

Jaarverslag GO! 2022

Vragen van de fracties

Inhoud

N-VA.....	3
Lerarentekort.....	3
Vlaamse toetsen	7
Transitie Onderwijs – Welzijn	8
Eindtermen.....	10
Oekraïne crisis	12
Strategisch plan GO! 2030	13
Samenwerking met de arbeidsmarkt en verdere uitbouw van het ecosysteem Onderwijs-Werk ...	17
Projecten ‘Doorgaande lijn’	17
Leersteun (p.11-12)	18
Onderwijsinternaten (p.12-13)	20
Neutraliteit en vrije keuze (p.22-23)	21
Samenwerking (PBD) (p. 35)	21
Buitengewoon onderwijs (p. 57)	22
Vrije schoolkeuze.....	23
Infrastructuur	24
Vooruit.....	25
Leraren- en directeursstekort	25
Betaalbaarheid van onderwijs	26
Duaal leren	27
Capaciteit en scholenbouw	28
Levensbeschouwing	29
Internaten	30
Digitalisering.....	31
GO! Centraal.....	32
Cd&v	33
Lerarentekort (p. 9)	33
Vlaamse toetsen (p. 10)	35
Leersteun (p. 11-12)	36
School als concept	37

Digitale transformatie.....	39
Neutraliteit en vrije keuze	40
Vastgoedtransacties	42

Lerarentekort

- Zijn er op dit moment bijkomende effecten te zien van de wervingscampagne die in 2021 werd opgestart? Zal de campagne worden behouden?

In 2021 gingen we voor het eerst van start met een wervingscampagne. Deze campagne werd ook in 2022 herhaald. De resultaten van deze twee campagnes waren goed: in 2022 klokten we af op net 9.250.705 impressies en net geen 55.000 link clicks naar de jobpagina op onze website. Dat is een veelvoud van het bereik dat we hebben zonder campagne.

Op basis van de feedback die we uit onze scholen kregen én omwille van de hoge nood aan onderwijspersoneel beslisten we de wervingscampagne in 2023 bij te sturen en op te schalen. We kozen voor positievere campagnebeelden die door onze scholen personaliseerbaar zijn, zodat ze op alle niveaus volop ingezet kunnen worden. Met succes!

Op vlak van performantie kunnen we heel mooie cijfers voorleggen. We bereikten veel unieke profielen, we bereikten die profielen verschillende keren én ze klikten ook nog eens goed door op de campagne. We behaalden 12.334.770 impressies en 106.532 link clicks naar onze jobsite. Het campagneverkeer zorgde zelfs voor een conversiepercentage van 25,92% richting sollicitatie.

(Noot: we kunnen enkel het conversiepercentage meten, de effectieve sollicitaties gebeuren via de website van VDAB of rechtstreeks bij de scholen en over die cijfers beschikken we niet.)

Wat betreft doelgroepen zien we heel duidelijk in de campagneresultaten dat we erin slagen om zowel studenten als zij-instromers/werkzoekenden uit de leeftijdscategorie 35-64 jaar te bereiken. Het bereik en de kliks liggen hoger bij de studenten, maar op vlak van engagement doen de zij-instromers het beter. Onze advertenties werden door hen vaker gedeeld en opgeslagen.

Ook uit de scholen(groepen) is de feedback op de vernieuwde wervingscampagne erg positief. Dankzij het grote GO! netwerk genereerden we ook heel wat PR. Op sociale media werd het GO!-effect graag en veel gedeeld door onze trotse leerkrachten en scholen met de hashtag #GOeffect.

We verlengen graag het succes van deze wervingscampagne door er in 2024 opnieuw op in te zetten en te optimaliseren waar mogelijk. Vanuit het volwassenenonderwijs en de CLB's kwam er de expliciete vraag om hun vacatures nog meer mee in de kijker te zetten. Daar zullen we in 2024 rekening mee houden.

- De **aanvangsbegeleiding** werd per profiel aangepast. Hoe ziet deze aanvangsbegeleiding er concreet uit per profiel? Wat zijn de grootste noden? Kan er op dit moment al besloten worden dat de aanvangsbegeleiding effectief zorgt voor een groter aantal leerkrachten die in het onderwijs blijft?

De PBD GO! biedt gratis opleidingen aan.

Voor reguliere starters (basisonderwijs en secundair onderwijs) GO!ed gestart: bestaat die uit 4 sessies:

1. klasmanagement

2. Verbindend lesgeven

3. communicatie met ouders

4. zelfzorg voor startende leraren

Deze opleidingen worden in de scholengroepen zelf gegeven, maar er is ook een digitale reeks. Ook de zij-instromers kunnen deze volgen.

Voor de zij-instromers basisonderwijs is er een bijkomende opleiding: GO!ed gestart voor zij-instromers waarbij de leraren een specifiek leergebied of niveau kunnen kiezen (wiskunde, Nederlands of kleuter) en ze gedurende 3 dagen worden mee genomen in leerplan en leergebieddidactiek. Ook deze opleiding is gratis.

Voor de zij-instromers secundair zijn er de sessies "effectieve didactiek" waar per vak de vakdidactiek wordt uitgediept.

Daarnaast zijn er regelmatig digitale en gratis helpdesk sessies voor startende leraren waar ze nog bijkomende input kunnen krijgen over bepaalde deelaspecten van de leergebieddidactiek en ook over het omgaan met anderstalige leerlingen in de klas. Tijdens deze helpdesk live sessies kunnen leraren hun specifieke vragen stellen aan de betrokken PBD-begeleider en krijgen ze er live een antwoord.

Op de materialenbank is een tegel aanvangsbegeleiding waar startende leraren heel wat extra tips en info vinden over de inhoud van de sessies. Hierbij wordt gebruikt gemaakt van reeds bestaande materialen zoals bijvoorbeeld een webinar van Klasse over het installeren van routines in de klas voor klasmanagement.

In bepaalde scholengroepen (o.m. Antwerpen) begeleidt de PBD een professionele leergemeenschap over aanvangsbegeleiding. 1 van de vele leervragen handelt daar over het goed begeleiden van zij-instromers.

- Hoe werd het **welzijnsbeleid** binnen het GO! geëvalueerd? Welke sterke en werkpunten kwamen hierin naar voor? Waar zal nog extra op ingezet worden?

Het GO! volgt de onderzoeken in het brede onderwijsveld hierover op. Zo merken we dat onderwijsprofessionals hun job graag uitoefenen, maar dat het werkbaar werk onder druk staat (rapporten Stichting Innovatie en Arbeid – werkbaarheidsprofiel onderwijssector; Cohezio, IDEWE). Inzetten op werkbaar werk is en blijft een aandachtspunt (werkstressklachten zoals burn-out/emotionele belasting, werkdruk, coaching). Door in te zetten op een duurzaam HR-beleid en een flexibele arbeidsorganisatie willen we het werk meer werkbaar maken.

GO! is van plan om vanaf volgend jaar te starten met een online tool die de medewerkers in staat stelt om hun mentale welzijn zelf online op te volgen en te versterken. De tool monitort de evolutie van de mentale gezondheid van de medewerkers en teams in de scholen.

- Wat verstaat het GO! onder een “**modern personeelsbeleid en een flexibele arbeidsorganisatie**”? Hoe zullen ze dit vorm geven?

Een modern HR-beleid is voor GO! vooral een *duurzaam* HR-beleid. GO! wil daarbij evolueren van een eenzijdig strategisch en functioneel HR-beleid naar een beleid waarin – naast het organisatiebelang - ook ruimer ingezet wordt op het menselijke, met een focus op medewerkers als interne stakeholders. Een betere kwaliteit van arbeid staat daarin centraal. Dit komt immers het engagement van de onderwijsprofessionals ten goede. We zetten daarnaast in op een duurzaam welzijnsbeleid met structurele opvolging en inperking van werkstress, burn-out e.a. In een duurzaam HR-beleid wordt ook voortdurend gezocht naar een balans tussen de belangen van de organisatie en die van de medewerkers. We streven naar een duurzame inzetbaarheid door investering in het werkvermogen en werkbelasting aan te passen al naargelang de levensfase en naar duurzame work-in-life balance.

In de zoektocht naar werkbaar werk streeft GO! ook naar een meer innovatieve arbeidsorganisatie die gekenmerkt wordt door samenwerkende en multidisciplinaire teams voor de uitvoering van de kernopdrachten, met gedeelde verantwoordelijkheid voor een groep leerlingen over de jaren heen. Onderzoek toont aan dat factoren die gebonden zijn aan de samenwerking binnen een schoolteam vaak worden genoemd als energiebron voor welbevinden en reductie van verloopintentie van leerkrachten. Ook blijkt dat verantwoordelijkheid delen een goede manier is voor leerkrachten om hun takenpakket draaglijker te maken, om elkaar te ontlasten en te ondersteunen. Een innovatieve arbeidsorganisatie wordt tenslotte gekenmerkt door meer specialisatie en differentiatie: vlottere loopbaanmogelijkheden met horizontale mobiliteit, brede inzetbaarheid en meer variatie in de job. We zien die samenwerking overigens ook bovenschols: zo kunnen onderwijsprofessionals uit verschillende scholen perfect samenwerken. Voor bepaalde vakinhouden kan de instructie aan een grotere groep lerenden gegeven worden. Bovenschoolse samenwerking biedt ook kansen om een aantal rollen van de onderwijsprofessional op te tillen en anders in te vullen. Hierbij denken we bijvoorbeeld aan curriculumontwikkeling, ontwikkeling van examenmateriaal, deelname aan centrale Teacher Design Teams enzovoort.

De omslag naar een duurzaam HR-beleid en een innovatieve arbeidsorganisatie groeit best van onderuit. Daarom faciliteert het GO! een HR-netwerk met HR-professionals uit de scholen om bijkomende expertise te verwerven en om aan intervisie te doen rond duurzame HR-praktijken. Ook een moderne regelgeving – onder andere de rechtspositieregeling - is hiervoor nodig. Hiervoor is samengewerkt met de andere onderwijsverstrekkers, wat resulteerde in een gemeenschappelijke inbreng voor de Commissie der Wijzen. Binnen GO! is een werkgroep (bestaande uit experts van de centrale diensten en scholengroepen) actief die de bestaande regelgeving onder de loep neemt.

- Hoeveel **tijdelijke projecten** werden er binnen het GO! opgezet? Op welke manier gaan zij te werk? Welke voor- en nadelen ondervinden zij?

Binnen het GO! zijn er 15 scholen uit het basisonderwijs en 22 scholen uit het secundair onderwijs gestart met een proeftuin (zowel regulier als buitengewoon onderwijs). Doelstellingen zijn het terugdringen van het lerarentekort en de herwaardering van het beroep van leraar. Scholen nemen hiervoor verschillende acties waarbij er ook afgeweken moet worden van de regelgeving. We zijn volop bezig met de scholen(groepen) te contacteren om na te vragen wat goed loopt en waar er mogelijk knelpunten zijn. Resultaten zullen ook meegenomen worden in de bovenvermelde interne werkzaamheden rond het herzien van de regelgeving op de rechtspositie.

- In het antwoord op de vragen van het jaarverslag 2021 lezen we “Het slim digitaliseren en automatiseren van HR-processen via een online tool kent een prioritaire aanpak binnen een progressieve evolutie. Bottom-up wordt in nauw overleg een tool ontwikkeld waar diverse stappen binnen een professioneel personeelsbeleid zowel op vlak van rekruterings-, retentie-, functionerings- en evaluatiebeleid over de scholen(groepen) heen de (samen)werking vereenvoudigd en versterkt om maximaal kandidaatpersoneelsleden te recruter en te behouden.”

- o Hoe ver staat het met het **digitaliseren en automatiseren van HR-processen**? Zijn er reeds effecten te zien van deze digitalisering?

De module Functioneren en Evalueren is reeds enkele jaren actief binnen verschillende scholengroepen.

Module onboarding via spontane sollicitatie is momenteel in zijn testfase om vanaf januari 2024 operationeel te zijn.

Daarna volgt aanvraag TADD en koppeling VDAB-vacatures met een specifieke GO!-filter.

- o Is de **tool** die werd ontwikkeld **m.b.t. professioneel personeelsbeleid** reeds actief? Op welke manier wordt tewerk gegaan? Ziet men hier effecten van?

Timing: zie bovenstaande vraag.

Via brede participatie werden via het Lerend Netwerk HR alle scholengroepen betrokken in dit proces. Toen gekende producten werden verkend en op basis van objectieve criteria tegenover elkaar afgewogen.

Ontwikkeling gebeurde in de schoot van Scholengroep Rivierenland met input en feedback van een resonansgroep (diverse profielen van personeelsleden uit verschillende scholengroepen).

GO!-centraal coördineerde dit proces.

Effecten zijn nog niet meetbaar vermits de implementatiefase nog dient te gebeuren.

- In 2021 vroeg het GO! onderwijs om de **anciënniteit van zij-instromers** op te trekken van 10 naar 20 jaar. Er liggen ondertussen plannen op tafel om deze anciënniteit verder op te trekken. Hoe staat het GO! onderwijs hier tegenover? In welke mate merken ze zelf de impact van deze zij-instromers in het aantrekken en behouden van nieuwe leerkrachten? Welke voordelen van deze regeling zien zij in de praktijk voor zij-instromers?

GO! staat positief tegenover zij-instromers. Zij brengen een bagage aan kennis en vaardigheden met zich mee, waardoor ze een verrijking zijn voor het onderwijs en bijdragen aan de kwaliteit van het onderwijs. Onderzoek toont verder aan dat door de inzet op zij-instromers de diversiteit in de lerarenpopulatie verhoogd kan worden en dat het een weg kan vormen waarlangs meer academisch geschoolde werknemers naar het lerarenberoep geleid kunnen worden.

De overgang van een betrekking buiten de onderwijssector naar het beroep van onderwijsprofessional wil GO! interessanter maken. Het recente voorstel van de Vlaamse Regering

om de anciënniteit van zij-instromers op te trekken naar 15 jaar vindt GO! een uitstekende zaak. Het GO! gaat in zijn voorstellen wel nog verder: zij-instromers dienen tot twintig jaar anciënniteit in elk ambt en in elk vak te kunnen meenemen. Deze maatregel moet gelden voor alle zij-instromers in alle onderwijsniveaus- en vormen, niet alleen voor nieuwkomers. Ook zij-instromers die in het verleden instapten, moeten met terugwerkende kracht een beroep kunnen doen op de maatregel om te vermijden dat er twee categorieën van zij-instromers ontstaan. Het GO! Ziet veel voordelen in zijinstromers en ziet dit niet alleen in relatie tot het lerarentekort. Toegekende voordelen inzake bijvoorbeeld anciënniteit moeten dan ook onbeperkt in de tijd ingevoerd worden.

Naast het weghalen van financiële drempels dienen ook andere problematieken aangepakt te worden bij het aantrekken en behouden van zij-instromers:

- Beter inspelen op hun behoefte aan vakdidactische expertise door een nauwere samenwerking met lerarenopleidingen voor de organisatie van een aanbod voor zij-instromers.
- Uit een recente enquête van de Vereniging Leidinggevende Vlaams Onderwijs blijkt dat nogal wat zij-instromers het onderwijs opnieuw verlaat omwille van de hoge werkdruk. Een goede aanvangsbegeleiding en voldoende aandacht voor een retentiebeleid met focus op werkbaar werk is dus cruciaal. GO! maakt daarom werk van een meer flexibele arbeidsorganisatie en een duurzaam HR-beleid en vraagt de overheid daarbij om een grondige herziening van de rechtspositieregeling mogelijk te maken.

Vlaamse toetsen

- Het GO! stelt in zijn aanbevelingen dat er op termijn ook Vlaamse toetsen moeten komen **voor andere vakken en leergebieden**. Bij de bespreking van het vorige jaarverslag 2021 kon nog niet geantwoord worden welke concrete vakken er in aanmerking zouden komen. Zijn er op dit moment reeds vakken en leerdomeinen die in aanmerking zouden komen bij een uitbreiding van de Vlaamse toetsen?

We willen vanuit het GO! curriculumvernauwing tegengaan. Een focus op Nederlands en wiskunde is noodzakelijk, omdat verschillende vergelijkende nationaal en internationaal onderzoeken een dalende trend laten zien de laatste jaren. Op termijn willen we echter vermijden dat andere leergebieden/vakken als minder belangrijk worden beschouwd en naar de achtergrond verdwijnen. Daarom denken we dat – van zodra de Vlaamse toetsen goed zijn ingeburgerd - vakken zoals Frans en wetenschappen ook cyclisch aan bod zouden moeten komen. Er moet ook aandacht zijn voor minder eenvoudig cognitief meetbare zaken zoals burgerschapsvaardigheden.

