid, actiebereidheid en wijziging in de onderwijspraktijk. Met 97 volledig ingevulde bevestigingen op 444 deelnemers haalden we een responsgraad van 22%. Dat is minder dan het voorgaande jaar en daagt ons uit in het verzamelen van voldoende meetgegevens. De tevredenheid onder de respondenten is met meer dan 90% voor de meeste vragen heel groot. De ondersteuningsstrategie *Opleiding en vorming* situeert zich in het midden van het continuüm van effectiviteit. Het is daarom niet verwonderlijk dat de vragen die peilen naar de vertaling van het geleerde naar de praktijk het minst goed scoren met toch een positieve respons van 80% en 87%. In de opleidingen vanaf 2025-2026 voorzien we systematisch opdrachten die deelnemers na een lesdag in de praktijk moeten brengen, gevolgd door reflectie op die praktijkervaring tijdens een terugkommoment. We hopen zo tegemoet te komen aan moeilijkheid om de vertaalslag te maken van het geleerde naar de onderwijspraktijk. Waar de nood het hoogst is kan de implementering van het geleerde vervolgens ook ondersteund worden met een contextspecifiek verandertraject.

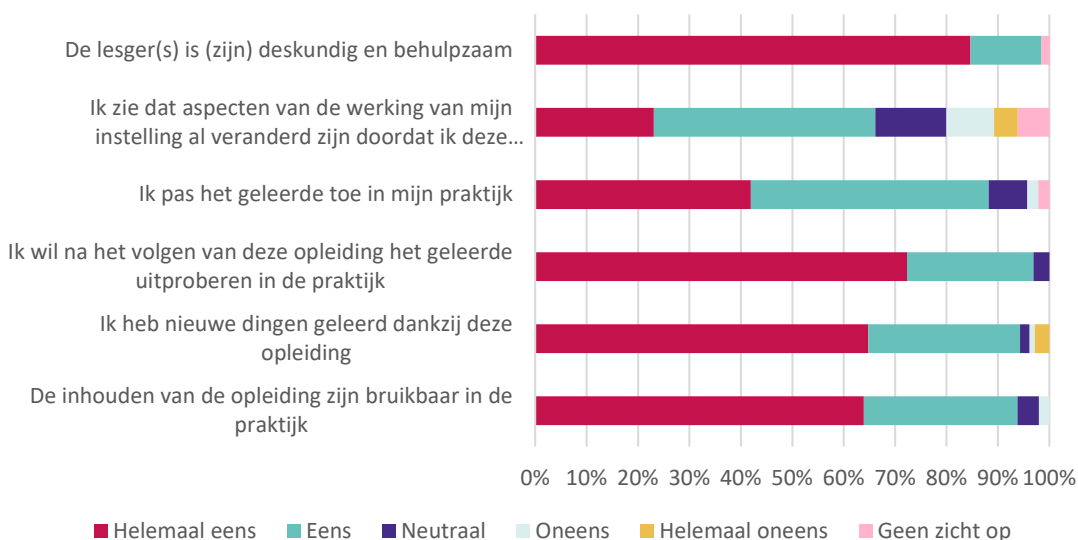
Ben je tevreden over de gevolgde opleiding?



Wat maakt dat je tevreden bent over deze opleiding?



Evaluatie opleidingen 2024-2025

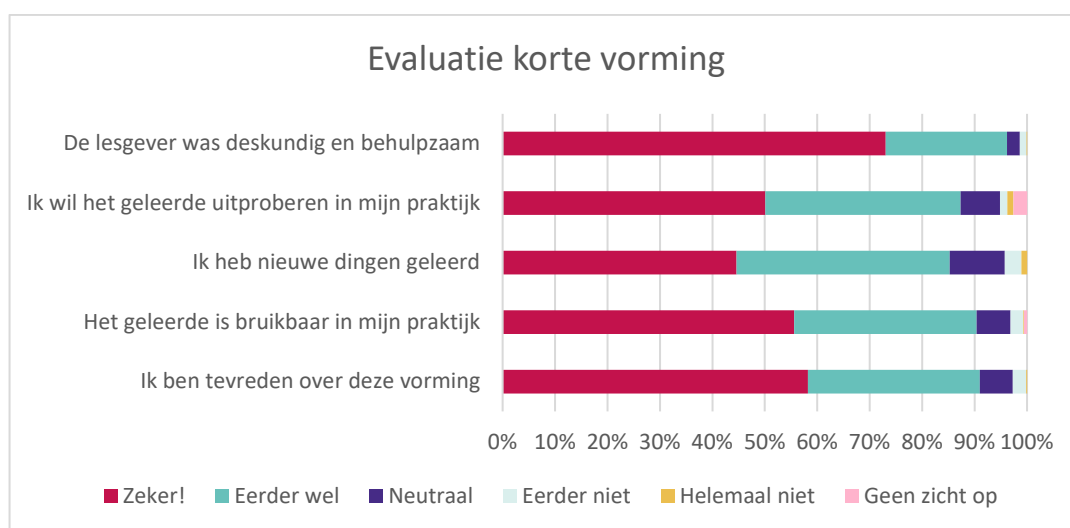


Uit de antwoorden op de open vragen blijkt dat deelnemers de opleidingen in het algemeen als zeer waardevol ervaren: ze prijzen de deskundigheid en gedrevenheid van de lesgevers, de duidelijke kaders met veel bruikbare tips en tools, de veilige en fijne groepssfeer en de

mogelijkheid om vragen te stellen en ervaringen uit te wisselen met collega's uit andere scholen en functies. Tegelijk geven velen aan vooral "honger naar meer" over te houden: er is behoefte aan extra tijd (extra dagen, opvolg- of terugkommomenten, navolgtrajecten) om in te oefenen, materiaal uit te werken, casussen te bespreken en ervaringen te delen. Een terugkerend werkpunt is de vraag naar meer concrete voorbeelden, good practices, kant-en-klare sjablonen en schoolnabije opvolging tot op de klasvloer, inclusief helderheid over wat inspectie minimaal verwacht en hoe theorie zich vertaalt in dagelijkse praktijk. Deelnemers vragen ook meer ruimte voor intervisie en netwerkvorming (kleinere groepen, tijd om samen te brainstormen, delen van zelf ontwikkeld materiaal) en een betere afstemming op verschillen in beginsituatie: starters of mensen van buiten onderwijs hebben nood aan meer basisduiding en minder vakjargon, terwijl meer gevorderde teams soms extra diepgang en contextspecifieke tips missen. Tot slot zijn er enkele praktische aandachtspunten, zoals een beter spreiden van modules in de tijd en meer focus op direct toepasbare elementen tijdens de sessie zelf, zodat de vertaalslag naar de werkrealiteit haalbaar blijft binnen een hoge werkdruk.

1.2.3.3 Effectmeting korte vorming

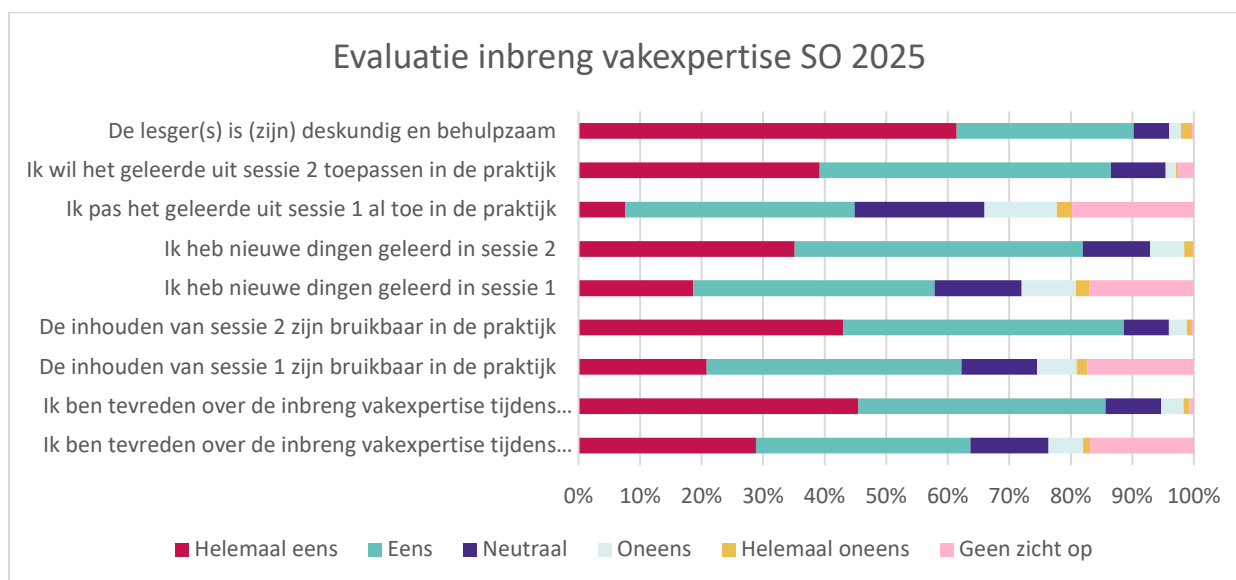
De duurtijd van korte vormingen, inclusief de sessies leerplanimplementatie SO, varieert van één tot vier halve dagen. We houden daarom de vragenlijst beperkt en gebruiken enkel de vier kernvragen uit het EDBI-instrument die peilen naar tevredenheid, bruikbaarheid en actiebereidheid. We vullen dat aan met een vraag die peilt naar de deskundigheid van de lesgever en een open vraag naar aanvullende feedback. Andere vragen uit het instrument zijn weinig relevant omdat deelnemers op het moment van de bevraging nog geen kans kregen het geleerde uit te proberen in de praktijk. Met 1 241 volledig ingevulde bevestigingen op 7 294 deelnemers haalden we een responsgraad van 17%. Dat is grote stijging tegenover het voorgaande jaar (2,28%), maar blijft ons uitdagen in het verzamelen van voldoende meetgegevens. De tevredenheid onder de respondenten is met meer dan 90% voor de meeste vragen heel groot. De resultaten zijn daarmee beter dan voor het voorgaande jaar waar de gemiddelde tevredenheid rond 80% lag voor dezelfde vragen. De vragen "Ik heb nieuwe dingen geleerd" en "Ik wil het geleerde uitproberen in mijn praktijk" scoorden relatief het laagste met een positieve respons van 85% en 87%. Dat de inhoud van de vormingen net iets uitdagender mag zijn, nemen we graag mee naar het volgende ondersteuningsjaar.



De open antwoorden bevestigen dat deelnemers overwegend tevreden zijn: ze waarderen vooral de deskundige en enthousiaste lesgevers, de duidelijke en concrete uitleg met sterke koppeling naar de praktijk, de ruimte om zelf te oefenen, samen te werken en ervaringen uit te wisselen en het veilige, aangename leerklimaat. Tegelijk komen een aantal terugkerende werkpunten naar voren: sommige vormingen waren volgens deelnemers te theoretisch, te weinig verdiepend of niet genoeg toegespitst op het aangekondigde thema, leerplan of doel/doelgroep; men vraagt meer concrete voorbeelden, uitgewerkte lesvoorbeelden, verschilanalyses (bv. oude vs nieuwe eindtermen) en direct inzetbare werkvormen. Daarnaast ervaren sommige deelnemers een overload aan informatie en te lange sessies, waardoor meer dosering, structurering en tijd voor verwerking gewenst is. Tot slot zijn er uiteenlopende voorkeuren rond digitaal vs fysiek: online omwille van tijd en afstand, fysiek omwille van interactie en informele uitwisseling, wat pleit voor bewuste keuzes en een verdere verkenning van hybride mogelijkheden in de toekomst.

1.2.4 Effectmeting expertise-inbreng PLG SO

Vakspecialisten SO brachten gedurende telkens twee halve dagen hun expertise in tijdens bijeenkomsten van 143 PLG's op bovenschools niveau. We organiseerden een bevraging na elk van de sessies. De organisatie van deze PLG's ligt bij de scholengemeenschappen en we beschikken daardoor niet over exacte deelnemersaantallen. Het is bijgevolg onmogelijk een exacte responsgraad te berekenen. Met in totaal 961 respondenten halen we gemiddeld 3,4 antwoorden per PLG en kunnen we een voldoende valide meting veronderstellen. We stelden de vier kernvragen uit het EDBI-instrument en trachtten de evolutie van het gebruik in de klaspraktijk te meten. Verder vulden we de kernvragen aan met een vraag over de deskundigheid van de lesgever en een open vraag naar kwalitatieve feedback.



In de resultaten valt vooral op dat de tevredenheid pas na de tweede sessie op het gewenste peil komt. De eerste sessie bevatte nog te veel herhaling en te weinig aanknopingspunten met de klaspraktijk. Slechts 45% van de respondenten gaf aan het geleerde uit de eerste sessie al in de praktijk te brengen op het moment van de meting, terwijl na de tweede sessie de bereidheid om dat te doen op 95% ligt. Deze resultaten gaven in het nieuwe begeleidingsplan aanleiding tot een meer gedifferentieerde aanpak in de sessies leerplanimplementatie en de PLG's. Via een boostersessie voor leraren met minder

voorkennis zorgen we voor de nodige pre-instructie zodat in de gewone sessies meteen gestart kan worden met nieuwe inhoud en de koppeling met de klaspraktijk. Desalniettemin ligt de tevredenheid na beide sessies toch rond de 85%.

In de open vraag geven deelnemers aan dat de sessies in het algemeen als zinvol en leerrijk worden ervaren: ze waarderen vooral de deskundige en enthousiaste lesgevers, de veilige en aangename sfeer, de ruimte voor vragen, de uitwisseling met (vak)collega's en scholengroepen en de concrete tips, kaders en EHBU's waarmee ze hun evaluaties en lespraktijk kunnen aanscherpen. Tegelijk klinkt heel sterk de vraag naar meer concrete, vakspecifieke voorbeelden en uitgewerkte evaluaties/opdrachten per doelstelling of beheersingsniveau, minder vakjargon en duidelijkere, meer to-the-point opdrachten. Veel respondenten vragen ook meer tijd: tijd in de sessie om samen materiaal uit te werken of te vergelijken, langere of extra vervolg- en intervisiemomenten en structurele tijd op school om alles echt te kunnen implementeren. Tot slot leeft de vraag om nog beter aan te sluiten bij de noden van het werkveld: meer focus op wat in de klaspraktijk echt lastig is, minder overlap met andere studiedagen, meer differentiatie tussen starters en ervaren leerkrachten, aandacht voor werkdruk en planning.

1.2.5 Effectmeting van de trajectmatige ondersteuning

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 bevestigingen, 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 en daarbij een voldoende hoge respons te genereren. Daarvoor schakelden we in 2024-2025 al over op een compactere bevestiging, gebaseerd op het EDBI-instrument, waarbij we peilen naar de tevredenheid, bruikbaarheid en het leereffect gegenereerd door het verandertraject. We stuurden de bevestiging na afloop van elk traject rechtstreeks en zonder tussenkomst van een begeleider, we vragen hen wel de bevestiging toe te lichten, naar de ondersteunde instelling en capteren de output in een centrale databank. De ervaring die we opdeden bij de effectmeting van *opleiding en vorming* zetten we in om middels monitoring en herinneringsmails de respons te vergroten.

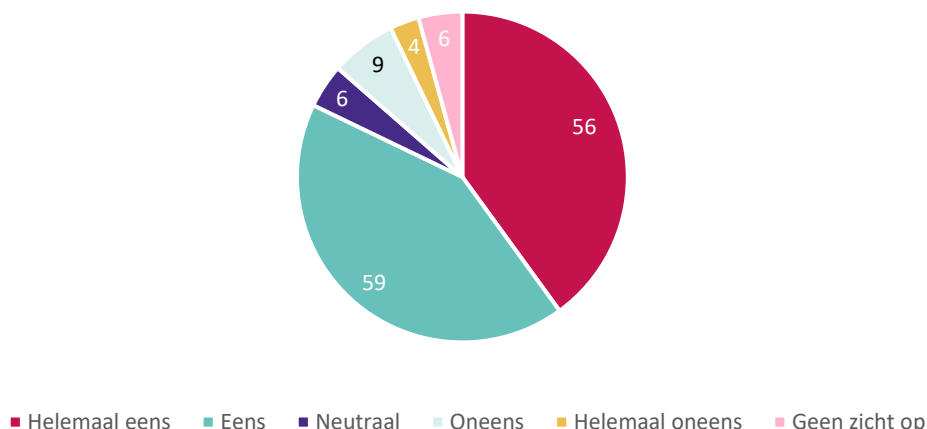
Het eerder ontwikkelde instrumentarium blijft waardevol en we willen het blijven inzetten daar waar die het meest relevant is. Onderdelen ervan blijven van belang als beginsituatie-analyse in de diagnostische fase van de verandertrajecten. Ook in het proces van het identificeren van de scholen met de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

1.2.5.1 PLG's met procesbegeleiding door PBD-GO!

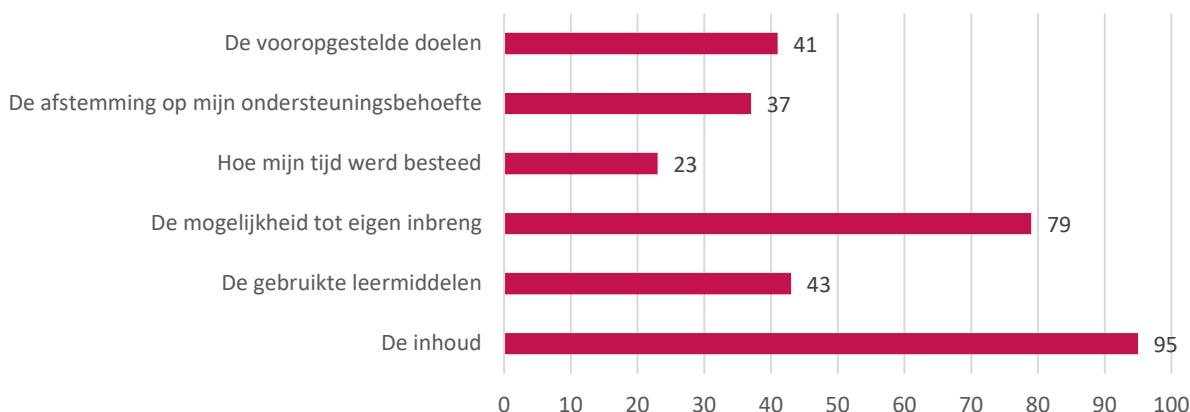
De coördinerend directeurs en directeurs-coördinatoren kregen als initiatiefnemer van de 66 PLG's die binnen hun scholengemeenschap plaatsvonden na afloop een bevraging toegestuurd met de vraag ze te bezorgen aan alle deelnemers. Dat is wellicht te weinig gebeurd met 140 respondenten ofwel een gemiddelde van 2,1 per PLG. Vanaf het schooljaar 25-26 verzamelen we zelf de contactgegevens van deelnemers die een sleutelrol binnen een PLG opnemen met het oog op het verhogen van de respons.

De vragenlijst bevat de vier kernvragen uit het EDBI-instrument aangevuld met gesloten vragen over de transfer naar de praktijk, de belemmerende factoren voor die transfer en de kenmerken van de begeleiding. Zoals steeds voegen we een open vraag toe die peilt naar kwalitatieve feedback.

Ik ben tevreden over deze professionele gemeenschap

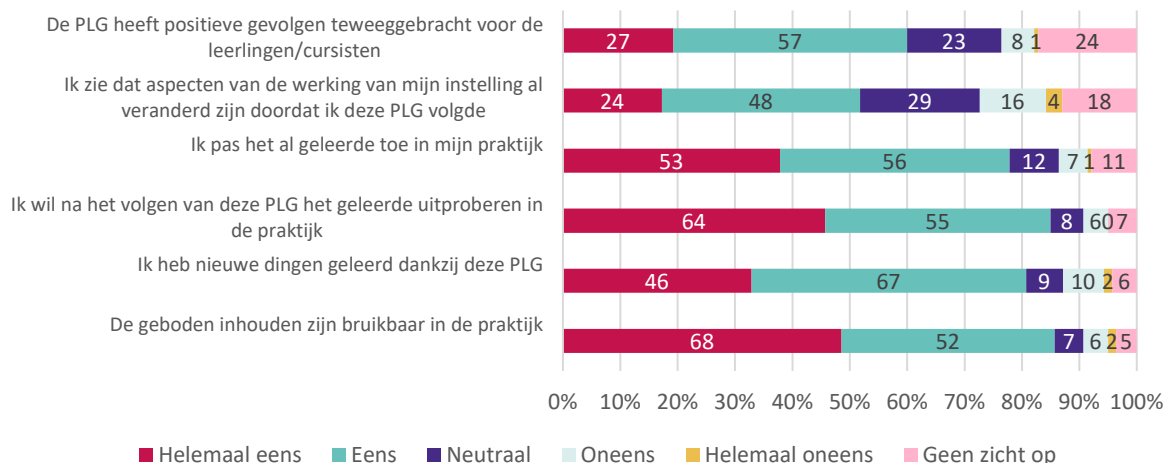


Over welke aspecten ben je het meest tevreden?

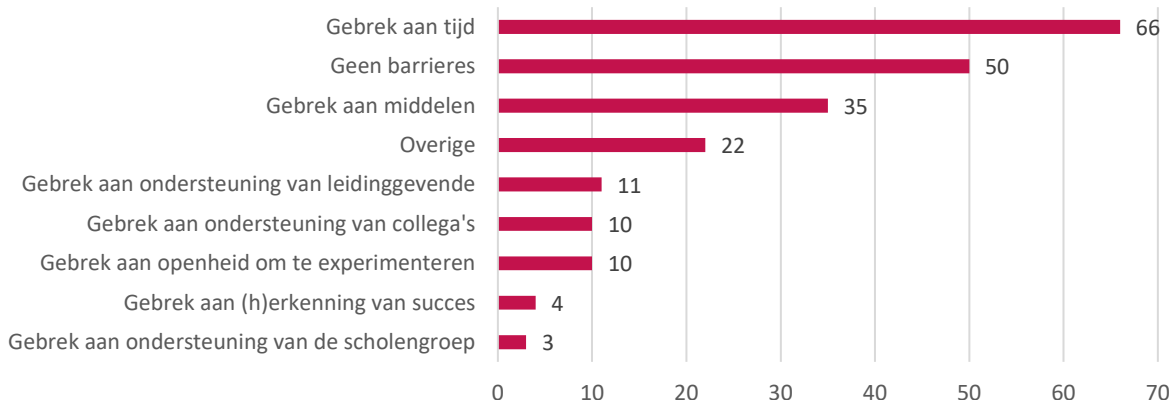


De globale tevredenheid over de PLG's ligt met 85% hoog, maar deelnemers geven aan relatief meer moeite te hebben met de transfer naar de praktijk. Als belemmerende factoren daarvoor wijzen deelnemers vooral naar een gebrek aan tijd of middelen eerder dan naar de kwaliteit van de ondersteuning.

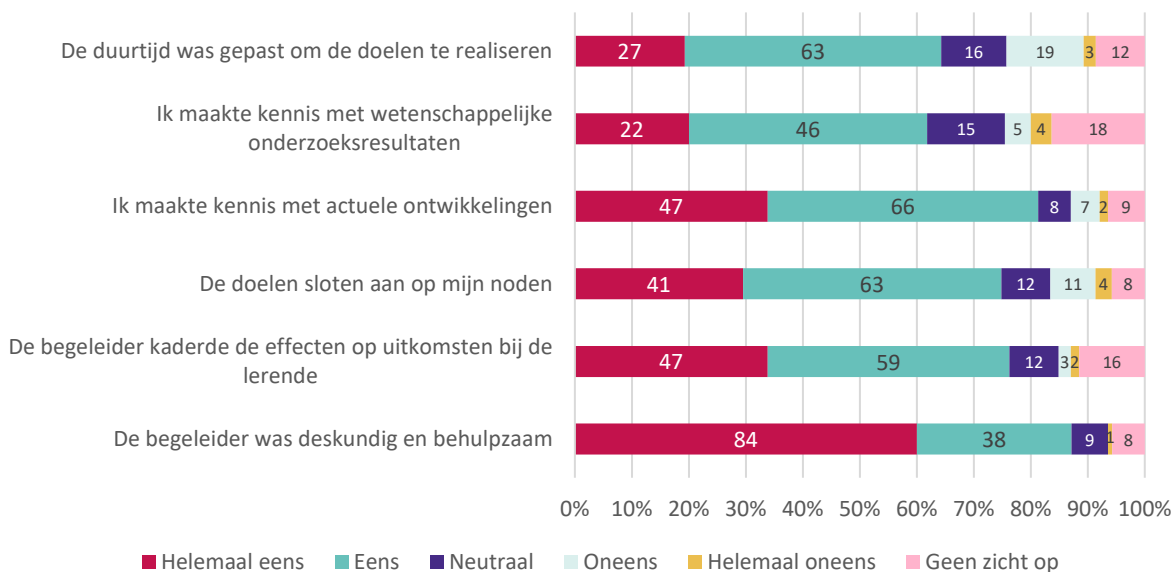
Evaluatie PLG met procesbegeleiding 2025



Welke barrières ziet u om het geleerde toe te passen in de praktijk?



Kenmerken van de ondersteuning

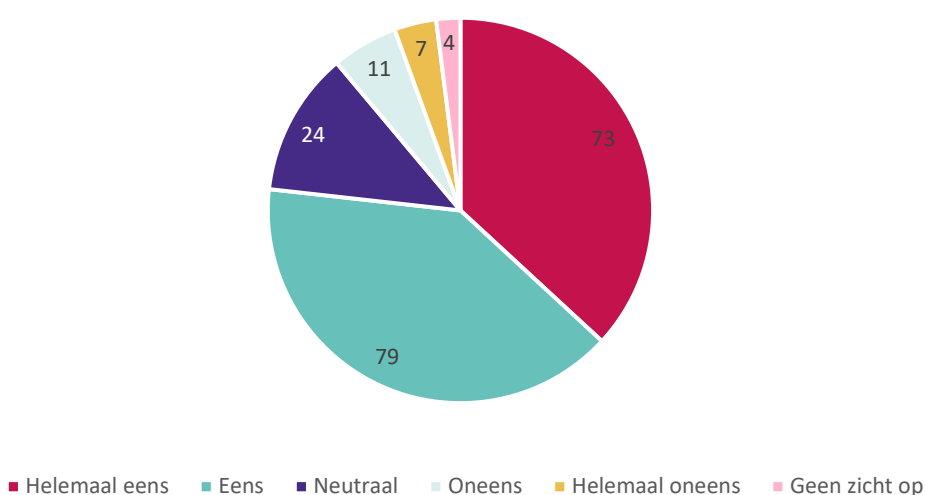


1.2.5.2 Verandertrajecten

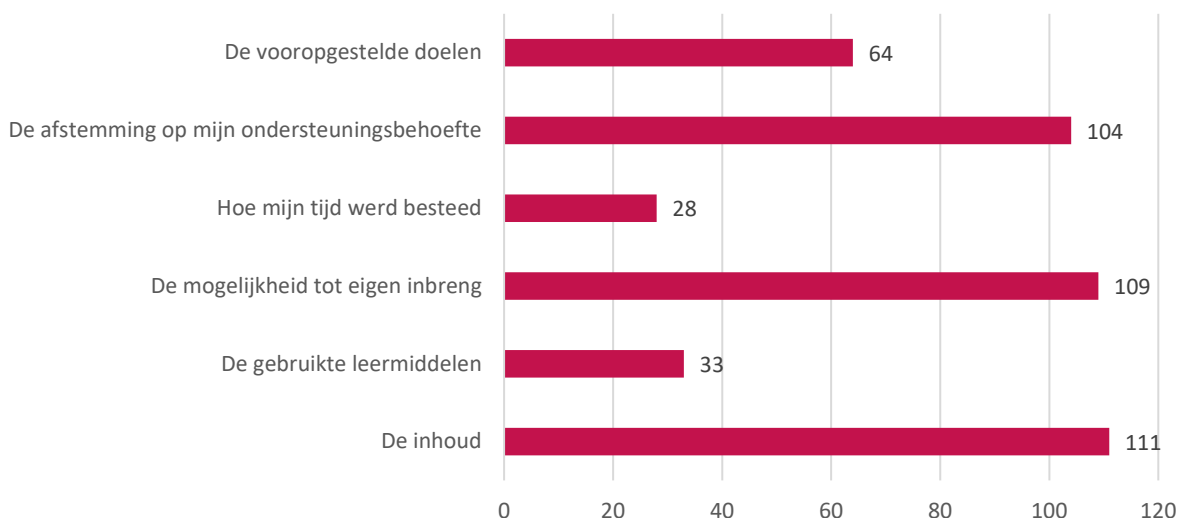
De directeurs van de 251 in 24-25 ondersteunde instellingen kregen na afloop een bevraging toegestuurd met het verzoek ze te bezorgen aan alle deelnemers. Dat is wellicht te weinig gebeurd met in totaal 201 respondenten ofwel een gemiddelde van 0,8 per verandertraject. Vanaf het schooljaar 25-26 verzamelen we zelf de contactgegevens van deelnemers die een sleutelrol binnen een verandertraject opnemen met het oog op het verhogen van de respons.

De vragenlijst bevat de vier kernvragen uit het EDBI-instrument aangevuld met gesloten vragen over de transfer naar de praktijk, de belemmerende factoren voor die transfer en de kenmerken van de begeleiding. Zoals steeds voegen we een open vraag toe die peilt naar kwalitatieve feedback.

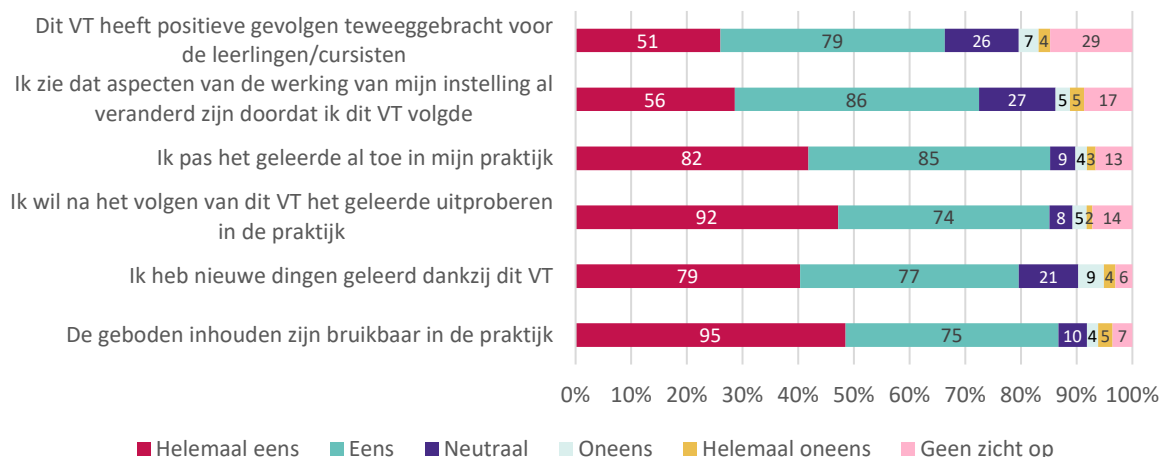
Ik ben tevreden over dit verandertraject



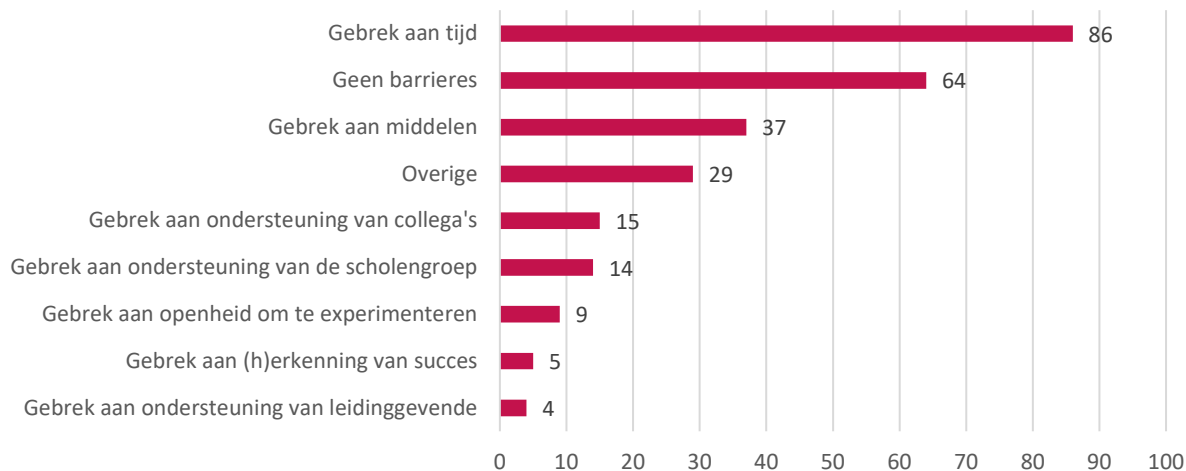
Over welke aspecten ben je het meest tevreden?



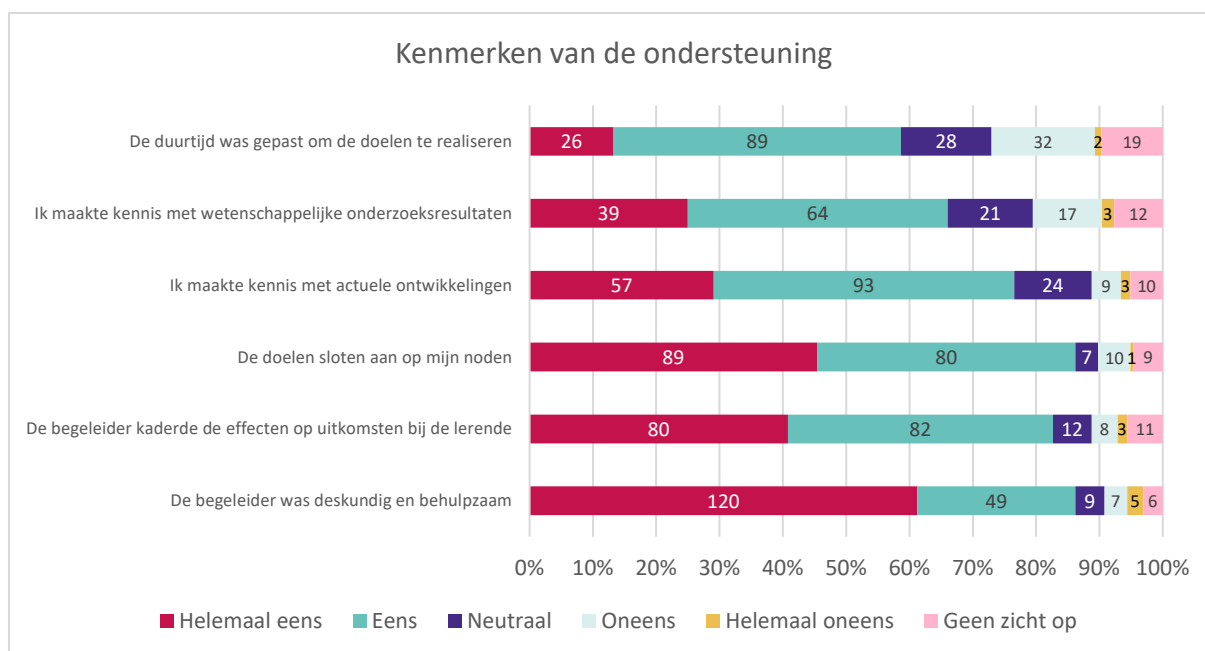
Evaluatie verandertrajecten 2025



Welke barrières ziet u om het geleerde toe te passen in de praktijk?



De globale tevredenheid over de verandertrajecten ligt met scores rond 85% hoog, maar deelnemers geven aan relatief meer moeite te hebben met de transfer naar de praktijk. Slechts 65% meent directe effecten op de lerende te zien. Als belemmerende factoren daarvoor wijzen deelnemers vooral naar een gebrek aan tijd of middelen eerder dan naar de kwaliteit van de ondersteuning. In de opmerkingen bij *Overige* schetsen respondenten vooral de context en randvoorwaarden van de trajecten. Terugkerende thema's zijn tijdsdruk en personeelsproblemen (lerarentekort, afwezige of wisselende collega's, veel tegelijk lopende veranderingen), waardoor implementatie en opvolging in de klas moeilijker worden. Daarnaast spelen verandering en weerstand: sommige teams staan nog niet op dezelfde golfenlengte of hebben andere prioriteiten (nieuwe directie, co-housing, veel keuzes in prioriteiten), wat de draagkracht beperkt. In een beperkt aantal gevallen viel begeleiding (deels) weg door langdurige afwezigheid wat maakt dat trajecten niet of slechts beperkt doorgingen en nog op een vervolgtraject wachten. Tegelijk geven enkele scholen aan dat ze bepaalde inhouden al aan het implementeren zijn en dat bepaalde aspecten goed aansluiten bij het eigen team, maar dat verdere concretisering en tijd nodig blijven. In het nieuwe begeleidingsplan ondersteunen we daarom scholen over twee schooljaren om de beoogde veranderingen te implementeren.

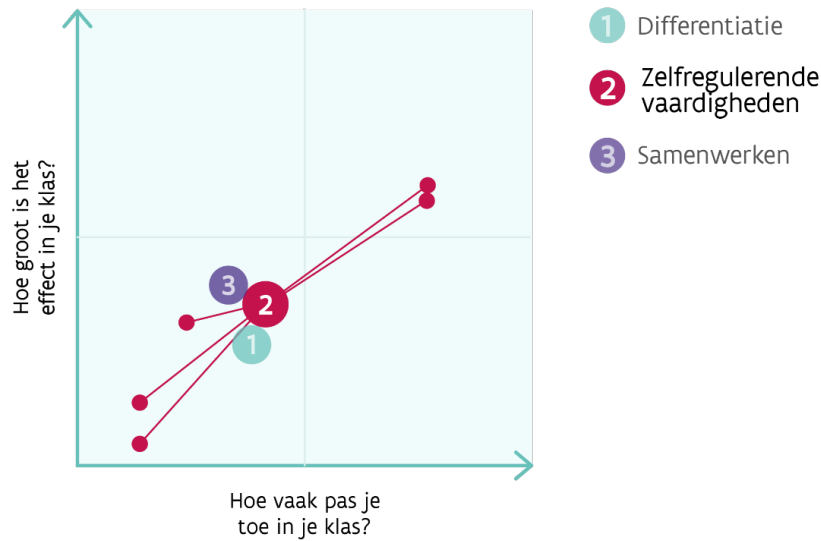


In de open vragen klinkt veel waardering voor de begeleiding: scholen zijn vaak heel tevreden over de geboden kaders, de professionele en betrokken houding van begeleiders en de manier waarop de ondersteuning afgestemd werd op de eigen context. Begeleiders worden geregeld expliciet bedankt bij naam; ze zorgen voor helderheid in databanken en analyses (bv. KOALA), bieden een luisterend oor, denken mee op maat en versterken beleidsteams in hun structuur en onderzoeksgerichte manier van werken. De trajecten worden gezien als een meerwaarde voor directies, teams en beginnende leerkrachten, creëren netwerkkansen en leggen een goede basis om verder te bouwen.

Tegelijk formuleren respondenten duidelijke werkpunten. Vaak wordt één jaar begeleiding als te kort ervaren, zeker als trajecten later in het schooljaar starten; men vraagt regelmatig om een tweede jaar of extra contactmomenten voor verankering. Scholen vragen meer continuïteit, duidelijke afspraken, tijdige communicatie en voldoende opvolging tot op de klasvloer. Daarnaast is er nood aan meer concrete praktijkvoorbeelden, leerlijnen en uitgewerkte materialen (bv. STEM, stage, evaluatie) en aan trajecten die nog sterker vertrekken van de noden en draagkracht van het team, inclusief het omgaan met weerstand en de veelheid aan prioriteiten.

1.2.5.3 Piloottrajecten

Als voorbereiding op het begeleidingsplan 2025-2030 liep 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 herhaalden 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 tool¹⁰ (Academic Self-Regulation Questionnaire).

De aanpak vond zijn weg naar het instrumentarium voor het verandertraject *Van curriculum naar beleid* in het nieuwe begeleidingsplan. Voor de effectmeting houden we echter vast aan bevragingen op basis van het EDBI-instrument.

1.2.5.4 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

¹⁰ 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 implementatie van het doelenkader voor 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 in de loop van dit schooljaar ingediend bij AHOVOKS. 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 28 live helpdesk sessies voor in totaal 695 deelnemers. Een helpdesk sessie bestaat gemiddeld uit één uur contact. De helpdesk sessies worden opgenomen en beschikbaar gesteld in de materialenbank. We merken een dalend aantal deelnemers voor de live helpdesk sessies. We stellen vooral vast dat de live helpdesk sessies het enkel goed doen wanneer ze een actueel en prangend thema onder de loep 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. In '24-'25 organiseerden we omwille van de ontwikkeling van het nieuwe curriculum geen helpdesk live sessies voor de leergebieden.