- Op welke manier werd er in 2022 reeds ingezet op de **voorbereiding** van de invoering van de Vlaamse toetsen?

Via haar ondersteuningsstrategie zette PBD-GO! in op diverse vormen van ondersteuning voor scholen. Er lopen verschillende trajecten onderzoekend leidinggeven op scholengroepniveau waarbij met kernteams wordt ingezet op het belang van een onderzoekende houding, datageletterdheid en informatiegebruik. Op die manier hopen we scholen te inspireren om met data, waaronder ook data van de Vlaamse toetsen aan de slag te gaan vanuit een ontwikkelingsgericht perspectief. Er werden ook digitale helpdesk sessies georganiseerd waarin informatie werd gegeven over het wat, waarom,

hoe en wanneer van de Vlaamse toetsen. Antwoorden op vragen van scholen werden gecapteerd in een Q&A en de materialenbank. Er werd ten slotte – naast alle communicatiekanalen van het Steunpunt centrale toetsen - regelmatig gecommuniceerd over praktische informatie via de GO!-nieuwsbrief naar scholen.

Daarnaast werkte PBD-GO! in het voorbereidend proces op verschillende manieren samen met het Steunpunt centrale toetsen. Zo waren begeleiders Nederlands en wiskunde vertegenwoordigd in denktanks toetsontwikkeling en namen schoolontwikkelaars deel aan de opstart van een co-creatietraject voor een e-course datageletterdheid.

- Hoe hebben de GO! scholen die deelnamen aan de **testfase van de Vlaamse toetsen** dit ervaren? Welke **positieve en aandachtspunten** brachten zij naar voor?

Het kalibratieonderzoek werd grondig voorbereid door het Steunpunt en de meeste scholen voelden zich door alle tools die het Steunpunt aanbiedt voldoende ondersteund tijdens de afname. Om de afname van de Vlaamse toetsen in goede banen te leiden, gaven scholen wel aan dat er op organisatorisch vlak bijkomend veel van hen wordt gevraagd. Zo moeten ze een toetsassistent en toetscoördinator aanstellen, leerID's aanmaken, een logboek invullen, zorgen dat de instructiefilmpjes op voorhand werden bekeken, dat elke leerling een opgeladen laptop ter beschikking heeft, dat de formulebladen op tijd aan de leerlingen worden bezorgd,...

Verder waren er nog een aantal kinderziekten en technische problemen, maar het was ook de bedoeling van het Steunpunt om dit tijdens een vooronderzoek op te sporen en te verbeteren. De meeste problemen werden veroorzaakt door moeilijkheden met het inloggen op het toetsplatform Assessment Q.

Scholen gaven aan dat sommige toetsen te moeilijk en te talig werden bevonden voor de leerlingen, dit was vooral het geval voor de toetsen wiskunde in de B-stroom. Deze sloten soms onvoldoende aan bij de leefwereld van de leerlingen. Voor anderstalige leerlingen vormden de meerkeuzevragen en het vele leeswerk soms een struikelblok. Ook vonden de scholen de combinatie van een uitgebreide leestoets Nederlands, verschillende toetsen wiskunde én een uitgebreide leerlingvragenlijst tijdsintensief en vooral voor de jongste leerlingen uit het vierde leerjaar belastend. De variatie aan toetsvragen, de digitale afname en inspirerende leesteksten bij de toets leesbegrip werden goed onthaald door leerlingen en scholen.

Transitie Onderwijs – Welzijn

- Welke **noden** werden opgemerkt door het multidisciplinair team voor de **inschaling** van de internen? Werd hier een verslag van opgesteld?

Voor de inschaling van de internen uit de internaten buitengewoon onderwijs, de IPO en het tehuis Kastor Kuurne werd een multidisciplinair team (MDT) aangesteld dat op basis van een gevalideerd instrument in kaart heeft gebracht welke de exacte noden inzake verblijf en begeleiding waren. De methodiek is door de werkgroep inschalingen vormgegeven, (communicatie, sjabloon, handleiding, profiel inschalers, betrokkenheid consultants, protocol gegevensdeling ...). De inschalingen gebeurden op basis van de gegevenslijst aangeleverd door de internaten zelf. De inschaling van de ondersteuningsnood van de internen IPO/MPI GO!/IBIS/Kastor gebeurde concreet op basis van

voorhanden zijnde verslagen toegang buitengewoon onderwijs (IRIS), A-documenten (INSISTO) en het aftoetsen bij de betrokken consultants. Indien nodig, wanneer er te weinig informatie voorhanden was of wanneer de informatie verouderd was, is CLB/externe hulpverlening gecontacteerd. De focus lag op het functioneren en de participatieproblemen van de internen. De contextverzwarende omstandigheden zijn meegenomen en het al dan niet hebben van diagnostiek.

Een eerste grote opdeling gaat enerzijds over kinderen en jongeren met een (vermoeden van een) handicap en anderzijds kinderen en jongeren die te maken hebben met een verontrustende opvoedingssituatie. Daarna is er gekeken naar de nood aan verblijf, begeleiding en dagbesteding) Inzake verblijf werd gedetecteerd welke frequentie noodzakelijk was (residentieel versus niet residentieel, vaak uitgedrukt als 5/7). Binnen de niet rechtstreeks toegankelijke jeugdhulp is aan verblijf altijd begeleiding gekoppeld. Die begeleiding kan verschillende vormen aannemen; ook het heeft het MDT de nood aan schoolaanvullende dagopvang in kaart gebracht.

De resultaten van de inschalingen zijn- nadat de stuurgroep de rapporten heeft gevalideerd, besproken met elk betrokken IPO/MPI GO!/IBIS/Kastor.

- Op welke manier werden de instellingen geholpen bij het uitschrijven van hun **zorgstrategisch plan**? Zijn er elementen die algemeen geldend zijn en terugkomen in de plannen van verschillende organisaties?

Voor de internaten van de eerste lichting (IPO met bijbehorend MPI en Kastor Kuurne) is er ondersteuning geboden vanuit de agentschappen VAPG en Opgroeien. Elk internaat had 2 tot 3 begeleidingen om het zorgstrategisch plan vorm te geven. Omdat deze ondersteuning voor onze internaten niet voldoende was, is er vanuit het GO! bijkomende ondersteuning gegeven; enerzijds door in dialoog te gaan met elk internaat afzonderlijk en door feedback te geven op de draft van het zorgstrategisch plan. Vraaggestuurd werden de zorgstrategische plannen voor definitieve insturing nog eens onder de loep genomen. Voor de internaten buitengewoon onderwijs van de tweede lichting is de ondersteuning integraal opgenomen door het GO! na afspraak met de agentschappen. Er is een schrijfwijzer ontwikkeld, er zijn met elk internaten gesprekken gevoerd en ook feedbackrondes georganiseerd. De focus van alle zorgstrategische plannen lag bij het niet rechtstreeks toegankelijk aanbod en de 3 basiszorgfuncties daarbinnen (verblijf, begeleiding en dagbesteding). Er waren verschillen gelinkt aan de diverse doelgroepen. Zowat alle instellingen hebben de wens en de ambitie om ook rechtstreeks toegankelijk verblijf te kunnen organiseren; dat is echter niet mogelijk voor de definitieve en volwaardige erkenning op 1 januari 2025.

- Hoeveel instellingen behoren tot de **tweede lichting** en moeten hun zorgstrategisch plan nog indienen? Zal dit tijdig kunnen gebeuren?

Naast de 8 IPO met bijbehorend MPI en Kastor Kuurne zijn er 11 internaten buitengewoon onderwijs die deel uitmaken van de tweede lichting. Zij dienden hun zorgstrategische plannen in, in maart 2023. Alle zorgstrategische plannen werden tijdig ingediend.

- Hoe is het GO! omgegaan met de transitie van personeelsleden naar welzijn? Zijn er ondertussen nog onduidelijkheden of vragen bij het personeel?

De transitie was en is wat personeelsmateries betreft, een complexe zaak. Voor de vastbenoemde personeelsleden is er, in overleg met de vakbonden, toegewerkt naar het behoud van het statuut, de

verloning, vakantie- en ziekteregeling, de pensioenrechten ed. De prestatieregeling voor de vast benoemden wordt voortaan, behalve voor het administratief ondersteunend personeel, wel omschreven via een jaaropdracht. De regeling voor de vastbenoemden is, in aansluiting op de decretale bepalingen, uitgeschreven in hoofdstuk 7 van het BVR van 31 augustus 2023.

Voor de contractuele personeelsleden is een specifiek arbeidsreglement en arbeidsregeling uitgewerkt, intussen ook vertaald in een handleiding voor de besturen, waarbij we, waar mogelijk, inhoudelijk zo dicht mogelijk aansluiten bij de bepalingen/inhoud van paritair comité 319, waar de contractuele personeelsleden van de voorzieningen van de vrije sector onder vallen. Omdat de GO!-voorzieningen, als deel van de scholengroep, tot de publieke sector behoren zijn noodzakelijkerwijze hier en daar eigen specifieke GO!-bepalingen vastgelegd. Er is voor de regeling voor de contractuelen eerder ook juridisch advies ingewonnen gelet op de specifieke situatie van de GO!-voorzieningen.

Gedurende het hele traject en tot op heden is er op regelmatige basis ook informeel en formeel overleg geweest met de vakorganisaties.

De instellingen zijn op regelmatige basis geïnformeerd door het GO!

We merken dat de meer flexibele prestatieregeling (uitbreiding naar dagen waarop men niet gewoon is te werken) en de omschakeling naar jaaropdrachten en werken op basis van kalenderjaren hier en daar nog voor wat spanningen zorgt. Ook het gegeven dat er personeelsleden met verschillende arbeids-, prestatie- en vakantieregelingen (enerzijds de vast benoemden van het transitiekader en anderzijds de contractuelen) in een zelfde voorziening werken en vaak dezelfde job doen, de organisatie en werking van de voorziening compliceert en ook veel extra aandacht vraagt van het leidinggevend personeel.

- Welke ondersteuning biedt het Vlaams Welzijnsverbond aan de instellingen van het GO!? Op welke manier wordt er samengewerkt met het Vlaams Welzijnsverbond?

Er is een vijfdaagse basiscursus gegeven voor de directeurs van de voorzieningen, in samenwerking met de agentschappen VAPH en Opgroeien met bijbehorende herhalingsmomenten.

Daarnaast is er een basiscursus inzake financiële aspecten voor de financiële cellen van de scholengroepen en de afdeling Financiën georganiseerd.

Er is voor de voorzieningen ondersteuning door lokale coaches (opgenomen in een ondersteuningsplan) op maat van de vragen en uitdagingen van de individuele voorzieningen.

Voorzieningen kunnen met al hun vragen terecht bij de medewerkers van het VWW, die garant staan voor zeer laagdrempelige en snelle ondersteuning.

Eindtermen

- Zijn er momenteel reeds nieuwe leerplannen voor de derde graad op basis van de aangepaste minimumdoelen?

Ja, we volgen hierbij de afspraken die gemaakt zijn met de overheid op het vlak van timing.

- Hoe ervaarde het GO! de samenwerking binnen de werkgroepen die werden opgericht om de nieuwe eindtermen te ontwikkelen? Zouden ze deze manier van werken aanraden bij de ontwikkeling van nieuwe eindtermen voor de eerste graad secundair onderwijs en het basisonderwijs?

De werkwijze binnen de ontwikkelcommissies was constructief. In tegenstelling tot de vorige ronde is er tijdens de ontwikkelcommissie veel meer gedebatteerd in de ontwikkelcommissies en was er veel meer ruimte voor inbreng van de leden van de ontwikkelcommissie.

Het werken met een overkoepelende commissie is als zeer positief ervaren. Een generalistisch standpunt waarbij de haalbaarheid en consistentie centraal stond, werd gemist in de eerste ronde waardoor er talrijke herhalingen, overload... was.

De samenwerking met de valideringscommissie werd stroef ervaren.

- Op welke manier ging en gaat men binnen de leerplancommissie aan de slag om de nieuwe minimumdoelen om te vormen tot nieuwe leerplannen? Zal de vooropgestelde data voor het publiceren van lestabellen en de leerplannen worden gehaald?

Data: We hebben steeds gewerkt onder voorbehoud van de goedkeuring van de (specifieke) minimumdoelen door het Vlaams Parlement. Onder deze voorwaarde hebben we onze scholen altijd geïnformeerd zodra de informatie stabiel was. De voorlopige lessentabellen zijn in februari gepubliceerd, in maart volgden de leerplannen basisvorming en in mei de leerplannen specifieke vorming.

Werkwijze leerplancommissie:

- De leerplancommissies werden op de volgende manier samengesteld:
 - De pedagogisch begeleider is de trekker
 - 'Externe' experts zoals academische experts, experts van sectoren...
 - Leraren die zicht hebben op de ganse vorming van de leerlingen en zorgen voor de consistentie (worden betrokken bij de eerste, tweede en derde graad)
 - Leraren die les geven aan de doelgroep
- Elke leerplancommissie vertrekt vanuit de (specifieke) minimumdoelen die integraal en herkenbaar in het leerplan worden opgenomen.
Bij elk minimumdoel wordt bekeken of dit doel voldoende informatie geeft aan de leraar én of ons GO!-ambitioniveau verder reikt dan het minimumdoel. Indien nodig, wordt het minimumdoel verduidelijkt via subdoelen en / of worden er extra kenniselementen toegevoegd.
- Aansluitend wordt het geheel van de leerplandoelen bekeken en wordt er na gegaan of er ook extra GO!-doelen nodig zijn. De basis van deze oefening zijn de (specifieke) eindtermen die verworpen zijn door het Grondwettelijk Hof. Op deze manier worden een aantal (specifieke) eindtermen die niet langer als minimumdoelen weerhouden zijn, terug opgevestigd als GO!-doelen (uiteeraard hertaald naar het nieuwe concept).
- De leerplancommissie wordt ook betrokken bij het uitschrijven van de didactische wenken die opgenomen worden in de GO! Navigator.
- Zodra alle leerplannen klaar waren, zijn ze voorgelegd aan een overkoepelende leerplancommissie die de leerplannen heeft bekeken op het vlak van haalbaarheid, duidelijkheid en consistentie.

Oekraïne crisis

- Hoe **evalueert** het GO! de werking van de **crisiscel Oekraïne**? Heeft het GO! antwoorden gekregen op vragen en bezorgdheden die werden geuit binnen de thematische werkgroepen die werden opgestart? Acht het GO! dergelijke werkgroepen opportuun om te hanteren wanneer er zich een andere crisis voordoet?

De interne crisiscel Oekraïne had bij aanvang twee doelstellingen; enerzijds capteren van vragen en bekommernissen uit het meso- en schoolniveau en anderzijds het inbrengen ervan in de thematische werkgroepen die door de overheid werden opgestart, met inbegrip van het overleg tussen de sociale partners in de minister. Die werkwijze was ons niet onbekend aangezien de overheid voor een gelijkaardige werkwijze heeft gekozen als die in de periode van de corona-crisis. De vragen en bezorgdheden waren uiteraard van een andere orde dan ten tijde van de corona-crisis maar we hebben kunnen vaststellen dat er een vlotte doorstroom is geweest, zowel van informatie van de overheid naar de onderwijsverstrekkers als van de onderwijsverstrekkers naar de overheid. Het opstarten van deze interne multidisciplinaire crisiscel, met collega's uit zowel de pedagogische als administratieve diensten, bood de overheid het voordeel van één aanspreekpunt binnen deze diensten. Voor de centrale diensten zelf was het een efficiënt vehikel om vragen, problemen en bekommernissen uit het veld samen te brengen en met de overheid over in overleg te gaan.

Uiteraard zijn geen twee crisissen, waar onderwijs door gevat is, dezelfde maar we menen wel te kunnen stellen dat deze werkwijze zijn deugdzzaamheid bewezen heeft. Via de verschillende nooddecreten heeft de overheid ingespeeld op de noden die vanuit het veld werden gemeld.

- Merkt het GO! een **andere werking** binnen scholen en klassen door de toename van het aantal Oekraïense leerlingen in het onderwijs? Hoe is men concreet omgegaan met de toename van deze groep leerlingen?

Door deze crisis was er in de scholen een instroom van leerlingen/anderstalige nieuwkomers (AN'ers). Scholen die weinig ervaring hadden met AN'ers, konden vanuit het CLB ondersteuning krijgen via een 'professionele leergemeenschap AN'. De bedoeling van deze PLG was om gelijkgericht aan de slag te gaan met de decretaal bepaalde opdracht. CLB medewerkers hebben bewezen hoe ze ook in de consultatieve leerlingenbegeleiding de scholen kunnen versterken in hun werking van deze doelgroep.

De Oekraïense leerlingen die instroomden combineerden vaak het Oekraïense lesprogramma m.h.o.o. het afleggen van digitale examens met een inschrijving in het Vlaamse onderwijs. Dat zorgde voor andere uitdagingen dan bij de instroom van vluchtelingen uit andere regio's en landen. De uitdagingen in het basisonderwijs waren ook van een andere orde dan in het secundair onderwijs aangezien er in het basisonderwijs geen OKAN-structuuronderdeel bestaat zoals in het voltijds secundair onderwijs. Zowel voor het basisonderwijs als voor het secundair onderwijs konden en kunnen onze scholen een beroep doen op de expertise van de pedagogische begeleidingsdienst in het omgaan met anderstalige nieuwkomers. Die expertise werd ook breed ingezet in de ondersteuning van de Oekraïense leerlingen.

Ook specifieke knowhow met betrekking tot bv. Traumaverwerking, die aanwezig is bij de CLB's, werd ingezet om scholen daarin te ondersteunen.

Tot slot vonden ook veel Oekraïense volwassenen de weg naar de centra voor volwassenonderwijs, ook daar merkten we een toename in het aantal cursisten.

Strategisch plan GO! 2030

- Hoe vertaalt de visie “gepersonaliseerd samen leren” zich concreet in acties binnen scholen? Wordt er ingezet op **extra bijscholing** en waarop focussen deze bijscholing zich dan vooral? Wordt er veel gebruik gemaakt van het ondersteuningsaanbod dat wordt voorzien? Wie maakt vooral gebruik van dit ondersteuningsaanbod?

Korte achtergrond visie ‘gepersonaliseerd samen leren’

PBD-GO! vertrekt vanuit 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 (zie decretale opdrachten).

Gepersonaliseerd samen leren bestaat uit vijf bouwstenen (zie schema hieronder).



Bij de visietekst ‘Gepersonaliseerd samen leren’, geven we volgende richtingaanwijzers mee. Hoewel niet expliciet in de tekst meegegeven, heeft de visie op leren van het GO! 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. We benadrukken hierbij de sterke band die we als onderwijsverstrekker met de lerarenopleidingen hebben en de nood aan verdere professionalisering gedurende de loopbaan.

De bouwstenen ‘doelgerichte differentiatie’, ‘werken aan zelfregulerende competenties’ en ‘samen leren’, zijn niet nieuw. Het zijn didactische interventies die deel uitmaken van zowel de basis-, leergebied- als vakdidactiek. Ze staan er niet naast of boven. We lichten deze drie toe omdat diverse metastudies (o.a. Hattie en Education Endowment Foundation) aantonen dat ze tot extra leerwinst leiden als ze juist worden ingezet. Toenemende digitalisering biedt ons hierbij bijkomende kansen. Expertise en expertise-opbouw bij de onderwijsprofessional zijn belangrijk.

Ook zijn we ervan overtuigd dat deze drie interventies een antwoord bieden op de grote diversiteit aan onderwijs- en zorgnoden bij onze lerenden. Door extra in te zetten op doelgerichte differentiatie, het aanleren van zelfregulerende vaardigheden en samen leren willen we die gelijke onderwijskansen voor elke lerende realiseren.

Tot slot is de context belangrijk. De focus op wetenschappelijke onderbouwing is niet los te zien van de waarde die we hechten aan de onderzoekende houding en geïnformeerde praktijken. Omdat elke school anders is, bekijkt elke school hoe zij het wetenschappelijk onderzoek toepast met haar leerlingenpopulatie, in haar demografische context en met haar lerarenkorps. Elke school maakt een eigen vertaling van ‘gepersonaliseerd samen leren’ waarin de bouwstenen herkenbaar zijn en die in dat opzicht de poolstervisie nastreeft. Tegelijkertijd geeft de school aan hoe ze dit binnen de eigen context wil bereiken.

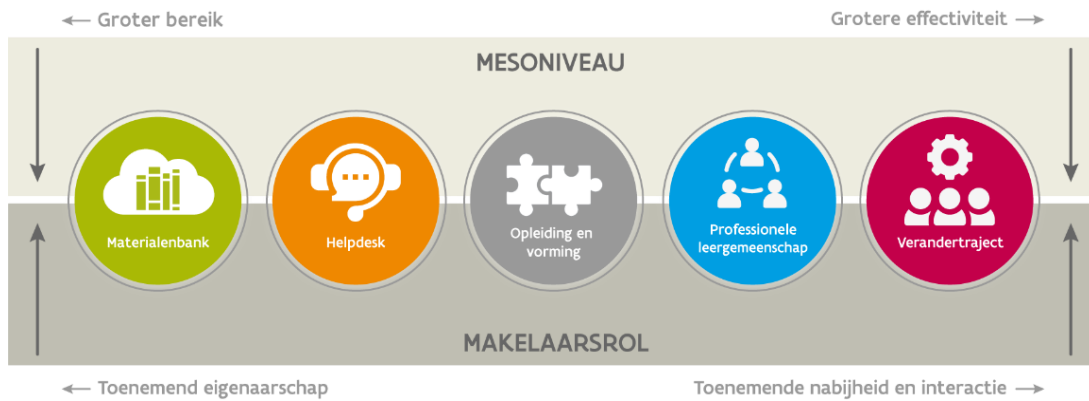
Implementering ‘gepersonaliseerd samen leren’

De visie van gepersonaliseerd samen leren vertaalt zich in acties binnen scholen via het ondersteuningsaanbod van de pedagogische begeleidingsdienst (PBD-GO!). De onderbouwde kijk op leren, Gepersonaliseerd Samen Leren, nemen onze pedagogisch begeleiders als basis bij het uitvoeren van alle ondersteuning op scholen. Dit zit ook vervat in de inhoudelijke doelen die PBD vooropstelt:

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.

Hoe ondersteunt onze PBD scholen? Ze doen dit op vijf manieren. Dit is de ondersteuningsstrategie van PBD GO!.

1. *Materialenbank*: We ondersteunen met materialen en daarbij ondersteunende helpdesk waar mogelijk en komen tot op de klasvloer waar nodig.
2. *Helpdesk*
3. *Opleiding en vorming*
4. *PLG (professionele leergemeenschappen)*: We stimuleren bovendien actief de vorming van professionele leergemeenschappen op het schoolse en bovenschoolse niveau om het lokale onderwijskundig beleid duurzaam te versterken.
5. *Verandertrajecten en professionaliseringsinitiatieven*: PBD-GO! houdt vast aan de keuze om de oorspronkelijk duidelijk onderscheiden processen van begeleiden en nascholen samen te voegen tot een primair proces van ‘ondersteunen’ waarbij het begeleiden van verandertrajecten (VT) en het organiseren van professionaliseringsinitiatieven (PI) in wisselwerking met elkaar optreden. Voor de ontwikkeling van beide methodieken, werd beroep gedaan op wetenschappelijk onderzoek en de inzichten van respectievelijk Merchie et al (2016) (indicatoren van effectiviteit) en Léon de Caluwé en Hans Vermaak (leren veranderen).



Gebruik ondersteuningsaanbod – link GSL

GSL zit geïntegreerd in het volledige ondersteuningsaanbod. Bij alle vormen van ondersteuning, vertrekken de begeleiders vanuit onze begeleidingsstrategie en visie op leren (GSL). Ze nemen dus bouwstenen van GSL mee in alle vormen van ondersteuning en in alle trajecten.

- **Voorbeeld sessies leerplanimplementatie modernisering SO:**
 - Sessie Kennismaking nieuwe leerplandoelen
 - Sessie Verdieping doelenkader
 - Sessie Effectieve didactiek: didactische basisprincipes met een duidelijke focus op *gepersonaliseerd samen leren*.
- **Voorbeeld verandertraject flexibel organiseren BaO**
 - In een verandertraject rond flexibel organiseren, staan de bouwstenen van GSL centraal. Er wordt eerst en vooral gefocust op de basisprincipes van effectieve didactiek. Daarbij wordt gekeken met de scholen hoe ze doelgericht kunnen differentiëren, hoe ze samen kunnen leren en hoe ze de autonomie bij hun leerlingen kunnen verhogen. Dit is het kader van flexibel organiseren.
- **Pilootproject wiskunde**
 - Momenteel ligt de focus voor curriculum SO sterk op de implementatie van de nieuwe leerplannen. Voor volgend jaar wordt bekeken hoe we voor curriculum SO terug naar volwaardige professionaliserings--initiatieven en verandertrajecten kunnen evolueren.
 - We doen dat door in 23-24 een pilootproject wiskunde te starten met de focus op effectieve didactiek vanuit drie bouwstenen van Gepersonaliseerd samen leren. Als dit pilootproject de eerste toetssteen doorstaat, bekijken we samen met de andere begeleiders hoe we dit pilootproject verder vorm kunnen geven in de andere vakken en voor grotere groepen leraren.

- Hoe ziet het GO! een **flexibele schoolorganisatie** concreet? Bestaan er binnen het GO! onderwijs richtlijnen over het inzetten van hybride/online onderwijs?

Onder 'flexibele organisatie' verstaan we het flexibiliseren van verschillende structuren binnen een school of onderwijsinstelling, op een integrale manier. Curriculumorganisatie wordt dus niet losgezien van de onderwijsorganisatie op vlak van bijvoorbeeld leercontext of onderwijstijd. Een flexibele schoolorganisatie is niet het doel op zich, maar is een ondersteunende voorwaarde om gepersonaliseerd samen leren vorm te geven, de onderwijsdoelen en de GO! poolstervisie te realiseren. De pedagogische begeleidingsdienst organiseert verandertrajecten van het kleuter- tot het secundair onderwijs, waar scholen zelf op intekenen en begeleid worden in het vormgeven van een eigen flexibele schoolorganisatie (vertrekkende van de eigen pedagogische doelen).

Het GO! heeft geen netbrede richtlijnen over het inzetten van hybride onderwijs, binnen de decretale ruimte geven wij het volledige vertrouwen aan het beleidsvoerend vermogen van onze scholen. Er is wel een passage voorzien in het model-schoolreglement dat de school al dan niet kan opnemen in hun eigen schoolreglement.

- Hoeveel scholen maken gebruik van de **GO! sandbox**? Wat zijn hun ervaringen hiermee?

In een sandbox traject wordt telkens gewerkt met een kerngroep. Er worden hierbij een beperkt aantal onderwijsinstellingen, scholen of CVO's betrokken. Doorgaans gaat het om een 3 à 5 tal onderwijsinstellingen. Met een kerngroep wordt een probleemdefinitie opgesteld om de kern van het probleem te vatten en wordt een prototype (eerste ontwerp van oplossing) ontwikkelt. Na het sandbox traject kan beslist worden om een volgende stap in de ontwikkeling te zetten. Hoe verder in het ontwikkelingsproces hoe meer onderwijsinstellingen er worden betrokken.

De onderwijsinstellingen die deelnemen ervaren een sandbox traject als volgt:

- Het leren van en met elkaar in schooloverstijgende (design)teams werd als een meerwaarde ervaren. Scholen worstelen vaak met dezelfde problemen en kunnen van elkaar veel leren door samen te werken rond concrete uitdagingen.
- De deelnemers geven aan dat het ondersteuningsaanbod belangrijk is met procesbegeleiding, helpdesk en toolbox. De innovatie waar elk designteam aan werkt, komt bovenop de dagelijkse werking van de school. Het is belangrijk dat er ondersteuning kan worden geboden en tools verduidelijkt worden en er een aansturing mogelijk is met een duidelijke timing (deadlines). Zonder procesbegeleiding zouden sommige designteam er niet in slagen om op een korte periode een prototype uit te werken.
- De deelnemers geven aan dat ze de opgedane ervaringen reeds naar hun eigen werking hebben kunnen vertalen. De nieuwe inzichten die ze verworven hebben zoals het betrekken van de leerlingen of professionals (gebruikers) bij het schoolbeleid en het uittekenen van het gebruikerspad met de gebruikerservaringen, bieden nu reeds een meerwaarde in het bijsturen van hun schoolbeleid.

- Het GO! rapporteert over een **tekort aan middelen**, lerarentekort... dat zorgt voor een uitdaging m.b.t. kwaliteitsvol onderwijs. Hoe is men omgegaan met deze uitdagingen? Welke inspanningen werden vanuit het GO! genomen om scholen te ondersteunen bij deze uitdagingen?

Vanuit de centrale diensten werd een extra wervingscampagne opgezet om mensen warm te maken voor job in onderwijs (o.m. affiches in stations, filmpjes op sociale media: Het GO!-effect). Er werd een tool ontwikkeld waarmee scholen en scholengroepen zelf professionele wervingscampagnes kunnen opzetten, onder meer via sociale media, on- en offline, op maat van de school.

In het PBD-GO! begeleidingsplan is een ondersteuningsaanbod voorzien dat evident gericht is op het ondersteunen van het realiseren van onderwijskwaliteit. We merken echter dat de mogelijkheden voor scholen om in te tekenen op dit aanbod, beperkt zijn. Men wil immers terecht de leraren die er zijn, maximaal in de klas/lessen inzetten. Wij hebben geprobeerd om daarop in te spelen door leerplanimplementatiesessies en dergelijke op verschillende momenten (ook op woensdagnamiddag, ook 's avonds) aan te bieden, door dit digitaal te doen om verplaatsingen te vermijden, door opnames ter beschikking te stellen en ook zelfstudie mogelijk te maken. Verder zoeken we mee naar structurele oplossingen vanuit het strategisch plan door in te zetten op trajecten flexibel organiseren, teamwork en PLG's waarin leraren samen materiaal ontwikkelen.

Samenwerking met de arbeidsmarkt en verdere uitbouw van het ecosysteem Onderwijs-Werk

- De transitie van de tweede graad naar duaal leren werd binnen het GO! gestart op 1 september 2022. Hoe verloopt deze transitie? Is de transitie reeds afgerond?

De transitie van de 2de graad naar duaal leren werd bij alle onderwijsverstrekkers gestart op 01/09/2022. Voor sommige opleidingen was er nog geen duale tegenhanger, dus bepaalde opleidingen leren en werken zijn – zelfs op het niveau van de 2de graad – nog verder gegaan op 01/09/2023. We zitten dus nog steeds in het transitieverhaal. Het komt dan ook te vroeg om al grote conclusies te formuleren. In de praktijk zien we wel minder leerlingen op niveau van de 2de graad instappen in duaal leren. Een aantal centra stellen zich dus de vraag of ze wel zo veel opleidingen duaal moeten inrichten op het niveau van de 2de graad. Duaal leren lijkt meer aan te slaan vanaf de 3de graad. Uiteraard blijven de centra leren en werken wel een aanbod aanbieden op het niveau van de 2de graad maar dit zal een weloverwogen aanbod zijn met een logische leerlijn naar de 3de graad.

Projecten 'Doorgaande lijn'

- Hoe ervaren de ingestapte scholen het proefproject? Welke drempels ondervinden ze nog bij het uitwerken?

Op 16 juli 2021 keurde de Vlaamse Regering het Besluit over de financiering van vernieuwende projecten die inzetten op een doorgaande lijn tussen kinderopvang van baby's en peuters, kleuteronderwijs en buitenschoolse opvang goed. Twaalf pioniers, waarbij vier GO! scholen (cf. [de website van Doorgaande Lijn](#)), kregen daarmee de kans om in de praktijk te leren en te onderzoeken hoe de overgang tussen de verschillende settings naadloos in een geïntegreerde werking kan verlopen. In de eerste fase, die liep van 1 januari 2022 tot 31 augustus 2023, werd ingezet op het detecteren en analyseren van drempels en essentiële voorwaarden om de doelstelling en beoogde resultaten van het project te realiseren. In de tweede, experimentele fase, die loopt van 1 september 2023 tot en met 31 december 2024, kunnen de pioniers binnen de context van een regelluw kader het project vormgeven. De vernieuwende projecten zijn verenigd in een lerend netwerk, bijgestaan

door leerpartners, en worden begeleid door een stuurgroep, met vertegenwoordigers van organisaties uit de opvang- en onderwijssector – waaronder het GO!.

Gezien deze stand van zaken kan uiteraard enkel een tussentijds antwoord geformuleerd worden, en moet het einde van de volledige looptijd afgewacht worden voor een definitief antwoord. Omwille van de context van de vraag, het GO! jaarverslag 2022, focussen we in ons antwoord op kalenderjaar 2022. De twee deelvragen worden samen behandeld.