Thema	2022-2023		2023-2024	
	Aantal sessies	Aantal deeln.	Aantal sessies	Aantal deeln.
Anderstaligheid	4	155	3	96
Kleuteronderwijs	2	70	2	34
Nederlands	3	59	3	75
Wiskunde	5	150	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	2022-2023		2023-2024		2024-2025	
	Aantal sessies	Aantal deeln.	Aantal sessies	Aantal deeln.	Aantal sessies	Aantal deeln.
Opleiding De excellERENDE GO! leraar	8	21	4	21		

Vormingen met focus anderstaligheid	6	81	8	98	5	46
Vormingen kleuteronderwijs	19	232	11	86	4	44
Vormingen lichamelijke opvoeding	2	37	1	5		
Vormingen muzische vorming	9	233	8	176		
Vormingen Nederlands	9	68	9	73	3	16
Vormingen wiskunde	9	101	16	142	10	67
Vormingen andere	3	19	25	197	3	24
Totaal	65	792	82	798	23	173

De belangstelling voor het vormingsaanbod curriculum basisonderwijs is eerder beperkt omdat we sterk inzetten op een trajectmatige ondersteuning van deze thematiek op schoolniveau. Het toenemend aantal scholen met een advies 2A na inspectie verhoogt ook de nood aan die contextgerichte intensieve trajecten. 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 daar spaarzaam mee om 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 moeilijker is. Waar haalbaar organiseren we daarom hybride trajecten. We vervingen in de loop van de begeleidingsperiode ook de langlopende opleidingen stelselmatig door korte modulaire alternatieven om de haalbaarheid voor leraren te vergroten. Omwille van de terechte media-aandacht kozen we vooral te versterken op Nederlands en wiskunde. In het schooljaar '24-'25 programmeerden we aanzienlijk minder opleiding en vorming omwille van de ontwikkeling van het nieuwe curriculum.

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 '22-'23	14 scholengemeenschappen	132
Curriculum BaO '23-'24	17 scholengemeenschappen	183
Curriculum BaO '24-'25	7 scholengemeenschappen	76

Het faciliteren van deze PLG's vraagt een behoorlijke inspanning van de scholengroepen. Om hen daarin te versterken organiseren we opleidingen voor pedagogisch medewerkers met een focus op data of professionalisering. Daarin gaat voldoende aandacht naar het opzetten en onderhouden van bovenscholse PLG's. Vanaf 2024-2025 verschoof de focus daar naar de voorbereiding op de implementatie van het nieuwe curriculum vanaf het huidige schooljaar. Om dat mogelijk te maken kozen we ervoor de bestaande PLG's tijdelijk minder te

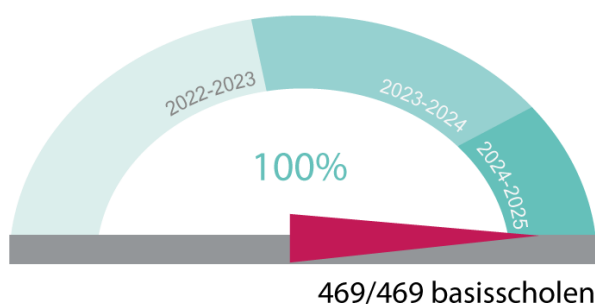
ondersteunen maar we zullen de komende jaren de vruchten kunnen plukken van die voorbereiding.

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. We stelden elk jaar een daling van ongeveer 15% vast van het aantal gelopen trajecten. Door het toenemende aantal adviezen 2A na inspectie moesten we de capaciteit verhogen voor de intensievere curatieve opvolgingstrajecten. In die trajecten gaat uiteraard ook voldoende aandacht naar de kwaliteitsvolle implementering van het curriculum.

Thema	2022-2023		2023-2024		2024-2025	
	Aantal scholen	Aantal dagdelen	Aantal scholen	Aantal dagdelen	Aantal scholen	Aantal dagdelen
Kleuteronderwijs	33	274	28	284	28	372
Nederlands	67	648				
Nederlands lezen	-	-	45	579	34	356
Nederlands mondelinge taalvaardigheid	-	-	2	18	3	36
STEM	14	145	13	130	3	36
Wiskunde	84	869	45	576	34	522
Bijkomende vragen	-	-	59	59	5	17
Totaal	198	1 936	192	1 646	107	1 339

Op het einde de het begeleidingsperiode hebben we alleen al met onze school-specifieke verandertrajecten leraren van alle 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 2022-2025				
	Totaal dagdelen	Dagdelen datageletterdheid	Dagdelen brede basiszorg	Dagdelen effectieve didactiek
VT BaO Kleuteronderwijs	930	155	155	465
VT BaO Nederlands	1 583	264	264	792
VT BaO STEM	311	52	52	156
VT BaO Wiskunde	1 967	328	328	984
Totaal	4 791	799	799	2 397

Voor de verandertrajecten curriculum BaO gebruikten we aanvankelijk eigen bevragingen 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.

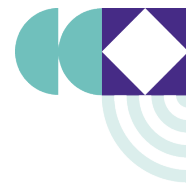
Niet in alle trajecten was een premeting mogelijk of zinvol. Sommige scholen zaten in een vervolgetraject. Een gebrek aan continuïteit in het beleid is vaak ook een reden om de premeting uit te stellen. De trajecten lopen van oktober tot oktober. In het najaar van 2023 hebben we de eerste postmetingen 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 vervolgetraject. 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 schakelden we daarom over op een postmeting met het EDBI-instrument.

1.3.2.5 Reflectie op de uitvoering van het aanbod

Terugkijkend op de uitvoering van ons ondersteuningsaanbod gedurende de volledige begeleidingsperiode kunnen we stellen dat de uitvoering grotendeels verloopt zoals voorzien in het begeleidingsplan. De combinatie van centrale kaders, een stevig uitgebouwde materialenbank en de systematische koppeling tussen opleidingen en schoolspecifieke verandertrajecten blijkt effectief. Ze versterkt de samenhang binnen de begeleidingspraktijk, bevordert de gelijkgerichtheid in het team van begeleiders en creëert herkenbaarheid en duidelijkheid voor de scholen.

Het voortdurend aanvullen en actualiseren van de materialenbank vraagt weliswaar een aanzienlijke investering in tijd en mankracht, maar het rendement is groot. De materialenbank fungeert steeds meer als een gedeeld referentiekader voor zowel begeleiders als scholen. Doordat de materialen in onze opleidingen, PLG's en verandertrajecten consistent worden gebruikt, groeit de vertrouwdeheid ermee in het veld.



Scholen vinden steeds vaker zelfstandig hun weg naar de beschikbare instrumenten en gebruiken ze actief om hun eigen ontwikkelingstrajecten te versterken.

De structurele koppeling van een vooropleiding (“In de startblokken voor curriculum”) aan een verandertraject heeft onze efficiëntie merkbaar verhoogd. Teams bouwen in de opleiding aan de nodige basiskennis en -vaardigheden rond curriculum en beleid, wat toelaat om in het daaropvolgende traject sneller en dieper te werken. Bovendien ontstaan tijdens deze vooropleiding waardevolle netwerken tussen scholen die ook tijdens de uitvoering van het traject hun vruchten afwerpen.

De verandertrajecten zelf starten systematisch met een beginsituatieanalyse waarin de begeleider samen met de school het startpunt en de concrete noden bepaalt. Van daaruit worden duidelijke doelstellingen en verwachte effecten geformuleerd. Tijdens de uitvoering wordt intensief begeleid tot op de klasvloer, waarbij begeleiders en leraren samen de vertaling van de aangeboden kaders en materialen naar de praktijk vormgeven. De specifieke kijkwijzers ondersteunen deze verfijning. Naast inhoudelijke en didactische ondersteuning wordt expliciet ingezet op onderwijskundig leiderschap en schoolontwikkeling, onder meer via de begeleiding van kernteams en directies bij het opzetten van duurzame structuren en systemen.

De timing van de trajecten, van eind oktober tot eind oktober van het volgende schooljaar, laat toe om de cycli van plannen, uitvoeren, evalueren en bijsturen volledig te doorlopen. Hierdoor kunnen scholen de verworven inzichten meteen meenemen in hun jaarplanning en de start van het volgende schooljaar. Deze aanpak verhoogt de impact en de duurzaamheid van de verandering.

Ervaring leert echter dat de combinatie van een opleiding en een verandertraject binnen hetzelfde schooljaar voor veel scholen intens is. Vanuit het veld klinkt dan ook geregeld de vraag om het geheel over twee schooljaren te spreiden, zodat teams voldoende ruimte krijgen om te verdiepen, te implementeren en te borgen. We namen die vaststelling mee in de ontwikkeling van het begeleidingsplan 2025-2030.

1.3.2.6 Verschilpunten tussen het begeleidingsplan en de realisaties

Ten opzichte van het oorspronkelijke begeleidingsplan zijn er slechts beperkte aanpassingen doorgevoerd, voornamelijk op basis van praktijkervaring. In het verplichte voortraject, dat deel uitmaakt van de begeleidingsovereenkomst, werd de volgorde van de onderdelen bijgestuurd: de focus op professionele leergemeenschappen wordt nu eerder geplaatst, zodat de inhoudelijke verkenning van de leergebieden (Nederlands, wiskunde, kleuteronderwijs, STEM) hierop beter kan aansluiten. We overwogen wel om dit onderdeel in de toekomst te verkorten, zonder de essentie te verliezen. Vanaf jaar 2 van de begeleidingsperiode kon voor de trajecten Nederlands een focus gekozen worden uit lezen en mondelinge taalvaardigheid om de scope van de trajecten beheersbaar te houden.

Daarnaast werd voor het eerst systematisch gewerkt met effectmetingen van afgesloten trajecten. De resultaten en opbrengsten van de trajecten 2022-2023 werden met de betrokken scholen besproken, wat waardevolle inzichten opleverde voor de verfijning van onze aanpak. De overzichtsposters met concrete inhouden en vaardigheden tot op de klasvloer werden op basis daarvan geactualiseerd. Hoewel deze effectmeting inhoudelijk waardevol was, bleek het moeilijk om voldoende relevante data te verzamelen om er

kwantitatief over te rapporteren. Na de ontwikkeling van het EDBI-instrument schakelden we daarop over als centraal georganiseerde effectmeting. De effectenposters blijven wel een inhoudelijk instrument om met de scholen op een effectieve manier in ondersteuning te gaan.

Een belangrijke uitbreiding ten opzichte van het begeleidingsplan betreft de structurele inbedding van datageletterdheid binnen de trajecten voor wiskunde, Nederlands en kleuteronderwijs. Waar dit aanvankelijk een aanvullend luik was, is het nu een integraal onderdeel geworden van de verandertrajecten. In mindere mate geldt dit ook voor STEM. Door kruisbestuiving met andere trajecten en opleidingen heeft datageletterdheid zich ontwikkeld tot een hefboom voor schoolontwikkeling: scholen leren data gericht inzetten om onderwijs- en ondersteuningsbehoeften te analyseren en bij te sturen, met het oog op leerwinst.

Deze integratie is echter enkel haalbaar in scholen met voldoende beleidskracht en waar relevante data beschikbaar zijn. Waar dat niet het geval is, begeleiden we eerst het versterken van de basisstructuren en datacultuur. Vooral in deze situaties blijkt de duurtijd van de trajecten vaak te beperkt om de beoogde effecten te realiseren.

Tot slot kunnen we stellen dat de uitvoering van ons aanbod niet alleen conform het begeleidingsplan verloopt, maar dat de opgebouwde praktijkervaringen hebben geleid tot gerichte verfijningen en versterkingen. Daardoor blijft het aanbod relevant, haalbaar en duurzaam, met zichtbare impact op de klasvloer en groeiende eigenaarschap bij de scholen.

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
 - Infosessies 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

De ondersteuning voor leraren secundair onderwijs stond de afgelopen begeleidingsperiode in het teken van continuïteit waar mogelijk en flexibiliteit waar nodig. Door de vernietiging

van de eindtermen door het Grondwettelijk Hof moesten zowel de structuur van de GO! Navigator als de bijbehorende didactische fiches grondig worden herwerkt. Deze onverwachte wending had een aanzienlijke impact op de planning en uitvoering van ons aanbod. Zowel de technische aanpassingen door de leverancier als de inhoudelijke herwerking door onze begeleiders konden pas starten na de goedkeuring van de nieuwe onderwijsdoelen door het Vlaams Parlement.

Om de continuïteit van de ondersteuning te waarborgen, werd ervoor gekozen om de inhoud die normaal in de GO! Navigator zou worden geïntegreerd tijdelijk als downloadbare documenten aan te bieden. Deze oplossing liet ons toe om snel en wendbaar te blijven inspelen op de noden van leraren. Tegelijk werd verder gewerkt aan de inhoudelijke afstemming van de materialen op de bredere visieteksten rond beleid, leerlingenbegeleiding en burgerschap. De materialenbank groeide zo verder uit tot een coherent en herkenbaar referentiekader dat leraren ondersteunt in hun dagelijkse praktijk.

Daarnaast werden nieuwe ondersteunende teksten ontwikkeld en toegevoegd, onder meer rond opvolgen en evalueren, en rond burgerschap. Deze toevoegingen sluiten nauw aan bij de actuele beleidsaccenten en versterken de samenhang tussen de verschillende inhoudelijke domeinen binnen het curriculumondersteunend aanbod.

De helpdeskwerking evolueerde in dezelfde periode van een eerder open en vrijblijvende formule naar een meer doelgerichte en geïntegreerde aanpak. In schooljaar 2022-2023 werden de vakspecifieke helpdesksessies bewust laagdrempelig gehouden door zonder verplichte inschrijving te werken. Dat maakte het mogelijk om snel te reageren op vragen van kleine groepen leraren of vakteams, maar bemoeilijkte tegelijk het uitvoeren van effectmetingen en opvolging.

Sinds schooljaar 2023-2024 is de helpdesk structureel gekoppeld aan de leerplanimplementatie en aan specifieke thema's die voortkomen uit de vragen van leraren zelf. Deze verschuiving van een aanbodgerichte naar een vraaggestuurde en contextgerichte ondersteuning verhoogt de relevantie en de impact van de helpdesks. Bovendien zorgt de koppeling aan de GO! Navigator ervoor dat vragen rechtstreeks bij de juiste begeleider terechtkomen, die ze individueel beantwoordt of bundelt in thematische sessies.

Thema	Aantal sessies	Aantal deelnemers
Helpdesk Live '22-'23	Zonder registratie	
Helpdesk Live '23-'24	43	293
Helpdesk Live '24-'25	90	384

Ten opzichte van het begeleidingsplan werden de oorspronkelijke doelstellingen grotendeels gerealiseerd, zij het met enkele inhoudelijke en organisatorische bijstellingen. De belangrijkste afwijking betreft de gefaseerde uitrol van de vernieuwde materialenbank en didactische fiches. Door de juridische en decretale onzekerheden rond de eindtermen kon de implementatie slechts stapsgewijs verlopen. Sinds 1 september 2024 zijn de vernieuwde fiches voor de tweede en derde graad volledig operationeel in de GO! Navigator; de aanpassingen voor de eerste graad volgden in de loop van 24-25.

De verschuiving in de organisatie van de helpdesksessies is eveneens een bewuste aanpassing ten opzichte van het oorspronkelijke plan. Waar aanvankelijk werd ingezet op

vaste momenten per vak, werd de formule bijgestuurd naar meer thematische, vraaggestuurde sessies. Deze werkwijze versterkt het eigenaarschap bij de leraren en laat toe sneller in te spelen op actuele noden uit de praktijk.

Samenvattend kunnen we stellen dat de uitvoering van het aanbod voor het secundair onderwijs ondanks de complexe externe omstandigheden grotendeels op koers bleef. De gekozen oplossingen (tijdelijke documenten, thematische helpdesks en gefaseerde implementatie) bleken goed werkbaar. De vernieuwde GO! Navigator vormt intussen opnieuw het centrale platform voor curriculumondersteuning en zorgt voor een geïntegreerde, toegankelijke en duurzame ondersteuning van alle GO!-leraren.

1.4.2.2 Leerplanimplementatie en vorming

De afgelopen begeleidingsperiode stond in het teken van de gefaseerde implementatie van de nieuwe leerplannen in het secundair onderwijs. De nadruk lag daarbij op het informeren, voorbereiden en begeleiden van leraren bij het werken met het vernieuwde leerplanconcept en de aangepaste structuur van doelen, subdoelen en minimale inhoudelijke afbakening. Ook de gewijzigde kijk op beheersingsniveaus kreeg ruime aandacht, telkens gekoppeld aan concrete materialen die tijdelijk beschikbaar werden gesteld via virtuele klassen in afwachting van de vernieuwde GO! Navigator.

Tijdens schooljaar 2022-2023 lag de focus op brede infosessies waarin het vernieuwde leerplanconcept werd toegelicht en de leraren vertrouwd werden gemaakt met de belangrijkste wijzigingen. Deze sessies vormden de voorbereidende fase voor 2023-2024, waarin de verdieping centraal kwam te staan. Het gebruik van het *flipped classroom*-principe, waarbij de opnames van infosessies en een inleidend filmpje over beheersingsniveaus vooraf als huiswerk werden meegegeven, verhoogde de efficiëntie van de contactmomenten en maakte de vorming toegankelijker voor alle leraren, ook voor wie later instroomt.

In de verdiepende sessies vanaf 2023-2024 werd sterker ingezet op effectieve didactiek, met een bijzondere focus op *Gepersonaliseerd samen leren*. Deze sessies herhaalden de basisprincipes van krachtige didactiek en ondersteunden leraren bij het vertalen van de leerplanintenties naar concrete klaspraktijken. Daarnaast werden sessies georganiseerd rond *Basisgeletterdheid* met specifieke aandacht voor taal en wiskunde. Deze werden éénmalig herhaald met als doel een kwalitatieve opname te realiseren die blijvend beschikbaar is in de materialenbank. In het schooljaar 2024-2025 organiseerden we voor startende leraren vakspecifieke aanvangsbegeleiding, daar waar we deze doelgroep voorheen meenamen in de sessies rond het nieuwe doelenkader. Om leraren BuSO te ondersteunen in de modernisering van het curriculum boden we een langere opleiding aan met sessies over ASV en BGV, evaluatie, stages, onderwijsloopbaanbegeleiding en studiebekrachtiging.

Een belangrijke aanvulling binnen het aanbod waren de vakspecifieke professionele leergemeenschappen (PLG's). Waar vakgroepen in de scholengemeenschappen te klein zijn om tot duurzame uitwisseling te komen, brachten we leraren Vlaanderenbreed samen in vakspecifieke PLG's met vrije inschrijvingen. Deze PLG's boden leraren de kans om vanuit gedeelde praktijkervaringen kennis, materialen en didactische aanpakken uit te wisselen. Ze droegen bij tot een cultuur van collectief leren en versterkten de brug tussen beleid, leerplan en klaspraktijk. Verder boden we een aantal andere vormen rond actuele thema's zoals AI, datageletterdheid, meertaligheid, STEM en CLIL.

Het bereik van de sessies lag hoger dan de geregistreerde deelname doet vermoeden, aangezien vakgroepen vaak samen deelnamen via één login. De brede verspreiding van informatie binnen schoolteams en de beschikbaarheid van opnames hebben het effect en bereik ook aanzienlijk vergroot.

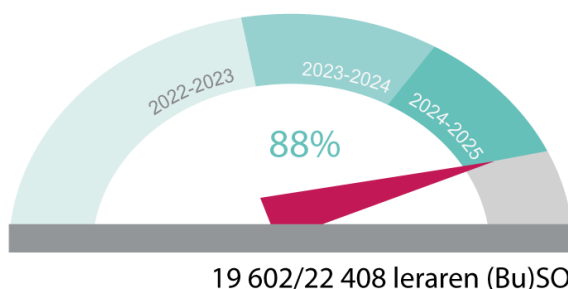
Thema	2022-2023		2023-2024		2024-2025	
	Aantal sessies	Aantal deeln.	Aantal sessies	Aantal deeln.	Aantal sessies	Aantal deeln.
Effectieve didactiek	48	420	41	426	30	254
Leerplanimplementatie	432	8 044	125	3 959	154	2 639
Vakspecifieke PLG's vlaanderenbreed	49	444	138	635	145	1 104
Andere vormen	15	132	35	448	49	624
Opleiding modernisering BuSO					61	473
Totaal	544	9 040	339	5 468	439	5 094

Vanaf jaar 2 van het begeleidingsplan ondersteunen onze vakspecialisten met expertise-inbreng de vakgerichte PLG's binnen de scholengemeenschappen secundair onderwijs. Door de aandacht die daarbij besteed werd aan de procesbegeleiding van de PLG's was de tijdsinvestering met 8 dagdelen per PLG aanzienlijk. Door de stelselmatige voltooiing van de curriculumvernieuwing komt er bij de vakspecialisten voldoende begeleidingscapaciteit vrij om deze aanpak in direct contact met leraren gevoelig uit te breiden in jaar 3.

Vakspecifieke PLG's	Aantal PLG's	Aantal dagdelen
2022-2023	-	-
2023-2024	19	154
2024-2025	143	356

Door de stelselmatige opleiding van pedagogisch medewerkers in de scholengroepen konden we de organisatie en procesbegeleiding steeds vaker aan hen overlaten. Door ons waar mogelijk te beperken tot een expertise-inbreng van 2 dagdelen per PLG konden we een veel breder bereik realiseren. Waar we wel aanvankelijk de leervragen binnen het PLG zelf nog blijven aanreiken trachten we, door aandacht te schenken aan de ontwikkeling van de PLG-werking, de sturing daarvan stelselmatig over te dragen aan de deelnemers. We ervaren dat deze ontwikkeling tijd kost en blijven in het begeleidingsplan 2025-2030 voldoende aandacht besteden aan die evolutie. Met telkens 19, 19 en 16 PLG's waren leraren wiskunde, PAV en Nederlands de grootste doelgroepen maar we realiseerden bereik binnen elke vakgroep.

Op het einde van het begeleidingsjaar hebben we 88% 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. Het was onmogelijk de voorziene 100% te halen omdat de invoering van het nieuwe curriculum voor de 7^e jaren en de basisopties verlaat werd naar het schooljaar 25-26.



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 de begeleiding curriculum SO minder aandacht. Enkel voor wiskunde en Nederlands liepen we een piloot om samen met leraren de resultaten van de Vlaamse toetsen te analyseren om tot doelgerichte bijstellingen van de didactische aanpak te komen. Dat is een aanpak die we in het volgende begeleidingsplan opschalen in verandertrajecten *Van curriculum naar beleid* voor het secundair onderwijs.

Aantal gerealiseerde dagdelen en opsplitsing per beleidsprioriteit 2022-2025				
	Totaal dagdelen	Dagdelen data-geletterdheid	Dagdelen brede basiszorg	Dagdelen effectieve didactiek
Effectieve didactiek	119	0	24	95
Leerplanimplementatie	627	0	125	502
Vakspecifieke PLG's	842	0	421	421
Totaal	1 078	0	570	1 018

De uitvoering van het aanbod verliep in grote lijnen zoals voorzien in het begeleidingsplan, maar werd aangepast aan het tempo van de curriculumvernieuwing en aan de gewijzigde decretale context. Waar het begeleidingsplan oorspronkelijk uitging van een simultane invoering van de leerplannen per graad, werd de implementatie in de praktijk gefaseerd uitgerold. In schooljaar 2023-2024 startten de tweede en derde graad met de nieuwe leerplannen, terwijl de leerplannen voor de eerste graad basisvorming in ontwikkeling waren met het oog op invoering in 2024-2025.

Daarnaast werd de ondersteuning voor het BuSO verder uitgebreid. Nieuwe opleidingsplannen werden geïntroduceerd en leraren werden via infosessies en PLG's begeleid in hun implementatie. Regelmatig overleg met leidinggevenden zorgde ervoor dat de modernisering van het BuSO gedragen en coherent werd uitgerold.

Samenvattend kunnen we stellen dat de leerplanimplementatie en vorming in het secundair onderwijs zich de voorbije twee schooljaren kenmerkten door een doordachte opbouw: informeren, verdiepen en verankeren. De combinatie van digitale sessies, blijvend beschikbare opnames, vakspecifieke leergemeenschappen en thematische verdieping heeft geleid tot een breed en duurzaam bereik, met toenemende eigenaarschap bij leraren en vakgroepen in het werken met de nieuwe leerplannen.

1.4.3 Reflectie op de uitvoering van het aanbod

De uitvoering van het aanbod voor het secundair onderwijs in de schooljaren 2022-2023 en 2023-2024 werd sterk bepaald door de invoering van de nieuwe onderwijsdoelen en de verdere modernisering van het secundair onderwijs. Deze context vroeg om een consistente, helder afgestemde aanpak waarin gelijkgerichtheid in boodschap en methodiek centraal stond. Door het grote bereik en de diversiteit van de doelgroepen bleef ook de digitale component een cruciale rol spelen in ons ondersteuningsaanbod.

De nieuwe onderwijsdoelen voor de tweede en derde graad vormden het referentiekader voor het werk in 2023-2024. Tegen september 2023 werden alle leerplandoelen met subdoelen en minimale inhoudelijke afbakening toegevoegd aan de GO! Navigator. Tegen juni 2024 werden alle doelen voorzien van bijhorende didactische fiches, inclusief verwijzingen naar de vakspecifieke en algemene ondersteuning in de materialenbank. Ook de rubrieken rond opvolging (evaluatie), begeleiding, leer- en leefomgeving en doelen werden geactualiseerd en verder uitgebouwd, met meer vakdidactische informatie en aandacht voor duaal leren. De materialenbank groeide zo verder uit tot een geïntegreerd instrument dat leraren en schoolteams gericht ondersteunt.

De infosessies over de nieuwe leerplannen bereikten een bijzonder groot publiek. Ze boden duidelijkheid over het vernieuwde leerplanconcept, de nieuwe doelenstructuur en de aangepaste beheersingsniveaus. Dankzij opnames en ingesproken presentaties bleven deze sessies beschikbaar als vooropdracht voor de verdiepende sessies of als naslagmateriaal voor wie niet live kon deelnemen. Deze werkwijze garandeerde continuïteit en consistentie in de communicatie en zorgde ervoor dat ook nieuwe leraren bij aanvang van het schooljaar over de nodige achtergrondinformatie beschikten.

In 2023-2024 verschoof de aandacht naar verdiepende sessies met een sterke focus op *Effectieve didactiek* en *Gepersonaliseerd samen leren*. Daarbij lag de nadruk op evaluatie als hefboom voor kwaliteitsvol leren. De afstemming tussen deze sessies en de opleiding *Modernisering SO* voor leidinggevendenden zorgde voor een verhoogde samenhang binnen de schoolteams. De geplande sessies *Verdieping doelenkader* konden niet doorgaan, aangezien de focus in beide schooljaren lag op de voorbereiding van nieuwe leerplannen. Ze worden opnieuw ingepland vanaf 2024-2025.

De helpdeskwerking werd herzien op basis van ervaringen uit het vorige schooljaar. In plaats van losse, themaloze sessies evolueerde de aanpak naar gerichte helpdesks die gekoppeld zijn aan de verdiepende sessies of aan actuele vragen uit de GO! Navigator. Leraren kunnen rechtstreeks vragen stellen via het platform; begeleiders beantwoorden deze individueel of bundelen gelijkaardige vragen in een sessie. Deze gerichtere aanpak maakt de helpdesk meer vraaggestuurd en contextrelevant, al is het nog te vroeg om de impact ervan op het bereik en rendement te evalueren.

De vakspecifieke professionele leergemeenschappen (PLG's) ondergingen eveneens een evolutie. Waar ze aanvankelijk begeleidergestuurd waren, groeien ze nu naar een model van gedeeld eigenaarschap waarin leraren samen verantwoordelijk zijn voor kennisdeling, materiaalontwikkeling en reflectie over de klaspraktijk. Voor de basisvorming wordt vanaf volgend schooljaar bovendien gewerkt met PLG's op scholengroepniveau, zodat meer leraren betrokken kunnen worden ondanks het lerarentekort.

Tot slot werd de blik gericht op de toekomst met het opstarten van diepgaandere verandertrajecten waarin klaspraktijk en schoolbeleid geïntegreerd aan bod komen. Het pilootproject rond *effectieve wiskundendidactiek* – opgezet in drie scholen via een blended leertraject – kreeg bijzonder positieve evaluaties en dient als model voor verdere trajecten in andere vakgebieden.

1.4.3.1 Verschilpunten tussen het begeleidingsplan en de realisaties

Ten opzichte van het begeleidingsplan bleven de grote lijnen van het aanbod behouden, maar werden strategische aanpassingen doorgevoerd om beter in te spelen op de actualiteit en de noden van het veld. De gefaseerde invoering van de leerplannen, de nadruk op digitale ondersteuning, en de versterkte rol van de GO! Navigator vroegen om een meer modulaire en wendbare aanpak.

De gelijkgerichtheid van de sessies en de koppeling van helpdesk, vorming en materialenbank zorgden voor meer samenhang en herkenbaarheid. Tegelijk dwongen externe factoren, zoals het lerarentekort, ons tot pragmatische oplossingen, onder meer via opnames, digitale formats en PLG's op scholengroepniveau.

De eerste resultaten van het pilootproject *wiskunde* tonen dat diepgaande verandertrajecten opnieuw haalbaar en effectief kunnen zijn binnen de huidige context. Dit bood perspectief om vanaf 2024-2025 stapsgewijs te evolueren naar een vernieuwd professionaliseringsaanbod waarin leraren, scholen en begeleiders meer samen leren, onderzoeken en implementeren met zichtbare impact op de klaspraktijk.

1.5 Iedereen inclusief

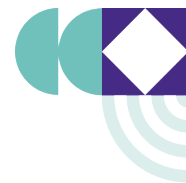
Hoewel de inclusiegedachte steeds aanwezig was in ons aanbod leerlingenbegeleiding, verhoogden we met het ingaan van het leersteundecreet in 2023-2024 de aandacht ervoor. We willen dat ook heel zichtbaar maken door dit luik van onze ondersteuning aan te bieden onder de naam *Iedereen inclusief* in plaats 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 41).

Je ziet hierop duidelijk de gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van leerlingenbegeleiding naar alle betrokkenen. Dat brachten we vanaf jaar 2 in de praktijk door het aanbod ook te communiceren aan alle actoren betrokken in de leerlingenbegeleiding. We bleven 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.

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, Leerplanimplementatie SO, 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'. De sessies Helpdesk Live kenden een toenemende belangstelling omwille van het leersteundecreet en de groeiende aandacht van de onderwijsinspectie voor leerlingenbegeleiding en GOK. Voor het BuO was het door de vrij constante deelnemersgroep mogelijk om in de loop van het begeleidingsplan stelselmatig over te stappen naar een PLG-aanpak.

Thema	2022-2023		2023-2024		2024-2025	
	Aantal sessies	Aantal deeln.	Aantal sessies	Aantal deeln.	Aantal sessies	Aantal deeln.
Helpdesk LLB	6	187	6	44	28	1003
Helpdesk leersteun	13	486	17	946	11	535
Helpdesk BuO	10	365	12	110	-	-
Totaal	29	1038	35	1100	39	1538

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 569 sessies in totaal 3 832 onderwijsprofessionals. Via ons aanbod voor schoolleiders en coördinatoren bereikten we daarmee ook 306 instellingen. De belangrijkste thema's in het aanbod waren de implementatie van het leersteundecreet, specifieke onderwijsbehoeften en gedragsmanagement.

Thema	2022-2023		2023-2024		2024-2025	
	Aantal sessies	Aantal deeln.	Aantal sessies	Aantal deeln.	Aantal sessies	Aantal deeln.
Opleiding zorgcoördinator en coördinator LLB SO	35	89	42	114	42	103
Opleidingen specifieke onderwijsbehoeften	0	0	11	50	20	88
Vlaanderenbrede PLG's BuO	31	36	69	476	70	181
Vlaanderenbrede PLG's Leersteuncentra	7	29	2	24	35	178
Vormingsaanbod leerlingenbegeleiding	51	1004	60	579	47	265
Vormingsaanbod leersteuncentra	9	123	24	402	14	91
TOTAAL	133	1281	208	1645	228	906

1.5.2.3 Verandertrajecten en professionele leergemeenschappen

Met het aanbod verandertrajecten en bovenschoolse professionele leergemeenschappen ondersteunden we tijdens 1 736 interventies in totaal 38 scholengemeenschappen en 138 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. Tot het schooljaar 23-24 liep een zelf gefinancierd project voor de ondersteuning van leerlingenbegeleiding en GOK op school. We maakten vervolgens de transitie naar de ondersteuning via PLG's in de scholengroepen.



Iedereen inclusief

BO = Begeleidingsovereenkomst

Aanbod PBD-GO!

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



PBD-GO!

Thema	2022-2023		2023-2024		2024-2025	
	Aantal scholen	Aantal dagdelen	Aantal scholen	Aantal dagdelen	Aantal scholen	Aantal dagdelen
PLG met focus LLB	8 ¹¹	58	10 ⁹	91	14 ⁹	125
VT met focus LLB	48	492	10	70	-	-
PLG met focus BuO	6 ⁹	59	-	-	-	-
VT handelingsplanmatig werken BuO	31	322	24	275	25	240
TOTAAL	93	931	44	436	39	369

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	274	91	183	0
VT met focus leerlingenbegeleiding (en GOK)	562	187	375	0
VT Handelingsplanmatig werken BuO	1127	377	564	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

De voorbije ondersteuningsperiode leidden we in functie van leerlingenbegeleiding 306 zorgcoördinatoren en coördinatoren leerlingenbegeleiders SO op. Ze spelen een doorslaggevende rol in de implementering van kwaliteitsvolle leerlingenbegeleiding en gelijke onderwijskansen op school.

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.

¹¹ Scholengemeenschappen

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 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 samenwerken 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.

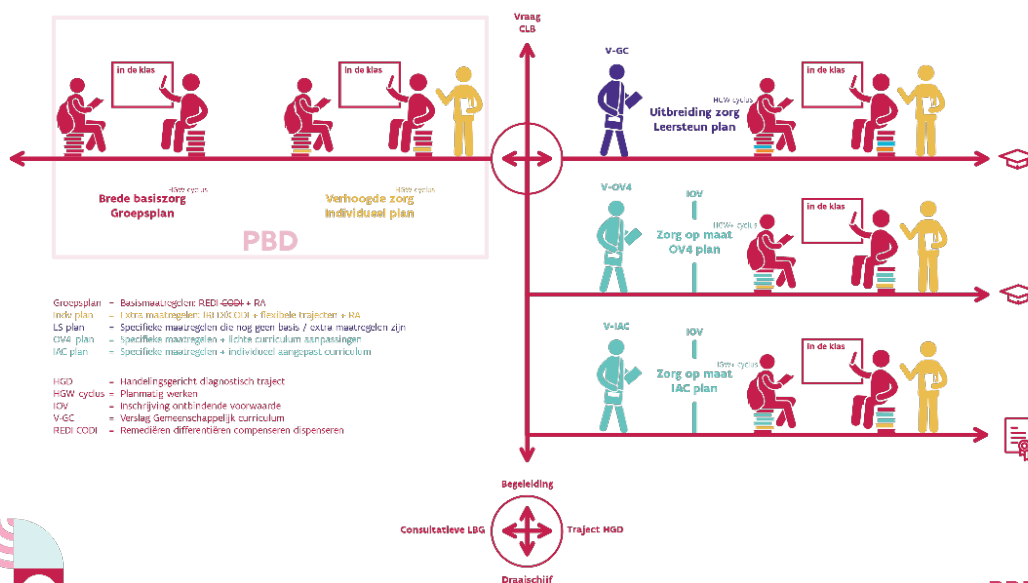
Zo nemen we alle begeleiders ook mee in het verhaal naar meer inclusie in onderwijs, een pad waar de leerondersteuners een belangrijke partner zijn van de scholen. Daarom zorgden we voor een waaier aan helpdesksessies, webinars en vormingsdagen gericht op de verschillende aspecten van brede basiszorg, 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.

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.

GO! Leersteuncontinuüm

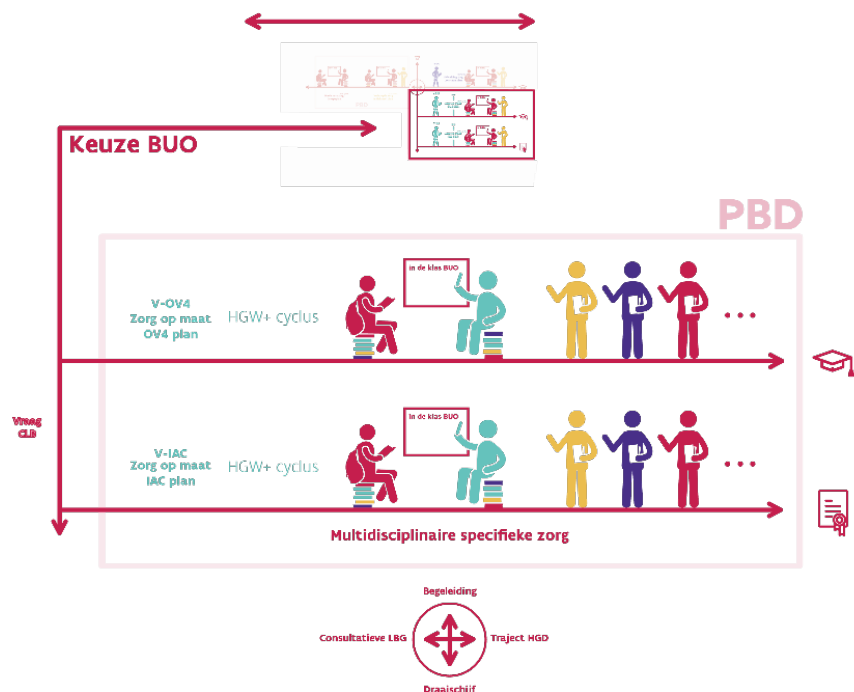
Ondersteuningsnood van de leraar & Onderwijsbehoefte van de leerling



PBD-GO!

GO! Leersteuncontinuüm BUO

Ondersteuningsnood van de leraar & Onderwijsbehoefte van de leerling



PBD-GO!

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

De aanvangsbegeleiding van startende leraren wordt georganiseerd door de scholengroepen. We ondersteunen hen daarin met een aanbod voor mentoren in de aanvangsbegeleiding en een uitgebreid aanbod vakspecifieke aanvangsbegeleiding voor leraren SO. Waar nodig verzorgen we vormingssessies binnen de trajecten van de scholengroepen. We gaan bovendien steeds actiever de dialoog aan met de lerarenopleidingen om de stap van studenten naar de praktijk zo klein mogelijk te maken.

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 mentoren in de aanvangsbegeleiding en 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	2022-2023		2023-2024		2024-2025	
	Aantal sessies	Aantal deeln.	Aantal sessies	Aantal deeln.	Aantal sessies	Aantal deeln.
Mentoren	6	268	2	32	-	-
Startende leraren BaO	13	325	3	13	6	156
Totaal	19	593	5	45	6	156

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	2022-2023		2023-2024		2024-2025	
	Aantal sessies	Aantal deeln.	Aantal sessies	Aantal deeln.	Aantal sessies	Aantal deeln.
Aanvangsbegeleiding SO vakspecifiek	40	264	61	366	39	171
Aanvangsbegeleiding startende leraren algemeen	42	542	52	187	29	196
Sessies binnen trajecten van scholengroepen	84	Niet gemeten	8	66	21	317
Vorming voor mentoren	12	171	4	30	4	19

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

Vanaf jaar 2 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. 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, organiseerden we in 2024-2025 een uitwisseldag voor alle mentoren. 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 deze ondersteuningsperiode 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. Verder kwamen er een nieuwe luiken rond GOK-beleid en onderwijskundig leiderschap in functie van de modernisering SO. Er werd tijdens de vormingssessies en helpdesk live sessies steeds een link gelegd met de materialenbank waardoor we het bereik sterk konden vergroten. De populariteit van de opleiding Pedagogisch ICT-coördinator gaf aanleiding tot korte thematische terugkommomenten rond actuele thema's in de vorm van een online Helpdesk Live. De doelgroep methodescholen gaf dan weer aan dieper op onderwerpen in te willen gaan en de gingen samen aan de slag in Vlaanderenbrede PLG's vanaf jaar 3.

	2022-2023		2023-2024		2024-2025	
Helpdesk thema	Aantal sessies	Aantal deeln.	Aantal sessies	Aantal deeln.	Aantal sessies	Aantal deeln.
Methodeonderwijs	6	266	18	79	-	-
Leersteuncentra	-	-	10	37	9	37
Modernisering SO	-	-	4	256	-	-
Digitaal beleid	-	-	-	-	3	85
Datageletterdheid – Vlaamse toetsen	8	339	-	-	5	162
Andere	17	306	-	-	-	-

1.7.2.2 Opleiding en vorming

Binnen het thema beleid, kwaliteitsontwikkeling en leiderschap organiseerden we sessies voor schoolleiders en pedagogisch medewerkers. De insteek van de opleidingen is de kennis en vaardigheden in de scholengroepen en het schoolbeleid te versterken om efficiënte vervolprocessen vergemakkelijken zoals de bovenschoolse PLG's en verandertrajecten op schoolniveau.

	2022-2023		2023-2024		2024-2025	
Helpdesk thema	Aantal sessies	Aantal deeln.	Aantal sessies	Aantal deeln.	Aantal sessies	Aantal deeln.
Opleiding Coaching doelbewust inzetten	3 x 7 dagen	39	4 x 7 dagen	36	2 x 7 dagen	17
Opleiding Competenties pedagogisch medewerker	1 x 7 dagen	18	2 x 7 dagen	59	2 x 7 dagen	26
Opleiding ped. med. curriculum-implementatie BaO	-	-	-	-	3 x 4 dagen	64

Opleiding Modernisering SO	4	449	5	256	-	-
Opleiding Naar gedeeld(er) leiderschap	6	24	6	50	6	14
Opleiding Onderzoekend leidinggeven	4 x 7 dagen	60	7 x 7 dagen	161	7 x 7 dagen	67
Opleiding flexibele schoolorganisatie			2 x 7 dagen	73	2 x 7 dagen	34
Opleiding Pedagogisch ICT-coördinator	3 x 6 dagen	60	2 x 5 dagen	40	3 x 5 dagen	31
Kortlopende vormingen	36	374	76	928	51	609

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 namen 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. Vanaf jaar 3 schakelden we over op een PLG voor schoolleiders om met leervragen uit de groep aan de slag te gaan.

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. In jaar 3 voorzagen we ook een opleiding Curriculumimplementatie BaO voor pedagogisch medewerkers in de scholengroepen. Daarmee activeerden we de eerste schakel in het proces naar de implementering van het nieuwe curriculum in het begeleidingsplan 25-30.

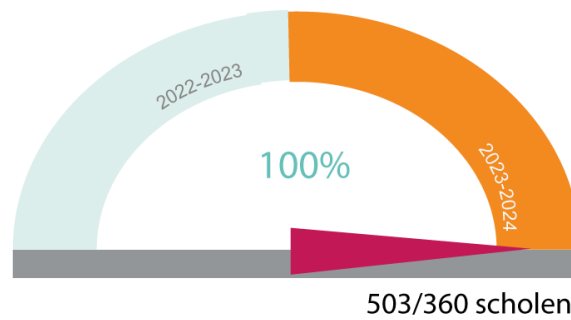
1.7.2.3 Verandertrajecten en professionele leergemeenschappen

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	2022-2023		2023-2024		2024-2025	
	Aantal scholen	Aantal dagdelen	Aantal scholen	Aantal dagdelen	Aantal scholen	Aantal dagdelen
VT VWO	13	89	7	88	7	127
Opleiding met VT flexibele schoolorganisatie BaO	65	585	47	504	22	253
VT Flexibele schoolorganisatie SO	20	180	31	332	34	352
VT Methodeonderwijs BaO	22	188	13	206	13	143
VT Naar gedeeld(er) leiderschap	15	125	11	65	9	98
VT Onderzoekend leidinggeven	39	249	17	151	34	340
Procesbegeleiding bovenschoolse PLG's	39 ¹²	373	76 ¹⁰	688	45 ¹⁰	428

Op het einde van jaar 2 hadden we 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.

¹² Scholengemeenschappen



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	304	52	76	152
VT Flexibele schoolorganisatie BaO	1342	215	698	215
VT Flexibele schoolorganisatie SO	864	143	432	143
VT Methodeonderwijs BaO	537	55	55	55
VT Onderzoekend leidinggeven	740	617	123	0
PLG procesbegeleiding	1489	372	372	372
	5276	1453	1756	937

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. De onderwijsinspectie kijkt bij een opvolging niet meer enkel naar de weg te werken tekorten maar voert opnieuw een integrale doorlichting uit. Die vaststelling sterkt ons in de overtuiging dat we ook de opvolging van doorlichtingen integraal moeten blijven aanpakken en daarin zeker nog breder moeten gaan.

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

Op basis van die vaststellingen sturen we vanaf jaar 2 onze planning op twee niveaus bij:

- We verdelen de begeleidingsintensiteit anders over de drie jaar ondersteuning (meer dagdelen in jaar 1, minder in jaar 3).
- We bouwen op het niveau van de individuele planning van onze begeleiders differentiatie in. Begeleiders met expertise in beleidsmatige crisisbegeleiding hebben

meer reservedagen ingepland. Op die manier kunnen we snel schakelen als er in de loop van het schooljaar een traject na advies ongunstig dient op te starten.

- Intern hebben we de ondersteuning van begeleidingsteams bij een advies 2A opgedreven. We doen dat bijvoorbeeld met structureel ingebouwde momenten voor intervisie. Verdere training en professionalisering van de begeleiders die in deze specifieke context aan de slag gaan, zit ook in de pijplijn.

Ondanks deze ingrepen bleek de ingebouwde reservetijd in een aantal regio's onvoldoende om snel te kunnen inspelen op de nieuwe adviezen 2A zonder andere begeleidingstrajecten stop te zetten of te vertragen. We trachten vanaf jaar 3 de aanpak, vooral in die eerste fase van crisis, verder te stroomlijnen met een heldere brochure *Begeleiding na een advies ongunstig bij doorlichting* (zie bijlagen blz. 149) en een training voor beleidsteams.

De brochure bevat informatie over:

- de formele stappen na een advies ongunstig (zowel bij 2A als 2B),
- de aanpak en intensiteit van het begeleidingsproces,
- de rol van het mesoniveau en het belang van gedeeld eigenaarschap,
- de evidence-informed kaders waarop we onze aanpak baseren,
- en het globale tijdsverloop van het traject, inclusief inspectiemomenten en overlegmomenten met de scholengroep.

We bezorgen de brochure telkens aan de directeur van de instellingen die geconfronteerd worden met een advies ongunstig.

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.

In de volgende begeleidingsperiode zetten we de methodiek breder in en biedt ze ook duidelijke handvatten binnen leerlingenbegeleiding, handelingsplanmatig werken en vooral in de begeleiding van scholen met een ongunstige uitspraak voor GOK. We voorzien in interne professionalisering voor alle begeleiders omtrent deze methodiek aan de hand van een in het voorjaar van 2025 uitgewerkt draaiboek.

We zorgen voor een jaarlijkse analyse van de doorlichtingsverslagen (zie bijlagen blz. 149) om tendensen in de tekorten aan te wenden voor de optimalisering van ons preventieve aanbod. Regelmatige casusbespreking van opvolgingstrajecten verrijkt die data met praktijkervaring. We winnen aan efficiëntie in de trajecten opvolging doorlichting door voor de belangrijkste werkpunten waar mogelijk een gestandaardiseerde aanpak te ontwikkelen en begeleiders in die thematiek te professionaliseren. Toch blijven deze trajecten vooral een intensieve en contextspecifieke aanpak vergen die een toenemend aandeel van de begeleidingscapaciteit opeist. Scholen met een advies 1B ondersteunen we met verandertrajecten uit het gewone aanbod maar krijgen een hogere prioriteit als school met grote noden.

Overzicht aantal adviezen 2A en 2B in de periode 2022-2025:

Adviezen	22-23	23-24	24-25
BaO	7 x advies 2A (op 56 doorlichtingen)	9 x advies 2A (op 69 doorlichtingen)	13 x advies 2A (op 64 doorlichtingen)
SO	5 x advies 2A (op 28 doorlichtingen)	6 x advies 2A (op 23 doorlichtingen)	12 x advies 2A 2 x advies 2B (op 35 doorlichtingen)

Overzicht aantal negatieve uitspraken GOK (al dan niet gekoppeld aan een advies 2A of 2B) in de periode 2022-2025:

GOK	22-23	23-24	24-25
BaO	nvt	18 (op 69 doorlichtingen)	32 (op 64 doorlichtingen)
SO	nvt	7 (op 23 doorlichtingen)	13 (op 35 doorlichtingen)

In de periode 2022-2025 ondersteunden we elke GO! instelling met een advies 2A of een negatieve uitspraak GOK. In totaal besteedden we 3 846 dagdelen aan de begeleiding. Dat is meer dan 10% van de totale capaciteit. We zien een stijging van 80% in het aantal adviezen 2A in 2024-2025 tegenover het vorige jaar. Het zwaartepunt voor de ondersteuning daarvan ligt in het nieuwe schooljaar met een prognose van 1 990 bijkomend nodige dagdelen. Rekening houdend met nieuwe adviezen in schooljaar 25-26 zou de capaciteit voor opvolging doorlichting daarmee 20% van de totale capaciteit overstijgen.

Schooljaar	Aantal scholen	Aantal dagdelen
2022-2023	25	900
2023-2024	63	1 514
2024-2025	46	1 432

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

Elk jaar 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 in schooljaar 23-24 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, twee keer ingericht.

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 leidinggevers waarin, afhankelijk van de behoeften en de context, gewerkt wordt aan de competenties van toekomstige of startende leidinggevers.



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 totaal kregen zo 392 deelnemers hun vormingsattest.

Focus	Aantal geslaagde cursisten 22-23	Aantal geslaagde cursisten 23-24	Aantal geslaagde cursisten 24-25
BaO	42	33	42
BuBaO	2	1	6
SO	42	45	37
BuSO	5	4	8
VWO	6	3	4
CLB	4	6	2
DKO	4	1	1
LSC	nvt	4	7
Internaten	nvt	nvt	2
TA/TAC	36	nvt	45

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 werd meegenomen in de professionele leergemeenschap *Onderwijskundig beleid* in 2024-2025.

Het maandelijkse netwerkoeverleg met centrumleiders werd elk jaar 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 voorzagen we in jaar 3 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 elk jaar een professionele leergemeenschap met mentoren. Ze krijgen tijdens een interactieve webinar een sessie *Zelfzorg voor startende leraren* en *Train the Trainer voor mentoren in het volwassenenonderwijs*, 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 vanaf jaar 3 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. Thema's die aan bod kwamen zijn: aanvangsbegeleiding, vreemde talen, NT2, ICT-opleidingen, technische opleidingen en kwaliteitsontwikkeling. We rondde in jaar 2 het PLG rond inclusie af en zetten vanaf jaar 3 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. Door het wegvallen van het subsidieproject wierven we in het voorjaar terug een pedagogisch medewerker internaten aan 0,5 VTE en een voltijds begeleider voor een jaar om de nodige nazorg na het project te garanderen.

1.8.1 Voortgang, bereik en effectiviteit van het aanbod

1.8.1.1 Materialenbank

In schooljaar 2023-2024 kregen de onderwijsinternaten 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 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 Dresen¹³. 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.

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
- Professionaliseringsplan
- Datageletterdheid
- Doorlichting van internaten

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 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.

1.8.1.3 Opleiding en vorming

Met behulp van de projectsubsidie voor de onderwijsinternaten werd vanaf schooljaar 2023-2024 een aanbod uitgewerkt 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.

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

¹³ Kommers, H., & Dresen, M. (2010). Teamwerken is teamleren? Vormgeven en ontwikkelen van teams in het onderwijs. Heerlen: Ruud de Moorcentrum, Open Universiteit.

bereikten hiermee 16 internaten. We boden samen met Sensoa de mogelijkheden om in schooljaar 2024-2025 aan een terugkomdag deel te nemen 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.

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!.

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 met 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 deze ondersteuningsperiode 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.

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.

1.8.2.1 Tevredenheidsbevraging

Aan het einde van het project bevroegen we de tevredenheid van de 29 directeurs over het project. De overgrote meerderheid van de 20 respondenten is heel tevreden over de pedagogische begeleiding van de voorbije twee jaar. De gemiddelde tevredenheidsscores voor communicatie (4,8/5) en samenwerking (4,65/5) liggen bijzonder hoog. Respondenten prijzen de betrokkenheid, deskundigheid en bereikbaarheid van de begeleiders, evenals de op maat gemaakte ondersteuning die inspeelde op de specifieke noden van hun internaat. De begeleiding werd ervaren als een belangrijke meerwaarde, vooral bij verandertrajecten, voorbereiding op doorlichtingen, en het uitwerken van beleids- en kwaliteitskaders. Individuele coaching, teambegeleidingen, helpdesks en infosessies werden als bijzonder waardevol genoemd.

Hoewel de tevredenheid groot is, vragen veel respondenten om continuïteit en verdere verankering van de begeleiding. Ze benadrukken dat het traject niet abrupt mag stoppen en dat internaten nood hebben aan blijvende ondersteuning rond kwaliteitszorg, professionalisering, en de implementatie van het nieuwe decreet en RIK. Daarnaast leeft de wens voor meer diepgang in bepaalde thema's, zoals mentaal welzijn, inclusie en diversiteit, en voor meer mogelijkheden tot intervisie en leernetwerken. Praktische vormen van begeleiding – zoals korte coachingsmomenten, online sessies en begeleiding op locatie – worden als belangrijke versterking gezien. Een aantal directeurs pleit ook voor structurele middelen en minstens één voltijdse pedagogisch begeleider voor alle internaten.

De bevraging toont een sterk draagvlak voor verdere pedagogische begeleiding van onderwijsinternaten binnen het GO!. Directeurs zien de PBD als een verbindende, deskundige en betrouwbare partner die bijdraagt aan kwaliteitsvolle internaatswerking en professionalisering van teams. De opgebouwde expertise en vertrouwensrelaties worden beschouwd als onmisbaar om de ingezette verbetertrajecten duurzaam verder te zetten. Respondenten drukken unaniem hun dankbaarheid uit en hopen dat de begeleiding structureel verankerd en uitgebreid kan worden, zodat internaten ook in de toekomst kunnen rekenen op continuïteit, nabijheid en expertise van de pedagogische begeleiders.

1.9 Projecten met interne financiering

Door de timing waarmee 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. De opgedane ervaring en ontwikkelde materialen werden geïntegreerd in de reguliere opleidingen en trajecten.

1.9.1 Onderwijsloopbaanbegeleiding (OLB) secundair onderwijs

Over een periode van twee schooljaren (2022–2024) heeft PBD-GO! binnen het project Onderwijsloopbaanbegeleiding (OLB) secundair onderwijs structureel ingezet op het versterken van leraren- en beleidsteams in het implementeren van OLB tot op het niveau van het didactisch handelen in de klas. Waar het eerste projectjaar vooral gericht was op ontwikkeling en uitproberen, lag in het tweede jaar de nadruk op verdieping, verankering en bredere verspreiding van de opgebouwde expertise.

Tijdens de eerste fase werden de fundamenten gelegd met de ontwikkeling van duurzame ondersteuningsmaterialen zoals de toolmatrix, kwaliteitsfiche en visietekst. Daarnaast werden in de begeleide trajecten — waarbij 150 onderwijsprofessionals uit 17 scholen betrokken waren — waardevolle inzichten verzameld en geborgd, onder meer in ‘lessons learned’-momenten binnen de scholen. Deze ervaringen vormden de basis voor de tweede projectfase, waarin het aanbod werd uitgebreid en verfijnd. In het schooljaar 2023-2024 ondersteunde PBD-GO! acht bijkomende trajecten (waarvan één op scholengroepniveau), wat het totaal bracht op 20 trajecten over de volledige looptijd, grotendeels op schoolniveau.

Naast deze trajecten werden helpdesks, een opleiding en een netwerkmoment georganiseerd om de opgebouwde expertise breed te delen. Het materiaalpakket werd verder uitgebreid met onder meer de leerroute OLB in GO! Navigator, de geactualiseerde toolmatrix, een beleidstekst OLB, een beeldvormingsdocument, een effectenposter volgens het R-OK-kader, en diverse ondersteunende documenten voor begeleiders. Deze materialen ondersteunen scholen en scholengroepen bij het ontwikkelen van een doordachte, geïntegreerde aanpak van onderwijsloopbaanbegeleiding.

Het project resulteerde in een stevige basis voor duurzame verankering van OLB binnen het reguliere begeleidingsaanbod van PBD-GO! De opgedane inzichten, materialen en netwerkvorming maken het mogelijk om onderwijsloopbaanbegeleiding structureel te

verbinden met de dagelijkse didactische praktijk, zowel op school- als op scholengroepniveau.

1.9.2 Project algemene vakken (PAV) secundair onderwijs

Het project Project Algemene Vakken (PAV) werd over twee schooljaren uitgevoerd met als doel de kwaliteit van het PAV-onderwijs te versterken via duurzame professionele leergemeenschappen (PLG's). De aanleiding voor dit project waren de peilingsresultaten PAV, die wezen op nood aan ondersteuning bij het ontwikkelen van kwaliteitsvol lesmateriaal en het versterken van de didactische aanpak in de B-stroom en arbeidsmarktfinaliteit.

In het eerste projectjaar lag de focus op het opstarten van regionale PLG's waarin leerkrachten PAV samenwerkten aan de ontwikkeling van lesmateriaal, uitwisseling van expertise en onderlinge feedback. In totaal namen 58 leraren uit 25 scholen deel. Parallel werd gewerkt aan een kwaliteitskader waarmee het ontwikkelde materiaal kon worden getoetst. Tijdens de uitvoering bleek dat het ingezonden lesmateriaal niet altijd aan de kwaliteitscriteria voldeed. De projectaanpak werd daarop flexibel bijgestuurd: er werd meer ontwikkeltijd en gerichte begeleiding per sessie voorzien, afgestemd op de noden van de deelnemers. Deze aanpassing leidde tot een sterk gevoel van betrokkenheid binnen de PLG's en vormde de basis voor verdere uitbouw in het tweede jaar.

In het tweede projectjaar (2023–2024) werd voortgebouwd op deze fundamenten. 41 leraren uit verschillende regio's namen deel aan nieuwe PLG-sessies in Brussel, Hasselt en Brugge. De aanpak richtte zich op vier kernprincipes: kennisdeling, consistentie, efficiëntie en innovatie. Leraren ontwikkelden in teamverband lesmateriaal, wisselden feedback uit en versterkten hun expertise door samenwerking met collega's en pedagogische begeleiders. De positieve evaluatie van de sessies — zowel qua tevredenheid van deelnemers als kwaliteit van het materiaal — bevestigde de meerwaarde van de PLG-benadering voor de professionalisering van PAV-leraren.

Om de resultaten te verankeren en verduurzamen, blijft PBD-GO! inzetten op de verdere uitbouw van de PLG's PAV in het reguliere begeleidingsaanbod. De begeleiders voorzien ook na afloop van het project nieuwe samenwerkingsmomenten, waarbij het Teams-platform behouden blijft als digitaal netwerk voor kennisdeling, overleg en ondersteuning. Zo vormt het project PAV niet enkel een antwoord op de vastgestelde kwaliteitsnoden, maar ook een duurzaam model voor regionale samenwerking, professionele groei en innovatie binnen het PAV-onderwijs.

1.9.3 Zelfregulerend leren (ZRL) basisonderwijs

Het tweejarige project *Zelfregulerend Leren (ZRL) basisonderwijs* werd opgezet binnen de beleidsprioriteit effectieve didactiek en had tot doel basisscholen te ondersteunen bij het versterken van de zelfregulerende vaardigheden van leerlingen. Vanuit het theoretisch model van Zimmerman begeleidde PBD-GO! schoolteams in het ontwikkelen van een gedeelde visie en in het vertalen van die visie naar concrete didactische praktijken in de klas.

In het eerste projectjaar (2022–2023) werden 29 basisscholen trajectmatig begeleid. Elke school werd vertegenwoordigd door een schoolleider en een kartrekker die samen de implementatie van ZRL op schoolniveau aanstuurden. De begeleiding omvatte het in kaart brengen van de beginsituatie, het bepalen van schoolspecifieke doelen en het uitwerken van actieplannen om ZRL duurzaam te verankeren in de dagelijkse onderwijspraktijk. Daarnaast

werd een netwerk van deelnemende scholen opgericht om kennisdeling en intervisie te stimuleren. Uit de evaluaties bleek dat scholen sterk waarde hechtten aan dit lerend netwerk, wat leidde tot een meer vraaggestuurde en groepsgerichte aanpak in het tweede jaar. Een belangrijk resultaat van dit eerste jaar was de ontwikkeling van een podcastreeks waarin wetenschappelijke inzichten over ZRL werden verbonden met praktijkvoorbeelden uit de deelnemende scholen.

In het tweede projectjaar (2023–2024) werd de werking verder versterkt via het extern gefinancierde project *Iedereen leider van leren*, dat toeliet drie projectbegeleiders aan te werven. Hierdoor konden 28 basisscholen gedurende twee jaar intensief begeleid worden volgens hetzelfde ontwerp. Het projectteam ontwikkelde een rijk geheel aan materialen, waaronder:

- een kaartenset met ZRL-vaardigheden en een praktijkgids met didactische toepassingen;
- een planningsmethodiek die scholen helpt om van beginsituatie naar einddoel te evolueren;
- een toolkit met kijkwijzers, lesvoorbeelden en methodieken;
- de podcastreeks *Meesterlijk Zelfregulerend* met 26 afleveringen van ongeveer 30 minuten, waarin onderzoekers en leerkrachten praktijkvoorbeelden en wetenschappelijke duiding combineren;
- en een internationaal uitwisselingsmoment met Nederlandse scholen.

De opgedane expertise en ontwikkelde materialen vormen intussen een structurele pijler binnen het begeleidingsplan 2025–2030. Ze worden geïntegreerd in verandertrajecten, opleidingen en regionale netwerken rond effectieve didactiek. Het project ZRL leverde zo niet alleen concrete ondersteuning en materialen op, maar ook een duurzaam kader voor schoolontwikkeling, kennisdeling en didactische professionalisering binnen het GO!-basisonderwijs.

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 tweejarige traject *Iedereen leider van leren* werd opgezet binnen de overheidsoproep rond leiderschap en positioneert zich daardoor expliciet in het aanbod Beleid,

kwaliteitsontwikkeling en leiderschap. In 2022–2023 namen 35 beleidsteams deel aan een trajectmatige implementatie van zelfregulerend leren (ZRL), met sterk onderwijskundig leiderschap als hefboom. Naast de schoolinterne trajectbegeleiding werd het samen leren in PLG's (op school- en samenwerkingsverbandniveau) gefaciliteerd, aangevuld met vijf inspiratiesessies en een slotevenement. Opbrengsten uit dit traject liepen door naar het basisonderwijs via het PBD-GO!-project Zelfregulerend Leren, wat de kruisbestuiving tussen beleid en didactiek versterkte.

Na het aflopen van de subsidie in juni 2023 gingen scholen verder met het geleerde of schakelden over op verandertrajecten binnen PBD-GO!. In maart 2024 kreeg het project een zichtbare doorwerking op de studiedag 'schoolleiderschap' van het Departement Onderwijs en Vorming, waar samen met UGent (vakgroep Onderwijskunde) werd toegelicht hoe samenwerking tussen onderzoekers en pedagogisch begeleiders leidt tot evidence-informed, kwaliteitsvolle professionalisering.

Lessons learned en aanbevelingen:

- Voor aanbieders van professionalisering: werk in multidisciplinaire teams over een langlopend traject (2–4 jaar): combineer onderzoeksexpertise, inhoudelijke experts, procesbegeleiders en professionals op scholengroep- en schoolniveau.
- Voor onderwijsbeleid: startend vanuit collectief leren op bovenschools niveau is minstens een derde jaar nodig om implementatie tot op de klasvloer te realiseren; het opbouwen van een schoolinterne PLG vraagt tijd.
- Voor scholen en bovenschoolse structuren: prioriteer bewust het professionaliseringsthema (tijd, middelen, motivatie) zodat implementatie en transfer naar de praktijk effectief kunnen plaatsvinden.

Duurzame verankering. Het project leverde een werkend model op waarin onderwijskundig leiderschap, PLG-werking en evidence-informed ontwerpen elkaar versterken. De combinatie van trajectmatige schoolbegeleiding, boven- en schoolinterne netwerken en nauwe samenwerking met onderzoekspartners vormt een herhaalbaar kader dat PBD-GO! verder inzet binnen het reguliere begeleidingsaanbod.

1.10.2 Hoge doelen

Het project *Hoge doelen* liep vanaf december 2022 en werd, na een voorziene einddatum op 31 december 2024, verlengd zodat resterende middelen konden worden ingezet tot het einde van schooljaar 2024–2025. Doel was scholen met sterk engagement extra te stimuleren om initiatieven te ontwikkelen die leerlingen versterken in hun mogelijkheden, en die goede praktijken vervolgens breed te delen via diverse kanalen. De professionalisering verliep via professionele leergemeenschappen (PLG's) en een intense samenwerking tussen trekkers en experts, afgestemd op de ontwikkelingsnoden van de deelnemende scholen. Het project werd netoverstijgend aangestuurd door de verschillende pedagogische begeleidingsdiensten, met regelmatige afstemming en waar mogelijk verbinding tussen scholen ongeacht het net.

Uitvoering en bereik:

- Trajectmatige ondersteuning met focus op schoolnabije professionalisering en het opzetten/voeden van PLG's.

- 40 GO!-onderwijsprofessionals uit 4 GO!-instellingen namen deel, binnen een totaal van 14 begeleide instellingen over de netten heen.
- Kennisdeling en voorbeeldwerking stonden centraal: scholen werkten hun initiatieven uit en verspreidden die als inspirerende praktijken.
- Verdieping en netoverstijgende samenwerking (2023–2024):
- In deze periode werden vijf PLG's ingericht over scholen en netten heen, rond gemeenschappelijke leervragen.
- De rolverdeling “trekkers ↔ experts” werd expliciet ingezet om eigenaarschap bij teams te versterken en doorwerking naar de klasvloer te borgen.
- De intervisie tussen pedagogische begeleidingsdiensten zorgde voor afstemming van werkwijzen en versnelling in de verspreiding van succesvolle aanpakken.

Opbrengsten en verankering:

- Versterkt professioneel kapitaal: teams ontwikkelden doelgerichte praktijken om het potentieel van leerlingen te vergroten, met zichtbare transfer naar lessen en schoolwerking.
- Duurzame PLG-structuren: de uitgewerkte leervragen en gedeelde taal tussen trekkers en experts fungeren als hefboom voor continu leren.
- Voorbeeld- en schaalwerking: ontwikkelde praktijken werden gedeeld en opgeschaald, wat de netoverstijgende samenwerking verder legitimeert.
- Continuïteit: door de verlenging tot het einde van het schooljaar 2024–2025 konden resterende middelen gericht worden ingezet voor afronding, borging en overdracht naar regulier aanbod.

Hoge doelen leverde een herhaalbaar en schaalbaar professionaliseringsmodel op waarin PLG-werking, rolvast samenspel tussen trekkers en experts, en netoverstijgende coördinatie elkaar versterken. Met 40 betrokken GO!-professionals (4 GO!-instellingen) binnen een totaal van 14 begeleide instellingen is een solide basis gelegd voor duurzame verankering en verdere verspreiding van praktijken die leerlingen maximaal in hun mogelijkheden zetten.

1.10.2.1 Edusprongproject Vrijstellingsproeven (A)AV

Het project liep van 1 september 2022 tot en met 31 augustus 2024 en werd over de pedagogische begeleidingsdiensten heen georganiseerd. Doel was een duurzaam, kwalitatief en haalbaar systeem te ontwikkelen voor vrijstellingenbeheer binnen het tweedekans-onderwijs en de samenwerking te versterken tussen voltijds secundair onderwijs, examencommissie en secundair volwassenonderwijs. Via materiaalontwikkeling en training werden alle GO!-CVO's bereikt.

Het project leverde concrete producten en afspraken op voor het veld. Er werden handleidingen voor toets- en vraagontwikkeling uitgewerkt, een training voor vakverantwoordelijken en een hands-on opleiding voor het ontwikkelen van goede toetsvragen ingericht, en screeningsdocumenten voor vraagkwaliteit ontwikkeld. Daarnaast kwam er een afsprakenkader tussen CVO's voor vrijstellingen binnen AV en AAV en een voorstel voor een duurzaam systeem om vrijstellingsproeven actueel te houden. De handleidingen, screeningsdocumenten en trainingen blijven inzetbaar binnen de reguliere ondersteuning van PBD-GO! en de nieuwe, toegankelijke vrijstellingsproeven creëren extra kansen voor ongekwalificeerd uitgestroomde leerlingen.

1.10.2.2 Edusprongproject IT-professionalisering voor leerkrachten

Dit project liep van 1 september 2022 tot en met 31 augustus 2024 en had als doel de ICT-competenties van onderwijsprofessionals te versterken. Alle CVO's stelden een regionale ICT-coördinator aan en kozen daarnaast voor een centrale coördinatie om een netdekkend, op noden afgestemd aanbod te realiseren rond gepersonaliseerd samen leren en flexibele, digitale didactiek. Na het uitvallen van de centrale coördinator nam PBD-GO! de procesbegeleiding van de netwerkbijeenkomsten met regiocoördinatoren op zich.

Het project resulteerde in drie door de overheid goedgekeurde opleidingsprofielen ICT in een Educatieve context (gebaseerd op DIGCOMPEDU-niveaus A2, B2 en C2), een voorstel van afsprakenkader voor inhoud, concept en kwaliteit van digitaal lesmateriaal, een voorstel voor een duurzame aanpak van ontwikkeling en actualisering van dat lesmateriaal en de aanzet voor een digitale vorming voor materiaalontwikkelaars. GO!-scholen kunnen terecht bij verschillende GO!-CVO's om de IT-vaardigheden van hun teams tot minstens niveau B2 te brengen.

1.10.2.3 Edusprongproject GO! Academy

Van 1 september 2022 tot en met 31 augustus 2024 werkten de GO!-CVO's aan afstemming over een gezamenlijk online aanbod en de ontsluiting ervan via één platform. Doelen waren het opzetten van duurzame expertisehubs, het optimaliseren en afstemmen van het opleidingsaanbod en het ontwikkelen van een digitaal platform waarop een gezamenlijk aanbod in minstens 75 procent afstandsonderwijs zichtbaar wordt, inclusief online cursussen voor onderwijsprofessionals.

In 2023 werden acht expertisehubs opgericht per opleiding of studiegebied met afgevaardigden uit verschillende centra, gericht op expertise-uitwisseling en centrumoverstijgende afstemming over aanbod, lesmateriaal en kwaliteitskaders voor afstandsonderwijs. Parallel werd een Charter online onderwijskwaliteit uitgewerkt en in mei 2024 door directeurs ondertekend. Dit kwaliteitskader is relevant voor alle professionals die online materiaal ontwikkelen en wordt breed gedeeld. De voorbereidingen voor het platform liepen door met het oog op duurzame verankering.

Volumeverhoging ontwikkeling beroepsgerichte opleidingsprofielen

Het project liep van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024 en verhoogde de ontwikkelcapaciteit voor opleidingsprofielen in beroepsgerichte opleidingen, met focus op knelpuntberoepen, energietransitie en zorg. Twee netoverschrijdende projectmedewerkers, verdeeld over PBD-GO! en Katholiek Onderwijs Vlaanderen, werkten vanuit een gezamenlijk prioriteitenkader.

Er werden twee oplevermomenten gerealiseerd. Op 15 september 2023 werden 13 nieuwe opleidingsprofielen opgeleverd; ze konden vanaf 1 februari 2024 in de CVO's ingericht worden. Op 15 januari 2024 volgde een tweede reeks van 10 profielen die sinds 1 september 2024 het aanbod verder versterken. De effecten op de klasvloer volgen de implementatiecycli in de centra en worden verwacht na ingebruikname van de profielen.

1.10.2.4 Level Up

Level Up liep van 1 september 2022 tot en met 31 december 2024 en bood secundaire scholen een co-creatief ondersteuningstraject voor ICT-beleidsvorming en professionalisering, met als doel digitale competenties en mediawijsheid bij leerlingen te

verhogen. Centrale thema's waren digitaal welbevinden, cyberveiligheid, mediawijsheid en sleutelcompetentie 4, aangevuld met e-inclusie, ouderbetrokkenheid en artificiële intelligentie op basis van gedeelde noden.

In 2022-2023 namen vier pilootscholen deel en werd reeds veel materiaal ontworpen. In 2023-2024 volgde een opgeschaald, intensiever traject met 15 nieuwe scholen terwijl de vier piloten betrokken bleven. Het projectteam ontwikkelde een online menukaart van professionaliseringsaanbod, een leerpad ICT-beleid, een leerpad digitaal welbevinden voor beleid, leraren en leerlingen, en een interactieve keuzewijzer computationeel denken. Materialen worden gedeeld via KlasCement en krijgen een vaste plaats in de reguliere werking van PBD-GO!, wat zorgt voor blijvende doorwerking na projectafloop.

1.10.3 Europees project DIGI-LINGO en One Stop CLIL Europe

Het **DIGI-LINGO project** liep af in december 2024. De belangrijkste verwezenlijking voor afgelopen 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.

Het **OSCE project** loopt nog tot december 2025. De belangrijkste verwezenlijking voor de afgelopen schooljaren 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 behoefteanalyse 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.

In de laatste maanden van het project zal de focus liggen op de disseminatie van de projectresultaten. We berichten daartoe regelmatig over het project in onze nieuwsbrief en organiseren een slotconferentie.

2. Curriculumontwikkeling

2.1 Basisonderwijs

In de regeerakkoorden 2014-2019 en 2019-2024 werd telkens een herziening van de eindtermen voorzien. In 2020 voorzag AHOVOKS na 6 ontwikkelcommissies al startvoorstellen voor de nieuwe eindtermen basisonderwijs. Na een onderbreking kwam uiteindelijk in juli 2023 een mededeling van de Vlaamse Regering waarmee het proces heropstartte met het oog op het invoeren van de nieuwe eindtermen en ontwikkelingsdoelen, toen nog voorzien voor schooljaar 2025-2026.

Vanaf het najaar van 2023 startte de ontwikkelcommissies voor de nieuwe eindtermen en ontwikkelingsdoelen. PBD-GO! bereidde de deelname aan de commissies intern grondig voor en ook in samenwerking met de andere onderwijsverstrekkers.

Intern:

- Curriculumspecialisten ontwikkelden 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.

Internetten:

- Tijdens een generalistenoverleg vergeleken we de doelensets van OKO, OVSG, KOV en GO! met de bedoeling tot één door alle onderwijsverstrekkers gedragen set te komen.
- In november 2023 werd een doelenset voor basis- en een set voor kleuteronderwijs opgeleverd.

Met de overheid:

- Vanaf november halen de officiële commissies snelheid met een hoge vergaderfrequentie van een overkoepelende commissie en algemene ontwikkelcommissies.
- De overkoepelende commissie nodigt experts en werkveldleden van algemene ontwikkelcommissie uit om tot een voorstel van minimumdoelen te komen.
- In de algemene ontwikkelcommissies bespreken vertegenwoordigers van de onderwijsverstrekkers en experts de voorstellen uit de overkoepelende commissie.
- Vanaf december startte de valideringscommissie het proces om de voorgestelde eindtermen ontwikkelingsdoelen te valideren.

In schooljaar 2024-2025 bouwde PBD-GO! voort op het voorbereidend werk van vorig jaar en verschoot het zwaartepunt van het onderhandelen van de doelensets naar de concrete ontwikkeling, afstemming en voorbereiding van een samenhangend, toekomstgericht maar vooral kennisrijk curriculum voor het basisonderwijs. Dat gebeurde in een context van ingrijpende vernieuwingen, met de uitwerking van nieuwe minimumdoelen en groeiende verwachtingen rond kennisrijk en evidence-informed onderwijs. Vanaf het najaar werd intensief gewerkt in commissies, resonansgroepen, leerplancommissies en interne studiedagen, waarbij PBD-begeleiders, pedagogische medewerkers, leraren, directies, lerarenopleiders en inhoudelijke experts hun expertise bundelden.

Een eerste pijler was de inhoudelijke curriculumontwikkeling. Binnen de commissie ODET werkten drie ontwikkelcommissies aan de uitbouw van het leerplanconcept en de concretisering van doelen per leergebied, in nauwe aansluiting bij de nieuwe minimumdoelen. Voor twaalf leerplangebieden (onder meer wiskunde, Nederlands, geschiedenis, aardrijkskunde, wetenschappen en techniek, burgerschap, leren leren, sociale vaardigheden, muzische vorming, lichamelijke opvoeding, ICT en Frans) werden doelensets verder ontwikkeld en herwerkt in functie van de definitieve minimumdoelen. Daarbij werd expliciet ingezet op helder geformuleerde doelen, consistente leerlijnen en een kennisrijke invulling, met oog voor coherentie met de 16 sleutelcompetenties uit het gemoderniseerde secundair onderwijs. Parallel namen zes PBD-begeleiders deel aan de expertcommissies-Muys voor de ontwikkeling van de minimumdoelen, met één PBD-begeleider als voorzitter van de expertcommissie ICT. Zo konden we de vertaling tussen minimumdoelen en leerplandoelen van dichtbij bewaken. De betrokken begeleiders stemden tijdens het jaar systematisch met elkaar af, zodat keuzes over structuur, taxonomie en niveau-indicatie binnen het leerplan basisonderwijs één geheel vormen.

Een tweede pijler was de nauwe samenwerking met het werkveld en de lerarenopleidingen. Via leerplancommissies met het werkveld werden zowel de doelen als de didactische aanpak besproken. Voor doelen was er onder meer een leerplancommissie ICT en een leerplancommissie geschiedenis–aardrijkskunde–burgerschap; voor didactiek werkten aparte commissies rond wiskunde en Nederlands. Leraren en directies brachten er hun praktijkervaring in, toetsten de voorgestelde leerlijnen aan de klasrealiteit en gaven feedback op de mate van haalbaarheid en ambitie. Daarnaast werd een resonansgroep met vertegenwoordigers van de universitaire en hogeschoolopleidingen (UPHO's) uitgebouwd. In drie resonansmomenten dachten zij mee na over het leerplanconcept en de doelensets en gaven ze input vanuit het oogpunt van startbekwame leraren. Het leerplanconcept en de doelensets werden ook voorgesteld aan volledige docententeams in vijf lerarenopleidingen (HOGent, Howest, AP, EhB en PXL), waardoor de aansluiting tussen curriculum en lerarenopleiding verder werd versterkt.

Een derde pijler betrof de uitwerking van concrete didactische ondersteuning. Voor wiskunde en Nederlands werden didactische fiches ontwikkeld die aansluiten op de leerplandoelen en leerkrachten houvast bieden bij de dagelijkse lespraktijk. Daarbij werd gekozen voor een opzet waarin krachtige didactische principes, zoals expliciete directe instructie, begeleidde inoefening en doelgerichte feedback, rechtstreeks aan de doelen worden gekoppeld. Om deze ondersteuning nog toegankelijker te maken, werden instructieve filmpjes opgenomen waarin PBD-begeleiders didactische aanpakken en voorbeelden toelichten; zowel voor wiskunde als voor Nederlands kwamen er audiovisuele materialen die geïntegreerd worden in het begeleidingsaanbod.

Naast de inhoudelijke ontwikkeling investeerde PBD-GO! ook sterk in professionalisering en voorbereiding van de implementatie. DICO's en interne begeleiders kregen meerdere digitale infomomenten over het nieuwe curriculum, de structuur van de doelensets en de opbouw van de didactische fiches. Op DICO-dagen werden plenaire sessies georganiseerd waarin het leerplanconcept werd toegelicht en vragen uit het veld werden opgehaald. Daarbovenop liep een meerdaags opleidingstraject rond curriculumimplementatie voor DICO's, waarin zij werden voorbereid op hun sleutelrol als schakelfiguren bij de invoering van het nieuwe curriculum in hun scholengroep. Intern werd het volledige team PBD-begeleiders tijdens verschillende studiedagen vertrouwd gemaakt met de nieuwe doelen, leerlijnen en materialen, zodat zij scholen consistent en deskundig kunnen ondersteunen. In het overleg uitgeverijen werd tenslotte afgestemd hoe het curriculumtraject en het begeleidingsaanbod elkaar versterken. De doelstelling van dat regelmatige overleg is de kwaliteit van de methodes te verbeteren door onze doelen en onderwijsvisie te delen.

Tot slot werd een belangrijke stap gezet in de digitale verankering van het leerplan. De structuur van het leerplan werd voorbereid om het digitaal te kunnen aanbieden in leerplaatvormen en digitale tools, zodat scholen straks vlot en gebruiksvriendelijk met de doelen kunnen werken. Meerdere overlegmomenten met ed-tech partners zorgden ervoor dat de technische structuur maximaal aansluit bij de pedagogische uitgangspunten: transparante leerlijnen, duidelijke koppeling tussen doelen en didactische ondersteuning, en een efficiënte interface voor leraren en schoolteams.

Het werkjaar 2024-2025 kan zo gekarakteriseerd worden als een intensieve bouwphase: de fundamenteen uit het vorige jaar werden vertaald in concrete leerplandoelen, didactische fiches, professionaliseringsinitiatieven en digitale infrastructuur. Daarmee legt PBD-GO! de basis voor ambitieuze GO! leerplannen basisonderwijs die kennisrijk, samenhangend en werkbaar zijn, en die scholen en leraren de komende jaren moeten ondersteunen om sterk onderwijs waar te maken. In de volgende fase verschuift het accent geleidelijk naar implementatie, begeleidingstrajecten op maat van scholen en het opvolgen van de effecten in de klaspraktijk.

De processen die we lopen in de ontwikkeling van het nieuwe curriculum worden niet geregistreerd via onze gebruikelijke kwaliteitssystemen. We trachten toch een zo compleet mogelijk cijfermatig overzicht van de inspanning weer te geven.