Ter wille van een regelluw kader in de tweede fase waren vele activiteiten, de overlegmomenten van de stuurgroep en het lerend netwerk in 2022, gericht op het detecteren van drempels en essentiële voorwaarden. De volledige inventarisatie van drempels werd voorgelegd voor bespreking met de stuurgroep, die op 17 november 2022 een advies over het regelluw kader bezorgde aan de betrokken ministers.

Zowel de pioniers als de stuurgroepleden gaven aan dat de beschikbare tijd om drempels te identificeren en te inventariseren heel kort was. Voorts vingen we van de participerende GO! scholen trouwens geen negatieve signalen op over de werking van het proefproject. Ze participeren in het lerend netwerk met ondersteuning van de leerpartners, kunnen binnen het GO! terecht bij hun scholengroep en de centrale diensten, en hun belangen worden behartigd in de stuurgroep.

Vooruitlopend op de conclusies na het einde van de proefprojecten leert de ervaring ons alvast dat de overheid de gepaste randvoorwaarden zal moeten creëren om een optimale geïntegreerde samenwerking tussen opvang en onderwijs mogelijk te maken op organisatorisch, personeelsmatig, infrastructureel en pedagogisch vlak. De afstemming van de toepasselijke regelgeving van de domeinen welzijn en onderwijs belooft een belangrijke hefboom te zijn voor een duurzame realisatie van de beoogde doeleinden van het proefproject.

Vragen namens Kathleen Krekels

Leersteun (p.11-12)

Wat echter opvalt aan het ontwerp van decreet is dat er nog steeds geen globaal plan voor inclusie werd uitgewerkt en dat de aangekondigde versterking van zowel de basis- als verhoogde zorg nog geconcretiseerd moeten worden.

- Er is een commissie aan de slag voor de uitwerking van die visie. Wat zouden jullie hen adviseren?

Goed onderwijs moet toegankelijk zijn voor iedereen, ongeacht achtergrond, geloof, inkomen of zorgvraag, en bepleit inclusieve, brede, en openbare scholen.

Om het regulier onderwijs te versterken moeten duidelijker doelen voor basis- en verhoogde zorg worden geformuleerd, is extra hulp in de klas noodzakelijk, en moeten leerkrachten versterkt worden als didactische regisseurs. Onderwijsassistenten zouden kunnen helpen bij individuele ondersteuning van leerlingen en de vermindering van de werkdruk van leraren.

De problematiek van diversiteit en de behoefte aan inclusief onderwijs vereisen een herziening van de benadering van basis- en verhoogde zorg in het onderwijs. Het ontwerpen van lessen die rekening houden met diversiteit moet centraal staan. Het is belangrijk om de middelen in het onderwijs toe te wijzen op basis van objectieve criteria en de doelgroepen binnen de leerlingenpopulatie van de school. Deze financiering moet flexibel kunnen worden ingezet om de specifieke behoeften van de leerlingen aan te pakken, zoals kleinere klasgroepen, niveauklassen en leergemeenschappen.

Het aanstellen van een zorgcoach binnen schoolteams is cruciaal voor de ondersteuning van basis- en verhoogde zorg. Deze zorgcoördinator kan samenwerken met andere professionals in het onderwijs en ervoor zorgen dat alle beschikbare middelen en ondersteuning effectief worden ingezet. Dit verlicht de administratieve last van leerkrachten en stelt hen in staat zich te concentreren op het lesgeven.

Competenties zoals differentiatie, remediëring en preventie moeten worden ontwikkeld, samen met aandacht voor specifieke aandachtspunten zoals visuele ondersteuning van communicatie en klasmanagement.

Structurele versterking van schoolteams in het gewoon onderwijs is van vitaal belang. Met ondersteuning van pedagogische begeleidingsdiensten en CLB kunnen zorgcoaches worden ingezet om het zorgbeleid in scholen te versterken. Dit kan uiteindelijk leiden tot een vermindering van de overgang naar buitengewoon onderwijs.

Het betrekken van externe experts in leerzorgcentra moet pas plaatsvinden nadat alle voorgaande maatregelen zijn ingezet. Deze experts kunnen in de klas ondersteunen om het aantal uithuisgeplaatste leerlingen te verminderen.

Ook de lerarenopleiding heeft hier een rol om leraren voor te bereiden op inclusief onderwijs en een holistische benadering van diversiteit en zorg.

Het decreet leersteun en het leersteunmodel gingen vanaf 1 september 2023 van start.

- Kunnen jullie nu al iets zeggen over hoe de uitrol van decreet leersteun in het GO! verliep?
Wat gaat goed, waar stukt het?

Dat de uitrol van het leersteundecreet heel wat vragen met zich heeft meegebracht, merken we inderdaad bij de centrale diensten. Zowel de pedagogische begeleidingsdienst als de administratieve diensten hebben heel wat vragen binnengekregen vanuit scholen en scholengroepen. Door enerzijds die bezorgdheden en vragen te capteren en over in overleg te gaan met de overheid en anderzijds onze scholen en scholengroepen te ondersteunen bij de uitrol, kunnen we stellen dat de start zeker niet gemist hebben. De voorbereiding van de implementatie heeft dus heel wat werk vereist van alle betrokkenen. Ondanks het feit dat we nog maar net gestart zijn met die effectieve opstart, merken we toch al wat goed loopt en waar nog knelpunten zijn.

Wat loopt goed?

- Personeel: overgangsmaatregelen TADD/VB + ambt en bijhorende mogelijkheid tot vaste benoeming voor leerondersteuners + beperkte diplomavereiste (ten minste bachelor en ten minste master) waardoor multidisciplinariteit gewaarborgd blijft.
- Het officieel ambt van leerondersteuner biedt na jaren perspectieven voor personeelsleden. Ook andere medewerkers hebben nu ook de kans om benoemd te worden
- Het referentiekader kwaliteitsvolle leersteun, afgestemd op de reeds bestaande kwaliteitskaders voor scholen en CLB's, biedt een stevig houvast.
- De extra financiële steun voor de opstart van de leersteuncentra
- 1 betrokken leersteuncentrum per school zorgt voor een duidelijker overzicht. De autonomie om als leersteuncentrum te kunnen beslissen of een structurele of ad hoc samenwerking met een ander leersteuncentrum nodig is, dan wel dat je zelf over de nodige expertise beschikt om leersteun op te nemen.

- Mogelijkheid tot het afleveren van een getuigschrift OV3 binnen het regulier onderwijs.

Waar lopen we tegen aan?

Met betrekking tot personeel is er de vraag naar extra omkadering voor aanvangsbegeleiding en is het belangrijk dat de job van leerondersteuner voldoende aantrekkelijk is en blijft. Maatregelen bedoeld om voor zij-instromers in het leerplichtonderwijs mogen uiteraard niet tot gevolg hebben dat de functie van leerondersteuner minder aantrekkelijk is of wordt. Daarnaast zijn er nog steeds veel vragen over de pensioenregeling voor de leerondersteuners, die onzekerheid leeft zeer duidelijk in ons veld.

De strakke timing die aan de uitrol van leersteundecreet gekoppeld is, legt een grote druk op de leersteuncentra.

Er zijn grote verschillen tussen scholen in het kader van de kwaliteit van de brede basiszorg en verhoogde zorg. Scholen hebben verder nood aan intensieve begeleiding tot op de school- en klasvloer voor de versterking van fase 0 en 1, bv. door verdere investering in de PBD.

Onderwijsinternaten (p.12-13)

Er is lang onduidelijkheid geweest over de ORE en de werkingsmiddelen; dat heeft bij de internaten voor het nodige ongenoegen gezorgd.

- Is dit intussen wel duidelijker? Zijn er nog klachten?

De onderwijsinternaten zijn systematisch geïnformeerd over de vorderingen in het ontwerpdecreet; die zijn ook consequent voor advies meegedeeld aan de interne adviesorganen en aan de algemeen directeurs. Voor de nieuwe raden van bestuur was er een webinar zodat ook zij op de hoogte zijn van de contouren van het ontwerpdecreet en de veranderingen die het met zich meebrengt voor de onderwijsinternaten. De “waarde” van de ORE is in de loop van het traject een aantal keer bijgestuurd; die langdurige onzekerheid heeft tot veel onrust geleid. Nu de ORE duidelijk zijn, rest er nog ontevredenheid over de differentiatie inzake omkadering voor de doelgroepen internen met een specifieke onderwijsbehoefte en internen die vanuit een verontrustende opvoedingssituatie in een internaat verblijven. Daar is er nog de vraag van het veld om die ORE op te trekken tot het niveau van kleuters.

De werkingsmiddelen zijn helder. Voor het GO! was dit geen specifiek issue aangezien onze onderwijsinternaten jarenlang hun middelen hebben moeten delen met de internaten buitengewoon onderwijs, die geen werkingsmiddelen kregen. De transitie van de internaten buitengewoon onderwijs betekent dan ook dat de onderwijsinternaten hun werkingsmiddelen integraal behouden.

Een ander topic is dat de voormalige beheerders nu de titel directeur hebben gekregen, maar dat de verloning niet is gevolgd. Dat geeft wrevel en het gevoel dat de onderwijsinternaten ondanks het decreet en het referentie- en toezichtskader internaatkwaliteit, nog altijd niet als volwaardige instellingen worden beschouwd.

- Hadden jullie de indruk dat jullie internaten "**verrast**" werden door het decreet, of werd er **voldoende teruggekoppeld** vanuit het beleid?

De onderwijsinternaten waren al jarenlang vragende partij voor een volwaardig niveaudecreet. Die vraag is nu gehonoreerd. Voorafgaand aan het decreet is er ruim overleg geweest met het werkveld

in functie van het detecteren van de desiderata; Tijdens het legistische traject naar het decreet is er zowel vanuit de overheid als vanuit het GO! geïnformeerd en afgetoetst of er aan de desiderata werd gemedieerd. Het decreet wordt gezien als een stevige start maar er blijven verzuchtingen niet ingevuld (zie vorige vraag).

Het beleidsproces wordt afgerond in het voorjaar van 2023. De inwerkingtreding van het decreet is voorzien op 1 september 2023.

- Intussen in werking. Kunnen jullie al een **evaluatie** maken van de **uitrol van het nieuwe decreet onderwijsinternaten**? Wat verloopt goed, waar stukt het?

Voor een evaluatie is het nog vroeg. Er is voor de onderwijsinternaten nog een weg te gaan om zich het decreet in al zijn facetten eigen te maken; dat gaat dan vooral over het oprichten van participatieorganen, flexibele openstelling van het internaat en de begeleiding van nieuwe medewerkers. Kwaliteitszorg als cyclisch gegeven is ook een prioriteit waar we met de hulp van de begeleidingsdienst aan werken.

Neutraliteit en vrije keuze (p.22-23)

- Er is heel wat te doen geweest over LBV. Veel directies van officiële scholen, waaronder GO!, willen liever een andere invulling van LBV. Zien jullie **alternatieve pistes** waar jullie je achter kunnen scharen die de neutraliteit en vrije keuze kunnen waarborgen binnen de huidige grondwettelijke opdracht?

GO! heeft invulling gegeven aan het Regeerakkoord van de huidige Vlaamse Regering waarin stond dat het GO! kon overschakelen in de derde graad van twee uur levensbeschouwing naar één uur levensbeschouwing en één uur interlevensbeschouwelijke dialoog (ILD). ILD krijgt vorm binnen het huidige kader van de levensbeschouwelijke vakken en wordt dan ook gegeven door de LBV-leerkrachten. Binnen dit uur ILD werkt men in levensbeschouwelijk gemengde groepen en in co- of teamteaching vanuit de levensbeschouwelijke vakken aan burgerschapscompetenties.

De afgelopen twee jaar liepen in twee scholengroepen proefprojecten, pedagogisch en didactisch materiaal is ontworpen alsook leerplannen. Dit schooljaar (2023-2024) wordt ILD georganiseerd in alle scholengroepen van het GO! en dit in het eerste jaar van de derde graad. Parallel hiermee loopt een professionaliseringstraject met vier provinciale studiedagen waarbij we de 830 LBV-leerkrachten (uit de derde graad) een basisvorming meegeven in burgerschapscompetenties, co- en teamteaching enzovoort, en waarbij we voldoende intervisie tussen de scholen voorzien (via een lerend netwerk).

- Hoe denkt het GO! over een **eventuele grondwetswijziging**? Hoe zou die er concreet moeten uit zien volgens jullie?

GO! opteert ervoor om ILD, zoals het nu opgevat is in de derde graad, door te trekken in de tweede en eerste graad van het secundair onderwijs.

Samenwerking (PBD) (p. 35)

- Grafiek “Vragen per type organisatie” → Wil dit dan zeggen dat slechts 8% van de **aanvragen tot externe samenwerking** (als één onderdeel van het pedagogische motto 'samen leren samenleven') vanuit de eigen scholen kwam? En wat hielden de vragen van de externe partners dan concreet in? Waren die gericht op het leerplichtonderwijs?

Onze tool om de externe aanvragen te capteren staat als portaal beschikbaar op de website ([GO! Pro - Samenwerken met PBD-GO! \(g-o.be\)](https://go!-samenwerken.nl)). Dit portaal is initieel gericht aan externe partners van het GO! En biedt hen een centraal aanspreekpunt. De GO! Scholen hebben zeker ook toegang tot dit portaal via de website, en maken hier in uitzonderlijke gevallen ook gebruik van. De scholen en scholengroepen in het GO! Netwerk hebben op verschillende andere manieren meer (warme) contacten met de pedagogische begeleidingsdienst en hebben het portaal in principe niet nodig om ons te bereiken. In uitzonderlijke gevallen komen de vragen uit ons GO! Netwerk toch via het portaal binnen, en ook deze nemen we dan op in ons overzicht.

De vragen die we via het portaal ontvangen zijn erg divers, maar kunnen herleid worden naar enkele categorieën zoals in de grafiek ‘Aantal per type vraag’ te lezen staat. Het meest voorkomende type vragen zijn dan vb: vragen tot een structureel partnerschap, een PBD-collega inschakelen als spreker of als lid van een adviescommissie, PBD betrekken als partner in projecten, studentgerelateerde vragen ivm stages, bachelor- of masterproeven etc. Bij de overgrote meerderheid zijn deze vragen gericht op thema’s binnen het leerplichtonderwijs.

Buitengewoon onderwijs (p. 57)

- Tabel evolutie buitengewoon onderwijs : Dip buko van 20-21 is duidelijk ingehaald. Hoe verklaren jullie deze **dip en heropstanding**? Kwam dit door corona?

Deze evolutie lijkt vooral ingegeven door de corona-crisis. Sinds 1 september 2020 is elk kind in België leerplichtig op de leeftijd van 5 jaar. Tijdens de coronacrisis werden veel kleuters moeilijker bereikt. Leerplicht vanaf 5 jaar was bij velen helemaal niet gekend. Kleuters (ook leerplichtige kleuters) werden tijdens corona niet naar school gestuurd/ingeschreven. Na 20-21 werd toestand terug genormaliseerd.

Vragen namens Karolien Grosemans

- Op pagina 20 lezen we: “ Daarnaast zijn er heel wat regelgevende, praktische en andere drempels om flexibeler aan de slag te gaan. Deze kunnen te maken hebben met de onderwijsorganisatie (o.a. indeling van schooldag, -week of -jaar) of met de arbeidsorganisatie. Het GO! brengt deze knelpunten in kaart, probeert scholen te ondersteunen om hiermee om te gaan en ijvert tegelijk bij de overheid om in de toekomst een aantal van deze regelgevende drempels weg te werken.” Over welke **regelgevende drempels** gaat het concreet?

Het GO! wil meer werkbaar werk mogelijk maken door in te zetten op een modern en duurzaam HR-beleid en op een flexibele en innovatieve arbeidsorganisatie. De bijzonder complexe en rigide personeelsregelgeving in onderwijs werkt daarbij belemmerend. In een gezamenlijke oefening als voorbereiding op de Commissie Onderwijs hebben GO! en de andere onderwijsverstrekkers daarover al een aantal voorstellen aangegeven. Het betreft onder andere de invoering van de jaarprestatieopdracht (en afschaffing van de huidige prestatieoemers), de affectatie aan het

schoolbestuur, de afschaffing van de combinatie TADD/vaste benoeming, de verruiming van de mogelijkheid om onderwijsprofessionals aan te werven, het herdenken van de bekwaamheidsbewijzen vanuit een competentiegericht HR-beleid en de herdefiniëring van het verlof tot verminderde prestaties. Een werkgroep van experts binnen GO! Centrale diensten en scholengroepen bekijkt hoe de regelgeving, in het bijzonder ook het decreet op de rechtspositie, kan herschreven worden met oog op het realiseren van een duurzaamheid HR-beleid en een slimmere arbeidsorganisatie.