Activiteit	Duur	Betrokken GO! onderwijsprofessionals
Algemene werkzaamheden zoals deelnemen aan commissies	45 samenkomsten	
Leerplancommissies	39 samenkomsten	48 deelnemers
Infomomenten lerarenopleidingen	5 samenkomsten	
Infomomenten DiCo's	4 samenkomsten	35 deelnemers
Opleiding voor DiCo's	4 dagen	25 deelnemers
Ontwikkelen van de 12 doelensets	369 dagen	

Ontwikkeling van de eerste didactische fiches Nederlands en wiskunde	56 dagen
Ontwikkeling digitale doelensets voor GO! Navigator	85 dagen

2.2 Secundair onderwijs

Sinds september 2019 wordt het secundair onderwijs gefaseerd gemoderniseerd. Jaar na jaar werden nieuwe eindtermen en bijbehorende leerplannen ingevoerd, met als doel het volledige landschap vanaf schooljaar 2025-2026 in een vernieuwd curriculum te laten landen. De oriënterende eerste graad vormt daarbij de eerste stap in de studiekeuze, terwijl de studierichtingen in de tweede en derde graad worden gepositioneerd in een matrix van studiedomeinen en drie finaliteiten. De vernietiging van de eindtermen tweede en derde graad door het Grondwettelijk Hof in juni 2022 – omdat ze te omvangrijk en te gedetailleerd waren – dwong tot een stevige hertekening van het traject. In de zomer van 2022 werd tussen onderwijsverstrekkers en overheid een nieuwe werkwijze afgesproken: soberder eindtermen met meer ruimte voor het pedagogisch project, maar met onverminderde ambitie voor onderwijskwaliteit. Het GO! engageerde zich om snel mee te werken aan nieuwe eindtermen en om die tijdig om te zetten in vernieuwde GO! leerplannen voor tweede en derde graad, met doorwerking naar bijgestuurde leerplannen in de eerste graad en nieuwe leerplannen voor de zevende jaren.

Vanaf het najaar van 2022 ontwikkelde PBD-GO! in internetten werkgroepen voorstellen voor eindtermen voor zowel de basisvorming als de specifieke gedeeltes. Voor de basisvorming startten ontwikkelcommissies meteen met de uitwerking van nieuwe (voorlopige) eindtermen en werd parallel het ontwikkelproces van de GO! leerplannen opgestart. In januari 2023 lagen de voorlopige eindtermen voor de basisvorming op tafel en gingen de ontwikkelcommissies voor de specifieke eindtermen van de studierichtingen van start. In februari 2023 begon PBD-GO! met de ontwikkeling van de leerplannen voor de specifieke gedeeltes, terwijl de leerplannen basisvorming werden afgewerkt. In dezelfde periode lanceerde het GO! nieuwe lessentabellen voor tweede en derde graad. Het leerplanconcept voor het gemoderniseerde secundair onderwijs werd door de Raad van het GO! formeel goedgekeurd op 6 maart 2023, waardoor een coherente en kennisrijke kapstok ontstond voor alle leerplannen.

De maanden nadien volgde een intensieve afwerkings- en implementatiefase. Terwijl het validatie- en goedkeuringsproces van de nieuwe eindtermen door het Vlaams Parlement liep (met finale goedkeuring op 12 juli 2023), werkte PBD-GO! de leerplannen verder uit op basis van de voorlopige eindtermen. In mei–juni 2023 werden de nieuwe GO! leerplannen voor tweede en derde graad gelanceerd. PBD-GO! organiseerde een uitgebreid pakket infosessies over het doelenkader en de nieuwe leerplannen, waaraan meer dan 8 000 leraren deelnamen. In het najaar van 2023 vulden de vakbegeleiders secundair onderwijs systematisch de didactische fiches voor tweede en derde graad aan in GO! Navigator. Tegelijkertijd liep in ontwikkelcommissies het werk aan de bijsturing van de eindtermen voor de eerste graad en startte het GO! al met de ontwikkeling van de nieuwe leerplannen eerste graad op basis van voorlopige eindtermen, om geen tijd te verliezen in de fasering van de modernisering.

In schooljaar 2023-2024 en 2024-2025 verschoof het zwaartepunt van “inhalen en corrigeren” naar het uitbouwen van een stabiel, doorlopend curriculum over alle graden heen. In het najaar van 2023 werden de nieuwe leerplannen voor de eerste graad basisvorming inhoudelijk ontwikkeld. In de loop van het voorjaar 2024 werden ook de leerplannen voor tweede en derde graad verder verfijnd en geconsolideerd, zodat per studierichting een samenhangend pakket voor basisvorming en specifieke gedeeltes beschikbaar was. Parallel werden de curriculumdossiers voor de zevende jaren uitgewerkt, zodat ook deze finaliserende schakel binnen het secundair onderwijs in september 2025 met actuele leerplannen kan starten. De didactische fiches voor de eerste graad werden ontwikkeld en integraal gepubliceerd in GO! Navigator, waardoor leraren toegang kregen tot concrete, doelgerichte didactische ondersteuning gekoppeld aan elk leerplandoel.

Vanaf het najaar van 2024 kwam de focus meer te liggen op verfijning en actualisering. De leerplannen tweede en derde graad werden geactualiseerd op basis van technische feedback van de Onderwijsinspectie; terminologie, structuur en formuleringen werden waar nodig verduidelijkt zonder aan ambitie in te boeten. Tegelijk werden leerplannen voor de basisopties ontwikkeld, met aandacht voor een duidelijke profilering en logische aansluiting op de finaliteiten en studierichtingen in de hogere graden. In het voorjaar van 2025 werden leerplannen voor nieuwe of bijgestuurde studierichtingen ontwikkeld en werden verschillende curriculumdossiers geactualiseerd na wijzigingen in onderliggende beroepskwalificaties. Waar beroepskwalificaties inhoudelijk verschoven, pasten we de leerplannen aan om de aansluiting op de arbeidsmarkt en vervolgopleidingen te blijven garanderen. In GO! Navigator werd versiebeheer voor leerplannen uitgebouwd, zodat continu actualiseren mogelijk is met transparantie voor scholen over welke versie wanneer van kracht is. De didactische fiches voor de basisopties werden in dezelfde periode afgewerkt en toegevoegd aan GO! Navigator. Voor het najaar van 2025 is de afronding van de didactische fiches voor de leerplannen van de zevende jaren voorzien, zodat het volledige gemoderniseerde curriculum tegen dan over een volwaardig pakket ondersteuningsmateriaal beschikt.

Deze inhoudelijke trajecten werden systematisch ingebed in brede overleg- en participatiestructuren. Parallel met de ontwikkelactiviteiten liep permanent een overkoepelende leerplancommissie met directeurs, PBD-begeleiders, CoDi's en academici. In die commissie werden grote keuzes over structuur, ambitie, kennisbasis en didactische uitgangspunten getoetst en bijgestuurd. Elke ontwikkelstap werd bovendien besproken in het structurele overleg met de CoDi's, zodat de draagkracht en haalbaarheid op het niveau van scholengroepen en scholen voortdurend getoetst werd en signalen uit het veld snel hun weg vonden naar de curriculumontwikkeling. Vakspecifieke leerplancommissies, samengesteld uit leraren, vertegenwoordigers van de sectoren, lerarenopleiders en academici, zorgden voor resonans op het niveau van vak en studierichting: zij gaven feedback op leerlijnen, concretiseringsgraad, evaluatievoorbeelden en de verhouding tussen kennis, vaardigheden en attitudes. Zo besteedden in 2024-2025 14 vakbegeleiders in totaal 152 dagen aan het commissiewerk. Voor elke studierichting werden urenpakketten gepubliceerd, waardoor scholen helder zicht kregen op de structurele randvoorwaarden binnen het nieuwe curriculum.

Doorheen dit traject hield het GO! vast aan een hoog ambitieniveau voor het secundair onderwijs. De nieuwe eindtermen zijn soberder geformuleerd, maar de GO! leerplannen leggen de lat bewust hoog, met bijzondere aandacht voor Nederlands en wiskunde als

hefboom voor brede leerwinst en gelijke onderwijskansen. PBD-GO! ondersteunt de implementatie met informatiefiches bij elk doel, vormingen over het doelenkader en effectieve didactiek en vakspecifieke professionele leergemeenschappen waarin leraren samen lessen en evaluaties vormgeven. Tegelijk begeleidt PBD-GO! schoolbeleidsteams in de flexibele organisatie van het curriculum op school, bijvoorbeeld in het doordacht inzetten van uren, keuzeruimte en remediëring. Zo groeit het gemoderniseerde curriculum secundair onderwijs uit tot een samenhangend en dynamisch geheel waarin ambitieuze doelen, kennisrijke leerplannen en krachtige begeleiding elkaar versterken.

3. 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.

3.1 Omkadering

3.1.1 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 2025 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 grotendeels 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.

We rapporteren over de aanwending van de werkingsmiddelen middels het sjabloon *Verantwoording middelen PBD* in bijlage. Voor de leesbaarheid van dit hoofdstuk een verkort overzicht van de dotaties voor 2024:

Artikel	Toelichting	Dotatie 2023	Verantwoording
Art 18	Werkingsmiddelen gekoppeld aan de personeelsformatie	€ 772 677,28	We financieren hiermee 4,5 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	€ 18 503,49	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	€ 183 244,82	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	€ 246 086,52	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	€ 1 714 888,65	We financieren hiermee 19 VTE pedagogisch begeleiders en projectmanagers die ook bereik realiseren via het aanbod opleiding en vorming.
Totaal		€ 2 689 314,24	

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 nam wegens besparingsmaatregelen 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, datageletterdheid en vanaf 2024 ook voor de samenwerking met Leerpunt.

Zoals eerder vermeld, wendt PBD-GO! die compenserende middelen aan voor de aanstelling van personeel dat instaat voor de uitvoering van de beleidsimpulsen. In het schooljaar 2024-2025 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.

De transitie naar impulsfinanciering en de lange onduidelijkheid over de exacte omvang en bestemming van de compenserende middelen, maakten van 2022 en 2023 complexere jaren 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 liepen tijdens schooljaren 2022-2024, 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.

Voor algemene werkingskosten 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. De inflatiegolf van 2023 en het gebrek aan indexering van de financiering zetten de begroting onder druk, alsook de toenemende behoefte omtrent digitalisering en een verminderd resultaat uit professionaliseringsactiviteiten omwille van onder andere het lerarentekort.

3.1.2 Personele omkadering

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

De personeelsformatie wordt per schooljaar vastgesteld, afzonderlijk voor:

- Basisonderwijs: 34 HT begeleiders
- Secundair, volwassenen- en deeltijds kunstonderwijs: 57 HT begeleiders
- CLB: 2 HT begeleiders

Het aantal verloven wegens bijzondere opdracht uit artikel 17 bedroeg 11,5 voltijdse betrekkingen voor 2024-2025.

De decretale kernopdrachten, gevat in het primaire proces van ondersteunen, werden 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 hoofadviseurs) behoren tot de personeelsformatie.

Voor het realiseren van zijn decretale kernopdracht beschikte PBD-GO! bij aanvang van het schooljaar 2024-2025 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 financierden we in 2023-2024, naast de pedagogisch medewerker inclusie, een voltijds projectbegeleider aan om de leersteuncentra beleidsmatig te ondersteunen. Vanaf 2025 krijgen we daarvoor middelen via de formatie SO.

1 sep 2024	VTE begeleiders	Instellingen	VTE
Sturend kader	5		
Basisonderwijs	32	436	13 740
Buitengewoon basisonderwijs		36	3 068
Secundair onderwijs (inclusief DBSO)	32,5	216	19 191
Deeltijds kunstonderwijs		15	899
Volwassenenonderwijs		10	2 769
Buitengewoon secundair onderwijs		29	3 720
CLB	1	20	983
Totaal	70	766	44 957

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

Secundaire processen	Personeelsinzet
MOD – management ondersteunende diensten (administratie, logistiek, FIN, HR, COM, IT)	21
Kwaliteitszorg	3
OOD – organisatieondersteuning (pedagogisch medewerkers, projectmanagers opleiding en vorming)	23

Daarnaast stelde PBD-GO! gedurende het schooljaar 2024-2025 11 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.

3.2 Organisatie

3.2.1 Aansturing van de organisatie

Het leiderschap binnen PBD-GO! werd in de voorbije begeleidingsperiode gedragen door de Adviseur-coördinator en een staf van hoofdadviseurs, oorspronkelijk uitgewerkt als een kader van 6 functies in het strategisch personeelsplan. Door natuurlijke afvloeiing was dat aantal de voorbije jaren afgeslankt tot 4, zonder dat het opnieuw werd aangevuld. Die krimp werd opgevangen door een delegatie van taken en een bijsturing van de interne organisatie. Parallel aan de werking in 6 regionale, multidisciplinaire clusters werden per onderdeel van het aanbod verantwoordelijke, zelforganiserende teams ontwikkeld. De ondersteunende diensten werden versterkt met extra curriculummedewerkers die voorbereidende inhoudelijke taken opnamen en zo de hoofdadviseurs ontlastten. Teamcoördinatoren en projectmanagers ondersteunden het leiderschap bij het vertalen van strategische keuzes naar de dagelijkse praktijk, zowel op inhoudelijk vlak (curriculum, trajecten, aanbod) als op organisatieniveau (planning, procesbewaking, opvolging). Dit model maakte het mogelijk om 60% van de tijd van begeleiders in te zetten in direct contact met onderwijsinstellingen en -professionals – via verander- en professionaliseringstrajecten, helpdesk- en SPOC-werking, projecten, PLG's, leerplancommissies en ander ontwikkelwerk – en de overige 40% te investeren in leerplanontwikkeling en materialen, intern overleg, eigen vorming en de voorbereiding en naverwerking van begeleidingsactiviteiten.

Gaandeweg werd echter duidelijk dat dit afgeslankte sturend kader ook grenzen kende. De combinatie van clusters, zelforganiserende teams, versterkte ondersteunende diensten en een stevige inzet van teamcoördinatoren en projectmanagers had de organisatie wel wendbaarder gemaakt en dichter bij het veld gebracht, maar bood niet overal en altijd voldoende houvast in de overgang naar meer autonomie. Zelforganiserende teams bleken nood te hebben aan duidelijke kaders, expliciete verwachtingen, consequente opvolging en voldoende tijd en nabijheid van leidinggevend om te kunnen groeien in hun rol. Door de beperkte omvang van het sturend kader was het niet altijd mogelijk om die ondersteuning even sterk en gelijkmatig in alle teams te realiseren. Medewerkers voelden zich daarom niet consequent even goed gedragen door beleid en leiding, ondanks bemoedigende resultaten op personeelsbevragingen en de welzijnstool MyMindScan. Signalen via de participatieraad en vertrouwenspersonen wezen op een onderliggend onbehagen: de combinatie van hoge maatschappelijke verwachtingen, een complex werkveld, krimpende middelen en de vraag naar meer zelforganisatie werd als veeleisend ervaren.

Deze evolutie maakte duidelijk dat de beweging naar meer zelforganisatie niet vanzelfsprekend tot stand kwam, maar ondersteund moest worden door een doordacht leiderschaps- en organisatie-model. In de voorbereiding van het begeleidingsplan 2025-2030 werd onderzocht hoe leiderschap op verschillende niveaus (strategisch, tactisch en operationeel) beter op elkaar kon worden afgestemd, hoe rollen en verantwoordelijkheden explicieter konden worden gedefinieerd en hoe ondersteuning, feedback en besluitvorming meer transparant en voorspelbaar konden verlopen. De spanning tussen sturing en autonomie, tussen klant nabijheid en operationele uitmuntendheid werd expliciet erkend en meegenomen als ontwerp-opgave voor het begeleidingsplan 2025-2030.

3.2.2 Naar een klantgericht en projectgestuurd organisatie-model

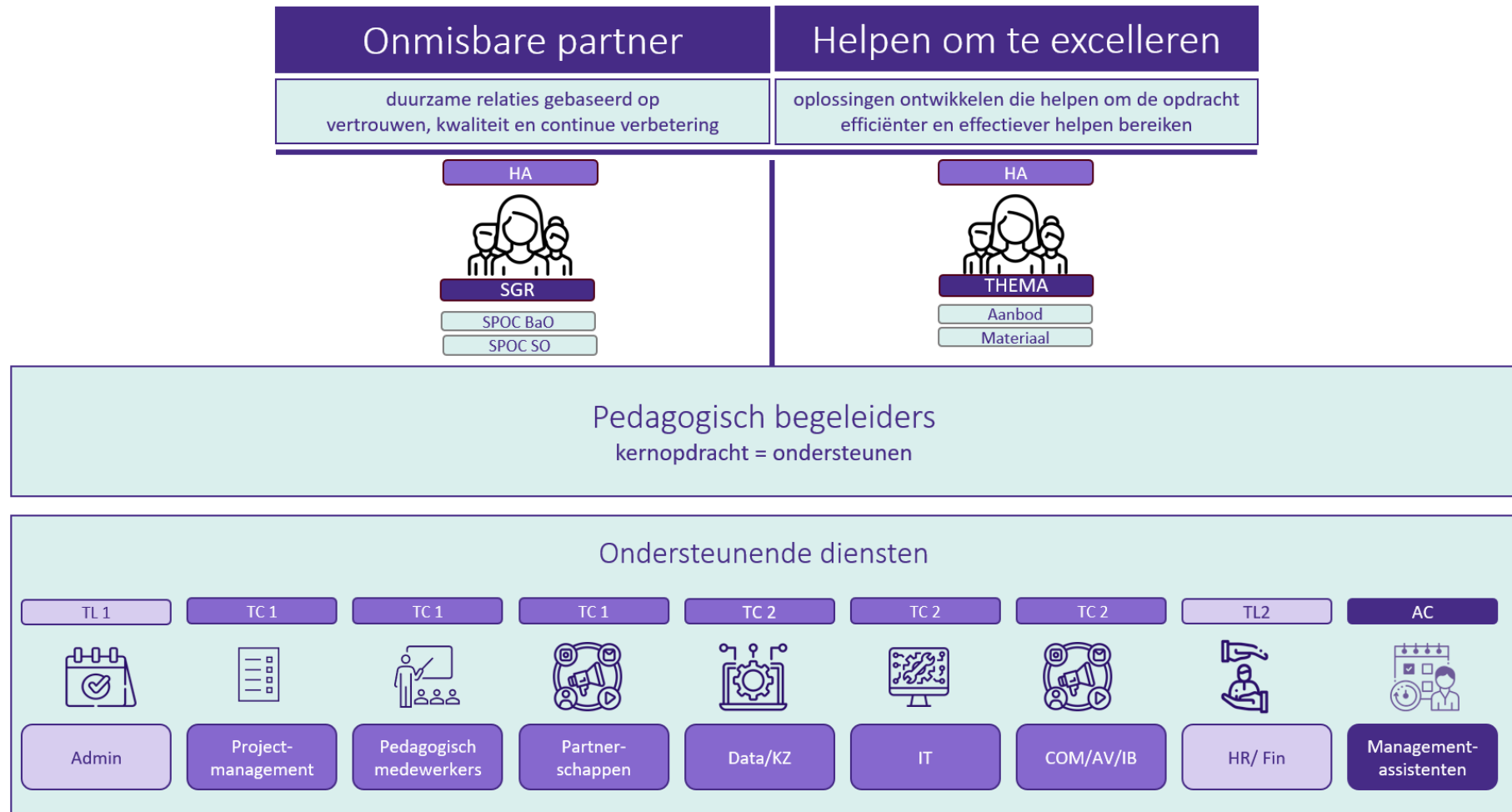
In november 2024 kwam de voorbereiding van het nieuwe begeleidingsplan in haar eindfase met de start van de concrete ontwikkeling van alle opleidingen en de bijbehorende materialen. Ook de planning en voorbereiding van het proces naar begeleidingsovereenkomsten voor het eerste jaar van het begeleidingsplan 2025-2026 startte kort daarna. Om beide processen in goede banen te leiden zetten we de eerste stappen naar een nieuw klantgericht en projectgestuurd organisatie-model zoals beschreven in het begeleidingsplan 2025-2030. We geven het model schematisch mee op de volgende bladzijde en verduidelijken het verder met de missie en waardenset voor elk team.

Centraal in de klantgerichte werking van de organisatie staan de SPOC-teams, telkens een SPOC BaO en een SPOC SO per scholengroep, die onder leiding van een hoofdadviser de optimale afstemming nastreven tussen de noden binnen de scholengroep en het PBD-GO! ondersteuningsaanbod. De SPOC-teams werden in het voorjaar van 2025 geïnstalleerd en kregen een eerste opleiding in het hanteren van data en dialoog in het bewerkstelligen van die afstemming. Ze kregen daarvoor ook een diepgaande introductie op het nieuwe ondersteuningsaanbod en de hoofdadviser trad op als coach gedurende het gehele proces naar nieuwe begeleidingsovereenkomsten. De verdere ontwikkeling van de SPOC's in hun nieuwe rol blijft een focus gedurende heel het begeleidingsplan 2025-2030.

Daarnaast staan projectgerichte teams van begeleiders, projectmanagers, pedagogisch medewerkers en experts in voor de uitvoering en organisatie van de kernprocessen en materiaalontwikkeling. Voor de ontwikkeling van het nieuwe ondersteuningsaanbod vanaf december 2024 gingen we al op deze manier aan de slag. Elk projectteam kreeg een duidelijke projectfiche met doelstellingen en rolverdeling. Elk project kende een hoofdadviser als sponsor die elke bereikte mijlpaal in het proces valideerde en een projectmanager die de dagelijkse projectleiding op zich nam. Voor elke ondersteuningsstrategie werd voor de start van het ontwikkelwerk ook een kwaliteitsfiche geschreven om de projectteams de nodige handvatten te bieden tijdens hun ontwikkelwerk. De ondersteunende teams stonden in voor het informatiebeheer, de vormgeving van materialen en de nodige communicatieproducten.



3.2.3 PBD-GO! organisatiemodel 2025-2030



3.2.4 Leiderschap

Het leiderschap binnen de organisatie wordt opgenomen door de Adviseur-coördinator en een staf bestaande uit vier hoofdadviseurs en twee teamcoördinatoren. De hoofdadviseurs weten zich in de projectmatige werking van de organisatie enerzijds inhoudelijk ondersteund door pedagogisch medewerkers en anderzijds procesmatig ondersteund door projectmanagers. De teamcoördinatoren leiden de ondersteunende diensten.

Het leiderschap functioneert vanuit volgende missie:

Wij ondersteunen onze teams om maximale impact te genereren op de onderwijskwaliteit binnen het GO!.

Wij ondersteunen onze teams om maximale impact te hebben op de onderwijskwaliteit van het GO!.

Door helder richting te geven én via de optimale inzet van mensen en middelen, zorgen wij er voor dat er toegevoegde waarde wordt gecreëerd en de afgesproken doelstellingen worden gerealiseerd.

Als centraal aanspreekpunt én expert ondersteunen we onze medewerkers en creëren we de voorwaarden voor hun succes.

Het werkwelzijn van onze collega's én de tevredenheid van onderwijsprofessionals van het GO! zijn de drijvende kracht achter onze permanente aandacht voor verbetering.

We dragen bij aan de ontwikkeling van visie en strategie van de dienst en het GO! en zijn de PBD-GO! stem in interne werking en in externe netwerken.

En hanteert daarbij volgende waarden:

- **Gedreven** - We zijn gedreven om de strategische doelstellingen van PBD-GO! en het GO! te realiseren. We tonen leiderschap en nemen verantwoordelijkheid in het streven naar tastbare en duurzame resultaten.
- **Uitstippelen** - Als koersbepalers maken wij gebruik van onze ervaring en strategisch overzicht om duidelijke richtlijnen en adviezen te formuleren. We houden onze teams op de juiste koers met oplossingen die het onderwijsproces versterken en de toekomstvisie van de PBD en het GO! ondersteunen.
- **Integriteit** - Integer en betrouwbaar handelen is essentieel voor ons. Wij focussen op het ontwikkelen van duurzame relaties door eerlijk, transparant en consistent te communiceren, zowel intern als extern.
- **Duurzaamheid** - Wij focussen op de ontwikkeling van een aanbod dat efficiënt kan verankerd worden in het onderwijsproces en positief bijdraagt aan de onderwijskwaliteit op korte maar vooral langere termijn.
- **Empathie** - Door aandachtig te luisteren en ons in te leven in de unieke situatie van elke scholengroep, kunnen wij in nauwe samenwerking met onze teams oplossingen op maat bieden.

3.2.5 De SPOC-rol

Begeleiders die de SPOC-rol opnemen, functioneren vanuit volgende missie:

Wij zorgen ervoor dat het aanbod van de PBD maximaal wordt benut om de onderwijskwaliteit in de scholengemeenschap te optimaliseren

Wij streven de optimale afstemming na tussen de ondersteuningsnoden in het veld en het aanbod van PBD-GO! in het realiseren van het PPGO! door heel het net.

Wij ontwikkelen daarvoor een duurzaam partnerschap tussen PBD-GO! en de scholengroep in de beeldvorming nodig voor de totstandkoming, opvolging en bijsturing van de begeleidingsovereenkomst. We baseren ons daarvoor op kwantitatieve en kwalitatieve data en ondersteunen planmatig processen, systemen, mensen en cultuur om die beeldvorming duurzaam te versterken.

We signaleren kansen en lacunes in de afstemming van het aanbod op de ondersteuningsnoden. Zo zijn we een drijvende kracht in de continue verbetering en innovatie van het ondersteuningsaanbod en de ondersteuningsstrategie van PBD-GO!.

En handelen vanuit deze waarden:

- **Resultaatgericht** - We werken doelgericht aan het realiseren van onderwijskwaliteit en maken de voortgang zichtbaar voor de eigen organisatie en de scholengroep.
- **Expert** - Met een onderzoekende en coachende houding bewerkstelligen we de match tussen ondersteuningsnood en aanbod.
- **Aandacht** - We investeren in sterke relaties en hebben oog voor de ondersteuningsnoden in het veld.
- **Consistent** – We ondersteunen en bewaken de PBD-processen op een integere en betrouwbare manier.
- **Teamspeler** - Loyaal aan de eigen organisatie cultiveren we een duurzaam partnerschap tussen PBD-GO! en de scholengroep.

3.2.6 Projectteams

Teams van begeleiders voeren onze kernprocessen uit. Ze weten zich daarin ondersteund door projectmanagers en pedagogisch medewerkers. Samen opereren ze vanuit volgende missie:

De projectgerichte teams van PBD-GO! staan in voor de ondersteuning van GO! onderwijsprofessionals via verandertrajecten, professionele leergemeenschappen en opleiding en vorming, helpdeskwerking en materiaalontwikkeling.

Wij zijn begeleider van VT's & PLG's die vanuit de begeleidingsovereenkomst worden geïnitieerd.

Voor leerkrachten en beleidsteams ontwerpen en realiseren wij leerplannen, ondersteunend materiaal, vormingen en opleidingen, waarbij het PPGO en de GO! Visie op kwaliteitsvol onderwijs richtinggevend zijn voor alles wat we doen.

Wij zijn ervaren inhoudelijke experts die het volledige aanbod van PBD-GO! ontwikkelen en actualiseren, van beleidsniveau tot curriculum.

Door voortdurende reflectie, feedback en evaluatie zorgen wij ervoor dat ons aanbod relevant en up-to-date blijft, om zo de implementatie van onze visie op kwaliteitsvol onderwijs in elke school te ondersteunen.

De teams handelen daarbij vanuit deze waarden:

- **Klantgedreven** - De noden en verwachtingen van leraren, schoolleiders en mesoniveau vormen steeds het uitgangspunt van onze aanpak.
- **Innoverend** - We blijven onszelf voortdurend evidence-informed bijsturen om onze werking en aanbod te verbeteren en aan actuele noden te voldoen.
- **Expert** - Als gedreven deskundigen bieden wij diepgaande expertise op zowel beleids- als curriculumgebied voor optimale ondersteuning en ontwikkeling.
- **Samenwerking** - We werken als team nauw samen met het mesoniveau, schoolteams en interne en externe partners, om impactvolle en bruikbare oplossingen te creëren.
- **Topkwaliteit** - We streven naar het hoogste kwaliteitsniveau in alles wat we ontwikkelen, en doen.

3.2.7 Team Projectmanagement

Als projectmanagers waarborgen we de succesvolle organisatie en uitvoering van elk project.

We schakelen hierbij tussen een verbindende, faciliterende en coördinerende rol tussen de projectsponsor en de projectteamleden.

We bewaken de continue verbetering van de processen, de interne organisatie en de eindproducten.

Het team Projectmanagement handelt vanuit deze waarden:

- **Duidelijk** - We hanteren een heldere en transparante communicatie bij de voortgang en resultaten.
- **Kwaliteitsvol** - We streven continu naar verbeteringen in de processen en output.
- **Verantwoordelijk** - We nemen eigenaarschap op over de organisatie en uitvoering van de projecten.
- **Efficiënt** - We streven naar maximale efficiëntie en effectiviteit.

3.2.8 Team Partnerschappen

We bouwen actief aan duurzame, nationale en internationale partnerschappen die onze organisatie versterken en verrijken. Deze partnerschappen kaderen binnen ons begeleidingsplan en sluiten aan bij onze kerntaken.

We hebben bijzondere aandacht voor nieuwe inzichten uit (internationaal) onderzoek en integreren deze waar relevant in onze werking en in de partnerschappen die we aangaan.

We gaan gericht op zoek naar, nemen initiatief in en engageren ons voor (internationale) projecten die aansluiten bij onze strategische visie en expertise, zowel als trekkende als ondersteunende partner. Daarbij bewaken we het administratieve, juridische en financiële kader en zorgen we voor afstemming met onze organisatiedoelen.

We profileren ons in deze samenwerkingen als een deskundige en betrouwbare partner op het vlak van pedagogisch-didactische thema's. We gaan gericht op zoek naar complementariteit, gedeelde ambities en expertise die bijdraagt aan het realiseren van onze opdracht.

Het team Partnerschappen handelt daarbij vanuit deze waarden:

- **Professioneel** – We werken als deskundige partners die kwaliteit en expertise centraal stellen in elke samenwerking.
- **Resultaatgericht** – Onze focus ligt op het nastreven van heldere doelen en het realiseren van toegevoegde waarde voor ons net.
- **Innovatief** – We staan open voor vernieuwing en werken proactief aan het vinden van oplossingen en samenwerkingskansen.
- **Duurzaam** – We streven naar langdurige, betekenisvolle partnerschappen.
- **Geëngageerd** – We werken in vertrouwen en waarborgen een sterke betrokkenheid van al onze partners.

3.2.9 Team Pedagogisch medewerkers

Als pedagogisch medewerkers stimuleren we een evidence-informed onderwijs- en begeleidingspraktijk.

We doen dit door onderzoek en praktijk duurzaam met elkaar te verbinden en te vertalen naar bruikbare, concrete strategieën. Zo versterken we zowel de PBD-GO! als kennisorganisatie, als de ondersteuningspraktijk van pedagogisch begeleiders en adviseurs inhoudelijk.

Het team Pedagogisch medewerkers handelt daarbij vanuit deze waarden:

- **Samen** – We werken geïntegreerd, verbinden onze expertises en versterken elkaar.
- **Toekomstgericht** – We bouwen met innovatie en visie aan onderwijs dat klaar is voor morgen.
- **Expertise** – We zijn ervaren kenners van curriculum, pedagogiek en digitale innovatie.
- **Resultaatgericht** – Onze output is concreet, bruikbaar en vormt de basis voor begeleiding en professionalisering.
- **Kwaliteit** – We werken betrouwbaar en evidence-based, en staan garant voor hoge standaarden in alles wat we ontwikkelen.

3.2.10 Team Data en kwaliteit

We zijn de onmisbare leverancier van relevante datasets die de organisatie ondersteunen om projecten wetenschappelijk te onderbouwen.

We ontwikkelen zelf datasets die specifiek verbonden zijn aan de opdracht van onze organisatie en streven naar integratie met andere data binnen het net of het bredere onderwijsveld.

Anderzijds vertalen we de databehoeftes van onze collega's in heldere opdrachten voor interne of externe onderzoekers.

We monitoren onze processen en effecten. Via de analyse daarvan faciliteren we de continue optimalisering en standaardisering van onze werking om onze opdracht steeds efficiënter en effectiever uit te voeren.

Het team Data en kwaliteit handelt daarbij volgens deze waarden:

- **Flexibel** – We passen ons aan de specifieke databehoeften van onze interne teams aan, zonder in te boeten aan kwaliteit en snelheid.
- **Oplossingsgericht** – We denken mee en vertalen complexe vragen naar haalbare, heldere data-oplossingen.
- **Continuïteit** – Door een vlotte overdracht en nauwe samenwerking met het datacenter van de centrale diensten zorgen we voor duurzame, toegankelijke dataoplossingen.
- **Urgentie** – We handelen snel en met duidelijke prioriteiten, zodat onze interne collega's vlug kunnen beschikken over de data die ze nodig hebben.
- **Standaardisering** – We streven naar gestroomlijnde processen en uniforme datastandaarden die onze efficiëntie vergroten en de consistentie van onze dienstverlening waarborgen.

3.2.11 Team IT

We stimuleren en ondersteunen de digital first-aanpak binnen de organisatie.

Door bestaande processen te analyseren, initiëren we slimme optimalisatieprojecten waarbij we maximaal gebruik maken van de intern beschikbare softwaretools.

We focussen daarbij op impact, efficiëntie en gebruiksvriendelijkheid. Tegelijk waarborgen we de vlotte en betrouwbare werking van onze bestaande platformen.

Onze aanpak draagt bij aan transparantie, integratie en continuïteit, en creëert ruimte voor groei in middelen en mogelijkheden.

Het team IT handelt daarbij vanuit deze waarden:

- **Robuust** – Onze systemen zijn betrouwbaar en duurzaam, met een duidelijke back-upstrategie die de continuïteit garandeert.
- **Integreerbaar** – Alle oplossingen sluiten naadloos aan op het grotere geheel, vermijden silo's en creëren brede inzichten en nieuwe efficiëntiewinsten.
- **Gebruikersgericht** – We ontwerpen intuïtieve, praktische tools die afgestemd zijn op de behoeften van onze collega's en die direct resultaat opleveren.
- **Gedocumenteerd** – Onze oplossingen zijn helder vastgelegd en voorzien van actuele documentatie die zorgt voor continuïteit en kennisdeling.
- **Efficiënt** – We focussen op kleine, doordachte verbeteringen met haalbare ROI, en benutten bestaande software maximaal om innovatieve oplossingen te realiseren.

3.2.12 Team COM, AV en Informatiebeheer

We geven de organisatie een krachtige stem en zorgen ervoor dat ons aanbod en de GO! mindset helder en overtuigend onze doelgroepen bereikt.

We creëren grafische en audiovisuele content, beheren interne en externe kanalen en garanderen dat alle bijdragen formeel voldoen aan de kwaliteitsnormen.

We ondersteunen onze contentproviders met duidelijke processen om hun bijdragen relevant en actueel te houden. Dit doen we met kritische aandacht en zorg voor inclusief taal- en beeldgebruik, toegankelijkheid, vindbaarheid en relevantie. Op die manier optimaliseren we de impact van onze content via interne kanalen, GO! pro, GO! nieuwsbrief en andere mediakanalen.

Door intensief samen te werken met de communicatieafdeling van de administratieve centrale diensten ontwikkelen we professionele campagnes en bewaken we de online- en offline prestaties.

We streven ernaar om PBD-GO! als organisatie én ons aanbod voor onderwijsprofessionals op een heldere en brede manier zichtbaar te maken en te verspreiden.

Het team COM, AV en Informatiebeheer handelt daarbij vanuit deze waarden:

- **Impact** – We streven naar maximale zichtbaarheid en conversie van het aanbod van de PBD-GO! bij al onze doelgroepen.
- **Meesterschap** – We streven steeds naar de hoogste kwaliteit om het imago en de reputatie van de PBD-GO! degelijk te onderbouwen.
- **Partnerschap** – We werken nauw samen met onze contentproviders en de collega's van de centrale diensten om de impact van de PBD-GO! te maximaliseren.
- **Analyse** – Data-gedreven inzichten zijn essentieel voor onze procesoptimalisatie en voor onze ondersteuning van de ontwikkelteams.
- **Consistentie** – We zorgen voor een uniforme en professionele uitstraling in alle communicatie.
- **Toegankelijkheid** – We maken onze content gebruiksvriendelijk, vindbaar en relevant voor alle onderwijsprofessionals van GO!.

3.2.13 Team Administratie

We maken de uitrol van projecten mogelijk door alle praktische en logistieke aspecten te verzorgen, zowel online, in onze lokalen als op locatie.

We zijn de onmisbare link en streven naar een optimale ervaring voor deelnemers én lesgevers.

Via een veilige en efficiënte verwerking van de gegevens én een persoonlijke opvolging staan we garant voor de professionele uitstraling van onze organisatie.

De tevredenheid van onze deelnemers én lesgevers is de drijfveer voor onze permanente procesoptimalisatie.

Team Administratie handelt daarbij vanuit deze waarden:

- **Loyaal** – Wij zijn een betrouwbare partner voor lesgevers en deelnemers. We staan paraat om hen in elke stap van het traject te ondersteunen.
- **Innovatief** – We omarmen digitale tools als motor voor efficiëntie en kwaliteit. Voor zowel fysieke, hybride als online events gaan we tot het uiterste bij het ondersteunen. We faciliteren professionaliseringssessies, modereren chatfuncties en stroomlijnen de administratieve processen.
- **Nauwkeurig** – Van inschrijvingen en betalingen tot aanwezigheidsregistraties en tevredenheidsenquêtes: wij zorgen ervoor dat elk administratief en praktisch detail klopt en bijdraagt aan de professionele uitstraling van de PBD-GO!.
- **Klantgericht** – Met een warme, persoonlijke aanpak, altijd met de glimlach en met de nodige flexibiliteit zorgen wij voor een optimale ervaring voor lesgevers én deelnemers. Elk contactmoment zien we als een kans om de verwachtingen in te lossen.
- **Samenwerking** – Door collegiaal samen te werken, elkaar proactief en met het nodige respect en waardering te ondersteunen, garanderen wij dat elk event in goede banen wordt geleid en doorgaat zoals gepland.

3.2.14 Team HR

Met een warme en klantgerichte aanpak bouwen we mee aan een organisatie waar iedereen vlot kan instromen en zich gedurende de hele loopbaan gewaardeerd voelt.

We verzorgen de administratieve processen van rekrutering, onboarding, loopbaan, payroll en exit met zorg en precisie. We streven ernaar alle collega's te ontzorgen wat betreft personeelszaken en bewaken terzelfdertijd de correcte toepassing van procedures en de tijdige communicatie van informatie. We nemen een actieve rol op in het ondersteunen van de professionele ontwikkeling van alle collega's.

Daarnaast faciliteren en ondersteunen we de staf en adviseur-coördinator in alle aspecten van HR, van selectie en aanvangsbegeleiding tot re-integratie en werkwelzijn. We bouwen mee aan een toekomstgericht en duurzaam HR-beleid.

We monitoren HR-indicatoren en leveren evidence-based inzichten om beleidsbeslissingen te onderbouwen. Opmerkelijke tendensen signaleren we proactief en we reiken oplossingen aan om het potentieel van onze organisatie en haar medewerkers ten volle te kunnen inzetten.

Team HR handelt daarbij vanuit deze waarden:

- **Precisie** – We werken uiterst nauwkeurig en zorgvuldig, vooral bij gevoelige processen zoals betalingen en verlofadministratie.
- **Aandacht** – We luisteren actief naar de noden van collega's en management en bieden een persoonlijke, empathische aanpak.
- **Servicegerichtheid** – We streven naar een klantvriendelijke en oplossingsgerichte ondersteuning voor iedereen binnen de organisatie.
- **Samenwerking** – Door open communicatie versterken we de band tussen medewerkers, management en binnen het HR-team.

- **Integriteit** – We handelen eerlijk, transparant en met discretie in alle aspecten van ons werk.
- **Efficiëntie** – We combineren een vlotte en resultaatgerichte aanpak met efficiënte processen en korte doorlooptijden.

3.2.15 Team FIN

We zorgen voor een betrouwbare, transparante en toekomstgerichte financiële ondersteuning.

Met oog voor detail en samenwerking maken we middelen inzichtelijk en inzetbaar, zodat de organisatie haar ambities duurzaam kan realiseren. We bewaken een correcte boekhouding en een sluitende begroting, en zetten middelen optimaal in als fundament voor een gezonde en slagkrachtige werking. Ons team verzorgt en bewaakt de financiële processen met precisie.

Daarnaast faciliteren en ondersteunen we de staf en adviseur-coördinator in het voeren van het financieel beleid.

Opmerkelijke tendensen signaleren we proactief en we reiken oplossingen aan om het potentieel van onze organisatie en haar medewerkers ten volle te benutten.

Team FIN handelt daarbij vanuit deze waarden:

- **Precisie** – We werken uiterst nauwkeurig en zorgvuldig, vooral bij gevoelige processen zoals betalingen en facturatie.
- **Aandacht** – We luisteren actief naar de noden van collega's en management en bieden een persoonlijke, empathische aanpak.
- **Servicegerichtheid** – We streven naar een klantvriendelijke en oplossingsgerichte ondersteuning voor iedereen binnen de organisatie.
- **Samenwerking** – Door open communicatie versterken we de band tussen medewerkers, management en het HR-team.
- **Integriteit** – We handelen eerlijk, transparant en met discretie in alle aspecten van ons werk.
- **Efficiëntie** – We combineren een vlotte en resultaatgerichte aanpak met efficiënte processen en korte doorlooptijden, afhankelijk van de workflow en de controle.

3.3 Systemen en kwaliteitsontwikkeling

3.3.1 Het partnerschap voor kwaliteit met de scholengroepen

Ons aanbod hebben we telkens 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.

Reflectievragen:

- Waar staat de school rond volgende aspecten van het strategisch plan?
 - Curriculumkwaliteit

○ Onderzoekende houding en werken met 'geïnformeerde praktijken'

- Hoe groot is de nood om het curriculum flexibeler te organiseren?
- Welke ondersteuning is er nodig voor de leidinggevende?
- Welke expertise is er al in de scholengroep?
- Wat kan de scholengroep zelf opnemen als basiszorg?
- Hoe verhoudt de begeleiding door PBD-GO! zich tot begeleiding door externen?
- Kiest de scholengroep een rode draad voor alle scholen? Of maakt elke school apart keuzes?

In de aanloop naar de uitvoering van het nieuwe begeleidingsplan willen we dat keuzeproces verfijnen door het aanbieden van een datagedreven methodiek om scholen met (de grootse) noden in kaart te brengen. We willen daarbij niet alleen gebruikmaken van scholengroepeigen data maar ook van het GO! datadashboard, toetsresultaten en de DataWijzer van de onderwijsinspectie. In samenwerking met de cel Regie van het GO! ontwikkelden we ook een set aan procesindicatoren die de vooruitgang en ambitie van de scholen in het realiseren van het strategisch plan in kaart brengt. Door deze datasets samen te brengen in een overzichtelijk dashboard waren we in staat om voor de eerste begeleidingsovereenkomsten van het nieuwe begeleidingsplan een grote stap te zetten in het optimaliseren van de match tussen ondersteuningsnood en aanbod.

GO!

Dataplatform

Copilot

Outputindicatoren

Scholengroepfoto

Info

Tabel per instelling

Context

Doorstroom HO

Vlaamse toetsen

Adviezen

Vlaamse toetsen

Scholengroep

08 GO! scholengroep Brussel

Scholengemeenschap

Alle

Niveau

Alle

Inst nr	Naam instelling	Aantal leerlingen school	% thuis-taal	% opleid-moeder	%buurt	% school-toeloege	% schoolse vertraging	% definitieve uitsluiting door tucht	% > 5 halve dagen onwettig afwezig	Eind-advies	DL-jaar
18	GO! Basisschool De Kleurdoos Brussel	486	58.81%	33.64%	20.40%	58.81%	17.25%	0.00%	30.90%	0	0
26	GO! Basisschool 1 Plant zeventig Laken	398	75.93%	42.93%	37.47%	73.45%	20.14%	0.00%	61.69%	0	0
34	GO! Basisschool Hendrik Conscience Schaarbeek	271	76.77%	28.90%	2.27%	48.16%	17.82%	0.00%	23.04%	2A	2024-20
42	GO! Basisschool Atheneum Etterbeek	520	64.40%	6.42%	66.54%	19.07%	2.99%	0.00%	19.35%	0	0
59	GO! Thuis en Basisschool Etterbeek	74	58.97%	50.00%	10.24%	44.15%	11.32%	0.00%	93.75%	0	0
67	GO! Basisschool De Wimpel Elsene	291	55.07%	17.23%	5.41%	49.66%	11.38%	0.00%	44.21%	0	0
75	GO! Basisschool De Bron	352	64.48%	28.96%	2.73%	50.00%	10.15%	0.00%	22.39%	0	0
83	GO! Lagere school Toverlult	189	81.67%	35.00%	3.33%	67.78%	34.44%	0.00%	64.44%	0	0
91	GO! Basisschool De Goudenregen	333	77.33%	30.23%	91.28%	64.24%	20.10%	0.00%	29.11%	0	0
109	GO! Basisschool Unesco-school Koekelberg	677	55.02%	22.71%	91.99%	49.20%	6.67%	0.00%	9.81%	1A	2018-20
117	GO! Basisschool Zavelberg Sint-Agatha-Berchem	376	64.87%	29.44%	42.21%	49.29%	14.01%	0.00%	36.90%	0	0
125	GO! Basisschool Kasteel Beiaard	300	71.66%	42.67%	60.91%	69.06%	25.14%	0.00%	38.83%	1A	2023-20
133	GO! Basisschool De Weg-wijzer Evere	335	85.50%	41.99%	58.31%	44.65%	13.04%	0.00%	23.00%	1A	2023-20
141	GO! Basisschool De Zonnwijzer	167	76.61%	23.98%	44.64%	44.78%	10.53%	0.00%	21.43%	0	0
158	GO! Basisschool De Stadsmus Oudergem	399	85.90%	17.82%	87.77%	39.63%	10.42%	0.00%	16.57%	1B	2023-20
166	GO! Basisschool De Bloeiende Kerselaar Watermaal-Bosvoorde	220	81.78%	10.75%	88.79%	25.23%	4.10%	0.00%	4.88%	0	0
174	GO! Basisschool Floreal Ukkel	194	60.00%	10.24%	43.41%	22.93%	6.94%	0.00%	6.90%	2A	2024-20
182	GO! Basisschool Floralia	286	62.54%	21.27%	66.67%	44.03%	22.94%	0.00%	47.75%	1B	2024-20
3301	GO! Medisch Pedagogisch Instituut - Heemschool Neder-over-Heembeek	130						0.00%	78.07%	1A	2018-20
35296	GO! Lagere School voor Buitengewoon Onderwijs - Klim Op	79						0.00%	48.75%	0	0
27193	GO! school voor buitengewoon secundair onderwijs VilaKet	120						0.00%	73.55%	0	0
31963	GO! atheneum Anderlecht	382	77.03%	51.16%	86.05%	73.26%	32.70%	0.00%	53.20%	1B	2023-20
31997	COVO! Secundair onderwijs	325	53.93%	34.44%	47.79%	42.92%	61.05%	3.75%	78.28%	0	0
41368	GO! 4 CITY	449	82.62%	57.12%	47.68%	80.96%	32.50%	0.66%	65.51%	0	0
41483	GO! atheneum Etterbeek	665	58.98%	7.58%	61.06%	18.90%	8.30%	0.00%	21.60%	1B	2023-20
41574	GO! technisch atheneum Jette	627	73.85%	50.64%	73.36%	73.19%	54.77%	3.12%	77.67%	0	0
41632	GO! atheneum Unesco-school Koekelberg	652	44.78%	17.36%	89.66%	38.33%	13.73%	0.00%	37.86%	2A	2024-20
41699	atheneum GO! for Business	333	79.46%	52.68%	80.36%	82.14%	51.19%	0.00%	74.40%	2A	2024-20
41756	GO! atheneum Emanuel Hiel Schaarbeek-Evere	444	85.97%	64.82%	74.65%	74.34%	49.67%	1.23%	70.05%	0	0
41764	GO! technisch atheneum Zavelberg Sint-Agatha-Berchem	574	71.60%	50.00%	71.09%	68.71%	69.25%	1.36%	89.63%	1B	2019-20
41863	GO! atheneum Kalvevoet	262	79.35%	47.77%	90.28%	80.16%	51.10%	0.81%	86.64%	2A	2024-20

Het partnerschap met het lokale beleid versterken we verder door het bieden van opleiding en ondersteuning specifiek gericht op het verhogen van de competenties inzake onderwijskundig leiderschap. Opleidingen en trajecten omtrent professionaliseringsbeleid, PLG-vorming, datageletterdheid of curriculumimplementatie gaven aanleiding tot het versterken van de aanpak op het meso- en lokaal niveau zodat ons aanbod aan opleidingen, PLG's en verandertrajecten steeds beter kan inhaken en voortbouwen op de sterke fundamente die ze daar vinden. Door de partners binnen ons net steeds beter in staat te stellen een ondersteuningsbehoefte te identificeren en de geboden ondersteuning doelmatig te integreren in het lokale beleid verhogen we aanzienlijk de kans op duurzame effecten.

3.3.2 Van begeleidingsovereenkomst naar planning

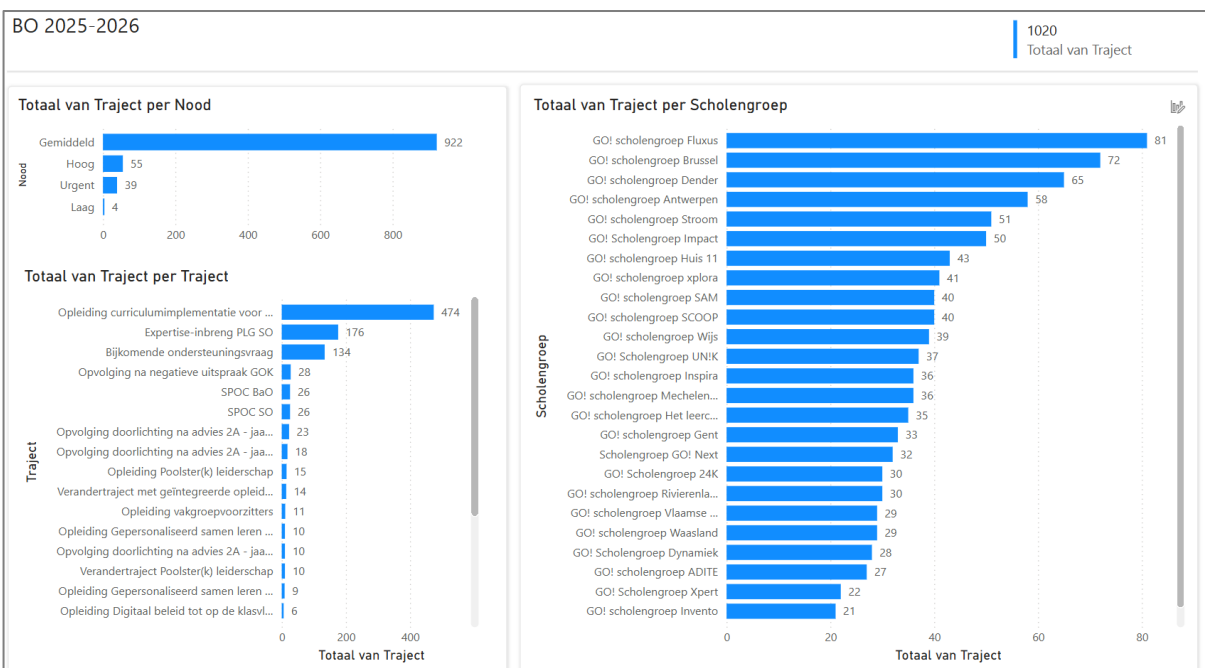
Het jaarlijkse traject van begeleidingsovereenkomsten met de scholengroepen naar de planning om die uit te voeren werd in de periode 2022-2025 uitgevoerd zoals we ons in het begeleidingsplan hadden voorgenomen. We gebruikten een intern draaiboek dat we jaarlijks op basis van onze ervaringen verfijnden. Vooral de systemen werden jaar na jaar verbeterd zodat we een duidelijk zicht kregen 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 van de ondersteuningsvragen en de trajecten die we daar tegenover zetten. Door het invoeren van een centrale databank in de aanloop naar 2023-2024 koppelden we tools voor begeleidingsovereenkomst, clusterplanning, individuele planning en verslaggeving aan elkaar. Dat zorgde in jaar 2 en 3 van het begeleidingsplan voor een grotere consistentie van data over de systemen heen en vergemakkelijkte de opvolging.



We startten de voorbereiding van de ondersteuning volgens het nieuwe begeleidingsplan met dezelfde systemen aangepast aan het nieuwe aanbod. Binnen de verslagtool zorgden we voor een uitbreiding met een begeleidingscontract per ondersteunde school om het wederzijds aangegane engagement vast te leggen voor wat betreft de doelstellingen en tijdsinvestering. We voegden een interventielogboek toe om ons in staat te stellen de voortgang van elk traject via een dashboard op te volgen met het oog op de maandelijkse beleidsrapportering.

Voor het eerste jaar van het begeleidingsplan 2025-2030 registreerden en planden we zo 1 020 trajecten en deelname aan PLG's of langlopende opleidingen.



3.3.3 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.

3.3.3.1 Planning, bereikmeting en monitoring

In de periode 2022-2025 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 historie 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.

De clusterplanning werd 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. Hoofdadviseurs wendde deze input aan ter voorbereiding van plannings- en coachingsgesprekken. Naast een planningsinstrument wordt de clusterplanning steeds meer

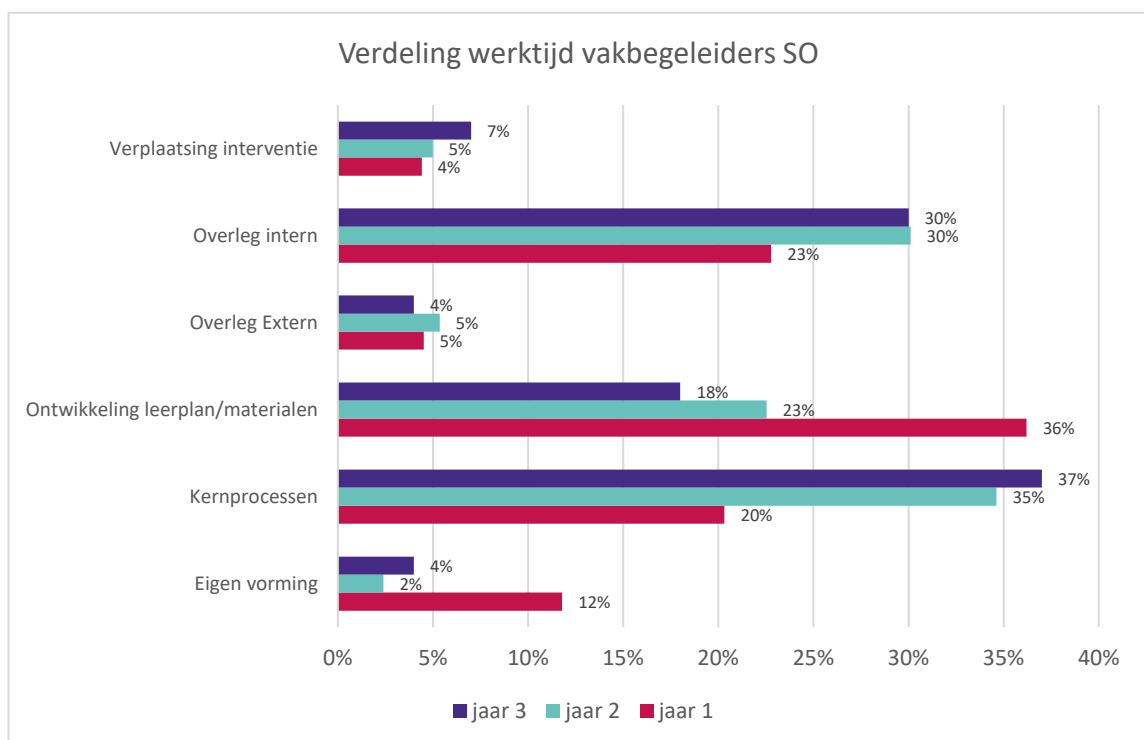
een systeem om de uitvoering van de trajectmatige ondersteuning (VT, PLG en opvolging doorlichting) uit het begeleidingsplan te monitoren. Vanaf het nieuwe begeleidingsplan heet deze tool *Trajectplanning* omdat de ondersteuning op een klantgerichtere manier door een SPOC-team per scholengroep wordt georganiseerd.

De analyse van data uit de Outlook agenda van begeleiders stelde 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 stelde het ons in staat om de werkdruk van medewerkers te monitoren en een proactief welzijnsbeleid te daarrond te voeren. Om dat op een performantere manier aan te pakken stellen we in het nieuwe begeleidingsplan een systeem voor tijdsregistratie in het vooruitzicht. Dat is echter een investering die de nodige tijd en middelen kost om grondig te implementeren.

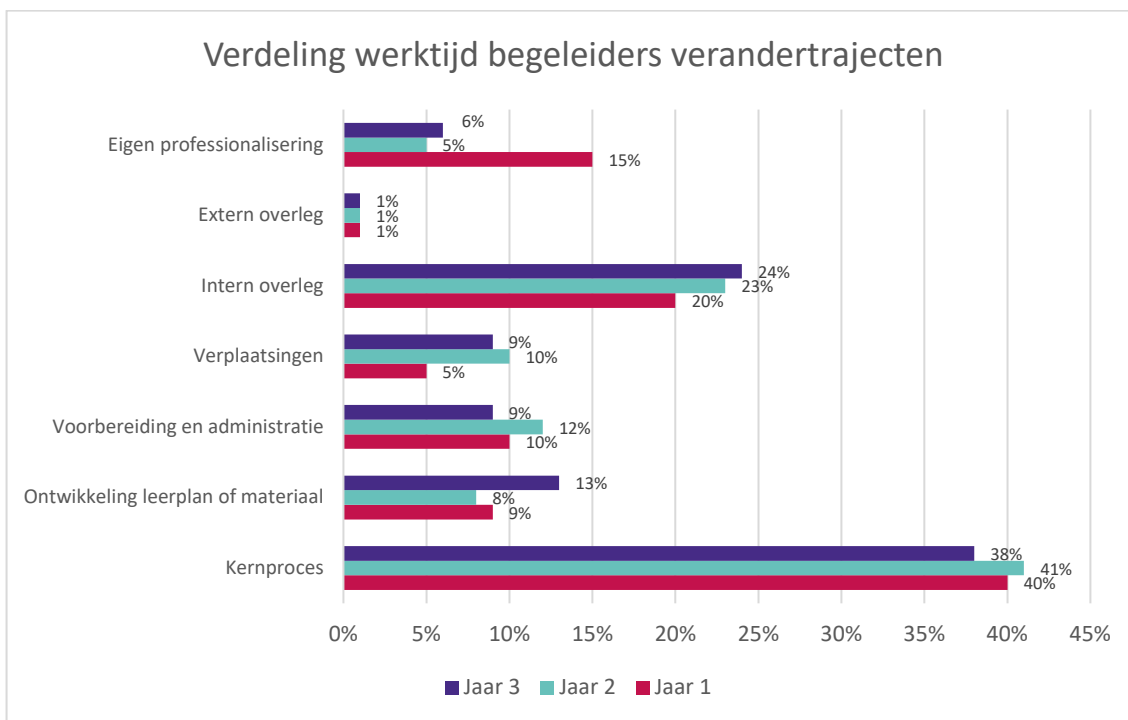
3.3.3.2 Verdeling van de werktijd

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 voor deze ondersteuningsperiode. Curriculumontwikkeling SO neemt in jaar 3 nog 18% 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 bereikt deze groep tegen jaar 3 ruim de norm van 60% contact met het werkveld.



Voor de overige groep begeleiders benaderen we die norm minder goed met 38% kernprocessen, 9% voor de voorbereiding ervan en 9% 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. Deze groep bevat begeleiders basisonderwijs die vanaf jaar 3 een toenemende rol speelden in de curriculumontwikkeling.

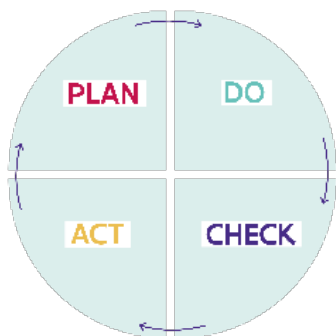


Door de moeilijkheid om via de agenda korte contactmomenten met het veld te registreren en het risico op foutieve categorisering, willen we het tijdsregistratiesysteem in de loop van het begeleidingsplan 2025-2030 bijsturen. Komend schooljaar zetten we in voorbereiding daarvan al in op professionalisering 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.

3.3.3.3 Naar een data-informed aanpak

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 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 kwamen 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 Datahub¹⁴, 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 de afgelopen schooljaren 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 grepen de resultaten van

¹⁴ Digitale strategie GO! (z.d.). <https://pro.g-o.be/themas/digitaal/visie/digitale-strategie-go/>

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 en zetten de aanpak verder na de tweede afname.

3.3.3.4 Analyse van doorlichtingen

Elk jaar maken we een interne analyse van de doorlichtingsverslagen van de GO! scholen, centra en academies. We gebruiken de inzichten uit deze analyse om onze keuzes te onderbouwen en ermee vooruit te kijken naar het volgende begeleidingsplan. 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;
- het beleid inzake leerlingenbegeleiding en gelijke onderwijskansen;
- 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)

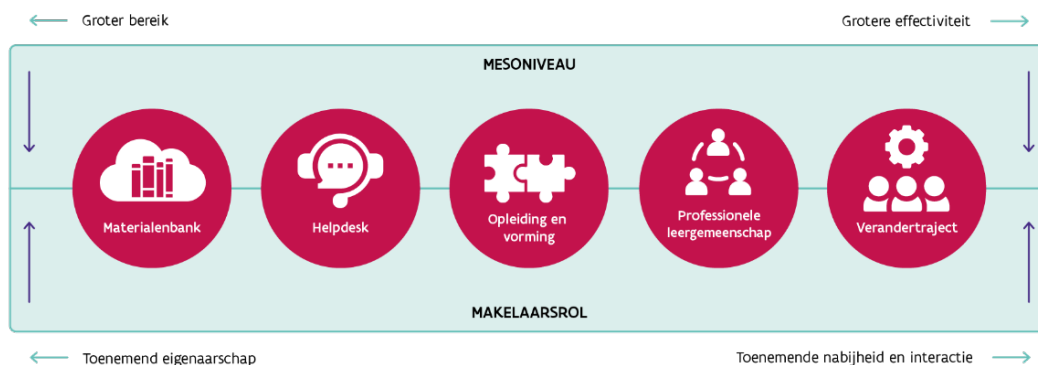
3.3.4 Toelichting bereik, effectiviteit en contact met het werkveld 2025-2030

Het begeleidingsplan 2025-2030 stelt ambitieuze operationele doelen in het bereiken van de verschillende doelgroepen met een effectieve ondersteuning. Tegen 2030 willen we alle scholen, centra en academies ondersteund hebben in de implementering van *Gepersonaliseerd samen leren* via het curriculum of het ondersteunen van specifieke noden in een inclusieve leeromgeving. Het woord *alle* is daarbij niet gekozen vanuit een ideëel streven maar vanuit de overtuiging dat we beschikken over de juiste ondersteuningsprocessen om dat bereik daadwerkelijk te realiseren. Ondanks het lerarentekort en de moeilijkheid om leraren vrij te roosteren voor vorming streven we met

die operationele doelen ook naar het bereiken van elke GO! onderwijsprofessional die betrokken is bij het beleid of het leerproces.

3.3.4.1 Bereik

Centraal in het bereiken van de operationele doelen staat het continuüm van bereik vs. effectiviteit waarin naast de vertrouwde kernprocessen van veranderen en professionaliseren, een plaats wordt gegeven aan gerichte materialen en een daarbij ondersteunende helpdesk waarmee instellingen of leraren zelf een verandering of een deel ervan kunnen faciliteren. De intensiteit van verandertrajecten wordt in veel gevallen ook lager doordat we voor het verwerven van bepaalde competenties kunnen terugvallen op grootschalige opleidingen of zelfstandig te verwerken e-modules en materialen. In dat continuüm neemt de intensiteit van de ondersteuning stelselmatig toe. Ook de intensiteit van het contact met de school neemt toe van digitaal naar fysiek en alle mogelijke mengvormen.



Om het bereik te maximaliseren voor de doelgroep *schoolbeleid* gebruiken we het partnerschap met het mesoniveau als hefboom. De gemeenschappelijke energie die uitgaat van het *GO! ambitieplan onderwijskwaliteit* geeft ons een bevoorrechte positie in het ondersteunen van het onderwijskundig leiderschap op school. We stelden in het voorjaar ons nieuwe ondersteuningsaanbod voor aan elke directeur van de GO! onderwijsinstellingen tijdens colleges van directeurs in de scholengroepen. Ze maakten tegelijk kennis met de nieuwe SPOC's die vanaf nu een meer klant nabij rol opnemen. Het gebruik van data en dialoog in hun contact met de onderwijsinstellingen vergemakkelijkt het identificeren van scholen met de grootste noden en bieden de nodige aanknopingspunten om het gesprek rond ondersteuning met hen aan te gaan.

Om het bereik te maximaliseren voor de doelgroep *leraren* gebruiken we het curriculum als hefboom. De nood aan ondersteuning is daar het grootst door de curriculumvernieuwing en de bereidheid om zich te professionaliseren is groot. De GO! leerplannen zijn daar het belangrijkste instrument in de ondersteuning, met inbegrip van de didactische fiches die de aanpak van de onderwijsdoelen concreet maakt. Een study visit om kennis te maken met de implementering van een kennisrijk curriculum in het Verenigd Koninkrijk overtuigde ons bovendien om voor het basisonderwijs concrete lesfiches te ontwerpen voor het gehele curriculum. Om leraren te ondersteunen in het gebruik van de leerplannen voorzien we voor elk van hen voldoende capaciteit in sessies leerplanimplementatie en PLG's.

We volgen in een maandelijkse beleidsrapportering het realiseren van het bereik op. Dat proces voedt een concreet ontwikkelingsplan voor elke scholengroep. Wanneer daaruit blijkt

dat leraren of het beleid uit bepaalde scholen onvoldoende gebruikmaken van ons aanbod, kan de SPOC de oorzaken onderzoeken en de nodige acties opstarten.

3.3.4.2 Effectiviteit

De onderbouwing van de effectiviteit van onze ondersteuning benaderen we vanuit twee invalshoeken:

- Wat zijn inhoudelijk de interventies die er het meest toe doen om in de huidige maatschappelijke context de onderwijskwaliteit te maximaliseren?
- Wat zijn de beste strategieën en methodieken om de GO! instellingen en onderwijsprofessionals daarin te ondersteunen?

De inhoudelijke onderbouwing kent zijn basis in het Strategisch plan GO!2030, het GO! ambitieplan onderwijskwaliteit¹⁵ en de toolkits van Leerpunt. De visie op leren van het GO! 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. Een ambitieus kennisrijk curriculum en het geloven in de ontwikkelkansen van elke lerende zijn daarbij de hoeksteen voor het realiseren van gelijke onderwijskansen.

De bouwstenen ‘doelgerichte differentiatie’, ‘groeien naar autonomie’ en ‘samen leren’ die het strategisch plan daar nog naast plaatst zijn niet nieuw. Het zijn didactische interventies die deel uitmaken van zowel de basis-, leergebied- als vakdidactiek. We lichten deze drie eruit omdat diverse metastudies (o.a. Hattie en Education Endowment Foundation) aantonen dat ze tot extra leerwinst leiden als ze juist worden ingezet. De expertise van leraren is daarin doorslaggevend. Ze worden daarin ondersteund door een sterk onderwijskundig beleid binnen een inclusieve school met duidelijke rollen voor elke onderwijsprofessional.

Voor de volledige onderbouwing daarvan verwijzen we naar de drie centrale visieteksten van het strategisch plan:

- [GO! visietekst Gepersonaliseerd samen leren](#)
- [GO! visietekst School als concept](#)
- [GO! visietekst De rol van de GO! onderwijsprofessionals](#)

Wanneer we de effectiviteit van onze ondersteuning benaderen vanuit de strategieën die we daarvoor hanteren, baseren we ons op de vijf effectiviteitsniveaus van Guskey¹⁶.

- In het eerste niveau kijken we naar de **reactie van de deelnemers**. Daaruit kunnen we meer informatie halen over de bruikbaarheid, het gelopen proces en de omliggende context.
- Het tweede niveau gaat dieper in op het **leren van de deelnemers**. Een onderscheid kan desgewenst gemaakt worden tussen cognitieve, psychomotorische en affectieve leerdoelen. Dit is het minimale niveau waarop we mikken voor kortdurende opleidingen (bv. een halve dag).

¹⁵ <https://pro.g-o.be/themas/over-go/strategisch-plan-go-2030/ambitieplan-onderwijskwaliteit/>

¹⁶ Guskey, T. (2002). Professional Development and Teacher Change. Teacher and Teaching: theory and practice, 8 (3,4), 381-391.

- De volgende trap is de **steun van de organisatie voor de verandering**. Wanneer bv. een nieuw curriculum of didactiek moet geïnstalleerd worden, is het belangrijk dat hiervoor de nodige ruimte en steun op school beschikbaar is.
- Het volgende niveau vertelt ons meer over de **gedragsverandering van de deelnemer**. Hier bekijken we met andere woorden in welke mate de kennis en vaardigheden geïmplementeerd worden in de praktijk. Onze verandertrajecten en uitgebreidere opleidingen streven steeds naar dit niveau van implementatie. Dit is het hoogste niveau waar we als PBD-GO! rechtstreeks impact hebben.
- Het vijfde niveau is de **leeruitkomsten van leerlingen**. We willen met onze ondersteuning uiteraard als ultieme doel steeds kunnen wegen op de leeruitkomsten van de leerlingen. Er spelen echter dermate veel factoren mee, dat het onmogelijk is een rechtstreekse correlatie aan te tonen.

Enkel een leraar competent maken volstaat dus niet om veranderingen teweeg te brengen die uiteindelijk een effect hebben op de leeruitkomsten van leerlingen. Duurzame verandering veronderstelt ook het installeren van de juiste omstandigheden op school. De ondersteuning van curriculum en beleid zijn daarom onlosmakelijk met elkaar verbonden. Door een integrale ondersteuning zorgen we ervoor dat scholen niet alleen de leerdoelen realiseren, maar dit ook doen op een manier die onderwijskansen maximaliseert voor elke lerende.

We bekijken steeds hoe het beleid deze aanpak kan ondersteunen en omgekeerd hoe leraren het beleid mee kunnen vormgeven en realiseren. We doen dat op een gedifferentieerde manier volgens het continuüm van effectiviteit. Scholen die er zelf in slagen de juiste omstandigheden te creëren voor de implementering van het curriculum kunnen op ons rekenen om hun leraren competent te maken. Scholen met grotere noden kunnen bovendien op ons rekenen voor de ondersteuning van het onderwijskundig leiderschap om die duurzame implementatie samen toch waar te maken.

De methodieken die we daarvoor hanteren beantwoorden aan kwaliteitskenmerken die voldoende wetenschappelijk onderbouwd zijn. We baseren ons daarvoor op de kenmerken van professionaliseringsinitiatieven zoals omschreven door Merchie et al (2015)¹⁷ en verandertrajecten zoals omschreven door Léon de Caluwé en Hans Vermaak (2014)¹⁸. Met een focus op het installeren van professionele leergemeenschappen¹⁹ zetten we systematisch in op het vergroten van het beleidsvoerend vermogen op school en creëren we een voedzame bodem waar onze expertise-inbreng duurzame effecten ressorteert.

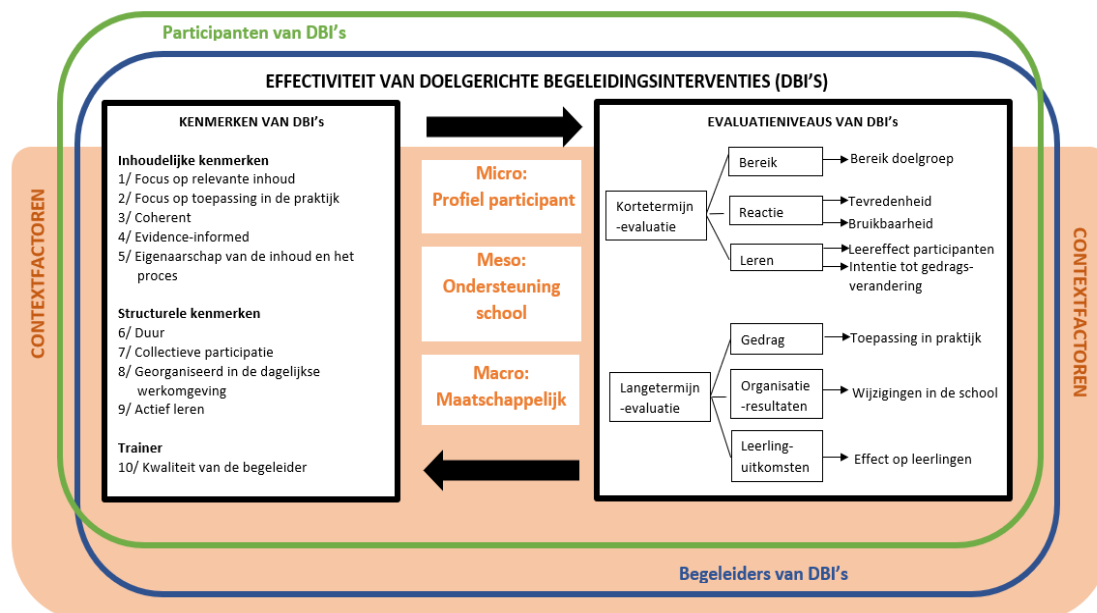
We monitoren de effectiviteit van onze ondersteuning met directe feedback, klantgerichte SPOC-teams en een bevraging gebaseerd op het EDBI-instrument. In de schematische voorstelling van dat instrument hieronder herken je ook duidelijk vijf niveaus van Guskey. Door onze strategie en effectmeting op deze manier op elkaar afstemmen kunnen we tijdig signalen van deelnemers opvangen en vlot schakelen in de manier waarop we ondersteunen. Als uit de effectmeting van een PLG of opleiding bijvoorbeeld blijkt dat er belemmerende

¹⁷ Merchie, E., Vanderlinde, R., Tuytens, M., & Devos, G. (2015), *Indicatoren voor de effectiviteit van professionaliseringsinitiatieven*, Gent: Universiteit Gent.

¹⁸ Léon de Caluwé & Hans Vermaak (2014), *Leren veranderen: Een handboek voor de veranderdeskundige*, Vakmedianet, Deventer.

¹⁹ Eric Verbiest (2016) *Professionele leergemeenschappen. Een inleiding*, Garant Uitgevers, Antwerpen.

factoren op zijn voor een vlotte implementatie van de geleerde competenties, kunnen we onze aanpak opschalen naar een intensievere begeleiding. We volgen het gerealiseerde bereik, de resultaten van de effectmeting, Vlaamse toetsen, doorlichtingen en andere databronnen samen met de klantenfeedback via de SPOC-teams op tijdens de maandelijkse beleidsrapportering en sturen onze ondersteuning bij wanneer nodig.



3.3.4.3 Direct contact met de GO! onderwijsprofessional

PBD-GO! organiseert zich op een manier die direct contact tracht te maximaliseren tussen pedagogisch begeleiders en de GO! onderwijsprofessional. De overblijvende tijd gaat bovendien volledig naar het realiseren van de hoogst mogelijke kwaliteit van de ondersteuning in direct contact.

De theoretische ondersteuningscapaciteit van een begeleider beschrijven we in deze tabel:

Full time	410 dagdelen (4 uur)	100 %
Ondersteunen tot op de werkvloer	306 dagdelen inclusief voorbereiding, verwerking en intern overleg	74,6 %
Secundaire processen	104 dagdelen in totaal, waarvan: 8 dagdelen persoonlijke professionalisering 66 dagdelen intern overleg en collectieve professionalisering 30 dagdelen ontwikkelwerk in juni, juli en augustus	25,4 %

Ontwikkelprocessen worden maximaal ondersteund door pedagogisch medewerkers en projectmanagers. Op momenten dat ondersteuning op school moeilijk is zoals in juni, juli en augustus kunnen de begeleiders mee ontwikkelen om te zorgen voor inbreng van de nodige praktijkexpertise.

De totale ondersteuningscapaciteit van alle begeleiders verdelen we a rato van aantal onderwijsprofessionals en instellingen over de scholengroepen. In een data-informed

afstemmingsproces met de scholengroepen verzamelen we de ondersteuningsnoden en prioriteren ze in een planning. Daarbij gaat achtereenvolgens de voorkeur naar:

- Scholen met grote noden zoals ondersteuning van een advies 2A
- Specifieke noodzakelijke opdrachten zoals de SPOC-rol
- Reservecapaciteit voor dringende begeleiding zoals nieuwe adviezen 2A
- Capaciteit voor opleiding en vorming omdat we daarmee een grote efficiëntie halen
- Resterende capaciteit die gaat naar trajectmatige ondersteuning, PLG's en bijkomende ondersteuningsvragen

In de loop van juni komen we zo tot een begeleidingsovereenkomst met elke scholengroep en een planning voor de daarin opgenomen ondersteuning. We monitoren de ondersteuning via onze systemen en de maandelijkse beleidsrapportering. In december inventariseren we de begeleidingscapaciteit per begeleider opnieuw. Sommige trajecten kunnen bijvoorbeeld sneller aflopen, de reservecapaciteit kan al verlaagd worden of er kan net nood zijn aan extra opleiding en vorming. De capaciteit wordt vervolgens opnieuw verdeeld over de scholengroepen middels een nieuw afstemmingsproces omgezet in ondersteuning in direct contact met het werkveld.

3.4 Ondersteuning van het personeel

3.4.1 Het gevoerde personeelsbeleid

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.

3.4.2 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 vanaf 2023-2024 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 kwantitatief rapport van het vertrouwenspersonen-team en de bespreking daarvan met de Adviseur-coördinator geeft een globale indruk van 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. PBD-GO! 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 rekrutering 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 toename in het aantal en de kwaliteit van kandidaten.

PBD-GO! 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, in 2024 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. Dit strategische plan kan best parallel lopen met de nieuwe beleidsimpulsen en bovendien streven naar structurele verankering van de projectmatige HR-aanpak.

3.4.3 Competentieontwikkeling

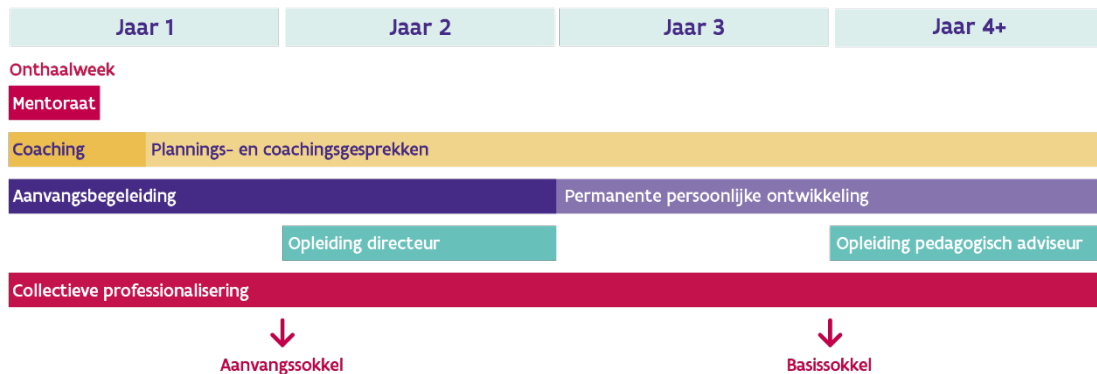
De *aanvangsbegeleiding* is een belangrijke bouwsteen in het HR-beleid van een organisatie. Wanneer een nieuwe medewerker in je organisatie binnenkomt, wil je dat hij of zij zo snel mogelijk succesvol is, zich thuis voelt en bij je organisatie wil blijven. Het proces dat hier een belangrijke rol in speelt, 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 wegwijzen 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. De collectieve professionalisering in schooljaar 2024-2025 stond volledig in het teken van het nieuwe begeleidingsplan. Collega's uit de ontwikkelgroepen namen de teams mee in de ontwikkelde materialen en draaiboeken om een vlotte start van het nieuwe aanbod in september mogelijk te maken. De SPOC's werden opgeleid in hun wijzigende rol met voldoende aandacht voor datageletterdheid. 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 ondersteuningsperiode 435 aanvragen goed voor in totaal meer dan 300 dagen professionalisering. Voor 77 aanvragen was de dienst zelf de initiatiefnemer. Daarnaast volgen 6 collega's nog langer lopende opleidingen. 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. De thema's waarrond geprofessionaliseerd werd vatten we hieronder kort samen.

- **Leiderschap, organisatie & veranderkunde:** Collega's versterkten hun competenties in gedeeld leiderschap, teamsturing en projectmatig werken, wat de organisatie wendbaarder en werkbaarder maakte.
- **Welzijn, psychosociaal beleid & teamzorg:** Vormingen rond welzijn, zelfzorg en psychologische veiligheid droegen bij tot veerkrachtige teams en een gezonde werkcultuur.
- **Inclusie, diversiteit & gelijke kansen:** Opleidingen over meertaligheid, toegankelijkheid en begaafdheid versterkten het vermogen om inclusieve leeromgevingen te creëren.
- **Didactiek taal & geletterdheid:** Professionalisering rond taalbeleid en begrijpend lezen zorgde voor een meer consistente, evidence-informed aanpak in scholen.

- Didactiek wiskunde & wetenschap: Vormingen over getalbegrip en probleemoplossend leren verdiepten de vakdidactische expertise en de samenhang tussen graden.
- Zelfregulerend leren, klasmanagement & gedrag: Collega's versterkten hun kennis over motivatie, metacognitie en gedragsaanpak, wat resulteerde in meer rust en eigenaarschap in de klas.
- Digitalisering, AI & EdTech: Een brede waaier aan opleidingen rond digitale geletterdheid, AI en EdTech verhoogde de efficiëntie en digitale inclusie in het onderwijs.
- Data, evaluatie & kwaliteitszorg: Vormingen over datagebruik, toetsanalyse en prestatiemeting versterkten een cultuur van datageletterd en doelgericht verbeteren.
- Professionele leergemeenschappen & coaching: Collega's leerden leernetwerken en intervisie effectiever begeleiden, wat de duurzame verspreiding van expertise bevorderde.
- Project- & portfoliowerking: Professionalisering in projectmanagement en stakeholderwerking leidde tot meer efficiëntie en samenwerking in complexe trajecten.
- Veiligheid, first aid & mentorschap: Vormingen rond EHBO, veiligheid en mentorschap droegen bij tot een veilige en ondersteunende leer- en werkomgeving.