- **Planlast** heeft vele oorzaken. Er wordt wel voornamelijk naar “de overheid” gekeken. Hebben jullie intern al eens bekeken/bevraagd of er zaken zijn die jullie zelf als koepel kunnen schrappen?

Als onderwijsverstrekker ondersteunen en versterken we de scholen in de toepassing van de regelgeving:

- We geven de scholen tips om het gevoel van permanent beschikbaar te moeten zijn, weg te werken (cf. het afsprakenkader deconnectie);
- “Scholen moeten aantonen dat ...”. We duiden aan wat dat “aantonen” inhoudt (cf. de B- en C-attesten);
- We geven aan welke documenten de inspectie maximaal kan vragen/eisen.

Wij willen ook andere actoren sensibiliseren om planlast aan te pakken:

- We vragen vertrouwen vanwege de overheid in het beleidsvoerend vermogen van scholen en leidinggevend. We pleiten daarom voor controle op de output, ontkleuring van middelen, ruimte om een dynamisch personeelsbeleid te voeren en ondersteuning van directeurs;
- We trachten ervoor te zorgen dat de inspectie doorlichtingen doet vanuit de leerplandoelen en niet vanuit de eindtermen;
- We gaan het verzekeringsdenken (motivatie-drift) tegen en pleiten voor een evenwicht tussen rechten van de leerlingen en rechten en professionaliteit van de leraren.

Vragen namens Arnout Coel

Vrije schoolkeuze

Vrije schoolkeuze moet uiteraard gelden voor wat betreft het onderscheidingscriterium ‘onderwijsnet’, maar **ook geografisch** is het belangrijk dat kinderen vlakbij naar school kunnen. Daarom moeten in eerste instantie plaatsen afgestemd worden op de geografische noden die er heersen. Wat zijn we met een overcapaciteit in de ene regio, als er in de andere regio over alle netten heen bekeken plaatsen tekort zijn? Kan het GO zijn zienswijze hierover verder toelichten?

Het GO! heeft de grondwettelijke opdracht om neutraal onderwijs aan te bieden. Dat betekent dat de filosofische, ideologische en levensbeschouwelijke opvattingen van de lerenden en hun ouders geëerbiedigd worden. Op basis van de grondwettelijke vrije keuze vragen we dat de overheid het GO! de mogelijkheid geeft om dit aanbod op afdoende wijze te kunnen inrichten. Het GO! is van mening dat de capaciteitsmiddelen (gekleurde inframiddelen) verdeeld dienen te worden in verhouding tot marktaandeel in het capaciteitsgebied en niet langer op basis van ODII.

Het GO! wil in het **secundair onderwijs** een gegarandeerd aanbod (per onderwijszone of per provincie) kunnen organiseren. Dat model 'gegarandeerd aanbod' dient als instrument om als GO! de vrije keuze te kunnen blijven verzekeren op het niveau van het onderwijsaanbod. Om die garantie te kunnen blijven bieden, moet het GO! dan ook beschikken over de nodige omkadering om dat evenwichtig geografisch gespreid aanbod te kunnen aanbieden.

Bij het definiëren van dat minimaal 'gegarandeerd aanbod', vertrekt het GO! van de indeling in studiedomeinen van de matrix secundair onderwijs. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen domeinen waar het GO! een minimaal aanbod wenst te garanderen per onderwijszone en per provincie. De reden hiervoor is dat een onderwijszone een door de overheid gebruikte en gevalideerde geografische afbakening is. Op het niveau van de onderwijszone kiezen we die domeinen met een wezenlijk leerlingenaantal Vlaanderen breed. Concreet zijn dat de domeinen Taal en cultuur, STEM, Economie en organisatie en Maatschappij en welzijn. Op het niveau van de provincie plaatsen we die domeinen waarvan de doelgroep qua leerlingenaantal beperkt is en een organisatie op het niveau van de onderwijszone niet haalbaar is. Hier gaat het om de domeinen Kunst en creatie, Sport, Land- en tuinbouw en Voeding en Horeca

Daarnaast wenst het GO! per regio een welomschreven aanbod aan **volwassenenonderwijs** gegarandeerd te kunnen inrichten. Op het niveau van het opleidingsaanbod wensen we als GO! de grondwettelijke vrije keuze te verzekeren. We wensen dit te realiseren in relatie tot het geheel van het opleidingsaanbod binnen het secundair volwassenenonderwijs. Terzelfdertijd schuiven we binnen het geheel van het opleidingsaanbod dat 50 studiegebieden omvat, een aantal studiegebieden als prioritair naar voren: maatschappelijk belangrijke studiegebieden, studiegebieden met diplomagerichte opleidingen die opleiden naar een beroep met een structureel knelpuntkarakter en studiegebieden met een belangrijk aantal diplomagerichte opleidingen

Infrastructuur

- Hoeveel **dossiers voor asbestafbouwplannen** zijn er momenteel lopende? Wat is de verwachting voor de goedkeuring van plannen de komende jaren?

Dit plan is een dynamisch document, zo zijn veel projecten afhankelijk van de vraag of er vanuit de overheid voldoende subsidie voor asbestverwijdering wordt voorzien. Momenteel diende de meerderheid van de scholengroepen al een eerste versie van een dergelijk plan in. Doel is dat alle scholengroepen in de eerste helft van 2024 over een dergelijk plan beschikken.

Momenteel zijn er 21 asbestafbouwplannen ontvangen. De komende maanden worden deze gescreend intern gescreend. Let wel, dit zijn dynamische documenten die sterk afhankelijk zijn van de beschikbare middelen. Het signaal aan de commissie mag zeker niet zijn dat we de doelstellingen van Vlaanderen eenvoudig zullen halen. Dit is een enorme uitdaging, waarbij het plan slechts een eerste stap is.

- Een **procedure voor bodemsanering** bestaat traditioneel uit een oriënterend en een beschrijvend bodemonderzoek, evt. saneringsplicht en de saneringswerken. Het beschrijvend gedeelte stelt de mate van verontreiniging vast en of er sanering nodig is. Kan er van de 156

afgeronde onderzoekstrajecten aangegeven worden op dewelke wel degelijk een bodemsaneringsplicht rust en in welke mate daar ook bodemsaneringswerken werden gedaan?

Er zijn intussen al 170 oriënterende bodemonderzoeken afgerond. Voor 55 van deze dossiers moet er een beschrijvend Bodemonderzoek worden opgesteld. Hiervan zijn er 36 afgerond, 17 lopende en 2 nog op te starten. De afgeronde beschrijvende onderzoeken gaven in 4 gevallen aanleiding tot een bodemsanering. Hiervan werden er 2 afgerond.

- Hoe beoordeelt het GO het feit dat ze nu zelf meer de regie in handen heeft over dit project? Welke voor- en nadelen heeft dat ten opzichte van 'Scholen van Morgen'?

De 2de DBFM ronde is een compleet andere aanpak dan via 'Scholen van Morgen'. De projectspecifieke DBFM vraagt een iets grotere werkbelasting voor het GO!. Maar we hebben meer impact op de technische vereisten van onze bouwprojecten waardoor we kunnen bewaken dat het opgeleverde gebouw beter voldoet aan onze specifieke GO! noden en beleidskeuzes die volgen uit het pedagogische project van het GO!.

- Wat is de stand van zaken voor de toewijzing van de tweede cluster? Werd er ondertussen al een voorkeursbieder aangeduid?

Er is een voorkeursbieder aangeduid waarmee het GO! aan het onderhandelen is. We verwachten deze onderhandelingen te kunnen afsluiten augustus 2024.

Vooruit

Leraren- en directeurstekort

- Is het mogelijk om **cijfergegevens** te bezorgen over het tekort?

Midden september 2023 bevroeg het GO! zijn scholen uit het basis- en secundair onderwijs. 514 van de 722 scholen vulden die bevraging in. In totaal telden deze scholen 407 voltijdse openstaande betrekkingen. De meeste vacatures zijn er voor de job van leraar: in totaal 303 voltijdse lesopdrachten. Op basis van deze telling schat het GO! het **totale lerarentekort voor alle GO! scholen in Vlaanderen en Brussel op 425 voltijdse opdrachten**.

Dat zijn er aanzienlijk minder dan vorig jaar. Globaal genomen nam het tekort af met 28 procent, maar er is een groot verschil naargelang het onderwijsniveau. Het aantal niet-ingevulde opdrachten daalt sterker in het basisonderwijs (-40 procent) dan in het secundair onderwijs (-14 procent). De vrees is echter dat de daling in het aantal niet-ingevulde opdrachten de echte omvang van het tekort versluiert, omdat heel veel scholen aangeven dat ze de opdrachten invullen door collega's overuren te laten presteren, door zorgleraren voor de klas te zetten, door mensen in te zetten zonder pedagogisch diploma. De cijfers geven dus een onderschatting van het werkelijke probleem. **De gaten worden opgevuld, maar niet op een duurzame manier.**

- In het rapport lezen we "Zijnstromers een lerarenopleiding op maat of inhouse aanbieden i.s.m. hogescholen om het voor hen haalbaar te maken en te houden." Kan toegelicht worden hoe de **samenwerking** precies wordt vormgegeven?

De bedoeling is om intense samenwerking tot stand te brengen tussen scholengroepen en hogescholen die verantwoordelijk zijn voor de lerarenopleiding. Een voorbeeld is de Erasmushogeschool in Brussel (EhB) en de GO!-basisscholen in Brussel, Asse, Wemmel, Halle en de noordostrand van Brussel. Zij hebben de handen in elkaar geslagen om een nieuwe, verkorte lerarenopleiding te ontwikkelen. De nieuwe verkorte educatieve bachelor reikt inzetbare en bruikbare tools aan rond inhoudelijke en vakdidactische knowhow. De scholengroepen staan garant voor de begeleiding en opvolging op de werkvloer, terwijl de Erasmushogeschool verantwoordelijk is voor de lerarenopleiding. Wat de student voor de opleiding doet, kan die meteen gebruiken tijdens een lesopdracht op school. Ook omgekeerd, het werk binnen de schoolomgeving kan meetellen als opdracht binnen het curriculum. Dit betekent minimale planlast voor de zij-instromer die aan het werk is bij één van de partnerscholen. De verkorte opleiding duurt één tot twee jaar, maar is afhankelijk van het eerder behaalde diploma van de zij-instromer. Het is een flexibel traject met een mix van online en fysieke lesmomenten. Binnen het curriculum kan een groot deel van de studiepunten ingezet worden als stage op de eigen school.

- Welke acties onderneemt het GO! om het **directeurstekort** aan te pakken? Welke maatregelen verwacht het GO! van het de Vlaamse overheid?

Het GO! ziet de structurele verankering van het meelooptraject voor schoolleiders als een onontbeerlijke stap richting een duurzaam personeelsbeleid. Dat initiatief biedt schoolleiders de mogelijkheid tot directe betrokkenheid bij het dagelijkse werk van een schooldirecteur, wat hen inzicht verschaft in de complexiteit van de functie (en hun toekomstige rol) en hun de kans biedt om de eigen leiderschapsambities en dito talenten te onderzoeken. Aangezien dergelijk meelooptraject schoolleiders ook de kans biedt om competenties te verwerven op het gebied van beleid en leiderschap, bieden we aspirant-schoolleiders dankzij het meelooptraject de tools om gewapend aan de start van hun eigen directeurloopbaan te staan.

Van de overheid vragen we om de mogelijkheden te verruimen voor het aanwerven van directeurs door de focus te leggen op de aanwezigheid binnen het directieteam van pedagogische bekwaamheden. **We vragen de mogelijkheid voor scholen om binnen het directieteam een directeur zonder pedagogisch bekwaamheidsbewijs aan te stellen**, en dat pedagogische bekwaamheid is gegarandeerd.

Betaalbaarheid van onderwijs

“Bijna tien jaar na de publicatie van de vorige visie rond schoolkostenbeheersing drong een herziening en actualisering van deze visie zich op. Jaar na jaar stijgen de onbetaalde facturen in scholen; de gemiddelde betaalachterstand groeit fors aan. Uit onderzoek van de laatste jaren bleek onder meer dat verschillen in kosten tussen studierichtingen en scholen de gelijke toegang tot onderwijs bedreigen en dat de sociaaleconomische achtergrond van de leerling nog steeds een barrière is die de toegang tot bepaalde activiteiten zoals meerdaagse uitstappen belemmert. Ook een aantal nieuwe problematieken zoals de digitalisering zorgen voor bijkomende uitdagingen.” Hoe pakt het GO! dit aan? Welke maatregelen verwacht het GO! van het onderwijsbeleid in deze?

Het GO! pakt dit aan door het versterken van het bewustzijn rond schoolkostenproblematiek en armoede in het algemeen. Het GO! heeft daarop zijn visie geëxpliciteerd en verscherpt, en dit in een

nieuwe visietekst met basisprincipes waar schoolteams mee aan de slag kunnen om hun schoolbeleid vorm te geven:

- Zorgen voor een **mindshift in het hele schoolteam**, waarbij leidinggevend, onderwijzend en ondersteunend personeel zich bewust is van uitsluitingsmechanismen en armoedevaardig handelt.
- **Transparantie** bieden over schoolkosten en communiceren, niet alleen via het schoolreglement maar ook tijdens het inschrijvingsgesprek, via een brochure, op de schoolfactuur, ...
- Een **vertrouwenspersoon** aanstellen voor ouders.
- Garantie bieden op **schoolboeken** voor iedereen bij de start van het schooljaar.
- Creatief en bewust omspringen met **schooluitstappen**.
- Aandacht hebben voor leerlingen met **functiebeperkingen**, want zij maken vaak bijkomende kosten.
- De handen in mekaar slaan met lokale **partners**, lokale overheden en met andere scholen.

Tegelijkertijd appelleert het GO! de beleidsmakers om actie te nemen:

- Beheer de kosten in het secundair onderwijs. Dat kan door het invoeren van een **maximumfactuur in de eerste graad** van het secundair onderwijs, met inbegrip van een **minder scherpe maximumfactuur voor meerdaagse uitstappen. Voer de maximumfactuur in aangepast aan de studierichting in de tweede en derde graad.**
- Stem schooltoelages af op de reële studiekosten voor de laagste inkomens
- Organiseer elke vijf jaar een monitoring van de schoolkosten
- Maak kosteloze en gezonde maaltijden mogelijk in het onderwijs

Duaal leren

- Binnen het kader van de transitie van leren en werken naar duaal leren en de verdere uitbouw van de aanloopfase, bleef 2022 een belangrijk werkjaar. De adviezen over het transitiedecreet door het Vlaams Partnerschap Duaal Leren (VPDL) en de Vlor moesten geformuleerd worden, waarbij het GO! binnen het VPDL een **minderheidsstandpunt** heeft ingenomen. Kan dit standpunt toegelicht worden? Waarin verschilt het GO! precies van het standpunt van VPDL?

Het GO! onderschreef het grootste deel van het advies, maar wenste een minderheidsstandpunt in te nemen bij volgende passage: “Het VPDL is van mening dat beide als verschillende trajecten in de markt gezet moeten worden. Een aanloopfase dient daarbij een structuur op zich te zijn die mikt op een zo snel mogelijke doorstroom naar verschillende competentieversterkende trajecten voor leerlingen die hier klaar voor zijn. De inhoudelijke koppeling tussen de aanloopfase en de standaardtrajecten, blijft wel een meerwaarde”.

Het GO! pleit voor een aanloopfase binnen een inclusief onderwijssysteem, omdat men hier net kansen ziet om met de doelgroep leerlingen aan de slag te gaan met het oog op een verdere doorstroom. De verruimde definitie van “motivatie tot arbeidsrijpheid en –bereidheid” op termijn vormt hierbij een belangrijk element en geeft ruimte tot het uitstippelen van een consistent leerpad. De aanloopfase is slechts een tussenfase, een middel om jongeren zo snel als mogelijk en zo lang als nodig tot

arbeidsrijpheid- en bereidheid te brengen en dus geen eindstation. Het is een fase die voorbereidt op duaal leren of een passend vervolgtraject op maat van de leerling. Het is de enige manier om zoveel mogelijk leerlingen tot duaal leren te motiveren. Het doorknippen van deze banden zal deze doorstroom in de weg staan. Bijgevolg zal er heel wat talent voor duaal leren verloren gaan. De aanloophase wordt dan een eindfase en dit wil het GO! net vermijden.