De brede waaier aan professionalisering versterkte het leiderschap, de inclusieve en didactische expertise, de digitale en datagedreven werking én het welzijn binnen de organisatie. Zo groeide PBD-GO! verder als lerende, veerkrachtige en toekomstgerichte kennisorganisatie.

3.4.4 Boostersessies en doorgedreven professionalisering digitalisering

Om een lerende cultuur verder te stimuleren, organiseert PBD-GO! doorheen de ondersteuningsperiode korte digitale of hybride boostersessies voor alle medewerkers. Daarin bestaan 5 thematische lijnen:

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

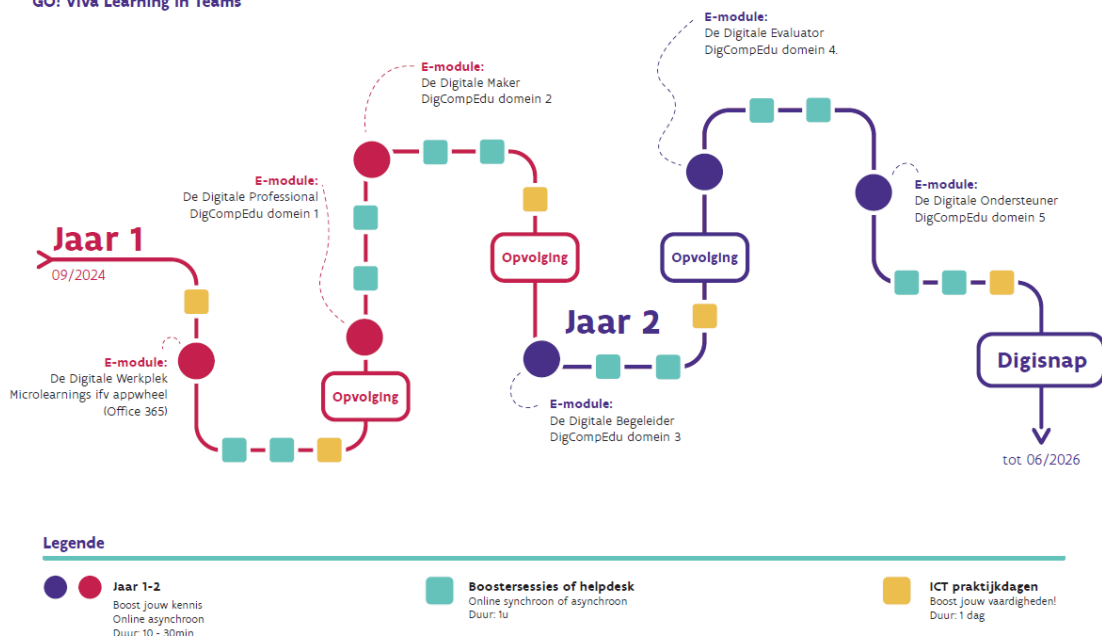
Zo organiseerden we 62 sessies van 30 tot 60 minuten waarmee we alle medewerkers bereikten. Materialen die voor de boostersessie werden gemaakt en ook de opname ervan stellen we permanent ter beschikking van onze medewerkers. De werking is succesvol en kan blijvend herhaald worden.

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.

TIJDLIJN PBDigitaal!

GO! Viva Learning in Teams



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+ model²⁰ voor de acties rond digitalisering (Digitale Strategie GO!, z.d.). Om de competenties van onze medewerkers hierin aan te scherpen startten we vanaf 2024-2025 een tweejarig blended traject, aangepast aan de 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.

3.4.5 Communicatie en kennisdeling

3.4.5.1 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



²⁰ Kenniscentrum Digisprong (z.d.). <https://www.vlaanderen.be/kenniscentrum-digisprong/het-herwerkte-vier-in-balans-model>

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 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.

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

We lichtten de beleids- en curriculumcontext toe: we gaven een stand van zaken over de eindtermencommissies basisonderwijs en de uitrol van het decreet Leersteun. Daarnaast kwamen het welzijnsbeleid, de update van het kwaliteitshandboek en de Omgevingsanalyse 2024-2029 van het departement Onderwijs aan bod. Gastsprekers zoals Karin Heremans, Nina Steenberghs en Marijke Verdoodt verdiepten thema's als burgerschap, datagebruik en onderwijskwaliteit.

Vervolgens verschoof de aandacht naar digitalisering, welzijn en evidence-informed werken. Keynotes van onder meer Carla Aerts, Dimokritos Kavadias en Pedro De Bruyckere boden inspiratie rond digitale transformatie, Vlaamse toetsen en de samenwerking met Leerpunt. De lancering en bespreking van *MyMindScan* versterkten de aandacht voor werkbaar werk en teamzorg. Parallel toetsten we in interne focusgroepen hypothesen af voor het begeleidingsplan en werd de rol van de organisatieondersteunende dienst als hefboom voor datagedreven werken toegelicht.

Als laatste stap in de aanloop naar het nieuwe begeleidingsplan namen we alle medewerkers mee in de plannen om de organisatie te optimaliseren tot een klantgerichte en projectmatig georganiseerde ondersteuningsdienst. Zo slaagden we erin om het ontwikkelwerk voor het nieuwe begeleidingsplan al grotendeels projectmatig aan te pakken en de begeleidings-overeenkomsten en planning voor jaar 1 van het nieuwe begeleidingsplan te realiseren met nieuwe SPOC-teams per scholengroep.

3.4.5.2 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 de periode 2022-2025 wekelijks verzonden en, naar analogie met het kwaliteitshandboek, in augustus 2025 geïntegreerd in de nieuwe informatiestructuur.

3.4.6 Welzijnsteam en participatieraad

3.4.6.1 Het welzijnsteam

Het welzijnsteam bestaat uit vijf collega's met verschillende expertises en functies. Zij adviseren het beleid inzake zachte HR-processen met als ultieme doel het adviseren en vormgeven van een geïntegreerd welzijnsbeleid.

Het welzijnsteam heeft als opdrachten:

- Het **welzijnsbeleid** in kaart brengen en actualiseren
- De mogelijke **welzijnsgevoelens** onderzoeken en signaleren

- De **welzijnsbehoeften** en prioriteiten (via staf/dienst, personeelspeiling, participatieraad ...) mee bepalen

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 MyMindScan²¹ 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. Samen met de tweejaarlijkse afname van de personeelspeiling binnen de Vlaamse overheidsdiensten zorgt dat voor een onderbouwde aanpak van het welzijnsbeleid binnen de organisatie.

Aan het einde van het schooljaar 2023-2024 werd een onthaalweek ontwikkeld om nieuwe collega's sneller wegwijs te maken binnen onze organisatie. De onthaalweek werd een volledig schooljaar uitgeprobeerd en bijgestuurd. 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 wetgeving²², de Vlaamse omzendbrief²³ hierover en informatie die Cohezio²⁴ aanlevert. De te nemen stappen bij een langdurige afwezigheid door zowel werkgever als werknemer werden in beleid omgezet. 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.

In jaar 3 van het begeleidingsplan maakte het welzijnsteam werk van de integratie van het welzijnsbeleid binnen de normale HR-werking van de organisatie. Daarmee is het doel van het welzijnsteam om vorm te geven aan een geïntegreerd welzijnsbeleid bereikt. Vanaf september 2025 wordt de verantwoordelijkheid daarvoor terug overgedragen aan het HR-team en wordt het welzijnsteam opgeheven.

3.4.6.2 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 participatieraad bestaat uit een vast team van zes collega's verspreid over verschillende teams. Hun deelname is op vrijwillige basis.

²¹ oTHor - online Tools for Human organisations. (n.d.). MyMindScan. <https://mymindscan.be>

²² 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>

²³ 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>

²⁴ Cohezio. (2023, Oktober 23). Re-integratie: informatie en procedure. Cohezio. <https://www.cohezio.be/nl/informatie-en-procedure>

De participatieraad komt in principe maandelijks (digitaal) samen en bespreekt verzuchtingen en suggesties die hen bereiken via collega's. Zij leggen die in groep aan elkaar voor en bespreken de herkenbaarheid in andere teams. 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.

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

4. Samenwerking en partnerschappen

PBD-GO! streeft naar een kwalitatieve begeleiding van haar onderwijsinstellingen. Om dat waar te maken, maken we bewust deel uit van een breder maatschappelijk ecosysteem bestaande uit verschillende partners met een hart voor onderwijs. Door het aangaan van samenwerkingsverbanden, versterken en verrijken we onze eigen interne werking, met als natuurlijk gevolg een meer professionele en onderbouwde dienstverlening naar onze eigen instellingen. De verscheidenheid aan samenwerkingen die we aangaan, laat ons toe om nieuwe ontwikkelingen en inzichten nauw op te volgen en waar nodig aan te vullen met onze eigen expertise. Naast maatschappelijke partners, bestaat ons ecosysteem nog uit kenniscentra en instellingen voor hoger onderwijs.

PBD-GO! hanteert daarvoor een procedure om deze samenwerkingen te monitoren. We hanteren een vaste maatstaf om nieuwe aanvragen tot samenwerking te bespreken. Zo kijken we voornamelijk naar de relevantie, kwaliteit en haalbaarheid van de aanvraag. Op deze manier blijven we interessante uitwisselingen aangaan, met daarbij aandacht voor de taakbelasting van onze medewerkers. Daarnaast nemen we een proactieve houding aan ten aanzien van onze partners, vooral inzake kennisverwerving en -deling. We bouwden ook daarrond een efficiënte en gedragen strategie in de vorm van een onderzoeksvragenportfolio. Dit instrument capteert de interne prioriteiten en noden van waaruit proactief samenwerkingen kunnen worden aangegaan. Op deze manier kunnen we ook continu bijdragen aan de kennisagenda van Leerpunt.

4.1 Samenwerking en participatie binnen het eigen net

4.1.1 Participatie binnen het eigen net

De voorbije jaren kreeg samenwerking en participatie binnen het eigen net een duidelijker en meer gestructureerd profiel. PBD-GO! nam actief deel aan de permanente technische commissies (PTC), waarin de Raad van het GO! zijn beleidsvoorbereidende visies en standpunten aftoetste met vertegenwoordigers van het meso- en lokale niveau. In die commissies kwamen kernthema's aan bod zoals curriculum (eindtermen en leerplannen), Vlaamse toetsen, leersteun, (digitale) leermiddelen en digitale transformatie, personeelsbeleid (o.a. directieopleiding, leraar-specialist, algemeen HR-beleid), de transitie van internaten en de Edusprong. Over de drie schooljaren slaagde PBD-GO! er mee in om, via deze PTC-werking, tot gedragen adviezen te komen en te zorgen voor een vlotte informatie-uitwisseling tussen de verschillende bestuursniveaus. Zo werd de overlegstructuur een belangrijk instrument om missie, visie en strategie van het GO! te vertalen in effectief, gelijkgericht en geschakeld handelen.

Tegelijk bouwde PBD-GO! doelgericht aan een sterkere onderwijskundige leiderschapsrol op het mesoniveau. Daartoe werd een structureel overleg uitgebouwd met de besturen van de verenigingen van CoDi's en DiCo's, aangevuld met zeswekelijkse digitale overlegmomenten met alle CoDi's en DiCo's, samen met de afdeling Netbrede ondersteuning. Waar in 2022-2023 de klemtoon vooral lag op het versterken van hun rol in de voorbereiding van begeleidingsovereenkomsten en het gebruik van data (Datawijzer, doorlichtingsverslagen, GO!-datadashboard) om ondersteuningsbehoeften en scholen met hoge noden te identificeren, werd dit vanaf 2023-2024 verder verdiept. Onderwijskwaliteit in relatie tot GO!2030, data-informed beleid in het licht van de Vlaamse toetsen, de organisatie van

leersteunraden en de voorbereiding van een ambitieus traject curriculumimplementatie BaO werden expliciet geagendeerd. Het overleg fungeerde zo niet alleen als hefboom voor onderwijskundig leiderschap en datageletterdheid op het mesoniveau, maar ook als een kortcyclische kwaliteitsbewaking van de ondersteuning door PBD-GO!

Vanaf 2023-2024 werd de participatie bovendien nadrukkelijker wederkerig. PBD-GO! beperkte zich niet tot informeren en afstemmen, maar nodigde Algemeen directeurs, CoDi's en DiCo's ook uit tijdens coördinatievergaderingen om mee te luisteren naar en mee richting te geven aan de voorbereiding van het nieuwe begeleidingsplan. Thema's zoals de omgevingsanalyse van het departement Onderwijs, de werking van Leersteun en een academische blik op digitale transformatie werden samen verkend. Via het CoRa-DiRa-overleg werden dossiers rond onderwijskwaliteit, leermiddelen en samenwerking met lerarenopleidingen eerst gezamenlijk verkend en afgetoetst vóór beleidskeuzes op het centrale of scholengroepniveau werden gemaakt.

Binnen dat CoRa-DiRa-kader bleef onderwijskwaliteit het belangrijkste thema. PBD-GO! speelde daarin een sleutelrol, onder meer bij de ontwikkeling van een screeningsinstrument voor leermiddelen in het secundair onderwijs, het project eContent, de terugkoppeling van focusgroepen ter voorbereiding van het begeleidingsplan 2025-2030, de afbakening van taken en rollen in onderwijskwaliteit binnen het net. De samenwerking met de lerarenopleidingen werd versterkt en resulteerde in een wederzijdse engagementsverklaring en de openstelling van de PBD-GO! materialenbank voor lectoren en studenten. Een internationale studyvisit naar Trento gaf CoRa- en DiRa-leden bijkomende inspiratie rond inclusie, meertalig onderwijs en samenwerking met lerarenopleidingen. Ook het nieuwe kennisrijke curriculum BaO was een terugkerend thema in het verhogen van de onderwijskwaliteit en het realiseren van gelijke onderwijskansen. Een studyvisit naar het Verenigd Koninkrijk kon de CoRa- en DiRa-leden overtuigen van het belang van een doorgedreven samenwerking met ook aandacht voor lesplannen en kwaliteitsvolle leermiddelen. Zo groeide samenwerking en participatie binnen het eigen net uit tot een fijnmazig, wederkerig netwerk waarin beleid, mesoniveau en scholen samen werkten aan onderwijskwaliteit, elk vanuit hun eigen rol maar in duidelijke samenhang.

4.1.2 Een bijzondere plaats voor de samenwerking tussen de POC+ en PBD-GO!

De POC+ en PBD GO! besteden bijzondere aandacht aan de samenwerking, vanuit een gedeelde ambitie om alle GO! professionals en hun instellingen te ondersteunen in het realiseren van een performant continuüm naar inclusie binnen het onderwijsnet. Deze samenwerking kreeg de laatste jaren een intensiever en meer geïntegreerd en structureel karakter, op zowel het strategische als operationele niveau. De samenwerking ambieert daarbij zowel een éénduidig verhaal op het vlak van de ondersteuning van de onderwijsinstellingen via een afgestemde strategie alsook een inhoudelijk coherent en afgestemd verhaal, onder andere op het vlak van leerlingenbegeleiding, inclusie en het raakvlak tussen onderwijs en welzijn.

Leden van het kernteam van de POC+ participeerden daarvoor aan structureel overleg, waaronder de maandelijkse PBD-GO! coördinatievergadering, de professionaliserings- en ontwikkelweken en meerdaagse stafseminaries. De directeur van de POC+ participeerde op vraag aan de PBD-GO! stafvergaderingen wanneer relevante thema's aan bod kwamen. Daarnaast werd een strategisch overleg leerlingenbegeleiding opgericht waarin beide pedagogische diensten maandelijks inhoudelijk overleggen om de samenwerking verder te

versterken, door elkaars expertise te benutten en gelijkgericht te handelen en te communiceren op vlak van leerlingenbegeleiding en inclusie.

Materialen, visies en standpunten werden daartoe samen verrijkt, afgestemd, uitgewerkt en gedeeld met het veld. Zo zorgden we samen voor een heldere tekst over de rolverdeling van alle actoren in de leerlingenbegeleiding met de nodige sjablonen en een voorstel voor de organisatie van het micro- en macro-overleg leerlingenbegeleiding in het veld. We namen samen de leerondersteuners mee in het verhaal ‘samen leerlingbegeleiding – samenwerking vanuit een aangepast zorgcontinuüm’ en werkten intens samen aan sessies Helpdesk Live om verheldering te bieden wat betreft IOV en ontbindingen van inschrijvingen van een leerling met een verslag IAC / verslag OV4.

4.1.3 Programma eContent secundair onderwijs

Het programma e-content secundair onderwijs, opgestart in 2022-2023, wil de digitale transformatie van het GO! versterken en inspelen op de groeiende vraag naar effectieve digitale didactiek en flexibele schoolorganisatie. Het project wordt gefinancierd met werkmiddelen gekoppeld aan de COGO!’s en een stijgende cofinanciering door scholen(groepen). Centraal staan het inventariseren en ontwikkelen van kwalitatieve digitale leermiddelen in functie van kritische noden, het uitbouwen van kwaliteitskaders, het koppelen van e-content aan effectieve didactiek en het opnemen van een duidelijke goal- en gatekeeperrol tegenover EdTech-aanbieders, in lijn met de GO!-visie en het strategisch plan.

In 2022-2023 lag de focus vooral op het opbouwen van maturiteit rond dit complexe thema, het creëren van draagvlak en het zoeken naar duurzame financiering. We zetten de eerste stappen naar een kwaliteitskader en werkten aan een digitaal leerpad op de materialenbank. Daarnaast brachten we via opstartende PLG’s al 210 leraren uit verschillende scholen samen. We bereidden zo de uitrol voor van ontwikkel-PLG’s, bootcamps, ambassadeurswerking en good practices om gelijkgerichtheid te bevorderen binnen de verschillende domeinen en sleutelcompetenties.

Vanaf 2023-2024 wordt het programma verder geoperationaliseerd via verschillende bouwstenen die samen de ambitie van sterkere onderwijskwaliteit en netbrede efficiëntie dragen. PBD-GO! zet drie projectbegeleiders in en enkele scholengroepen engageren zich in vijf pilootprojecten (klassieke talen, topsport-economie, elektriciteit, hout en een GO! XR-expertnetwerk) om ontwikkelprocessen voor e-content te verkennen en bruikbaar lesmateriaal op te leveren. Parallel daaraan bouwen we aan een gevalideerde inventaris van bestaand digitaal lesmateriaal per vak of studierichting in de materialenbank, met op langere termijn de uitbouw van één centraal portaal. Via een ‘lean’ selectie van ontwikkeltools, sjablonen en ondersteuning, een toolbox met het interactieve leerpad “Hoe digitale leermiddelen ontwikkelen” en bijhorende kwaliteitsinstrumenten, stimuleren we samenwerking tussen leraren en externe partners. Die samenwerking krijgt vorm in vier ontwikkelmodellen Teacher Design Teams, samenwerking met externe actoren, PLG-werking en combinaties daarvan), die vanaf 2024-2025 op grotere schaal werden ingezet.

4.2 Makelaarsrol

In de voorbije begeleidingsperiode groeide PBD-GO! verder in het opnemen van zijn makelaarsrol. Binnen het onderdeel opleiding en vorming werd, zoals in vorige jaren, ruim beroep gedaan op externe expertise: lectoren en professoren uit het hoger onderwijs,

experten uit middenveld en overheid, individuele lesgevers én vooral GO!-professionals zelf (van algemeen directeurs tot ICT-coördinatoren en leraren) die hun praktijkervaring met collega's deelden. Een belangrijk nieuw initiatief was de eerste meet & greet met externe lesgevers. Die bood niet alleen ruimte om verbinding te maken, maar ook om hen te professionaliseren in de kaders en visies van het GO!, bijvoorbeeld via een inleiding op Gepersonaliseerd samen leren en de wetenschappelijke onderbouwing van samenwerkend leren. Externe lesgevers waardeerden dit sterk en gaven aan uit te kijken naar verdere sessies, wat bevestigde dat de makelaarsrol niet louter gaat over "inkopen" van expertise, maar ook over het vormen en verbinden van een netwerk rond de GO!-visie.

Parallel daaraan werd de materialenbank steeds meer een spil in die makelaarsfunctie. PBD-GO! stelde er ontwikkelde materialen, documenten, cahiers, kennisclips, filmpjes en wegwijzers ter beschikking van GO!-professionals, met een groeiende aandacht voor kwaliteitsbewaking en actualiteit. Een belangrijke stap was de start van systematische referering volgens APA in de materialenbank, met het oog op het openstellen ervan voor lerarenopleidingen vanaf september 2024. Dit creëerde een dubbele kans: enerzijds konden materialen uit het werkveld gescreend worden op kwaliteit en aansluiting bij doelenkaders in de curricula, anderzijds groeide de materialenbank verder uit tot een gedeelde kennisbasis tussen scholen en lerarenopleidingen. Daarmee werd de oorspronkelijke ambitie uit het begeleidingsplan overstegen. Tegelijk werd duidelijk dat de samenwerking met lerarenopleidingen – zowel rond professionaliseringsaanbod als rond gebruik van materialen – nog systematischer en doelgerichter kon worden uitgebouwd.

Ook in de operationele samenwerking met partners werd de makelaarsrol verfijnd. Voor Helpdesk Live en andere ondersteuningsinitiatieven deed PBD-GO! beroep op partners waar eigen expertise ontbrak, terwijl tegelijk gewerkt werd aan een lijst van preferentiële, gescreende partners per thema. Bij het opzetten van opleidingen, vormingen of projecten werden deze partners systematisch betrokken wanneer hun expertise relevant was. Tegelijk werd bewust kritisch omgesprongen met nieuwe partners, met expliciete kwaliteitskaders (zoals het kader van Merchie) en aandacht voor wetenschappelijke evidentie achter de aangeboden inhoud. Externe lesgevers kregen een infosessie om hen vertrouwd te maken met de GO!-context en het strategisch plan GO!2030, zodat hun bijdrage beter aansloot bij de poolstervisie waar PBD-GO! met het net naartoe werkte.

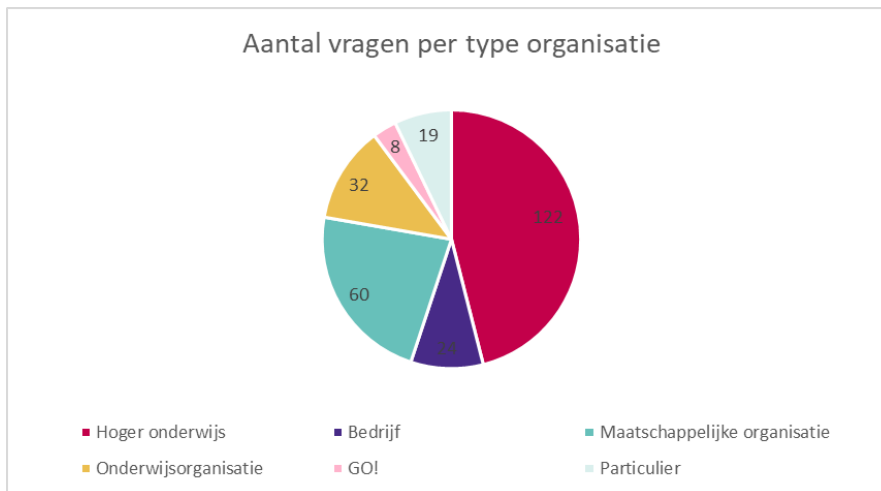
Tot slot werd de makelaarsrol ook ingebed in de manier waarop PBD-GO! leerprocessen opvolgde en professionaliseringsvormen organiseerde. Via een uniforme evaluatietool volgens EDBI konden deelnemers na elke opleiding of vorming feedback geven, wat benchmarking en kwaliteitsverbetering mogelijk maakte, al bleef het verhogen van de responsgraad een duidelijke groeikans. Professionele leergemeenschappen (PLG's) werden Vlaanderenbreed ingezet voor specifieke doelgroepen; PBD-(vak)begeleiders faciliteerden deze leernetwerken en schakelden waar nodig occasioneel externe partners in. Het verder digitaal ondersteunen van de output en processen van PLG's werd daarbij als toekomstige ontwikkelkans gezien. Bij verandertrajecten in scholen bleven het vooral de eigen PBD-begeleiders die met de teams aan de slag gingen: dergelijke trajecten werden expliciet gezien als een unieke relatie tussen PBD-GO!, beleidsteams en leraren, waarbij de makelaarsrol vooral bestond in het binnenbrengen, verbinden en vertalen van externe kennis – niet in het uitbesteden van de kern van de begeleiding.

4.3 Externe samenwerkingsaanvragen voor PBD-GO!

4.3.1.1 Schooljaar 2024-2025

Doorheen het schooljaar 2024-25 ontving de pedagogische begeleidingsdienst van GO! opnieuw verschillende aanvragen tot samenwerking van externe partners. In het totaal behandelde PBD-GO! ruim 265 aanvragen. Dit ligt in lijn met het aantal aanvragen in andere schooljaren. Het gaat opnieuw om zeer uiteenlopende vragen. Daarom nemen we even de tijd om deze te analyseren.

4.3.1.2 Types organisaties in het GO! ecosysteem



De cirkeldiagram toont duidelijk dat PBD-GO! in het voorbije jaar de meeste samenwerkingsaanvragen ontving vanuit het hoger onderwijs (122 aanvragen). Deze grote betrokkenheid van hogescholen en universiteiten bevestigt de inzet van PBD-GO! in sterke, duurzame relaties met de hoger onderwijs partners.

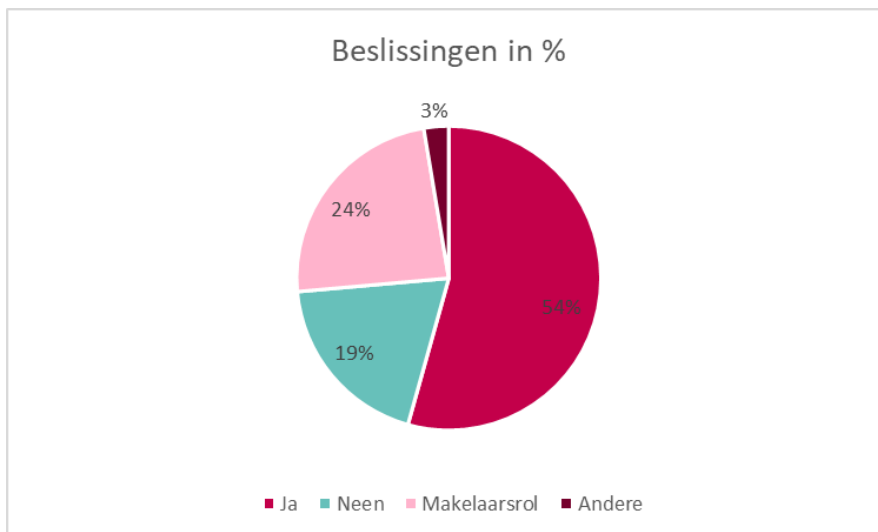
Ook maatschappelijke organisaties tonen een sterke interesse, met 60 ingediende aanvragen. Onder maatschappelijke organisaties verstaan we voornamelijk vzw's en non-profit organisaties. In deze data worden het ministerie van onderwijs en vorming en andere overheidsgerelateerde instanties ook tot deze categorie gerekend. Er wordt gewerkt aan een nieuwe tool ter verwerking van de aanvragen waarin de overheid een eigen categorie zal toegewezen krijgen.

Daarnaast dienden onderwijsorganisaties (32 aanvragen) en bedrijven (21 aanvragen) regelmatig een aanvraag in om mogelijke samenwerkingen te verkennen. Particulieren (19 aanvragen) en het eigen onderwijsnet GO! (8 aanvragen) vormden een kleinere, maar niet onbelangrijke groep binnen het geheel.

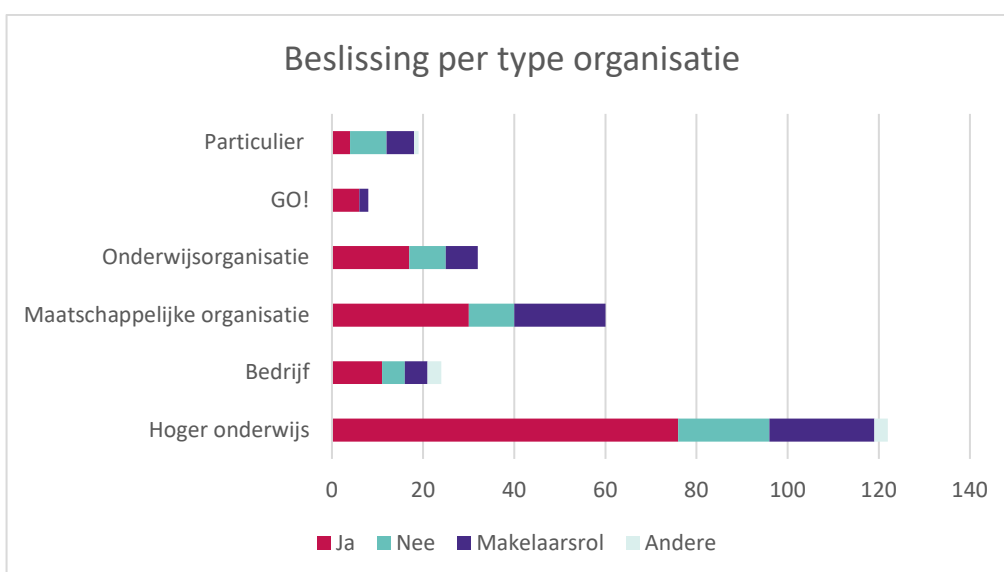
Deze brede waaier aan partnerschappen onderstreept de groeiende zichtbaarheid en relevantie van PBD-GO! binnen en buiten het onderwijsveld. De diversiteit aan aanvragen toont aan dat onze expertise op verschillende domeinen wordt erkend en gewaardeerd. Dit biedt een stevige basis om ook in de komende jaren doelgericht in te zetten op duurzame en strategische samenwerkingen.

De diagram hieronder geeft een duidelijker beeld van de antwoorden die PBD-GO! kon geven op de verwerkte aanvragen. De grafiek geeft helder weer dat PBD-GO! op heel wat vragen positief heeft gereageerd. Er wordt dan ook veel belang gehecht aan de vragen die worden

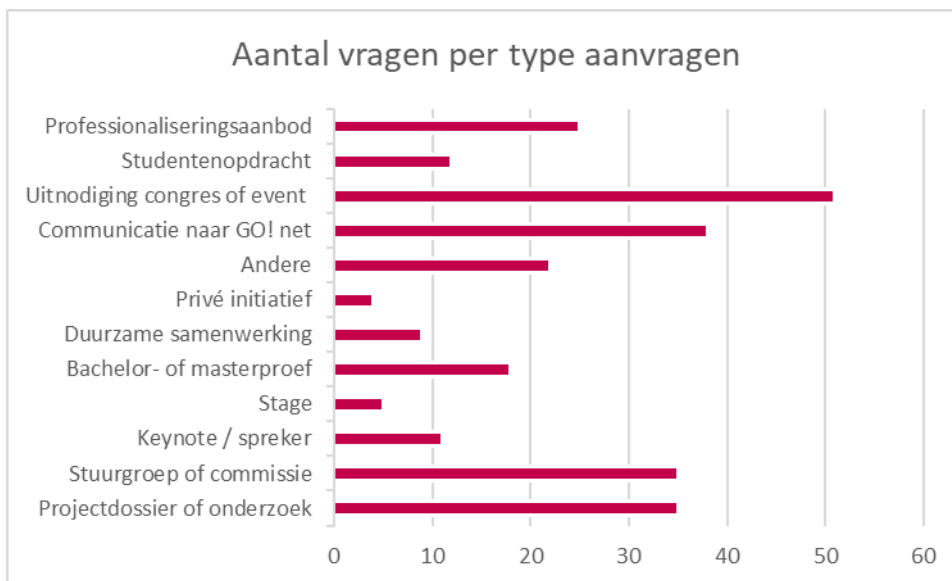
gesteld. Echter, niet alle vragen vallen binnen de scope en expertise van onze dienst. Daarom worden verschillende vragen (24%) ook behandeld met een doorverwijzing naar een andere dienst van GO!. Dit noemen we onze makelaarsrol. Zo gebeurt het vaak dat specifieke onderzoeksvragen die peilen naar schoolbeleid of klaspraktijk nauwer aansluiten bij de kennis en expertise van GO! scholengroepen. In het geval PBD-GO! geen antwoord kan bieden op een aanvraag is dit vaak te wijten aan één of meerdere elementen die deel uit maken van de beslisboom die wordt gehanteerd. Het gaat dan om beschikbare tijd en/of middelen, de match tussen de vraag en de expertise van onze dienst, of de timing die aan de vraag verbonden is. Hoe de beslisboom er in totaliteit uit ziet en welke afwegingen worden gemaakt, wordt in het onderdeel “Periode BP(bis)” verder toegelicht.



Onderstaand overzicht geeft aan welke beslissing werd genomen bij de vragen van de verschillende types organisatie. Deze weergave laat duidelijk zien dat, ongeacht de vraagsteller, vooral positief wordt geantwoord op samenwerkingsaanvragen. PBD-GO! ziet deze aanvragen dan ook als een zeer belangrijk aspect van het ecosysteem rond zich. We ijveren ervoor om een warme, betrouwbare en bereikbare partner te zijn.



4.3.1.3 Soorten samenwerkingsvragen

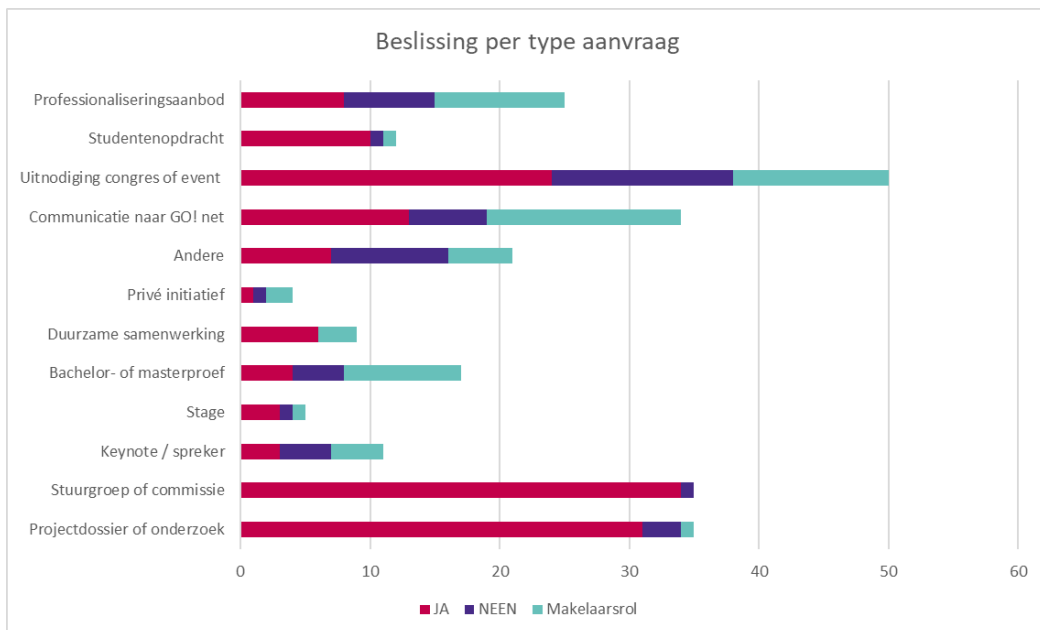


De grafiek toont het aantal samenwerkingsaanvragen dat PBD-GO! ontvangt, uitgesplitst per type aanvraag. Hieruit blijkt duidelijk dat sommige soorten aanvragen aanzienlijk vaker voorkomen dan andere. De meest voorkomende aanvraag betreft uitnodigingen voor congressen of evenementen, met bijna 55 meldingen. Ook communicatie naar GO! net, stuurgroepen of commissies en projectdossiers of onderzoek worden vaak aangevraagd, elk met ongeveer 35 tot 40 verzoeken. Deze cijfers geven aan dat PBD-GO! vaak betrokken wordt bij externe communicatie en beleidsmatige of inhoudelijke samenwerkingstrajecten.

Opvallend minder vaak komen aanvragen binnen voor stages, privé-initiatieven en duurzame samenwerkingen. Dit kan erop wijzen dat deze vormen van samenwerking minder bekend zijn bij externe partners, of dat ze minder aansluiten bij de kernopdrachten van PBD-GO!. Voor duurzame samenwerkingen gelden bovendien ook andere kanalen dan een aanvraag tot samenwerking. Deze groeien veeleer uit meer persoonlijke contacten en ontmoetingen op andere fora. Studentgerelateerde aanvragen zoals bachelor- of masterproeven of studentenopdrachten komen iets vaker voor, maar blijven toch beperkt in vergelijking met de beleidsmatige en communicatieve aanvragen. Deze cijfers zijn zeker relatief te interpreteren. Samenwerkingen met hoger onderwijs krijgen ook vorm buiten de scope van de samenwerkingsaanvragen. Het onderdeel “Partnerschappen met lerarenopleidingen” geeft hier meer zicht op.

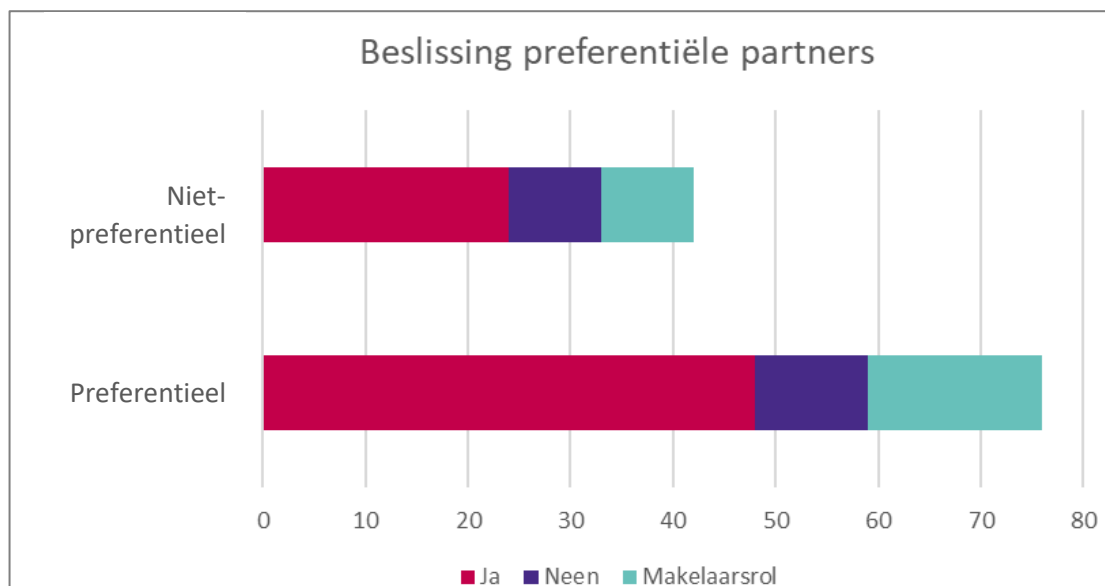
De variatie in type aanvragen toont aan dat PBD-GO! een breed aanspreekpunt is voor verschillende vormen van samenwerking. Dit sterkt ons in het streven om een warme en betrouwbare partner te zijn in het onderwijsveld. Deze cijfers vertellen echter niet het hele verhaal. PBD-GO! onderneemt steeds meer samenwerkingen vanuit een proactieve houding, eerder dan reactief. Deze inspanningen worden niet gecapteerd door deze gegevens.

Onderstaande grafiek geeft nog een snelle weergave van het antwoord per soort samenwerkingsaanvraag.



4.3.1.4 Hoger onderwijs

In het hoger onderwijs identificeert GO! (niet-)preferentiële partners. Onze preferentiële partners zijn de UPHO met wie we een historiek en affiniteit delen en de universiteiten met een pedagogische faculteit, kortom de partners die vertegenwoordigd zijn in de Raad van het GO! Onderstaande grafiek geeft aan welk antwoord gegeven werd bij aanvragen van preferentiële of niet- preferentiële partners. In totaliteit krijgt GO! meer vragen van preferentiële partners. We kunnen vaststellen dat de antwoorden bij benadering dezelfde verhouding kennen. Het antwoord op een aanvraag wordt dus niet bepaald door welke hoger onderwijsinstelling de vraag stelt.

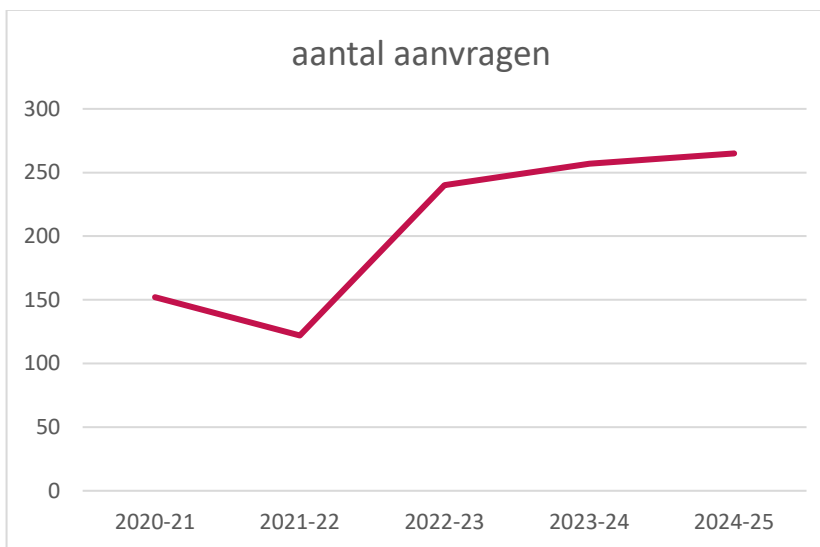


4.3.2 Periode BP(bis) 2022-2025

PBD-GO! heeft in de periode van 2022-25 werk gemaakt van een meer solide werking omtrent de samenwerkingsaanvragen. Deze inspanningen worden geconsolideerd onder de 10^e krachtlijn van het GO! ambitieplan: *Het GO! wil het ecosysteem met*

de lerarenopleidingen structureel en doelgericht uitbouwen om zo impact te genereren op de kwaliteit van de respectievelijke in- en uitstroom (Gemeenschapsonderwijs, 2025). Hoewel deze krachtlijn de focus legt op de samenwerking met de lerarenopleidingen, beperkt PBD-GO! zich daar niet toe. Onze ambitie om een sterke, warme en betrouwbare partner te zijn richt zich op alle Vlaamse en internationale onderwijspartners.

Deze inspanningen zijn duidelijk merkbaar in onderstaande grafiek. Het totaal aantal gecapteerde samenwerkingsaanvragen is in 2022 zo goed als verdubbeld. Dit hangt samen met een meer structurele aanpak en heldere procedure om aanvragen te verwerken. Gezien de grote hoeveelheid, is zo'n procedure ook zeker geen overbodige luxe. Op deze manier streven we ernaar om de meeste vragen te beantwoorden, ook al is het antwoord negatief.

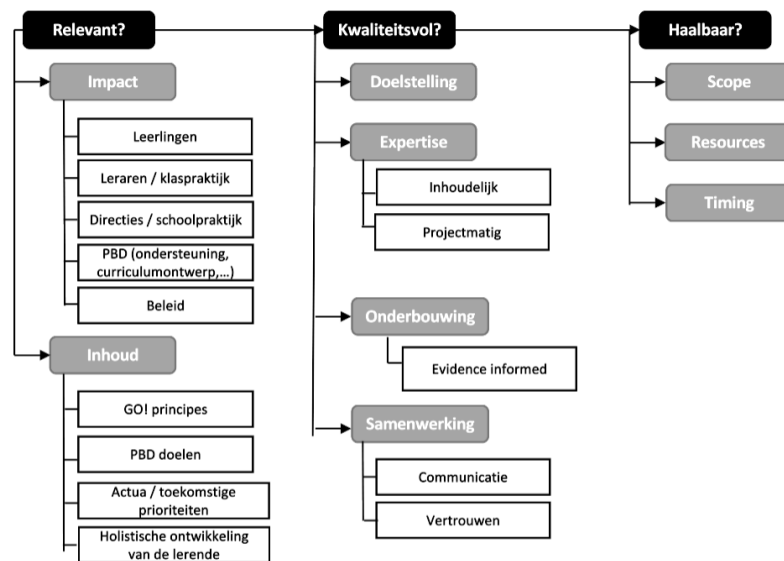


Om samenwerkingsaanvragen op een gelijkwaardige manier te beoordelen, werd een beslisboom ontwikkeld (zie verder). Deze omvat verschillende cruciale elementen die de PBD-GO! stafleden in overweging nemen bij elke beoordeling. Voorop staan daarbij relevantie, kwaliteit en haalbaarheid. Deze drie hoofdlijnen omvatten enkele cruciale overwegingen:

- Relevantie:
 - Is de vraagsteller bij PBD-GO! aan het juiste adres? Indien niet, dan zetten we onze makelaarsrol in.
 - Ligt de vraag in lijn met de GO! waarden en visie? Hoe verhoudt dit zich tot onze huidige prioriteiten?
- Kwaliteit:
 - Wie is de vraagsteller en waar bevindt deze zich in ons ecosysteem?
 - Wat zijn de doelen van deze vraag en kunnen we achter deze doelen staan?
 - Kunnen we hier iets van leren of hieraan bijdragen?
- Haalbaarheid:
 - Hebben we de gevraagde expertise ter beschikking?
 - Zijn onze collega's beschikbaar om aan dit engagement te beantwoorden?

Deze laatste overweging blijft uitermate belangrijk als onderdeel van de beoordeling. Wanneer de expertise van PBD-GO! wordt bevroegd door partners, betekent dit vaak het

engagement van een pedagogisch begeleider of adviseur. Hun tijdsbesteding wordt zorgvuldig opgevolgd om prioriteit te blijven geven aan hun inzet in onze scholen en de bijhorende begeleidingstrajecten.



Met een meer heldere procedure, komt ook meer overzicht en duidelijkheid in het beeld dat deze aanvragen scheppen over het ecosysteem rond onze dienst. Vanaf 2022 zijn we hier bewuster mee omgegaan. Zo konden we bijvoorbeeld terugkerende aanvragen van lerarenopleidingen over samenwerking binnen een vak jaarlijks anticiperen. Interne vraagstukken waar geen tijd of ruimte voor blijkt te zijn, worden dan omgevormd tot casussen voor studentenopdrachten. Dit zorgt voor een duidelijke win-win tussen de collega's en de studenten.

Deze proactieve houding met zelfreflectie over de noden van onze eigen dienst zorgen ervoor dat we sneller en beter kansen kunnen identificeren binnen ons ecosysteem. Op deze manier wordt de 10^e krachtlijn van het ambitieplan nog meer verweven met de dagdagelijkse werking van onze dienst.

4.4 Internationalisering

4.4.1 Thematische mobiliteiten

In het schooljaar 2024-2025 werd internationalisering nadrukkelijk ingezet als hefboom voor professionalisering, zowel binnen de eigen PBD-collega's als in het bredere werkveld van leerkrachten, directies en leersteuncentra. Door deelname aan thematische mobiliteiten, Europese projecten en internationale lerende netwerken kregen medewerkers de kans om nieuwe inzichten op te doen en die in dialoog met het veld te vertalen naar concrete praktijken.

Deze beweging past binnen de visie van het Strategisch Plan GO! 2030, waarin gepersonaliseerd samen leren, doelgerichte differentiatie en zelfregulerend leren centraal staan als sleutel tot kwaliteitsvol onderwijs. De internationale ervaringen werden zo meer dan louter kennisuitwisseling: ze droegen bij tot de ontwikkeling van professionele leergemeenschappen en stimuleerden een cultuur van onderzoekend en evidence informed

werken. Daarmee sluiten ze rechtstreeks aan bij de krachtlijnen van het ambitieplan onderwijskwaliteit, dat inzet op een systematische professionalisering en een netbrede cultuur van hoge verwachtingen.

Door deze internationale invalshoek te verbinden met onze eigen visietekst en begeleidingspraktijk, versterken we de deskundigheid van onze begeleiders én ondersteunen we scholen en scholengroepen om sterker, innovatiever en toekomstgericht onderwijs te realiseren.

4.4.1.1 Schooljaar 2024-2025

In schooljaar 2024-25 ondernam PBD-GO! twee Europese verplaatsingen in het kader van bijkomende professionalisering. Beide verplaatsingen werden grondig voorbereid en waar nodig afgestemd met de centrale dienst van het GO!.

Inclusief onderwijs

In mei 2025 trok een groep PBD collega's samen met alle directeurs van de 12 nieuwe leersteuncentra (LSC) naar Portugal voor een inkijk in het inclusief onderwijssysteem. Tijdens deze mobiliteit stonden drie invalshoeken centraal: sterke teams, de leerling en dataverzameling.

De directeurs verkenden hoe een multidisciplinair team optimaal wordt samengesteld, welke vaardigheden en expertise nodig zijn en hoe duurzame interprofessionele samenwerking kan worden gerealiseerd. Daarnaast lag de focus op de vraag hoe scholen en expertisecentra de beste ondersteuning en omkadering voor leerlingen organiseren, en welke data daarbij als basis dienen om noden te analyseren en interventies te onderbouwen.

De inzichten sluiten rechtstreeks aan bij het Strategisch plan GO! 2030 en het Ambitieplan onderwijskwaliteit, die beide inzetten op sterke teams, hoge verwachtingen en een evidence informed aanpak om gelijke kansen voor elke leerling te realiseren. Deze mobiliteit gaf bovendien een krachtige impuls aan het bestaande overleg tussen de LSC's, dat door PBD-GO! wordt getrokken en dankzij deze internationale uitwisseling in slagkracht en duurzaamheid verder werd versterkt.

De week kreeg vorm in samenwerking met een lokaal expertisecentrum inclusie in Lissabon. Hun netwerk en expertise zorgden voor een gevarieerde mix van activiteiten. Door middel van kijkwijzers en intervisiemomenten kon de groep de nieuwe inzichten verankeren en kritisch herbekijken.

Interne professionalisering projectmanagement

In juli 2025 namen twee collega's van PBD-GO!, verantwoordelijk voor externe samenwerking en internationalisering, deel aan een intensieve weekcursus Europees projectmanagement bij het bedrijf Shipcon in Barcelona. De opleiding bood een diepgaande verkenning van projectrapportering, audits, monitoring, financieel beheer en leiderschapstijlen, steeds met het oog op kwaliteitsverhoging van de eigen PBD-GO! werking en de (internationale) projecten waarin we participeren.

Door deze internationale leerervaring versterken we niet alleen de interne deskundigheid van collega's, maar zetten we de gehele werking van PBD-GO! nog meer kracht bij. De

interne focus op projectmatig werken kan aangevuld worden vanuit nieuwe inzichten die zijn doorvertaald uit de opleiding.

Dit sluit rechtstreeks aan bij het Strategisch plan GO! 2030, dat inzet op sterk leiderschap en samenwerking als hefboom voor kwaliteitsvol onderwijs, en bij het Ambitieplan onderwijskwaliteit, dat oproept tot systematische professionalisering en hoge verwachtingen in het hele net. Zo wordt internationalisering een concrete motor voor kwaliteitsverbetering, zowel binnen PBD-GO! als in het bredere onderwijsveld.

Lerend netwerk

Zoals steeds, bleef PBD-GO! ook actief deelnemen aan de bijeenkomsten van het lerend netwerk Internationalisering van GO!. Het netwerk bestaat uit vertegenwoordigers van alle GO! scholengroepen die actief inzetten op internationalisering en komt 2x per jaar samen. Met dit netwerk wordt de expertise over de Erasmus+ werking doorheen het GO! net gedeeld, en kunnen alle verantwoordelijken op de hoogte worden gehouden van de meest recente ontwikkelingen.

4.4.1.2 Periode BP(bis) (2022-2025)

In de periode 2022-2025 heeft PBD-GO! toenemende aandacht besteed aan professionalisering via internationalisering. Dit wordt mogelijk gemaakt door het Erasmus+ programma dat de focus legt op Europese mobiliteiten. Via een jobshadowing kunnen onderwijsprofessionals een studiereis ondernemen naar een interessante regio binnen Europa. Via een GO! consortium, ondersteunt de centrale dienst van GO! dergelijke initiatieven bij scholengroepen. Na enige tijd besloot PBD-GO! hier ook actiever aan deel te nemen als lid van dit consortium.

Zelfregulerend leren

Een eerste opportuniteit hiervoor ontstond binnen het project “Zelfregulerend leren in basisonderwijs”. Een groep van 20 scholen werd in een traject van 2 schooljaren ondersteund in het ontwikkelen van zelfregulerend leren in hun dagdagelijkse praktijk. Een waardevolle aanvulling hierop was een studiereis naar Rotterdam in Nederland. Daar kregen de deelnemende scholen de kans om voorbeelden van goede praktijken te bekijken in Nederlandse scholen. Daarnaast werd er een lezing en gesprek mogelijk gemaakt met een Nederlandse lector en ZRL expert.

Na een eerste succesvolle editie, werd deze studiereis het volgende schooljaar van het project opnieuw ondernomen met andere leden van de schoolteams. Het bezoek werd vormgegeven met nieuwe schoolbezoeken en een intervisie onder begeleiding van collega's van de Thomas More hogeschool in Rotterdam.

Vanuit de integratie met het lopende begeleidingstraject was er een gegarandeerde transfer van de inzichten naar de deelnemende scholen. Er werd aanvullend ondersteunend materiaal ontwikkeld waar de scholen onbeperkt gebruik van kunnen maken.

Taal en lezen

In schooljaar 2023-24 werd een nieuwe opportuniteit opgepikt over taal- en leesonderwijs in Ierland. Via een open oproep konden onderwijsprofessionals uit het hele GO! net zich aanmelden voor deelname. Het werd een gemengde groep leraren en directieleden uit zowel

basis- als secundair onderwijs. De deelnemers werden grondig voorbereid door verschillende online momenten vol praktische en inhoudelijke informatie.

Onder begeleiding van PBD-collega's werd het een studiereis vol schoolbezoeken, vergaderingen en intervisiemomenten. Tijdens de studiereis werd reeds veel aandacht besteed aan de transfer van nieuwe inzichten. Om dit proces te ondersteunen, werden kijkwijzers en reflectiedocumenten ontwikkeld die tijdens de bezoeken konden worden gebruikt.

Kennisrijk curriculum basisonderwijs

In de onderzoeksfase van de nieuwe leerplannen basisonderwijs, trokken enkele PBD-GO! collega's naar Nederland. Daar bezochten ze verschillende scholen in Utrecht die aan de slag gaan met een kennisrijk curriculum. De uitvoering van dit curriculum, ondersteund door sterke didactiek, bood waardevolle inspiratie voor de gesprekken in de leerplancommissies.

Visie en plan van aanpak

Om internationale studiereizen doordacht in te passen als aanvulling op de reguliere werking van PBD-GO! werden twee collega's aangeduid om dit in goede banen te leiden. Zij werken nauw samen met de verantwoordelijke van het GO! consortium om op de hoogte te blijven van alle vereisten verbonden aan het Erasmus+ programma.

Vanuit deze kennisdeling en voortschrijdend inzicht werden procedures en materialen ontwikkeld om de aanpak van deze verplaatsingen meer gestructureerd te laten verlopen. In samenspraak met de stafleden werd een visietekst opgemaakt. Deze visie geeft richting en duiding aan de manier waarop internationalisering een aanvulling kan betekenen op de reguliere werking van PBD-GO!. Bij de goedkeuring van een nieuwe verplaatsing, worden drie aspecten centraal geplaatst:

- **Kwaliteit:** Biedt de jobshadowing of opleiding een kwalitatieve professionalisering binnen de thema's die voor PBD-GO! voorop staan?
- **Toepasselijkheid:** Is een internationale verplaatsing onder de vorm van een jobshadowing of opleiding de beste manier om aan de achterliggende vraag naar kennis te voldoen? Soms is een gesprek met een expert uit de beoogde regio voldoende om nieuwe kennis op te doen.
- **Timing:** Is dit een goed moment voor deze collega('s) om enkele dagen volledig te focussen? Kan de verplaatsing op dit moment degelijk worden voorbereid en ondersteund door andere collega's?

Na goedkeuring van een nieuwe studiereis worden de betrokken collega's grondig geïnformeerd over de verwachtingen, verantwoordelijkheden en de voorbereidingstijd die eraan verbonden is. Samen met de collega's verantwoordelijk voor internationalisering worden de nodige praktische en inhoudelijke voorbereidingen getroffen. Een heldere taakverdeling en afspraken zorgen voor een vlotte samenwerking.

Evaluatie en disseminatie

Een belangrijk aspect van een studiereis is de doorvertaling van de nieuwe inzichten. Daarom wordt al van aan het begin van de verplaatsing aandacht besteed aan mogelijke disseminatiemogelijkheden. Er wordt verwacht dat de betrokken PBD collega's initiatieven

ondernemen voor drie verschillende doelgroepen: het brede GO! net (vb. via de GO! nieuwsbrief of sociale media kanalen), de GO! professionals binnen de scope van de studiereis (de deelnemers en hun scholen) en de andere PBD collega's (vb. via een infosessie of teamoverleg). Door hier voldoende aandacht aan te besteden, krijgt de studiereis bijkomende meerwaarde.

Na afloop van de verplaatsing vullen de deelnemers een evaluatieformulier in. Deze bevraging is gebaseerd op het EDBI evaluatie-instrument (Struyf & Verschueren, 2022). Aspecten zoals tevredenheid, bruikbaarheid en het leereffect staan hierbij centraal. De bevraging polst daarbij zowel naar de praktische aspecten van de studiereis (informatie, ondersteuning, accommodatie), als de inhoud van de reis (activiteiten, partners, planning). De bevraging wordt aangevuld met een evaluatiegesprek met de deelnemende PBD collega's. Deze inzichten bieden waardevolle groeikansen voor volgende mobiliteiten en initiatieven. Op deze manier vormen internationale studiereizen een grote meerwaarde aan de reguliere activiteiten van PBD-GO!

4.5 Partnerschappen met lerarenopleidingen

4.5.1 Schooljaar 2024-2025

4.5.1.1 Engagementsverklaring lerarenopleidingen

Doorheen het schooljaar 2024-25 stond de samenwerking met de lerarenopleidingen volledig in het teken van de engagementsverklaring van Kabinet Weyts (Departement onderwijs en vorming, 2023). Ook het GO! neemt de inhoud van deze verklaring ter harte en erkent de meerwaarde die een diepgaande samenwerking op de verschillende actiepunten kan teweegbrengen voor een betere onderwijskwaliteit.

Om deze meerwaarde zoveel mogelijk te laten weerklinken in het veld, kiest PBD-GO! ervoor om een nieuw initiatief op te zetten in samenwerking met de centrale dienst van GO!, namelijk regionale bijeenkomsten. Dit forum wordt in verschillende provincies georganiseerd om het GO! mesoniveau van onze scholengroepen beter te verbinden met de preferentiële partners van het hoger onderwijs in hun regio. De doelgroep richt zich in de GO! scholengroepen dan ook naar algemeen directeurs, directeurs coördinatoren en coördinerend directeurs van de scholengroepen. Bij de preferentiële partners van het hoger onderwijs worden de departementshoofden, opleidingshoofden en beleidsmedewerkers uitgenodigd. Onderaan volgt een overzicht van de verschillende bijeenkomsten per regio met de data, genodigden en aantal aanwezigen.

In de periode november 2024 tot februari 2025 vond de eerste ronde aan regionale bijeenkomsten plaats. Het centrale thema hierin was "Samen opleiden". Na een uitgebreide kennismaking werd de tijd genomen om de GO! visie op onderwijs en de visie en structuur van de lerarenopleidingen (opnieuw) te ontdekken. De aanwezigen werden daarna uitgenodigd om met elkaar in gesprek te gaan met focus op 3 topics:

- Sterke leeromgevingen voor de leraar van morgen
- Stage en werkplekleren
- De brede invulling van partnerschappen

Na deze eerste ronde aan regionale bijeenkomsten, werd teruggekoppeld aan de Permanente Technische Commissie Leerplichtonderwijs (PTC) en de coördinatieraad (CoRa). Op deze manier bleven alle scholengroepen en andere belanghebbenden geïnformeerd en blijft het draagvlak voor dit forum groot.

Gezien de interesse en het enthousiasme van alle deelnemers in de verschillende regio's, werd besloten om een tweede ronde aan bijeenkomsten te organiseren. Geïnspireerd op de andere thematieken van de engagementsverklaring, werd in co-creatie een lijst van andere prangende gesprekstopics vastgelegd per regio. Met stip op één stond overal "Aanvangsbegeleiding" hoog op de wensenlijst.

In de periode mei - september 2025 vond daarom de tweede ronde aan regionale bijeenkomsten plaats. Elke aanwezige organisatie kreeg de ruimte om de eigen aanpak van aanvangsbegeleiding toe te lichten. Dit bood handvaten om later diepgaander in gesprek te gaan. Door middel van gesprekstafels werd nagedacht over manieren om toe te werken naar een aanbod aanvangsbegeleiding dat meer complementair en afgestemd zou kunnen zijn voor de toekomst. In elke regio werd de noodzaak aanvoeld om verder diepgaand aan de slag te gaan. In elke bijeenkomst werd een aanpak op maat gevonden waar bilateraal overleg over dit thema nog zal blijven doorlopen.

Regio / locatie	Datum	Aanwezige scholengroepen	Aanwezig hoger onderwijs	Aantal aanwezigen
Brussel		Scholengroep Brussel	Erasmushogeschool	
Ronde 1:		Scholengroep Unik	Brussel	
EhB campus Kanal	26/11/2024	Scholengroep SCOOP	Vrije Universiteit	21
		Scholengroep Dender	Brussel	
Ronde 2:		Scholengroep 5		
Scholengroep Brussel – GO! De kleurdoos	15/05/2025	Scholengroep Huis 11		23
Oost-Vlaanderen		Scholengroep	Hogeschool Gent	
Ronde 1:		Dynamiek	Universiteit Gent	
HoGent campus Ledeganck	3/12/2024	Scholengroep		22
		Leercollectief		
		Scholengroep Vlaamse		
Ronde 2:	7/05/2025	Ardennen		24
Scholengroep Gent		Scholengroep		
		Waasland		
		Scholengroep Dender		
		Scholengroep 20		
		Scholengroep Gent		

Antwerpen		Scholengroep	AP Hogeschool	
Ronde 1:		Antwerpen	Universiteit	
AP Hogeschool	28/01/2025	Scholengroep Invento	Antwerpen	32
		Scholengroep 5		
Ronde 2:		Scholengroep		
Scholengroep	6/05/2025	Rivierenland		21
Antwerpen		Scholengroep Fluxus		
West-Vlaanderen		Scholengroep	HoWest	
Ronde 1:		Dynamiek		
HoWest Brugge	25/02/2025	Scholengroep Xplora		20
		Scholengroep Stroom		
Ronde 2:		Scholengroep Vlaamse		
Scholengroep	30/09/2025	Ardennen		20
Xplora Gullegem		Scholengroep 24K		
		Scholengroep Impact		
		Scholengroep Inspira		
Limburg		Scholengroep Fluxus	PXL	
Ronde 1:		Scholengroep Zuid-	UHasselt	
PXL Hasselt	23/09/2025	Limburg		33
		Scholengroep SAM		
		Scholengroep Xpert		
		Scholengroep Next		
		Scholengroep Adite		
		Scholengroep Huis 11		

4.5.1.2 Master Basisonderwijs

Een ander prangend dossier dat de aandacht vroeg in het schooljaar 2024-25, was dat van de Master Basisonderwijs. De verschillende hoger onderwijsinstellingen gaven vorm aan hun curricula en kregen de goedkeuring voor de “Toets nieuwe opleiding”. Daarna bleven er veel vragen over de rol van deze professionals in het werkveld. PBD-GO! engageerde zich daarom om met de verschillende pluralistische aanbieders van de opleiding (virtuele) rondetafelgesprekken te houden.

In deze overlegmomenten stond de rol van de toekomstige master basisonderwijs centraal. Er vormde zich een consensus over de reikwijdte van de verantwoordelijkheden en rollen die een master basisonderwijs op school zou kunnen vervullen, namelijk:

De master basisonderwijs als

- Vakdidacticus
- Onderzoeker en innovator
- Ondersteuner en schoolontwikkelaar.

Vanuit dit oogpunt werd een inspiratiedocument opgestart zodat schoolleiders handvatten krijgen aangereikt in het gericht inzetten van deze profielen op hun school.

4.5.1.3 Leerplanontwikkeling

Niet te vergeten, stond schooljaar 2024-25 eveneens in het teken van de nieuwe minimumdoelen en leerplannen basisonderwijs. Deze gesprekken en onderhandelingen werden gevoerd met de andere netten, koepels en het departement onderwijs en vorming. Daarnaast betrok PBD-GO! ook de preferentiële partners uit het hoger onderwijs om hun expertise en input een plaats te geven in het debat. Docenten van de lerarenopleidingen werden betrokken via leerplancommissies en didactische commissies.

4.5.1.4 Studentenopdrachten

Andere types samenwerking met de lerarenopleidingen verliepen voornamelijk via studentenopdrachten en stages. Zoals steeds staat PBD-GO! open voor vragen tot samenwerkingen met externe partners. Binnen deze aanvragen, horen ook vragen tot stages of het indienen van casussen voor studentenopdrachten. In het schooljaar 2024-25 engageerde PBD-GO! zich als volgt:

- Onderzoekstage master Onderwijskunde UGent
 - Thema: Adviesrapport over huiswerkonderwijs vanuit de huidige wetenschappelijke inzichten en de GO! visie op onderwijs
 - Periode: augustus – november 2024
- Meeloopstage bachelor Pedagogische wetenschappen UGent
 - Thema: Taakgericht taalonderwijs
 - Periode: februari 2025
- Casus opdracht Onderwijskundig ontwerp UGent
 - Thema: Nodenonderzoek digitale didactiek voor buitengewoon onderwijs
 - Periode: februari – mei 2025
- Casus Onderwijsproject UAntwerpen
 - Thema: Testen en verfijnen van AI-gebruikskader
 - Periode: maart-mei 2025

De studenten werden telkens door één of meerdere collega's bijgestaan doorheen hun samenwerking met PBD-GO!. De opdrachten zijn telkens gestoeld op reële noden binnen de dienst, en worden daardoor zeker als waardevol bevonden. Er gaat ook na het afronden van de opdrachten veel aandacht naar het verder verfijnen van de aangeleverde materialen en inzichten zodat ze mee worden genomen in de reguliere werking van de dienst.

4.5.2 Periode BP(bis) 2022-25

Doorheen de gehele periode van het Begeleidingsplan 2022-25 (BPbis), werd er op tal van verschillende manieren samengewerkt met de Vlaamse lerarenopleidingen. Naast de activiteiten van het schooljaar 2024-25 (zie eerder), werden er nog heel wat andere initiatieven opgezet.

4.5.2.1 Samenwerkingen in het opleidings- en vormingsaanbod

Binnen PBD-GO! geloven we in de kracht van samenwerking om kwaliteitsvolle en toekomstgerichte professionalisering te realiseren voor alle GO! leraren. Daarom bouwen we actief bruggen met lerarenopleidingen, expertisecentra en universiteiten. Deze samenwerkingen gaan verder dan klassieke partnerschappen — ze zijn gestoeld op cocreatie,

gedeelde expertise en een gedeelde ambitie: elke leraar versterken in zijn of haar professionele rol.

4.5.2.2 Samenwerking in cocreatie: AI en digitalisering

Met Howest ontwikkelden we in cocreatie de vorming *AI in schoolbeleid*, een traject dat scholen ondersteunt bij het integreren van artificiële intelligentie in hun beleidsvoering. Deze samenwerking ging verder dan een klassieke samenwerking en werd aangevuld met een piloottraject rond AI in samenwerking met Clever. Howest bood bovendien ook een boeiende webinar aan rond *AI en inclusie*.

Ook andere hogescholen sloten aan in dit digitale verhaal: voor onze netwerkdag rond digitale inclusie werkten we samen met Thomas More (Modem) en Arteveldehogeschool voor een sessie over *inclusief communiceren met AI*.

4.5.2.3 Leerlingenbegeleiding en inclusief onderwijs

Op vlak van leerlingenbegeleiding werken we samen met experts uit het werkveld, zoals Chris Van Dam, praktijklector aan HOGent en oprichter van het Centrum Oplossingsgericht Coachen. Zijn inzichten rond oplossingsgericht werken zijn een meerwaarde binnen het begeleidingsaanbod van PBD-GO!.

Voor de begeleiding van leerlingen met ernstig meervoudige beperkingen werken we samen met *Multiplus*, een expertisecentrum ontstaan uit de KU Leuven, onder wetenschappelijke leiding van Prof. Dr. Bea Maes. Met project- en vormingsmedewerker Hilde Neesen bouwden we vormingen uit die onze leraren ondersteunen in het bieden van kwaliteitsvol onderwijs aan deze doelgroep. Multiplus biedt daarbij niet alleen wetenschappelijke onderbouw, maar ook praktische handvaten voor de klaspraktijk.

4.5.2.4 Professionele nabijheid in het volwassenenonderwijs

In het volwassenenonderwijs focussen we op het thema *professionele nabijheid*, een vaak uitdagend spanningsveld binnen deze context. Hiervoor werken we samen met Greet Demesmaeker, lector aan AP Hogeschool Antwerpen, die opnieuw in ons aanbod zit dit jaar.

4.5.2.5 Kansen voor cognitief sterk functionerende leerlingen

Een andere belangrijke pijler in ons opleidingsaanbod is het versterken van scholen in het begeleiden van cognitief sterk functionerende jongeren. We maken deel uit van de klankbordgroep van *Project TALENT*, een interuniversitair initiatief onder leiding van KU Leuven, UGent en UAntwerpen. Via deze samenwerking organiseren we ook vormingen met dr. Sabine Sypre van Hoogbloei. Verschillende GO! scholen nemen deel aan de lerende netwerken binnen dit project, dat inzet op het identificeren en ondersteunen van cognitief sterke leerlingen, die vaak onder hun potentieel presteren.

Door deze diverse samenwerkingen bouwen we bij PBD-GO! aan een rijk en gelaagd professionaliseringsaanbod. Samen met onze partners zorgen we ervoor dat elke GO! leraar de nodige expertise en ondersteuning krijgt om in een steeds complexere onderwijswereld het verschil te maken.

4.5.2.6 Afstemming met onderzoeksgroepen

Een bijkomende interessante partner, naast de lerarenopleidingen *an sich*, zijn ook de onderzoeksgroepen gericht op onderwijs. Zo goed als elke UPHO hogeschool heeft dergelijk onderzoekscentrum met een gerichte expertise. Vanuit de laatste krachtlijn van het GO!

ambitieplan (Gemeenschapsonderwijs, 2025) streven we ernaar om het ecosysteem met de lerarenopleidingen structureel en doelgericht op te bouwen. Samen met onze focus op wetenschappelijke onderbouwing (Gemeenschapsonderwijs, z.d.), werd het een evidentie om ook deze expertisecentra als onze dichte partners te rekenen.

Vanuit deze overweging werden er verkennende gesprekken gepland met de volgende onderzoekscentra:

- Kenniscentrum Urban Coaching & Education van Erasmushogeschool Brussel
- Kenniscentrum Educatie-Innovatie van AP Hogeschool
- Research Centre for Learning in Diversity van HoGent
- EdHub van HoWest
- PXL Research van Hogeschool PXL

In de geest van open en transparante samenwerking, werden vertegenwoordigers van bovenstaande kenniscentra allen uitgenodigd voor een gezamenlijk overleg in het Huis van GO!. Onderlinge kennismaking, onderzoeksnoten en netwerking stonden op deze dagen centraal.

4.5.2.7 GO! Navigator

Vanaf het schooljaar 2023-24 staat eveneens de gehele GO! Navigator open voor alle lerarenopleidingen via hun digitale leeromgeving. De vraag voor toegang tot de GO! Navigator werd reeds verschillende jaren gesteld door partners binnen de lerarenopleidingen. Om een gelijkgericht antwoord te bieden, werkte PBD-GO! aan een “Gebruikersovereenkomst”. Dit document biedt een juridisch kader vanuit het opzicht “Goede afspraken, maken goede vrienden”. Elke Vlaamse lerarenopleiding kreeg het aanbod om via deze overeenkomst toegang te krijgen tot de Smartschool omgeving.

We zijn vanuit PBD-GO! blij dat elke hoger onderwijsinstelling deze kans heeft aangegrepen. We hopen op deze manier leraren in opleiding nog beter te kunnen voorbereiden op een sterke start in hun carrière.

4.6 Samenwerking met Leerpunt

De pedagogische begeleidingsdiensten zien een duidelijke 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 PBD's in de gebruikerscommissie, kan Leerpunt de PBD's versterken in hun eigen professionalisering en die van het werkveld. De evaluatie van de effecten van de werking van Leerpunt gebeurt bijgevolg best 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.

PBD-GO! stelde zich van bij de start op als partner van Leerpunt. Vanuit de interne beweging rond evidence-informed werken waren collega's al vertrouwd met instellingen als NRO (Nederland) en EEF (Engeland). Als Vlaamse tegenhanger daarvan genoot het ontstaan van Leerpunt dan ook meteen sterke belangstelling. PBD-GO! werd als partner betrokken in beoordelingscommissies en kon van daaruit, waar nodig, adviseren en informeren in de verdere uitbouw van Leerpunt.

Tegelijkertijd legde de rijzende vraag van Leerpunt om systematisch deel uit te maken van beoordelingscommissies een deontologische spanning bloot en stelt ze bijkomende eisen aan de beschikbare begeleidingstijd. Samen verkennen we hoe we de samenwerking op dit vlak verder vorm kunnen geven, zonder de schijn van belangenvermenging te wekken. Een mogelijke piste is om deze rol te beperken tot de beoordeling van louter onderzoeksmatige projecten. Vanaf 2023-2024 kwam de gebruikerscommissie, met vertegenwoordiging van elke PBD, regelmatig samen en vond er overleg plaats tussen Leerpunt en de D4 over de verdere uittekening van de samenwerking.

Er kwam een structurele samenwerking tot stand rond het capteren en delen van vragen uit het werkveld die kunnen bijdragen tot het samenstellen van de Leerpunt Kennisagenda. In de praktijk bleken die vragen vaak geen zuivere kennisvragen, maar concrete ondersteuningsnoden te zijn, die eerst verdere analyse vergen om te kunnen uitmonden in onderzoeksprojecten. Om deze manier van werken te versterken, delen de PBD's resultaten van eerdere behoeftebevragingen met Leerpunt. PBD-GO! stelde voor om samen met de D4 te werken aan een gezamenlijke, structurele manier om potentiële onderzoeksvragen uit te wisselen en zo de Kennisagenda te versterken. Het Onderzoeksvragenportfolio van PBD-GO! kon daarbij als startpunt dienen. De leidraden die Leerpunt ontwikkelt, worden door PBD-GO! telkens grondig bestudeerd als synthese van recente inzichten rond relevante onderwijsthema's, en systematisch gespiegeld aan de eigen expertise en begeleidingspraktijk.

De eerste voor PBD's haalbare projectoproep, de ondersteuning van brede basiszorg en verhoogde zorg op school, zette bijkomende spanning op de rol die de PBD's willen opnemen in de samenwerking met Leerpunt. PBD-GO! ontvangt reeds impulsfinanciering rond brede basiszorg en rolde op basis daarvan gedurende de looptijd van het huidige begeleidingsplan een netbrede ondersteuning uit. Door de verkaveling van de projectmiddelen via Leerpunt zou deelname ons in deze oproep hoogstens in staat stellen om een concept te piloteren in een beperkt aantal scholen. Partners uit hogescholen en universiteiten waarmee we doorgaans pilootprojecten opzetten, dienden bovendien zelf projecten in en waren hierdoor minder beschikbaar voor samenwerking. In die zin werkte deze specifieke projectoproep eerder belemmerend dan versterkend voor de wetenschappelijke onderbouwing van structurele pedagogische begeleiding. We hopen dat een eventuele uitbreiding van de

werking en opdracht van Leerpunt vanuit de overheid minstens voldoende rekening houdt met de impact op ieders rol en decretale opdracht, evenals met de voorwaarden voor een gelijkwaardige samenwerking tussen de betrokken partners. Onderzoek naar de effectiviteit van de methodieken die indieners binnen dergelijke projecten uittesten, kan wel waardevolle input opleveren om de ondersteuning door de PBD's verder te onderbouwen en te verrijken.

Verder werkten de PBD's loyaal en enthousiast mee aan de initiatieven van Leerpunt. De werking en materialen van Leerpunt werden op verschillende momenten onder de aandacht gebracht bij de PBD-collega's en het onderwijsveld, onder meer via korte nieuwsbriefberichten en meer uitgebreide infosessies. In die sessies werd de organisatie toegelicht en maakten collega's kennis met de toolkits en leidraden. Deze infosessies werden zowel door eigen PBD-collega's verzorgd als door Pedro De Bruyckere, die Leerpunt introduceerde voor alle medewerkers van PBD-GO!. De hertaalde toolkits van EEF/NRO kregen op die manier een plaats in de begeleidingspraktijk. Dat het oorspronkelijke werk van EEF/NRO mee aan de basis lag van het lopende begeleidingsplan, zorgde voor een naadloze integratie. Verschillende collega's woonden events van Leerpunt bij, gaande van studiedagen tot specifieke focusgroepen, zodat zij relevante ontwikkelingen in hun expertiseveld van dichtbij konden volgen. Via de GO! nieuwsbrief werden deze events en materialen bovendien met het volledige GO! gedeeld. Op die manier versterkt de samenwerking met Leerpunt zowel de evidence-informed werking als de professionalisering van PBD-GO! en de scholen die we begeleiden.

4.7 Evidence informed werken

4.7.1 Schooljaar 2024-25

4.7.1.1 Wetenschappelijke onderbouwing

Doorheen schooljaar 2024-25 bleef de aandacht voor evidence informed werken groot. Na eerdere inspanningen binnen dit thema, stellen we in dit schooljaar vast dat de expliciete aandacht voor wetenschappelijke onderbouwing deel is geworden van de interne cultuur. Om deze inspanning te blijven onderhouden, werden opnieuw enkele workshops georganiseerd over het gebruik van APA referenties. Collega's worden geïnformeerd over de interne afspraken die hierover gelden en passen de referentiemethodiek onder begeleiding toe.

Naast de expliciete aandacht voor correcte referenties, blijft er ook aandacht voor wetenschappelijke evidentie en bronnen. Zo worden nieuwe interessante studies gedeeld (vb. OBPWO), volgen tal van collega's relevante infosessies (vb. Leerpunt) en zijn verschillende collega's lid van een klankbordgroep van onderzoeken. Onze pedagogisch medewerkers zorgen met literatuuronderzoek voor een degelijke wetenschappelijke onderbouwing van visieteksten, ondersteunende materialen en begeleiding.

Studentenopdrachten en stages zorgen eveneens voor bijkomende onderbouwing van de interne expertise. De meeste opdrachten worden zo opgesteld dat ze veelgebruikte kaders of visies over verschillende thema's even tegen het licht houden. Zo krijgen we een nieuwe, frisse blik op onze expertise en benutten we de onderzoeksmatige skills van de betrokken student(en). Dit zorgt voor een win-win voor beide. Voorbeelden van dergelijke opdrachten zijn "Welke plaats kan huiswerk krijgen binnen gepersonaliseerd samen leren?" en "Taakgericht taalonderwijs, een kritisch-reflectieve literatuurstudie."

4.7.2 Periode BP(bis) 2022-25

De pedagogische begeleidingsdienst hecht veel waarde aan wetenschappelijke onderbouwing. Niet alleen vanuit de visie op Gepersonaliseerd Samen Leren (GSL) (Gemeenschapsonderwijs, z.d.), maar ook om de sterke begeleidingspraktijk nog meer kracht bij te zetten. In de periode 2022-2025 van het BP(bis) werden verschillende initiatieven ondernomen om wetenschappelijke onderbouwing te verweven met de professionele cultuur van PBD-GO!.

4.7.2.1 Het Onderzoeksvragenportfolio (OVP)

Het onderzoeksvragenportfolio (OVP) is een systemische aanpak die is ontstaan na meerdere jaren van nodenanalyse en overleg binnen PBD-GO!. Pedagogisch begeleiders en medewerkers binnen PBD-GO! botsen in het onderwijsveld geregeld op **onderzoeksvragen waar scholen of zichzelf geen antwoord op kunnen geven**. Het onderzoeksvragenportfolio (OVP) is een systeem om deze vragen van alle collega's binnen PBD-GO! structureel te verzamelen, te herformuleren naar een onderzoeksvraag en te beantwoorden.

Hoe?

De concrete werking van het onderzoeksvragenportfolio ziet eruit als volgt:



- **Fase 1: vragen verzamelen:** Hiervoor werd een centraal online formulier ontwikkeld. Daarnaast worden vragen gecapteerd tijdens vergaderingen en (informele) gesprekken.
- **Fase 2: vragen verhelderen:** Met behulp van een vast sjabloon wordt elke vraag verhelderd. Een duidelijke scope is belangrijk voor een sterk onderzoek.
- **Fase 3: antwoorden zoeken:** Samen met de PBD stafleden worden prioriteiten bepaald in het behandelen van de onderzoeksvragen. Afhankelijk van de vraag worden antwoorden gezocht binnen de eigen PBD expertise of binnen het ecosysteem aan partners rond PBD-GO!.
- **Fase 4: antwoorden terugkoppelen:** De laatste fase is essentieel en heeft als doel om de kennisdeling binnen PBD-GO! te bevorderen. De vragen die worden behandeld in deze aanpak komen meestal van een volledig team. De antwoorden zijn in de meerderheid van de gevallen dan ook relevant voor een grotere groep collega's. Met deze reden worden de antwoorden op verschillende manieren gedeeld doorheen de organisatie:
 - Boostersessies: relevante thema's worden uitgediept vanuit een onderzoeksmatig oogpunt in een sessie ter professionalisering van alle collega's.
 - Opname: boostersessies worden opgenomen zodat ze kunnen worden herbekeken. Deze opname wordt ter beschikking gezet op de gedeelde online server.