Daarnaast heeft de zogenaamde “loskoppeling” nog andere belangrijke nadelen voor het GO!:

- Het voornaamste pijnpunt is dat het zeer moeilijk is om op voorhand te weten welke jongeren “ooit” klaar zullen zijn voor duaal en welke jongeren niet in duaal zullen geraken vooraleer ze het onderwijs verlaten. De eerste groep jongeren zal dan een plaats moeten vinden in de aanloophase, daar waar de laatste groep jongeren een plaats zal moeten vinden in een “vernieuwd leren en werken”. Het is onmogelijk om een dergelijke keuze te maken.
- Stigmatisering van leerlingen: de doelgroep leerlingen zullen opnieuw in een apart onderwijssysteem gezet worden, vaak gelegen op een andere locatie, los van het duaal leren en/of het voltijds SO. Deze doelgroep leerlingen worden dan – vaak na een verkeerde oriëntatie – in de praktijk samengebracht met andere “kwetsbare leerlingen”, wat de perceptie van dit onderwijssysteem – en de leerling binnen dit onderwijssysteem - niet ten goede komt.
- Complexiteit: men komt dan tot heel veel onderwijssystemen in het deeltijds onderwijs: duaal, een enge aanloophase, een brede aanloophase, een “vernieuwd oud leren en werken”, welzijnssystemen. De bedoeling – bij de overdracht van het industrieel leerlingenwezen - was wel om het aantal stelsels te rationaliseren.

Het GO! erkent dat niet elke leerling in duaal leren terecht zal kunnen. Voor deze groep pleit het GO! om de mogelijkheid te voorzien een BK2 te behalen.

Het GO! pleit om de ambitie hoog te houden om maximaal talent te ontwikkelen. Hiervoor moeten optimale kansen voor elke jongeren gegarandeerd worden, wat iedereen moet laten excelleren. Dit kan het best vanuit een inclusieve benadering waar leerlingen samen in een gemeenschappelijke setting kunnen worden opgeleid maar met aangepaste, flexibele trajecten.

Het verschil zit hem in het feit dat het GO! geen derde leerweg wil. Het GO! ziet enkel een duale leerweg (inclusief aanloophase) en een reguliere leerweg. Ook zien we de aanloophase als een onderdeel van duaal leren. We vragen dan aantal bijstellingen te verrichten aan het systeem dat ondertussen uitgerold werd en ingang vond in het onderwijsveld.

Capaciteit en scholenbouw

- Het GO! moet wegens capaciteitstekorten elk jaar ongeveer 5.000 leerlingen weigeren. De voorbije jaren zat dit aantal in stijgende lijn met een piek van 7.990 weigeringen in september 2021 (in september 2022 rapporteerden de scholen er 6.380). Welke middelen heeft het GO! nodig om zijn grondwettelijke opdracht (neutraal onderwijs aanbieden en de vrije onderwijskeuze waarborgen) naar behoren te vervullen? Naast extra budget, zijn er nog andere maatregelen die de overheid kan nemen om aan die opdracht van het GO! tegemoet te komen?

Wij kunnen dit enkel ruw inschatten: 8.000 leerlingen x 15m²/leerling (10 m² voor BO en 20 m² voor SO dus 15 m² gemiddeld) x 3.000 euro/m² : 360 miljoen euro nodig.

- Wij krijgen signalen dat het **capaciteitstekort in het 2de jaar van de eerste graad B-stroom** acuut is. Vaak zijn het leerlingen die na 1A het advies kregen door te stromen naar 2B. Er zijn voor hen echter te weinig plaatsen, waardoor soms leerlingen thuis komen te zitten. Krijgt het GO! ook dit signaal? Hoe acuut is het probleem? Welke oplossingen zijn mogelijk? Zit er een structuurfout in de opdeling A- en B-stroom in de eerste graad?

Er is inderdaad sprake van een toename van het aantal leerlingen in de B-stroom. Sinds de start van de modernisering in september 2019 steeg bv. het aantal leerlingen in het eerste jaar B-stroom (1B) voor alle onderwijsverstrekkers samen van 8.584 naar 10.322 (+ 20,25%). Het GO! neemt daarvan 2.755 leerlingen voor zijn rekening. Dat is een marktaandeel van 26,69 procent en een toename van 22,01 procent ten opzichte van september 2019. In globo vond het GO! dit schooljaar in totaal geen plaats voor 7.865 leerlingen, vorig jaar waren dat er nog 6.380. Dat is een stijging van 23,7%. Het groeiende aantal weigeringen wijst op een steeds nijpender capaciteitstekort in het GO! De problematiek van het capaciteitstekort in de B-stroom zit dus ingebed in een bredere problematiek voor het GO!. Het GO! is dan ook sterk vragende partij dat er geïnvesteerd wordt in capaciteitsuitbreiding zodat we onze grondwettelijke opdracht kunnen uitvoeren. Of een leerling nu kiest voor de A-stroom of de B-stroom mag geen rem betekenen op de vrije schoolkeuze.

- Met de uitrol van het globale infrastructuurbeleidsplan pakt het GO! structurele probleem in haar patrimonium aan. Met de beschikbare middelen is het echter onmogelijk om de verdere aftakeling van het patrimonium een halt toe te roepen. Het Jaarrapport stelt dat er **een grote inhaalbeweging** vanwege de overheid nodig is om tot een aanvaardbare basiskwaliteit in al onze schoolgebouwen te komen. Om hoeveel budget gaat het? Waar zitten de meest acute noden?

Indien we ervan uitgaan dat we versneld moeten renoveren gezien de klimaatdoelstellingen heeft het GO! **jaarlijks 450 miljoen euro** nodig. Dit staat nog steeds in schril contrast met wat we jaarlijks ontvangen aan dotaties. Het blijft een zeer high level simulatie maar naar ons aanvoelen is het nog een onderschatting, onder meer omdat de nieuwbouw vandaag nog niet klimaatneutraal is en de bouwkost blijft stijgen. Hoe langer we wachten, hoe groter de inhaalbeweging en hoe groter het jaarlijks benodigd budget. Dit staat los van het realiseren van extra capaciteit maar gaat over de huidige gebouwen.

Levensbeschouwing

- Recent getuigden directies uit het officieel onderwijs in de media over de moeilijkheden die zij ervaren om de levensbeschouwelijke vakken in te vullen door het lerarentekort. Het is een ongelooflijke puzzel om al die verschillende erediensten en zedenleer een plek te geven in de lessenroosters. Al te vaak wordt zelfs geen leerkracht gevonden. Hoe kijkt het GO! daarnaar? Zijn er volgens het GO! **andere oplossingen** mogelijk?

Uiteraard is het een complex werk om de levensbeschouwingen een plek te geven in de lessenroosters. Dit is al enige decennia zo en vloeit voort uit onze grondwettelijke opdracht. Binnen onze grondwettelijke opdracht voorzien we nu – binnen het bestaande kader en in de derde graad – in één uur interlevensbeschouwelijke dialoog waarbinnen burgerschapscompetenties ingeoefend worden, en waarbij op een systematische manier over het muurtje van de verschillende levensbeschouwingen gekeken wordt. Dit is een heel nieuwe aanpak waarbij leerlingen in

levensbeschouwelijk heterogene groepen het debat en de dialoog aangaan en burgerschapscompetenties ontwikkelen én via co-teaching les krijgen van levensbeschouwelijke gemengde teams van leerkrachten.

- Momenteel loopt er een **proefproject** in de derde graad van het secundair onderwijs van het gemeenschapsonderwijs waarbij is overgeschakeld van 2u levensbeschouwing naar 1u levensbeschouwing en 1u interlevensbeschouwelijke dialoog en burgerschap. Hoe loopt dat proefproject? Hoe volgt het GO! dit op? Wat is de reactie van de leerlingen en ouders?

Tussen 2021 en 2023 liepen in twee scholengroepen proefprojecten. Op basis van die proefprojecten is pedagogisch en didactisch materiaal ontwikkeld en een professionaliseringstraject uitgetekend dat tegemoetkomt aan de noden die tijdens de proefperiode zijn aangegeven door leerkrachten. Dit schooljaar (2023-2024) wordt in alle 26 scholengroepen van het GO! de interlevensbeschouwelijke dialoog ingevoerd in het eerste jaar van de derde graad. Tegelijkertijd loopt voor de 830 leerkrachten levensbeschouwing die lesgeven in de derde graad een professionaliseringstraject. In het najaar van 2023 worden zo vier provinciale studiedagen georganiseerd waarbij leerkrachten een eerste vorming krijgen in co- en teamteaching, in het overbrengen van burgerschapscompetenties, het voeren van dialoog rond gevoelige maatschappelijke thema's en andere door de leerkrachten aangegeven noden. Begin 2024 is ook voorzien in de opstart van een lerend netwerk voor intervisie. In mei 2024 is voorzien in een terugkomdag voor een terugblik op het eerste werkingsjaar ILD. ILD wordt ook ingevoerd in het tweede jaar van de derde graad met ingang van het schooljaar 2024-2025.

Het project wordt opgevolgd door een stuurgroep die bestaat uit vertegenwoordigers van GO! En de levensbeschouwelijke inspecties.

De reacties van de leerkrachten op de professionaliseringsdagen zijn over het algemeen eerder positief als het gaat over de doelstellingen, maar er is nog professionalisering nodig. ILD brengt immers de nodige organisatorische, pedagogisch-didactische en inhoudelijke uitdagingen met zich mee. Ook samenwerken als een hecht team is een uitdaging. In sommige scholen verloopt dit voorbeeldig, in andere scholen is het een uitdaging. We zetten nu volop in op het versterken van de leerkrachten in hun vertrouwen en in hun competenties om ILD tot een succes te maken, dit enerzijds door de provinciale studiedagen en anderzijds door het faciliteren van een netwerk voor intervisie. Naar de verdere toekomst toe willen we bekijken hoe we die professionalisering verder structureel kunnen maken met andere partners.

Er is nog geen echte bevraging voorzien bij ouders en leerlingen. Uit de getuigenissen van scholen uit de proefprojecten blijkt wel dat de meerderheid van de leerlingen positief is over ILD, over de mogelijkheid om kennis te maken met andere levensbeschouwingen en hier de dialoog over aan te gaan. Veel hangt ook af van de werkvormen die gehanteerd worden. Een aandachtspunt is dat de tevredenheid over ILD lager ligt bij leerlingen in arbeidsmarktgerichte opleidingen.

Internaten

- “De instellingen kunnen na erkenning door Welzijn aanspraak maken op VIPA-investeringsmiddelen. VIPA subsidieert ca. 55% van de bouwkost, de overige 45% moet geprefinancierd worden.” De wijze van prefinanciering is nog een onzeker punt. Kan hierbij mee

toelichting gegeven worden? Hoe zit het met de mogelijkheid van het Gemeenschapsonderwijs om (zoals de andere onderwijsverstrekkers) leningen te kunnen afsluiten voor hun infrastructuurwerken?

Het volledige bedrag moet worden geprefinancierd. We hopen dat de voorzieningen voldoende middelen zullen hebben om de 45% te betalen over een haalbare termijn maar enkel met de middelen vanuit Welzijn gaat dit niet lukken, budgetten zijn onvoldoende. Er zal moeten ingezet worden op het werven van middelen wat geen gekende werkwijze is binnen onderwijs. Bovendien is er qua prefinanciering een scheiding van middelen onderwijs en niet onderwijs. Middelen voor schoolinfrastructuur mogen niet aangewend worden voor Welzijnsvoorzieningen.

Het GO! beschikt actueel niet over een mogelijkheid om externe leningen aan te gaan voor hun infrastructuurwerken zoals andere onderwijsverstrekkers. Hiervoor is een leningsmachtiging binnen een uitgewerkt en goedgekeurd kader noodzakelijk. Hiertoe was vanuit het kabinet Begroting deze legislatuur geen bereidheid.

Digitalisering

- In het jaarrapport lezen we dat het team L-earn €20.000 won om een app te ontwikkelen om vroegtijdige schoolverlaters opnieuw te motiveren via visualisatie van het leerproces en beloning van kleine leerwinsten. Daarnaast kreeg het team GO! App Store €15.000 om een eenvoudig gepersonaliseerd platform voor leerkrachten te ontwikkelen. Is het mogelijk om toelichting te geven bij deze interessante innovaties? Wat is de stand van zaken van de ontwikkeling van het prototypes?

In een eerste pilootjaar, schooljaar 2021-2022, wakkerde de GO! sandbox via schooloverstijgende teams vooral het “intrapreneurship” aan. In dit eerste pilootjaar kreeg de methodiek geleidelijk aan vorm en werden 4 prototypes opgeleverd, waarbij L-earn en de GO! App Store binnen Sandbox Vlaanderen een prijs kregen toegekend om vanuit een prototype tot een proof of concept te komen. Hieronder schetsen we voor elk van beide wat het opzet is en waar ze vandaag staan:

L-earn:

Doelstelling: Voor een ongemotiveerde risicogroep (jongeren van 12 tot 18 jaar die het onderwijs ongekwalificeerd verlaten), via een game-like dashboard het effect van ‘leren’ tastbaar maken en persoonlijke voortgang voor het leren belonen? L-earn onderzoekt of visualisatie en beloning van kleine leerwinsten voor deze doelgroep een hefboom kunnen zijn voor meer eigenaarschap en succes in hun leerproces.

Prototype: de ontwikkeling van een app voor visualisatie van het leerproces en beloning van kleine leerwinsten. Het zijn professionals, bedrijven, sectoren, onderwijsinstellingen & peers die challenges creëren op L-earn voor deze jongeren. Dit prototype nam deel aan Sandbox Vlaanderen wedstrijd en werd als meest waardevol geselecteerd, waardoor ze een budget van 20.000 euro toegekend kregen voor de verdere ontwikkeling tot een PoC (proof of concept). Het prototype werd getest in een school BSO op niveau van de kern aannames. Verder testen in andere onderwijscontexten is nodig en ook het uitwerken van challenges met partners wordt verder uitgewerkt. De resultaten worden geanalyseerd.

GO! appstore:

Doelstelling: Onderwijsprofessionals ondersteunen bij het vinden en efficiënt gebruiken van kwalitatieve digitale tools in functie van de versterking van het leerproces.

Prototype: Een groep van pedagogisch ICT-coördinatoren van verschillende scholengroepen werkte een ontwerp voor een website, de GO!Appstore, uit. Op de intuïtieve website wordt informatie over tools maximaal op maat van de gebruiker aangeboden. De focus ligt op de pedagogisch-didactische meerwaarde van de tools, en het aanreiken van bijkomende informatie zoals opleidingen, voorbeelden, etc. Via Sandbox Vlaanderen kan de ontwikkeling van een PoC van de GO!Appstore met 15.000 euro worden ondersteund. Deze PoC zal vanaf het schooljaar 2023-2024 in gebruik genomen worden door enkele scholen. De ervaringen hieruit zullen worden meegenomen in een breder project 'GO!DigitalStore', dat wordt gefinancierd vanuit de gedeelde financiering digitale transformatie met co-financiering vanuit het Departement EWI (Programma Innovatieve Overheidsopdrachten).

In juni 2022 werd een evaluatie gemaakt van de bereikte resultaten en het doorlopen proces. Op basis van de lessons learned werd voornamelijk het proces bijgestuurd, vereenvoudigd en gedocumenteerd.

Intussen werd een GO! sandbox toolkit online ter beschikking gesteld waarmee de collega's op alle bestuursniveaus zelfstandig aan de slag kunnen gaan. De toolkit biedt verschillende concrete tools die doorheen het service design proces gebruikt kunnen worden, maar die ook apart krachtige instrumenten zijn. Naast een beschrijving van de tools staan indien relevant ook templates ter beschikking.

Aanvullend op de toolkit zijn er filmpjes (interviews) gemaakt met keynote sprekers uit de piloottrajecten, voor wie zich wil laten inspireren over het waarom en hoe van service design thinking. Het ondersteunend materiaal zal stelselmatig verder uitgebreid worden ook met nieuwe tools, referenties, ed.

GO! Centraal

- “Door de opeenvolgende besparingen komt het kwaliteitsvol uitvoeren van de kernopdracht van het GO! en het voeren van een degelijk hr-beleid steeds meer onder druk te staan. In 2020 heeft het GO! opnieuw via een optimalisatie van de werking van de administratieve diensten, en daaraan gekoppeld een aanpassing van het personeelsplan, getracht deze besparing te dragen maar ook de personeelsnoden in functie van het strategisch plan te actualiseren. We stellen daarbij andermaal vast dat we voor de invulling van zelfs een gereduceerd personeelsplan niet over voldoende middelen beschikken.” Kan het GO! toelichting geven welke taken van haar kernopdracht in het gedrang komen?