- Kijkwijzer: de essentie van de onderzoeksmatige inzichten wordt verzameld in een overzichtelijke kijkwijzer. Deze is beschikbaar voor de collega's en alle onderwijsprofessionals van GO! via Smartschool Navigator.
- Andere: andere antwoorden worden teruggekoppeld rechtstreeks naar de vraagsteller(s).

In het eerste jaar van het onderzoeksvragenportfolio werden 20 onderzoeksvragen behandeld. Daaraan gekoppeld werden er 9 kijkwijzers opgemaakt en 7 boostersessies georganiseerd met telkens gemiddeld 50 deelnemers.

Waarom?

Deze aanpak versterkt de werking van de pedagogische begeleidingsdienst op verschillende manieren.

- Eigen praktijk evidence-informed versterken: Het verzamelen van eigen onderzoeksmatige vragen laat PBD-GO! toe meer evidence-informed te werken. Door wetenschappelijke kennis en de eigen pedagogisch-didactische expertise te verenigen kan PBD-GO! de meest solide en betrouwbare ondersteuning bieden aan al haar onderwijsinstellingen.
- Onze pedagogische begeleiders versterken: Pedagogische begeleiders staan elke dag in voor de ondersteuning van onze scholen. Daarbij bevinden ze zich in zeer uiteenlopende contexten en worden ze geconfronteerd met zeer uiteenlopende noden. Wanneer de praktijknoden worden beantwoord vanuit betrouwbaar, gestaafd onderzoek, zal de onderwijs- en begeleidingskwaliteit van PBD-GO! alleen maar toenemen.
- Kennisdeling versterken binnen de organisatie: Het onderzoeksvragenportfolio is geen stoffig (online) archief dat opgedane inzichten onbenut laat. De wetenschappelijke onderbouwing wordt verzameld, vertaald naar de eigen onderwijscontext met de nodige nuances en via verschillende kanalen gedeeld. Maandelijks wordt een thema toegelicht in een boostersessie. De sleutelinformatie wordt verzameld op kijkwijzers die collega's snel kunnen raadplegen. Deze worden verspreid via een breed bereikbaar online kanaal.
- Efficiënter inzetten op samenwerkingsverbanden: PBD-GO! streeft met de ontwikkeling van het onderzoeksvragenportfolio niet naar een eigen kenniscentrum. Om de meest betrouwbare kennis te koppelen aan de vragen en thema's in het onderzoeksvragenportfolio, zet PBD-GO! waar nodig haar makelaarsrol in. Dit betekent dat er wordt ingezet op duurzame connecties met partners in het hoger onderwijs om samen deze thema's en vragen te beantwoorden.
- Sterkere partner in het ecosysteem rond onderwijsonderzoek: PBD-GO! streeft ernaar om in dit ecosysteem een sterke en betrouwbare partner te zijn en zich in deze rol ook blijvend te ontwikkelen. Het onderzoeksvragenportfolio biedt de mogelijkheid aan GO! om ook proactief deze rol in het ecosysteem op te nemen en deze prominenter te benutten.

De aanpak van het onderzoeksvragenportfolio werd uitgerold via een 2 jarig plan van aanpak. Het eerste jaar diende daarbij als piloot waarin aandacht gaat naar kritische zelfreflectie over de werking en waar samenwerkingsverbanden met onderzoeksinstellingen werden verkend. In het tweede jaar werd er verder gebouwd aan de versterking van de interne werking, en de

relaties met externe partners om deze structureel in te bedden in de werking van het onderzoeksvragenportfolio. Dit bleek succesvol gezien we kunnen vaststellen dat het onderzoeken van reële praktijknoden een reflex is geworden en deel uit maakt van de professionele cultuur.

4.7.2.2 Interne professionalisering

Vanuit het onderzoeksvragenportfolio ontstond het initiatief om interne professionalisering te organiseren via zogeheten “boostersessies”. Deze waren korte (online of hybride) sessies van 30min over een specifiek thema. In het eerste jaar van het onderzoeksvragenportfolio vonden er 7 boostersessies plaats, telkens met een aanwezigheid van gemiddeld 50 collega’s.

Het concept van deze korte sessies bleek een groot succes. Naarmate de tijd vorderde, werd dit concept breder bekeken en vonden er boostersessies plaats vanuit verscheidene invalshoeken. Het bleek ook het ideale medium om collega’s bij te scholen omtrent digitale vaardigheden. We gaan er dieper op in in het hoofdstuk competentieontwikkeling.

4.7.2.3 GO! Navigator Smartschool

De inspanningen voor meer expliciete wetenschappelijke onderbouwing werden ook zichtbaar op de GO! Navigator op Smartschool. Collega’s besteedden meer aandacht aan het correct gebruik van bronnen en APA referenties. Waar mogelijk werden aanpassingen met terugwerkende kracht doorgevoerd op bestaande fiches. Het streefdoel is om correcte bronvermeldingen te integreren in alle nieuwe fiches op Smartschool.

Naast de aandacht voor bronvermeldingen, wordt ook een nieuwe tegel toegevoegd, namelijk “GO! Onderzoekt”. Vanuit het onderzoeksvragenportfolio (zie eerder) werden onderzoeksvragen onderzocht die relevant leken voor het hele GO! veld. Deze verschillende topics werden overzichtelijk weergegeven met vaak een diapresentatie en eenvoudige kijkwijzer.

4.8 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 2de en 3de 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 hebben we 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 nieuwe curriculum voor het basisonderwijs roept vanaf 2025 op tot nadenken over manieren om ook daar een impuls te geven aan kwaliteitsvolle lessen en leermiddelen.

De kwaliteit van de in het GO! gebruikte leermiddelen werd een krachtlijn in het GO! ambitieplan voor onderwijskwaliteit. We zetten voor het SO de aanpak rond digitale leermiddelen verder en blijven aan de slag gaan met leraren rond het screenen, ontwikkelen en delen van leermiddelen. Voor het nieuwe kennisrijke curriculum BaO voorzien we naast de didactische fiches ook projecten om in co-creatie met lerarenteams lesplannen te ontwikkelen voor het hele curriculum en materialen te screenen, ontwikkelen en delen.

4.9 Samenwerking met de andere onderwijsverstrekkers

4.9.1 Overleg pedagogische begeleidingsdiensten

De D4 is het structurele overlegplatform van de pedagogische begeleidingsdiensten: de vier grote PBD's (KOV, GO! OVSG en POV) en een gezamenlijke vertegenwoordiger van de vier kleinere diensten (OKO). In dit netwerk stemmen we onze werking op elkaar af, delen we kennis en zetten we netoverstijgende projecten op, zoals de ondersteuning van VWO. Waar nodig richten we ad-hocwerkgroepen op (bijvoorbeeld rond effectiviteit) en bouwen we stap voor stap een duurzame samenwerking uit. De D4 vergadert ongeveer tweemaandelijks onder wisselend voorzitterschap en fungeert ook als forum voor afstemming met partners zoals de Onderwijsinspectie, Leerpunt en het beleid. Daarnaast is de D4 vertegenwoordigd in het informele overleg tussen net- en koepelhoofden, zodat de inzichten en ervaringen uit de begeleidingspraktijk hun weg vinden naar het bredere onderwijskundige en beleidsmatige debat.

In deze ondersteuningsperiode werd de samenwerking met de andere pedagogische begeleidingsdiensten uitgevoerd zoals in het BPbis was voorgenomen. Op het niveau van de D4 werkten we samen rond de uitwisseling van aanpakken om effectiviteit in beeld te brengen, de uitbouw van een wetenschappelijke adviescommissie ter onderbouwing van begeleidingsactiviteiten, methodieken en effectieve professionalisering, de structurele samenwerking met Leerpunt en de afstemming rond de voorbereiding van de volgende visitatie. In 2023-2024 nam PBD-GO! het voorzitterschap van de D4 op en zorgde zo mee voor continuïteit en verdieping van deze gezamenlijke agenda.

Tijdens de uitwisseling werd duidelijk dat alle begeleidingsdiensten werken aan een beter zicht op wie ze bereiken, wat hun begeleiding oplevert en hoe zij hun inzetbaarheid optimaal

benutten, maar dat de invalshoeken en instrumenten verschillen. *Bereik* krijgt een uiteenlopende invulling: van overwegend kwantitatieve registratie (zoals bij GO! en POV) tot meer gedifferentieerde of participatieve benaderingen (zoals bij OVSG, KathOndVla en de Steinerscholen). Duidelijk werd dat niet het aantal contacten bepalend is, maar de kwaliteit en intensiteit van de begeleiding. Effectiviteit wordt in alle netten geëvalueerd op basis van EDBI-principes, vaak aangevuld met kwalitatieve methoden zoals focusgesprekken of reflectie-instrumenten, met een groeiende ambitie om praktijkverandering en leereffecten systematisch in beeld te brengen. Inzetbaarheid wordt steeds beter gemonitord via digitale registratiesystemen, met aandacht voor een evenwicht tussen schoolnabij werk, visieontwikkeling en productontwikkeling. Over de netten heen is er een gedeelde erkenning dat kwalitatieve bevragingen en langdurige opvolging essentieel zijn om effecten op schoolniveau zichtbaar te maken.

De begeleidingsdiensten engageerden zich om in de volgende fase:

- verdere afstemming te zoeken over definities en meetmethoden van bereik, effectiviteit en inzetbaarheid;
- good practices te delen rond dataverzameling, EDBI-gebruik en kwaliteitsvolle evaluaties;
- gezamenlijk te verkennen hoe kwalitatieve effectmetingen geïntegreerd kunnen worden in de rapportering;
- en regelmatig overleg te blijven organiseren om de voortgang op te volgen en samen een gedragen kader te ontwikkelen.

Een concreet plan van aanpak wordt in een volgende fase gezamenlijk uitgewerkt. Dit overleg vormde een waardevolle stap in de richting van meer samenhang, transparantie en lerend samenwerken tussen de pedagogische begeleidingsdiensten, en legt de basis voor een meer gedeelde en onderbouwde rapportering over bereik, effectiviteit en inzetbaarheid.

4.9.2 Netoverstijgende wetenschappelijke adviesgroep

Vanaf 2023 slaan de verschillende pedagogische begeleidingsdiensten de handen in elkaar om ook samen werk te maken van een sterkere band tussen onderzoeks- en begeleidingspraktijk. Met de oprichting van de netoverstijgende wetenschappelijke adviesgroep willen de pedagogische begeleidingsdiensten hun expertise en dienstverlening versterken op basis van actuele wetenschappelijke inzichten. De adviesgroep streeft ernaar de begeleidingspraktijk verder te onderbouwen door rechtstreeks in contact te staan met de academische wereld. Op die manier bouwen we aan een begeleiding die zowel onderbouwd als effectief is, afgestemd op de noden van het onderwijsveld.

Pedagogische begeleidingsdiensten hebben een jarenlange opgebouwde ervaring wat betreft begeleidingscompetenties. De dialoog tussen de begeleidingsdiensten en wetenschappers uit de verschillende disciplines is verrijkend. Het gesprek met elkaar over de inzichten uit de gesprekken en interviews zorgt voor diepgang in de onderbouwing van de begeleidingspraktijk en geeft bovendien inzicht in hoe de verschillende begeleidingsdiensten werken.

De doelen van de adviesgroep zijn:

- Een open en duurzame dialoog tussen onderzoekers en de begeleidingsdiensten;

- recente wetenschappelijke inzichten binnen brengen in elke begeleidingsdienst;
- inspiratie bieden voor toekomstige onderzoeksvragen;
- doorvertalen van academische inzichten naar de begeleidingspraktijk;
- ontwerpen van bijkomende professionaliseringskansen.

In november 2022 brachten we tijdens de eerste bijeenkomst alle PBD's samen met onderzoekers van verschillende universiteiten en hogescholen, en met een vertegenwoordiger van het Departement Onderwijs en Vorming. We maakten kennis, verkenden verwachtingen en tastten relevante onderzoeksthema's af, zoals effectief professionaliseren, veranderingsprocessen in scholen en de rol van de pedagogisch begeleider. We stelden een werkvorm voor waarbij praktijkvragen van de PBD's in dialoog gaan met wetenschappelijke expertise.

In 2023 organiseerden we een reeks diepte-interviews met onderzoekers, onder wie Elke Struyf, Piet Van den Bossche en Virginie März. Hun inzichten gebruikten we om intern te reflecteren over effectieve begeleiding. We bespraken thema's zoals vertrouwen versus verantwoording, de rol van sociale netwerken en de verhouding tussen top-down beleidssturing en praktijkgerichte begeleiding. In oktober 2023 gingen we met onderzoeker Wouter Schelfhout in gesprek over professionele leergemeenschappen en het "Team School"-model. We wisselden onze ervaringen met lerende netwerken uit en onderzochten de randvoorwaarden voor impact op de klasvloer. In datzelfde jaar startten we de voorbereidingen voor een netoverschrijdende studiedag rond effectieve begeleiding.

In 2024 verschoof onze aandacht naar het meten van effecten van begeleidingswerk. Tijdens een gesprek met Geert Kelchtermans en Elke Struyf benadrukten we samen dat effectmeting nuance en zorgvuldigheid vraagt. We maakten daarbij het onderscheid tussen effectiviteit en efficiëntie en wezen op de gevaren van een te enge focus op kwantitatieve data. In mei 2024 spraken we met Jo Tondeur over blended en online professionalisering. Dat gesprek bevestigde dat digitale en blended professionalisering enkel waardevol is als ze vertrekken vanuit duidelijke doelstellingen en in co-creatie worden ontworpen. Parallel werkten we intensief verder aan de voorbereiding van de studiedag van 2025.

De voorbije drie jaar leverde onze werking waardevolle inzichten op. We leerden dat dialoog tussen praktijk en onderzoek vooral leidt tot bevestiging, nuancering en verdieping, eerder dan tot volledig nieuwe inzichten. We ontdekten ook dat pedagogische begeleiding zich niet laat reduceren tot louter meetbare effecten: procesbegeleiding, relationele dimensies en kwalitatieve invalshoeken zijn minstens even belangrijk.

Onze werkvormen bleken effectief. Interviews, thematische gesprekken en literatuurstudie leverden rijke inzichten op, waarbij groepsinterviews nog meer mogelijkheden tot verdieping boden. We zagen bovendien dat de inzichten hun weg vonden naar de praktijk: we gebruikten ze in de interne professionalisering van begeleiders, in beleidsontwikkeling en in het versterken van materiaal en instrumenten. Tegelijk groeide de adviesgroep zelf uit tot een lerend netwerk tussen de verschillende PBD's. Zo brachten we meer gelijkgerichtheid en gezamenlijke reflectie tot stand.

Een belangrijk ankerpunt in onze werking was de studiedag "Effectieve begeleiding" op 28 mei 2025. Met meer dan 500 begeleiders brachten we alle PBD's samen. We wilden informeren, reflecteren, verbinden en in dialoog gaan met onderzoekers én met elkaar. We

kozen bewust voor een gevarieerd programma met een korte keynote in de ochtend, gevolgd door workshops, plenaire sessies en thematische uitwisselingen. Door wetenschappelijke input af te wisselen met praktijkgerichte werkvormen, zorgden we voor een dynamisch leerproces. We hielden de studiedag exclusief voor begeleiders van de erkende PBD's, zodat de focus op inter-netten samenwerking behouden bleef.

We legden de klemtoon op thema's die er echt toe doen: duurzaam begeleiden, de vakbegeleiding van de toekomst, visie en beleid op begeleiding, de rol van professionele leergemeenschappen in schoolontwikkeling en effectieve begeleidingsdidactiek. Zo boden we niet alleen inhoudelijke verdieping, maar maakten we ook de vertaalslag naar de dagelijkse praktijk.

De studiedag moet meer opleveren dan een leermoment alleen. We werken verder aan tastbare kennisproducten zoals samenvattingen, podcasts en artikelen. Daarnaast willen we duidelijke beleidsinput genereren: signalen en aanbevelingen die richtinggevend zijn voor het toekomstig beleid van onze organisaties en van het onderwijsbeleid. Voor de komende jaren zien we enkele duidelijke ontwikkelrichtingen. We willen de structurele dialoog tussen PBD's, onderzoekers en beleid verder versterken, met blijvende aandacht voor gezamenlijke leervragen en praktijkgerichte antwoorden. We ontwikkelen kennisproducten die de inzichten uit de adviesgroep toegankelijk maken voor een breder publiek. Ook duurzame professionalisering blijft een prioriteit, met nadruk op schoolinterne leergemeenschappen en het versterken van het beleidsvoerend vermogen van scholen.

4.9.3 Overleg en samenwerking officieel onderwijs

Binnen het 'overleg officieel onderwijs' was de gezamenlijke leerplanontwikkeling traditioneel 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.

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 voorzien via de materialenbank analysedocumenten om met de resultaten aan de slag te gaan en kunnen scholen daarin ondersteunen binnen de verandertrajecten curriculum BaO.

Ook voor het deeltijds kunstonderwijs werken we samen met OVSG op aanbeveling van de visitatiecommissie. Via een aanbestedingsprocedure konden we de opdracht gunnen aan OVSG waarmee GO! academies voor de ondersteuning van de eerste decretale doelstelling (waaronder de implementatie van de leerplannen) een beroep kunnen doen op hun begeleidingsdienst. Voor de ontwikkeling op organisatieniveau of het uitbouwen van een artistiek pedagogisch project kunnen de academies blijven rekenen op de pedagogisch begeleiders van het GO!. Daarvoor wordt tussen beide partners structureel overleg en afstemming georganiseerd. We maken via onze nieuwskanalen ook het relevante

vormingsaanbod van OVSG voor het DKO systematisch kenbaar aan de leraren van de GO! academies.

4.9.4 Internettenoverleg talenbeleid

De voorbije drie jaar groeide het internettenoverleg talenbeleid uit tot een duurzaam platform voor netoverschrijdende samenwerking tussen de pedagogische begeleidingsdiensten. Het overleg bood ruimte om expertise te delen, gezamenlijke standpunten te ontwikkelen en scholen te ondersteunen bij het uitwerken van een doordacht talenbeleid. De thema's lezen en schrijven kregen daarbij bijzondere aandacht. Vanuit het Leesoffensief werd expertise rond leesmotivatie en rijke teksten ingebracht, terwijl de voorbije schooljaren meermaals de nadruk verschoof naar schrijfvaardigheid. Materialen, praktijkvoorbeelden en didactische kaders werden samengebracht in een gezamenlijke padlet, waardoor we intern ook onze collega-pedagogisch begeleiders konden meenemen in de opgebouwde knowhow.

Daarnaast speelde het overleg een belangrijke rol bij de opvolging van beleidsinitiatieven zoals de Vlaamse toetsen, de taalscreening en het taaloffensief. De groep nam de verantwoordelijkheid op om scholen te inspireren en te ondersteunen bij het effectief inzetten van bijkomende middelen, en kaartte tegelijk kritische vragen aan over effectmeting, rol van inspectie en samenhang met kwaliteitsverwachtingen.

Samengevat blijkt het internettenoverleg een waardevolle hefboom om onderzoek, beleid en praktijk met elkaar te verbinden. Door deze gezamenlijke leer- en reflectieruimte konden begeleidingsdiensten doelgerichter samenwerken en sterker inspelen op actuele noden van scholen.

4.9.5 Samenwerking volwassenenonderwijs

Deze reflectie brengt een overzicht van de samenwerking van de vier pedagogische begeleidingsdiensten en Ligo in de periode 2022–2025. Het gemeenschappelijk doel was steeds het versterken van de kwaliteit van het volwassenenonderwijs in Vlaanderen, met bijzondere aandacht voor curriculumontwikkeling, NT2, geletterdheid, tweedekansonderwijs en de beroepsopleidingen in de zorgsector.

4.9.5.1 Curriculumontwikkeling

Curriculumontwikkeling is in de drie schooljaren een constante opdracht gebleven. De opzet is om in samenwerking met de CVO's netoverschrijdend kwaliteitsvolle opleidingsprofielen, concordantietabellen en leerplannen te ontwikkelen op basis van de beroepskwalificatie. In de periode 22-24 kon er met projectmiddelen via Edusprong een groter volume aan opleidingsprofielen ontwikkeld worden.

- 2022–2023: 26 voorstellen van opleidingsprofielen en 36 leerplannen werden ingediend en geadviseerd. Een prioriteitenplan voor 2023–2024 werd opgesteld op basis van een bevraging bij de centra.
- 2023–2024: 31 opleidingsprofielen werden ingediend, waarvan 18 gerealiseerd met Edusprongmiddelen. Daarnaast werden 24 leerplannen ontwikkeld. Er werd vanuit de projectgroep conceptueel nagedacht met het oog op de herwerking van de opleidingen AV en AAV n.a.v. de modernisering van het secundair onderwijs. Een prioriteitenplan voor 2024–2025 werd opgesteld.

- 2024–2025: 21 opleidingsprofielen en 46 leerplannen werden ingediend. Het prioriteitenplan voor 2025–2026 werd opgesteld.

4.9.5.2 (Mee met) NT2

- 2022–2023: introductie van de nieuwe naam Mee met NT2 i.p.v. het verouderde 'NT2020'. Er werd een nieuwe website ontwikkeld gericht op de NT2-professional op zoek naar een professionaliseringsaanbod. De inspiratiedag rond (gelijktijdig) geïntegreerd NT2-onderwijs kende een hoge opkomst. Een webinar rond *blended learning* (CTO) werd actief gepromoot bij de centra en verwerkt in lerende netwerken. Lerende netwerken rond VDAB-pakketten kenden een lage participatie, Verkoopstalent bijvoorbeeld startte beperkt op.
- 2023–2024: lerende netwerken trajectbegeleiding en verlengde trajecten werden positief geëvalueerd. Moeilijkheden bleven bij VDAB-pakketten (Sector 2 en Verkoopstalent werden stopgezet wegens geringe vraag). Vospa (vooropleiding social profit voor anderstaligen) kende meer belangstelling en werd voortgezet.
- 2024–2025: voorinschrijving bleef de betrokkenheid verhogen. Thema's zoals de NT2-test en (basis- en verhoogde) zorg in het volwassenenonderwijs kwamen aan bod. Inspiratiedagen en fysieke ontmoetingen waren succesvol. De workshop AI in de NT2-klas kende een brede deelname. Vospa groeide verder, al bleef de samenwerking met de VDAB voor verbetering vatbaar.

4.9.5.3 Geletterdheid

- 2022–2023: inspiratiedag rond 'taalnoden in praktijkopleidingen'. Feedback werd geleverd op de materialen van het Edusprong-project Tweedekansonderwijs (TKO) en communicatie ervan naar de CVO's. Overleg met de nieuwe coördinator van het Strategisch Plan Geletterdheid en input voor de evaluatie van het plan.
- 2023–2024: drie sessies lerend netwerk rond taalnoden in praktijkopleidingen, bekeken vanuit verschillende invalshoeken: zachte sector, harde sector en beleid. Input uit Edusprong-project TKO werd vertaald naar praktijkopleidingen. De oude website werd vervangen door een KlasCement-pagina.
- 2024–2025: twee sessies rond digitale competenties en geletterdheid in werkplekleren. Derde sessie niet gerealiseerd wegens gebrek aan coherente vraag. De projectgroep onderzocht verschillende pistes om de actuele materialen een nieuwe, zichtbare plek te geven.

4.9.5.4 Tweedekansonderwijs (TKO)

- 2022–2023: organisatie van TKO-trefdag met hoge opkomst; ontwikkeling van vrijstellingsproeven Aanvullende algemene vorming (AAV) binnen Edusprong.
- 2023–2024: twee trefdagen rond verbindend begeleiden van cursisten en doelgericht op maat werken via Zelfregulerend leren, met in totaal 101 deelnemers. Ontwikkeling van vrijstellingsproeven AAV werd voortgezet.
- 2024–2025: Feedback van AHOVOKS op vrijstellingsproeven AAV werd verwerkt, met integrale goedkeuring tot gevolg. Overleg met de examencommissie over flexibele trajecten examencommissie-TKO.

4.9.5.5 Zorgopleidingen

Binnen onderstaande projectgoepen werkten de CVO's nauw samen en legden soms middelen samen om materialen te ontwikkelen. Het samenwerkingsverband koos voor opleidingen die eerder sporadisch voorkomen of die onderworpen zijn aan regelgeving uit andere beleidsdomeinen die geregeld verandert.

- Kinderbegeleider: voorbereiding implementatie werkplekleren in het nieuwe opleidingsprofiel (2022–2023), uitrol inspiratiedagen, project Flexibilisering van de opleiding kinderbegeleider, EVC-assessments en samenwerking met sector en VDAB. In 2024–2025 aandacht voor BLINK-project in samenwerking met de sector.
- Zorgkundige: implementatie nieuw leerplan, duale trajecten en intervisie (2022–2023). Afstemming over nieuwe wetgeving (stage, ADL, bekwame helper).
- Ambulante zorg: in 2023–2024 en 2024–2025 doorgedreven samenwerking rond cursusmateriaal en evaluatie-instrumenten; afspraken op het vlak van groepsaankopen, vrijstellingen, afstandsonderwijs en stages. Gezamenlijke aanpak van EVC-assessments via Canvas-module.
- Jeugd- en gehandicaptenzorg / persoonsbegeleider: ontwikkelwerk binnen de ontwikkelcommissie persoonsbegeleider (2022-2023); lerend netwerk dat meermaals per jaar samenkomt voor expertisedeling en uitwisseling van voorbeelden van goede praktijk.

4.9.5.6 Overkoepelende samenwerking

De Stuurgroep volwassenenonderwijs kwam minstens drie keer per jaar samen. In 2024–2025 werden deze samenkomsten, waarbij het geheel van de werking overschouwd en waar nodig bijgestuurd werd, aangevuld met extra vergaderingen voor het opstellen van de nieuwe samenwerkingsovereenkomst. Deze overeenkomst, die loopt van 1 september 2025 tot en met het schooljaar 2029-2023, legt engagementen en plannen voor de komende beleidsperiode vast en werd geïntegreerd in de begeleidingsplannen die aan de overheid zijn voorgelegd.

5. Conclusies en aanbevelingen

Over de voorbije begeleidingsperiode tekent zich een helder en tegelijk ook confronterend beeld af. De onderwijskwaliteit staat onder druk door een samenloop van factoren: een hardnekkig lerarentekort, de nasleep van de Covidpandemie met leerachterstand en vermoeidheid in de teams, een steeds grotere diversiteit in de klasgroepen en de implementatie van nieuwe curricula, regelgeving en kwaliteitskaders. Daarbovenop komt de opdracht om expliciet in te zetten op welbevinden in een samenleving waarin het voor kinderen en jongeren steeds minder vanzelfsprekend is om hun plaats en ambitie te vinden. Inspectie 2.0, de eerste afnames van de Vlaamse toetsen en tegenvallende resultaten in internationaal vergelijkend onderzoek maken de druk nog scherper zichtbaar en voeden het gevoel van urgentie in scholen, centra, academies en internaten. In die context werd de rol van PBD-GO! als schoolnabije, netgebonden pedagogische begeleidingsdienst duidelijker dan ooit: als baken van rust, als gids in de veelheid aan verwachtingen en als ondersteunende schakel in de kwaliteitsdriehoek tussen schoolbeleid en inspectie.

Tegelijk leren de voorbije jaren dat het bereiken van instellingen en leraren allerm minst evident is in zo'n context. Wanneer de dagelijkse zorg voor de continuïteit van het onderwijs – klassen bemannen, leerachterstand aanpakken, crisissen opvangen – alle zuurstof wegneemt, blijft er op schoolniveau vaak weinig ruimte over om veranderprocessen op te starten of vol te houden. Dat verklaart het succes van laagdrempelige initiatieven zoals Helpdesk Live en korte infosessies, waarin met een beperkte tijdsinvestering toch concrete hulp geboden wordt. Ook thema's als zelfzorg en werkbaar werk bleken bijzonder gegeerd: schoolteams hadden nood aan ademruimte, erkenning en empathie om onder de verhoogde druk hun professionaliteit te bewaren. Tegelijkertijd zagen we dat waar scholen wel ruimte maakten voor trajectmatige professionalisering en verandering de kans op duurzame verandering aanzienlijk groter werd.

Samen met het mesoniveau werd in dezelfde periode stevig gebouwd aan meer gerichte ondersteuning. Jaar na jaar slaagt PBD-GO! er beter in om de begeleidingscapaciteit via begeleidingsovereenkomsten te koppelen aan de instellingen waar de noden het hoogst zijn. Daarbij worden inspectieverslagen, data uit de Vlaamse toetsen en contextdata van de instellingen stelselmatig meegenomen als outputindicatoren, aangevuld met procesindicatoren die voortvloeien uit het strategisch plan GO! 2030. Ondanks die verfijning in analyse en planning stellen we vast dat net de instellingen met de hoogste noden vaak het moeilijkst bereikbaar zijn: ze kampen relatief vaker met lerarentekorten, directiewissels of een schoolcultuur waarin wantrouwen en schroom ten aanzien van pedagogische begeleiding de bovenhand halen. In zulke omstandigheden is het maken van een degelijke beginsituatieanalyse of het afnemen van effectmetingen complex. Dat alles bevestigt onze overtuiging dat duurzame partnerschappen, nabijheid en vertrouwen, precies de troeven van een netgebonden begeleidingsdienst, cruciale randvoorwaarden zijn om samen tot effectieve verandering te komen.

Een andere belangrijke les uit de voorbije jaren betreft het evenwicht binnen de kwaliteitsdriehoek. Wanneer verantwoording, inspectie en toetsing zwaarder wegen dan de beschikbare ondersteuning, dreigen instellingen met hoge noden aan hun lot overgelaten te worden. De versnelde uitrol van Inspectie 2.0 en de invoering van de Vlaamse toetsen hebben de aandacht voor onderwijskwaliteit terecht aangescherpt, maar ze zorgen tegelijk voor een toename van de curatieve trajecten: intensieve, meerjarige begeleidingen bij

scholen met ongunstige adviezen. Zulke trajecten zijn moeilijk strak te plannen, vergen reserveruimte in de jaarplanning en verhogen zo de kans op verloren ondersteuningstijd. De voorbije periode toont aan dat je Inspectie 2.0 niet tot een succes kunt maken zonder aan de andere kant van de driehoek een performante, kwaliteitsvolle en voldoende gefinancierde pedagogische begeleidingsdienst te plaatsen.

Ook de ervaringen met private begeleidingsdiensten en gefragmenteerde projectfinanciering leverden duidelijke inzichten op. Korte, sterk gestandaardiseerde trajecten zonder structurele verankering in het schoolbeleid, zonder nauwe koppeling met curriculum en leerplannen en zonder vergelijkbare eisen aan kwaliteitscontrole en wetenschappelijke onderbouwing, blijken vaak onvoldoende. Te vaak moet PBD-GO! na afloop van zulke trajecten instaan voor het rechtzetten van problemen, het alsnog implementeren van afspraken of het voorzien van noodzakelijke nazorg. Projecten zijn bovendien per definitie beperkt in scope en looptijd en overstijgen vaak het niveau van pilootinitiatieven niet. Wanneer men erop rekent dat louter marktmechanismen het kaf van het koren zullen scheiden, worden scholen ongewild testlabo's. De voorbije jaren hebben onze keuze bevestigd om, soms ogenschijnlijk wat trager of academischer, maar weloverwogen, wetenschappelijk onderbouwd en in partnerschap met hoger onderwijs en Leerpunt te werken aan duurzame begeleiding. Belangrijke internationale rapporten, zoals PIRLS 2021, onderstrepen het belang van volgehouden nazorg en opvolging voor het welslagen van onderwijsverbetering, precies die elementen die PBD-GO! systematisch probeert te waarborgen.

Parallel daarmee voltrok zich een beweging naar binnen. Onder impuls van visitatiecommissies, besparingen, de niet-indexering van werkingsmiddelen en impulsfinanciering én een recente inflatiegolf, werd PBD-GO! gedwongen zijn werking te herdenken. Enerzijds leidde dit tot meer efficiëntie: kernprocessen werden gestroomlijnd tot wetenschappelijk onderbouwde verandertrajecten en professionaliseringsinitiatieven, materiaalontwikkeling en professionele leergemeenschappen zorgden voor een gedifferentieerde aanpak en ondersteunende diensten en externe samenwerking moesten de beschikbare begeleidingscapaciteit maximaal richting het veld brengen. Anderzijds werd voelbaar hoe de krimpende middelen en stijgende verwachtingen een spanningsveld creëren dat ook de medewerkers raakt. Het activeren van instellingen in meerjarige trajecten, het combineren van zware curriculumontwikkeling met implementatie en het tegelijk beantwoorden aan dringende ad-hoc vragen, legt een zware druk op pedagogisch begeleiders. HR-indicatoren tonen dat de zorg voor scholen te vaak ten koste gaat van de zorg voor zichzelf, met toenemende spanningsklachten en ziekteverzuim als gevolg. Deze vaststelling maakt duidelijk dat werkbaar werk en duurzame inzetbaarheid van begeleiders geen interne luxe zijn, maar een randvoorwaarde voor kwaliteitsvolle ondersteuning.

Om samen als net de onderwijskwaliteit weer op een positieve en motiverende manier te benaderen, schreven we onder impuls van de Raad van het GO! een netbreed Ambitieplan voor onderwijskwaliteit, dat in de winter van 2024-2025 werd vastgelegd. In de centrale diensten, de scholengroepen en de scholen was het urgentiebesef rond dalende onderwijskwaliteit al sterk aanwezig, maar de afgelopen begeleidingsperiode heeft dat zich steeds duidelijker vertaald in een gezamenlijke energie: alle actoren binnen het net willen, elk vanuit hun eigen rol, bevoegdheden en expertise, schakelen en gelijkgericht werken aan kwaliteitsverbetering. Het GO! ambitieplan Onderwijskwaliteit bundelt die gedeelde ambitie in een gedragen netbreed plan met eigenaarschap op alle niveaus en voldoende

inspanningen van zowel het lokale, meso- als centrale niveau. Het fungeert als kompas waarlangs we ons begeleidingsplan maximaal aligneren op de doelen uit GO! 2030 en op de prioritaire opdrachten rond inclusieve, evidence-informed leeromgevingen, effectieve didactiek en datageletterdheid.

Deze gecombineerde reflecties liggen rechtstreeks aan de basis van het begeleidingsplan 2025-2030. De centrale ambitie, *elke school wordt een poolsterschool en elke schakel in het net draagt bij tot hoge onderwijskwaliteit waardoor elke leerling kan schitteren*, is geen breuk met het verleden, maar een verankering en aanscherping van wat de voorbije jaren gegroeid is. Enerzijds bevestigen de ervaringen dat we alle GO! onderwijsinstellingen moeten blijven bereiken en ondersteunen in hun ontwikkeling tot professionele organisatie (poolsterscholen), met ambitieuze leerplannen, een sterke brede basiszorg en waar nodig verhoogde zorg. Anderzijds tonen ze hoe cruciaal het is om de beroepsbekwaamheid van onderwijsprofessionals systematisch te versterken, zodat kwaliteitsvol onderwijs daadwerkelijk tot op de klasvloer en de individuele lerende reikt. De nieuwe beleidsprioriteiten rond evidence-informed inclusieve leeromgevingen, de samenwerking met Leerpunt en datageletterdheid sluiten daarbij naadloos aan op de weg die in het voorbije begeleidingsplan al werd ingeslagen.

De vier strategische doelstellingen van het nieuwe begeleidingsplan zijn in dat opzicht een direct antwoord op de lessen uit de afgelopen legislatuur. Het proactieve luik (SD 1) vertaalt de nood aan duidelijke, gedeelde doelen in een gedragen curriculum en evidence-informed didactische aanpak. Daarmee kunnen we, in lijn met GO! 2030 en het pedagogisch project, de collective teacher efficacy versterken en de gelijkgerichtheid in het net vergroten. Het preventieve luik (SD 2) geeft vorm aan een schaalbaar, gestandaardiseerd en datagedreven ondersteuningsaanbod, waarmee we heel het veld meenemen én ruimte creëren om scholen met hoge noden intensiever te ondersteunen. In het curatieve luik (SD 3) verankeren we de ervaring dat scholen met een ongunstig advies nood hebben aan langdurige, procesmatige begeleiding en dat de inzichten uit die trajecten moeten terugvloeien naar het preventieve aanbod. Tot slot borgt SD 4 dat we ons intern organiseren met oog voor operationele uitmuntendheid, werkbaar werk en klantgerichtheid zodat onze beperkte middelen maximaal rendement hebben en onze begeleiders duurzaam inzetbaar blijven.

In beleidsaanbevelingen vertaalt zich dit in een aantal duidelijke vragen en accenten. We vragen om structurele, voorspelbare middelen voor pedagogische begeleiding, eerder dan een verdere versnippering in tijdelijke projecten en deelinitiatieven. Enkel zo kunnen we de lange adem garanderen die verandering op school en meetbare leerwinst veronderstellen. We pleiten voor een blijvende bewaking van het evenwicht in de kwaliteitsdriehoek: bijkomende druk via inspectie, toetsen en verantwoording moet steeds gepaard gaan met voldoende en kwalitatieve ondersteuning. We vragen aandacht voor kwaliteitsbewaking van private aanbieders, zodat scholen niet het proefveld worden waar marktmechanismen hun werk moeten doen. We onderschrijven de beleidsprioriteiten rond evidence-informed inclusieve leeromgevingen, de concretisering van de samenwerking met Leerpunt en datageletterdheid, maar wijzen op de nood om duurzaam te investeren in de ondersteuningscapaciteit die nodig is om scholen daarin mee te nemen. En ten slotte vragen we voldoende erkenning van de rol van pedagogische begeleiding en aandacht voor een werkbare opdracht voor onze medewerkers, omdat de kwaliteit en continuïteit van onze ondersteuning rechtstreeks samenhangt met het welzijn en de professionaliteit op de werkvloer.

Zo wordt het jaarverslag van de afgelopen begeleidingsperiode niet louter een afsluiting, maar ook een bevestiging: de reflecties, lessons learned en aanbevelingen uit de afgelopen jaren worden in het begeleidingsplan 2025-2030 omgezet in een duidelijke ambitie en een scherp georganiseerde strategie.

6. Bijlagen

- [GO! visietekst Gepersonaliseerd samen leren](#)
- [GO! visietekst School als concept](#)
- [GO! visietekst De rol van de GO! onderwijsprofessionals](#)
- [Brochure voor scholen met een advies ongunstig na doorlichting](#)
- [Analyse van de doorlichtingsverslagen 2024-2025](#)

7. Bronnen

Departement onderwijs en vorming. (2023). *Onderwijspartners sluiten pact voor sterkere lerarenopleidingen*. Onderwijs & Vorming.

<https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/nieuwsoverzicht/onderwijspartners-sluiten-pact-voor-sterkere-lerarenopleidingen>

Gemeenschapsonderwijs. (z.d.). *Gepersonaliseerd samen leren*. GO!Pro. <https://pro.g-o.be/themas/over-go/strategisch-plan-go-2030/visieteksten-strategisch-plan/gepersonaliseerd-samen-leren/>

Struyf, E., & Verschueren, K. (2022). Het EDBI-instrument: Effectmeting van doelgerichte begeleidingsinterventies. In *Onderwijs Vlaanderen*. <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/project/1582>

Departement onderwijs en vorming. (2016). *Referentiekader voor onderwijskwaliteit (R-OK)*. Onderwijsinspectie. <https://onderwijs.vlaanderen.be> [Onderwijs Vlaanderen](#)

Education Endowment Foundation. (z.d.). *Teaching and Learning Toolkit*. Education Endowment Foundation. <https://educationendowmentfoundation.org.uk> [EEF+1](#)

Gemeenschapsonderwijs. (2025). *Plan van aanpak in 10 krachtlijnen*. GO!Pro. <https://pro.g-o.be>

Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development*. Corwin Press. [IRIS+1](#)

Hattie, J. (2009). *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*. Routledge. inspirasifoundation.org+1

Leerpunt. (z.d.). *Toolkits van EEF*. Leerpunt. <https://leerpunt.be/toolkit> [Leerpunt+1](#)

Merchie, E., Tuytens, M., Devos, G., & Vanderlinde, R. (2016). *Hoe kan je de impact van professionalisering voor leraren in kaart brengen?* Departement onderwijs en vorming. [Bibliografie Ugent+1](#)

OECD / Schleicher, A. (2018). *World Class: How to Build a 21st-Century School System*. OECD Publishing. [OECD+1](#)

Ryan, R. M., & Connell, J. P. (1989). Perceived locus of causality and internalization: Examining reasons for acting in two domains. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(5), 749–761. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.5.749> selfdeterminationtheory.org+1

Self-Determination Theory. (z.d.). *Academic Self-Regulation Questionnaire (SRQ-A)*. <https://selfdeterminationtheory.org> [selfdeterminationtheory.org+1](#)