De kerntaken van het GO! administratieve diensten zijn rechtstreeks gekoppeld aan het Bijzonder Decreet van 14 juli 1998 betreffende het Gemeenschapsonderwijs. Door dit Bijzonder Decreet werd door de Vlaamse overheid de grondwettelijke bevoegdheid (artikel 24 van de grondwet) tot het organiseren van neutraal onderwijs en het garanderen van de vrije keuze inzake onderwijs aan het GO! overgedragen.

Zonder een exhaustieve opsomming te geven komen de volgende kernopdrachten van de administratieve diensten onder druk te staan:

- Het ontwikkelen van een GO! breed bouw en vastgoedbeleid en opmaken, coördineren en opvolgen van de bouwplanning (BDGO art 36.3)
- Het realiseren van grote infrastructuurwerken samen met de scholengroepen (BGDO art.36.4)

We stellen vast dat naast de besparingen op personeel er een toenemende complexiteit is in dossiers en de kleuring van de toekenning van de middelen. Dit noodzaakt het GO! om beroep te doen op externe consultancy om deze opdrachten tijdig te kunnen opnemen.

- Het creëren, uitbouwen en beheren van IT-platformen voor het GO! als net ter ondersteuning van de digitale transformatie als belangrijk strategisch issue. (BDGO art. 33 §1,9° en Art. 44.4° en Art 41.8°)
- Het opzetten van een doorgedreven databeleid ter ondersteuning van en als opvolging van de kwaliteitszorg binnen net (BDGO art. 33 § 1,9°)

Tezelfdertijd stellen we vast dat nieuw beleidsontwikkelingen ook de noodzaak aan ondersteuning vanuit de centrale diensten op bepaalde vlakken vereisen:

- overgang instellingen naar Welzijn,
- leersteundecreet...
-

Cd&v

Lerarentekort (p. 9)

Wat het lerarentekort betreft, formuleert het GO! ook een aantal eigen actiepunten.

- Ten aanzien van welke punten zijn er naar de mening van het GO! al **betekenisvolle stappen** gezet vanuit het onderwijsbeleid?

Verschillende maatregelen uit het pakket dat de Vlaamse Regering goedkeurde op 3 december 2021 om het lerarentekort tegen te gaan kon de goedkeuring van GO! wegdragen. In het bijzonder de maatregelen gericht op zij-instromers ervaart GO! als betekenisvol: dat meer zij-instromers anciënniteit kunnen meenemen als ze vanuit de privé overstappen naar onderwijs is onmiskenbaar een goede zaak, in het bijzonder ook dat die anciënniteit recentelijk naar 15 jaar zou worden gebracht. Toch leeft bij GO! het gevoel dat de diverse maatregelen tegen het lerarentekort onvoldoende zijn en ook te weinig ontwikkeld zijn vanuit een bredere visie op het loopbaanbeleid.

- Welke initiatieven ziet het GO! als **nog noodzakelijk te ontwikkelen** in de volgende weken en maanden?

Het GO! maakt werk van een modern en duurzaam personeelsbeleid. Dit realiseren gaat niet met een verouderd, ingewikkeld en star personeelsstatuut als basis. Scholen en centra hebben ruimte nodig om een degelijk personeelsbeleid te kunnen voeren. Daarom pleit GO! voor een grondige herziening van het personeelsstatuut en vraagt het aan de overheid om daarvoor alle betrokken partners rond

de tafel te brengen. De input vanuit de tijdelijke projecten om het lerarenambt te herwaardenen door de schoolorganisatie aan te passen en door een wervend en doeltreffend HR-beleid te voeren, moet mee in die herziening genomen worden.

Eén van de acties waar het jaarverslag naar verwijst is “

“Via tijdelijke projecten opgezet om het lerarenambt te herwaardenen krijgt een aantal scholen in het basis- en secundair onderwijs de kans om oplossingen uit te werken, uit te proberen en bij te sturen. Om enerzijds het lerarentekort terug te dringen en anderzijds, zoals al vermeld, het beroep van leraar te herwaardenen door de schoolorganisatie aan te passen en door een wervend en doeltreffend hr-beleid te voeren.”

- Zijn ‘**regelluwe**’ **proeftuinen** ook voor het GO! een goed instrument om de beoogde doelen te bereiken?

Ja, voor GO! zijn “regelluwe” proeftuinen een goed instrument. Voor GO! is werkbaar werk een topprioriteit. Het tekort aan medewerkers en de werkbaarheid van de job zijn grote uitdagingen die de onderwijskwaliteit onder druk zetten. Het aantal personeelsleden dat aankijkt tegen een hoge werkdruk stijgt, net zoals het aandeel onderwijsmedewerkers dat kampt met emotioneel belastend werk en werkstressklachten. Parallel daarmee neemt het aandeel onderwijsmedewerkers dat aangeeft een werkbare job uit te oefenen, systematisch af. De aanpassing van de schoolorganisatie en een duurzaam HR-beleid kunnen de werkbaarheid van de job verhogen. Momenteel botsen pogingen om te komen tot een innovatieve arbeidsorganisatie en een duurzaam HR-beleid op starre regelgeving. Daarom zijn “regelluwe” proeftuinen een goed instrument om aspecten van een innovatieve arbeidsorganisatie en een HR-beleid uit te proberen buiten die starre regelgeving om. Een mogelijk uitkomst van de proefprojecten is dan ook de identificatie van knelpunten in die regelgeving en een basis voor de opbouw van een nieuw en modern decreet op de rechtspositie.

- Van welke **proeftuinen** verwacht het GO! dat ze inzichten en resultaten opleveren die mogelijk Vlaanderenbreed structureel zouden kunnen worden verankerd?

We gaan ervan uit dat alle proeftuinen voldoende elementen bevatten die in een latere fase kunnen leiden tot een structurele verankering, uiteraard mits de nodige ruimte en vrijheid voor scholen om ze al dan niet toe te passen in functie van de lokale/regionale context.

- Kunnen mogelijk al **enige inzichten/resultaten worden gedeeld vanuit de proeftuinen** die gestart zijn in GO!-scholen?

Zie in dit verband ook op blz. 21:

“In aansluiting daarbij hebben verschillende scholen en scholengroepen ook ingetekend op de oproep tot “tijdelijke projecten in het basis- en secundair onderwijs in het kader van het herwaardenen van het lerarenambt”. Via deze tijdelijke projecten krijgt een aantal scholen de kans om oplossingen uit te werken en te testen, om enerzijds het lerarentekort terug te dringen en anderzijds het beroep van leraar te herwaardenen via ingrepen op de schoolorganisatie en via een wervend en doeltreffend hr-beleid.

Inzichten en resultaten delen vanuit de proeftuinen is voorbarig. De nodige afwijkingen van de regelgeving zijn pas in werking getreden nadat de Vlaamse Regering het besluit definitief heeft bekrachtigd, namelijk op 15 september 2023. De start vanaf 1 september 2022 gaf de schoolbesturen en scholen wel al de tijd om de nodige voorbereidingen te treffen en afspraken te maken rond de implementatie van hun acties en maatregelen vanaf het schooljaar 2023-2024. Gezien deze timing is het te vroeg om over resultaten te kunnen spreken.

Vlaamse toetsen (p. 10)

We lezen “Los van de legistische weg van het voorontwerp van decreet, zette het GO! in 2022 al in op de voorbereiding van de invoering van de Vlaamse toetsen”.

- Kan worden verduidelijkt wat die **voorbereiding** inhield en of en hoe die dan gericht was op de scholen zelf?

Via haar ondersteuningsstrategie zette PBD-GO! in op diverse vormen van ondersteuning voor scholen. Er lopen verschillende trajecten onderzoekend leidinggeven op scholengroepniveau waarbij met kernteams wordt ingezet op het belang van een onderzoekende houding, datageletterdheid en informatiegebruik. Op die manier hopen we scholen te inspireren om met data, waaronder ook data van de Vlaamse toetsen aan de slag te gaan vanuit een ontwikkelingsgericht perspectief. Er werden ook digitale helpdesksessies georganiseerd waarin informatie werd gegeven over het wat, waarom, hoe en wanneer van de Vlaamse toetsen. Antwoorden op vragen van scholen werden gecapteerd in een Q&A en de materialenbank. Er werd ten slotte – naast alle communicatiekanalen van het Steunpunt centrale toetsen - regelmatig gecommuniceerd over praktische informatie via de GO!-nieuwsbrief naar scholen.

Daarnaast werkte PBD-GO! in het voorbereidend proces op verschillende manieren samen met het Steunpunt centrale toetsen. Zo waren begeleiders Nederlands en wiskunde vertegenwoordigd in denktanks toetsontwikkeling en namen schoolontwikkelaars deel aan de opstart van een co-creatietraject voor een e-course datageletterdheid.

- Wat zijn de **ervaringen** van de GO!-scholen met de ‘**kalibratie** van de Vlaamse toetsen’?
 - o Waren zij (en hun teams en leerlingen) er klaar voor?
 - o Hebben ze nieuwe aandachtspunten opgeleverd die mogelijk zullen leiden tot eigen bijkomende ‘voorbereidende initiatieven’ met het oog op 2024?

Het kalibratieonderzoek werd grondig voorbereid door het Steunpunt en de meeste scholen voelden zich door alle tools die het Steunpunt aanbiedt voldoende ondersteund tijdens de afname. Om de afname van de Vlaamse toetsen in goede banen te leiden, gaven scholen wel aan dat er op organisatorisch vlak bijkomend veel van hen wordt gevraagd. Zo moeten ze een toetsassistent en toetscoördinator aanstellen, leerID’s aanmaken, een logboek invullen, zorgen dat de instructiefilmpjes op voorhand werden bekeken, dat elke leerling een opgeladen laptop ter beschikking heeft, dat de formulebladen op tijd aan de leerlingen worden bezorgd,...

Verder waren er nog een aantal kinderziekten en technische problemen, maar het was ook de bedoeling van het Steunpunt om dit tijdens een vooronderzoek op te sporen en te verbeteren. De meeste problemen werden veroorzaakt door moeilijkheden met het inloggen op het toetsplatform Assessment Q.

Scholen gaven aan dat sommige toetsen te moeilijk en te talig werden bevonden voor de leerlingen, dit was vooral het geval voor de toetsen wiskunde in de B-stroom. Deze sloten soms onvoldoende aan bij de leefwereld van de leerlingen. Voor anderstalige leerlingen vormden de meerkeuzevragen en het vele leeswerk soms een struikelblok. Ook vonden de scholen de combinatie van een uitgebreide leestoets Nederlands, verschillende toetsen wiskunde én een uitgebreide leerlingvragenlijst tijdsintensief en vooral voor de jongste leerlingen uit het vierde leerjaar belastend. De variatie aan toetsvragen, de digitale afname en inspirerende leesteksten bij de toets leesbegrip werden goed onthaald door leerlingen en scholen.

Leersteun (p. 11-12)

We lezen dat de onderhandelingen met onderwijsverstrekkers en vakorganisaties ertoe hebben geleid dat het ontwerp van decreet over leersteun verder werd aangepast en dat er rekening werd gehouden met de kernboodschappen van het GO!.

- Mogelijk is de termijn die sinds de eigenlijke opstart van leersteun/leersteuncentra is verstreken te kort om de vraag te stellen, maar toch:
 - Hebben de twee voorbije maanden al heldere inzichten opgeleverd die aanleiding kunnen geven voor een **mogelijke verfijning/aanpassing van de nog prille regelgeving?**

Wat loopt goed?

- Personeel: overgangsmaatregelen TADD/VB + ambt en bijhorende mogelijkheid tot vaste benoeming voor leerondersteuners + beperkte diplomavereiste (ten minste bachelor en ten minste master) waardoor multidisciplinariteit gewaarborgd blijft.
- Het officieel ambt van leerondersteuner biedt na jaren perspectieven voor personeelsleden. Ook andere medewerkers hebben nu ook de kans om benoemd te worden
- Het referentiekader kwaliteitsvolle leersteun, afgestemd op de reeds bestaande kwaliteitskaders voor scholen en CLB's, biedt een stevig houvast.
- De extra financiële steun voor de opstart van de leersteuncentra
- 1 betrokken leersteuncentrum per school zorgt voor een duidelijker overzicht. De autonomie om als leersteuncentrum te kunnen beslissen of een structurele of ad hoc samenwerking met een ander leersteuncentrum nodig is, dan wel dat je zelf over de nodige expertise beschikt om leersteun op te nemen.
- Mogelijkheid tot het afleveren van een getuigschrift OV3 binnen het regulier onderwijs.

Waar lopen we tegen aan?

Met betrekking tot personeel is er de vraag naar extra omkadering voor aanvangsbegeleiding en is het belangrijk dat de job van leerondersteuner voldoende aantrekkelijk is en blijft. Maatregelen bedoeld om voor zij-instromers in het leerplichtonderwijs mogen uiteraard niet tot gevolg hebben dat de functie van leerondersteuner minder aantrekkelijk is of wordt. Daarnaast zijn er nog steeds veel vragen over de pensioenregeling voor de leerondersteuners, die onzekerheid leeft zeer duidelijk

in ons veld.

De strakke timing die aan de uitrol van leersteundecreet gekoppeld is, legt een grote druk op de leersteuncentra.

Er zijn grote verschillen tussen scholen in het kader van de kwaliteit van de brede basiszorg en verhoogde zorg. Scholen hebben verder nood aan intensieve begeleiding tot op de school- en klasvloer voor de versterking van fase 0 en 1, bv. door verdere investering in de PBD.

School als concept

In dit hoofdstuk komt het woord 'flexibel' opvallend veel voor:

- "Flexibele schoolorganisatie staat vandaag op de agenda van heel wat (secundaire) scholen. Dat blijkt ook uit de grote vraag naar begeleiding en ondersteuning."
- "Om daaraan tegemoet te komen creëerde de pedagogische begeleidingsdienst al een ondersteuningsaanbod voor scholen, met 78 verandertrajecten rond flexibele schoolorganisatie, een ondersteunend netwerk en scholengroepspecifieke ondersteuning."
- "Daarnaast zijn er heel wat regelgevende, praktische en andere drempels om flexibeler aan de slag te gaan. Deze kunnen te maken hebben met de onderwijsorganisatie (o.a. indeling van schooldag, -week of -jaar) of met de arbeidsorganisatie."

Zou meer concreet kunnen worden aangegeven **welke 'meer flexibele schoolorganisatie'** de GO!-scholen voor ogen hebben en wat verandertrajecten rond flexibele schoolorganisatie dan inhouden?

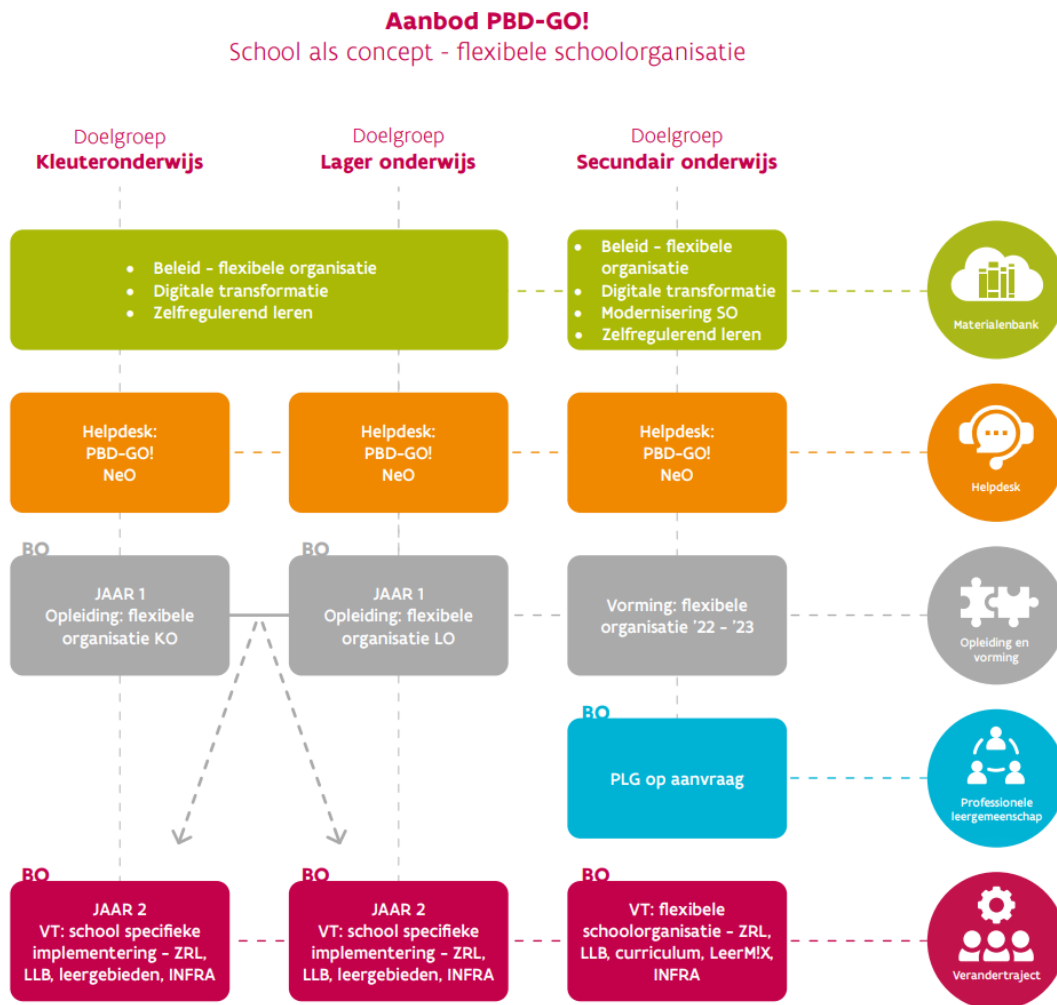
Onder 'flexibele organisatie' verstaan we het flexibiliseren van verschillende structuren (vakken en lestabellen, indeling van schooldag, -week en -jaar, de leercontext...), binnen een school of onderwijsinstelling, op een integrale manier. *Curriculumorganisatie* wordt dus niet losgezien van de *onderwijsorganisatie* op vlak van bijvoorbeeld leercontext of onderwijstijd. Een flexibele schoolorganisatie is niet het doel op zich, maar is een ondersteunende voorwaarde om gepersonaliseerd samen leren vorm te geven, de onderwijsdoelen en de GO! poolstervisie te realiseren. Daarmee gepaard gaat een innovatieve en flexibele arbeidsorganisatie. We gaan enerzijds op zoek naar slimmere manieren om het werk te organiseren en de kernopdrachten uit te voeren en zo het werk werkbaarder te maken. Anderzijds hangt de innovatieve en flexibele arbeidsorganisatie samen met de bredere school- en curriculumorganisatie: vakken doorbreken, meer geïntegreerde projectwerking... Deze evoluties hebben ook een invloed op de arbeidsorganisatie in scholen.

De pedagogische begeleidingsdienst organiseert verandertrajecten van het kleuter- tot het secundair onderwijs, waar scholen zelf op intekenen en begeleid worden in het vormgeven van een eigen flexibele schoolorganisatie (vertrekkende van de eigen pedagogische doelen). Schoolteams doorlopen volgende stappen gedurende een twee jaar durend traject:

- Intake en BSA
- Premeting en analyse van de resultaten
- Keuze van schooleigen prioriteiten en effecten. De focus kan zowel liggen op een leergebied, een aspect van de onderwijsleerpraktijk of een specifieke leerlingengroep
- Opmaak strategie en planning (schoolontwikkelingsplan en deelplannen)
- Uitrol planning volgens de principes van PDCA (invulling gebeurt schoolspecifiek)

- Postmeting en analyse van de resultaten

Hieronder is het aanbod voor de verschillende doelgroepen schematisch weergegeven:



Kan dieper worden ingegaan op de regelgevende drempels die meer flexibiliteit op het vlak van onderwijsorganisatie en arbeidsorganisatie belemmeren?

Het GO! wil meer werkbaar werk mogelijk maken door in te zetten op een modern en duurzaam HR-beleid en op een flexibele en innovatieve arbeidsorganisatie. De bijzonder complexe en rigide personeelsregelgeving in onderwijs werkt daarbij belemmerend. In een gezamenlijke oefening als voorbereiding op de Commissie Onderwijs hebben GO! en de andere onderwijsverstrekkers daarover al een aantal voorstellen aangegeven. Het betreft onder andere de invoering van de jaarprestatieopdracht (en afschaffing van de huidige prestatienoemers), de affectatie aan het schoolbestuur, de afschaffing van de combinatie TADD/vaste benoeming, de verruiming van de mogelijkheid om onderwijsprofessionals aan te werven, het herdenken van de bekwaamheidsbewijzen vanuit een competentiegericht HR-beleid en de herdefiniëring van het verlof tot verminderde prestaties. Een werkgroep van experts binnen GO! Centrale diensten en scholengroepen bekijkt hoe de regelgeving, in het bijzonder ook het decreet op de rechtspositie, kan herschreven worden met oog op het realiseren van een duurzaamheid HR-beleid en een slimmere arbeidsorganisatie.

Zie wat dit betreft ook op blz. 20-21 in het hoofdstuk ‘De GO! onderwijsprofessional’:

“Zo ontwikkelde het GO! een visie op de flexibele arbeidsorganisatie (als deel van de schoolorganisatie), waarin we streven naar samenwerkende teams van onderwijsprofessionals met gedeelde verantwoordelijkheid. Hierbij nemen deze teams samen de kernopdrachten op voor een groep van lerenden. Teamteaching en andere vormen van intensieve samenwerkingsverbanden worden een gestandaardiseerde praktijk binnen scholen. De samenstelling van die teams gebeurt flexibel en er is ruimte voor differentiatie en specialisatie. De bedoeling is om met het veld verder te bekijken welke drempels scholen ervaren bij het vormgeven van die flexibele schoolorganisatie en hoe ze die drempels kunnen wegnemen. De uitkomsten hiervan zullen mee de basis vormen voor de beleidsaanbevelingen in ons memorandum voor een toekomstige Vlaamse Regering in 2024.”

Digitale transformatie

Daar lezen we

“Bij de realisatie van de Poolstervisie van het GO! speelt de digitale component een belangrijke rol. Het vormt een katalysator om de transformatie in het onderwijs mogelijk te maken. De technologische mogelijkheden helpen om de principes van gepersonaliseerd samen leren in de praktijk te brengen, en lerenden en leerkrachten te ondersteunen.”

Zonder meer zeer boeiend blijft de tweede zin die weergeeft dat technologie veel mogelijkheden in zich draagt om ‘gepersonaliseerd samen leren’ in de praktijk te brengen.

Graag wat meer informatie **hoe het GO! daarmee de voorbije maanden en jaren verder mee aan de slag** is gegaan.

Bijkomend de vraag **hoe ‘hybride leren’ daarin een plaats krijgt**.

Digitale leermiddelen en tools kunnen worden ingezet om een gepersonaliseerde leeromgeving te creëren waarin lerenden worden ondersteund en uitgedaagd. De digitale component biedt mogelijkheden om het onderwijsaanbod af te stemmen op de leerstatus, leerinteresse of het leerprofiel van elke leerling of groepen van leerlingen. Digitale tools bieden ook kansen om de samenwerking en interactie tussen leerlingen te bevorderen.

Scholen staan voor de uitdaging om de digitale mogelijkheden optimaal te benutten, en dat in de context van de eigen onderwijspraktijk. Digitale oplossingen kunnen bij de vormgeving van de ideale ‘blend’ zowel ondersteunend zijn bij synchroon of asynchroon interactief afstandslernen als tijdens contactonderwijs. Elke school staat zo voor keuzes in het eigen ICT-beleidsplan.

- De Pedagogische Begeleidingsdienst van het GO! voorziet een materialenbank op de GO! navigator met materialen die vanuit een visie op digitale transformatie scholen helpt om hun eigen digitale visie vorm te geven. Voorbeelden van informatie die in de materialendatabank terug te vinden is zijn een raamwerk digitale didactiek, een leidraad voor de opmaak van een ict-beleidsplan en een handleiding AI.
- We werken bewust aan projecten waarin we de link tussen digitalisering en de poolstervisie kunnen vertalen naar het veld. Een voorbeeld is het project level-up waar we in

samenwerking met POV, HOWEST, AGORIA, Brightlab, IMPACT en POV inzetten op de ondersteuning van de opmaak van ict-beleidsplannen bij scholen.

De centrale diensten van het GO! en de GO!-scholengroepen engageerden zich om in de komende jaren verder samen vorm te geven aan projecten die scholen ondersteunen bij de uitvoering van hun ICT-beleidsplan. Het gaat om projecten die zich situeren in thema's als het ontsluiten van onderwijsdata, informatieveiligheid, e-content, informeren van onderwijsprofessionals, en de efficiënte toegang tot (informatie over) kwaliteitsvolle digitale leermiddelen en tools.

- We werken bij het vormgeven van ons digitaal beleid maximaal samen met partners in ons ecosysteem. Vanuit het GO! zijn we ons bewust van de strategische positie die we moeten innemen om tegelijkertijd gate- als goalkeeper te zijn in een snel veranderende wereld. We gaan hierbij gesprekken aan met edtechspelers zelf om enerzijds op de hoogte te blijven van wat er op ons af komt en anderzijds mee te geven waar we zelf vragende partij zijn. We onderhouden goede contacten met Edtech Station.
We maken ook deel uit van adviesraden en stuurgroepen. Voorbeelden zijn de werkgroep digitalisering (Vlor) en de Adviserende Stuurgroep Kenniscentrum Digisprong.

Neutraliteit en vrije keuze

Een terugkerende zorg van het GO! wordt in het voorliggende jaarverslag onder meer geïllustreerd door de zin:

“Tenslotte moet het GO! wegens capaciteitstekorten elk jaar ongeveer 5.000 leerlingen weigeren. De voorbije jaren zat dit aantal in stijgende lijn met een piek van 7.990 weigeringen in september 2021 (in september 2022 rapporteerden de scholen er 6.380).”

Een aantal vragen daarbij:

- Situeren die **weigeringen** zich eerder in het basis- of in het secundair onderwijs?
 - o Slaat dit mogelijk ook op andere onderwijsniveaus (volwassenenonderwijs, ...)?
- Komen (ook) bij het GO! weigeringen meer voor in bepaalde onderdelen van ons algemeen onderwijssysteem?
 - o bij de B-stroom?
 - o in het buitengewoon onderwijs?
- Cijfers over leerlingen die ‘zonder plaats’ achterblijven of zeer veel moeite hebben om een plaats te vinden, vinden vaak/meestal hun oorsprong wanneer er sprake is van een aanmeldingspraktijk (in het basisonderwijs, in het eerste jaar van het secundair onderwijs).

Er (b)lijken minder cijfers beschikbaar te zijn wanneer het over andere contexten gaat, bijvoorbeeld over de tweede en derde graad van het secundair onderwijs, waar schoolbesturen/scholen bepaalde structuuronderdelen ‘volzet’ kunnen verklaren:

- o Beschikt het GO! wel over cijfers over het aandeel van ‘volzetverklaringen’ ten aanzien van het aantal leerlingen dat het moet weigeren?

- o Kan het GO! al dan niet de signalen bevestigen dat deze 'volzetverklaringen' relatief meer voorkomen als het gaat over structuuronderdelen met een arbeidsmarktgerichte of dubbele finaliteit?

52% van de weigeringen is in het basisonderwijs, 48% in het SO. Weigeringen werden enkel voor het leerplichtonderwijs bevraagd, enkel per graad en voor het buitengewoon onderwijs per onderwijsvorm. Hieronder het overzicht van de weigeringen van de laatste 2 jaren:

	22-09 (vorig schooljaar)	23-09 (huidig schooljaar)
BaO	2.923	3.655
KO	1.959	2.365
LO	964	1.290
BuBaO	413	929
BUKO	227	454
BULO	186	475
BUSO	453	464
OV1	91	84
OV2	12	12
OV3	22	36
OV4	328	332
SO	2.591	2.832
SO_GR1	1.311	1.456
SO_GR2	771	925
SO_GR3	509	451
Eindtotaal	6.380	7.880

In het buitengewoon basisonderwijs waren er in 2022-2023 413 weigeringen, in het BuSO 453 weigeringen. We zien dat het buitengewoon basisonderwijs dit jaar is verdubbeld in aantal weigeringen.

Volzetverklaringen werden niet in de bevraging mee opgenomen.

Geografisch verdeeld leveren de weigeringen het volgende beeld op:

	Totaal BaO	Totaal BuBaO	Totaal BUSO	Totaal SO	Eindtotaal
Provincie					
ANT	626	460	153	939	2178
Brus	1534	54		633	2221
LIM	46	27	95	64	232
O-VL	236	357	121	424	1138
VL-BR	982	17	8	512	1519
W-VL	231	14	87	260	592
Eindtotaal	3655	929	464	2832	7880

Scholengroep	Totaal BaO	Totaal BuBaO	Totaal BUSO	Totaal SO	Eindtotaal
01 GO! scholengroep Antwerpen	174	35		670	879
03 GO! scholengroep Invento	118	15		4	137
04 GO! scholengroep Fluxus	213	118	25	93	449
05 GO! scholengroep 5	76	97	49	167	389
06 GO! scholengroep Rivierenland	48	195	79	5	327
08 GO! scholengroep Brussel	1601	54		633	2288
09 GO! scholengroep UN!K	331		8	32	371
10 GO! scholengroep SCOOP	470			330	800
11 GO! scholengroep Huis 11	39			150	189
12 GO! scholengroep ADITE	40	17		15	72
13 GO! scholengroep Zuid-Limburg	1	21		6	28
14 GO! scholengroep SAM	16	2	2	1	21
15 GO! scholengroep Xpert	29				29
16 GO! scholengroep GO! Next		4	93	42	139
17 GO! scholengroep Waasland	45	184	7	330	566
18 GO! scholengroep Het leercollectief.	49			11	60
19 GO! scholengroep Dender	66	67	57		190
20 GO! scholengroep 20.				1	1
21 GO! scholengroep Vlaamse Ardennen	2	3		231	236
22 GO! scholengroep Gent	103	101	57	82	343
24 GO! scholengroep 24k	38	2			40
25 GO! scholengroep Impact	157	13	45	26	241
26 GO! scholengroep Mandel en Leie			42	3	45
27 GO! scholengroep Stroom	35				35
28 GO! scholengroep Inspira	4	1			5
Eindtotaal	3655	929	464	2832	7880

Vastgoedtransacties

We lezen:

“Om het ontoereikende budget voor nieuwbouw, renovatie en onderhoud van het GO! patrimonium voor een stuk aan te vullen, verkoopt het GO! gronden en gebouwen die niet langer voor onderwijs kunnen worden gebruikt. De middelen uit verkoop worden integraal opnieuw geïnvesteerd in schoolinfrastructuur.”

“Voor het GO! gaat het niet om de winst of de uitverkoop van onze gronden en gebouwen. Bij elke overname en investering of verkoop staat voorop dat het GO! op zoek gaat naar de beste oplossing voor leerlingen en hun ouders, om de continuïteit en de financiële draagkracht te garanderen en om kwaliteitsvol onderwijs aan te bieden.”

Altijd een beetje ‘mysterieus’ is de omschrijving ‘die niet langer voor onderwijs kunnen worden gebruikt’. Vandaar de vraag om daar nog iets dieper op in te gaan en wat te verduidelijken.

Ter verduidelijking: 'niet langer voor onderwijs kunnen gebruikt worden' gaat over gebouwen waarbij de normen en regelgeving te streng zijn waardoor dit te duur of niet haalbaar is om deze gebouwen nog voor onderwijs aan te passen. Deze normen en regelgeving gaan over toegankelijkheid, brandveiligheid, akoestiek en ventilatieregels. De EPC wetgeving zal er ook voor zorgen dat het bij bepaalde gebouwen niet meer financieerbaar is om dit aan te passen (duurder om te renoveren dan nieuwbouw). Bij monumenten mogen de nodige aanpassingen vaak niet vanuit erfgoed. Als we puur naar gronden kijken, gaat dit over het optimaliseren van de groenomgeving en de bijhorende onderhoudskosten.

Als de **middelen uit verkoop opnieuw worden geïnvesteerd in schoolinfrastructuur**, gebeurt dat dan meestal/altijd in dezelfde gemeente/regio, binnen het werkingsgebied van de scholengroep waar ook de verkochte gronden/gebouwen zich situeren? Of zijn andere overwegingen (bv. capaciteitstekort in een bepaalde regio) meer bepalend?

Het beleid is er op gericht is om de middelen uit verkopen in te zetten daar waar GO! breed de grootste noden zijn. Momenteel zijn er in alle scholengroepen enorme noden, puur om de basiskwaliteit (droog, warm, proper en veilig) te garanderen. Een groot deel van de middelen komen hierdoor ook in de betreffende scholengroep terecht. Capaciteitstekort kunnen we niet ondervangen door middelen uit verkopen want er kan enkel gebouwd worden voor de leerlingen die al aanwezig zijn in de instelling. Enkel met capaciteitsmiddelen vanuit de overheid kunnen nieuwe stoeltjes worden gecreëerd.