

# Ambitieplan GO! onderwijskwaliteit

Een netbreed engagement en gezamenlijke verantwoordelijkheid

## 1. Inleiding

Bij de centrale diensten, de scholengroepen en hun scholen is het urgentiebesef rond onderwijskwaliteit sterk aanwezig en is er de wil om vanuit een gedeeld engagement te werken aan onderwijskwaliteit. Allen onderschrijven samen een gedragen netbreed ambitieplan met eigenaarschap op alle niveaus en voldoende inspanningen van zowel het lokale, meso als centrale niveau.

De evolutie van de adviezen na doorlichting door de Vlaamse onderwijsinspectie (2018-2024) en de eerste resultaten van de Vlaamse toetsen (juni-september 2024) tonen een zorgwekkende stand van de gerealiseerde onderwijskwaliteit. De toename in negatieve doorlichtingen en het weinig geruststellend beeld van het niveau dat leerlingen uit het GO! op de 'eindtermen lezen en wiskundige problemen oplossen behalen', noopt, zelfs met de nodige nuancering en inbreng van de context, tot zorg en aandacht. Het is duidelijk dat iedereen betrokken is en zich moet aangesproken voelen en tot actie overgaan.

Dit document is een ambitieplan met concrete maatregelen, in dialoog opgemaakt, met duidelijke engagementen en rollen die op de verschillende niveaus worden opgenomen. We focussen primair op de kwaliteit op de klasvloer, met inzet op een data-gedreven aanpak en effectieve didactiek (inzetten op wat echt werkt en ondersteunen van wat echt werkt).

Met dit plan doen we een appél op alle actoren binnen het net om geschakeld, gelijkgericht en prioritair werk te maken van het verhogen van de onderwijskwaliteit in elk van onze scholen. We nodigen iedereen uit om vanuit de eigen bevoegdheden, opdrachten en expertise bij te dragen aan een netbreed plan voor kwaliteitsverbetering. Dit plan focust prioritair maar niet uniek op onze instellingen voor leerplichtonderwijs.

## 2. Probleemstelling

Bekijken we de resultaten van de doorlichtingen van naderbij, dan stellen we vast dat de achteruitgang van de onderwijskwaliteit afgemeten aan de doorlichtingsadviezen uitgesproken door de Vlaamse onderwijsinspectie zich GO!-breed voor doet. Bekijken we de resultaten op de Vlaamse toetsen, dan stellen we bovendien vast dat de verschillen tussen scholen onderling groter zijn dan deze tussen scholengroepen. De tanende onderwijskwaliteit is dus voor het GO!, net als voor het gehele Vlaamse onderwijs, een systeembreed probleem.

Zowel de overheid (beleidsnota Crevits 2014, beleidsnota Weyts 2019, beleidsnota Demir 2024) als het GO! (strategisch plan GO! 2030, jaarthema's CORA/DIRA 2023-2024 en 2024-2025, doelstellingen 2024 bepaald door de Raad) zetten het verbeteren van de onderwijskwaliteit dan ook steeds nadrukkelijker op de strategische beleidsagenda. Daar waar de initiatieven vanuit de overheid onder meer omwille van de vrijheid van onderwijs vaak traag en veelal 'gefilterd' impact genereren, heeft het GO! het potentieel vanuit zijn overkoepelende pedagogisch project, zijn

- › unieke bestuursstructuur en middels een omvattend en samenhangend strategisch plan, beleid te voeren en sneller en effectief resultaat te ressorteren.

Als autonoom orgaan kan de Raad van het GO! vanuit de toegewezen bevoegdheden verantwoordelijkheid nemen en een slagkracht ontwikkelen die andere onderwijsverstrekkers het GO! benijden. Door conform de complementariteit in de bevoegdheidsverdeling in het BDGO over de bestuursniveaus heen geschakeld en gelijkgericht aan de slag te gaan, realiseert zich de kracht van het net. Het is in het koppelen van deze daadkracht en doelgerichtheid, in dit gedeeld engagement ten aanzien van de missie van het net, dat een kentering van de huidige zorgwekkende situatie gevonden kan worden.

### 3. Referentiekader

Het Kwaliteitsdecreet (2009) en het referentiekader voor onderwijskwaliteit (R-OK 2016) geven de verantwoordelijkheid en het eigenaarschap van scholen voor het realiseren van onderwijskwaliteit terecht een centrale plaats. Het interne kwaliteitsbeleid dat scholen voeren is het vertrekpunt voor de externe kwaliteitscontrole door de onderwijsinspectie. Het referentiekader voor onderwijskwaliteit formuleert heldere kwaliteitsverwachtingen, en de bijhorende kwaliteitsbeelden, ontwikkelschalen en kwaliteitscriteria bieden scholen richting en aanknopingspunten voor het eigen onderwijskundig beleid. De implementatie van het R-OK was de voorbije jaren een belangrijke doelstelling voor het beleid. Ook de pedagogische begeleidingsdiensten zetten hier met hun begeleidingsplannen en materiaalontwikkeling nadrukkelijk op in. Toch stellen we vast dat net het voeren van een systematisch kwaliteitsbeleid een kwaliteitsverwachting is waar nog vele scholen op uitvallen. Het volstaat voor het realiseren van een netbrede kwaliteitsverbetering dus niet om de focus louter - en één na één - op het lokale niveau en de verantwoordelijkheid van de individuele scholen te leggen. Anderzijds moet er over gewaakt worden dat systeembrede kwaliteitsplannen werkelijk impact hebben in de concrete interacties waar geleerd wordt.

Vlaanderen en het GO! zijn niet de eersten die voor een systeembrede uitdaging staan de onderwijskwaliteit te verbeteren. Vele landen kenden reeds eerder een zogenaamde PISA-shock en tekenden omvattende plannen voor kwaliteitsverbetering uit. In 2021 publiceerde de OECD het rapport 'World class: How to build a 21st-century school system'. In deze studie definieert Andreas Schleicher op basis van 20 jaar PISA- en ander vergelijkend internationaal onderzoek die aspecten waarin hoog-performante onderwijssystemen zich onderscheiden en komt daarbij tot volgende indicatoren<sup>1</sup>:

- The first thing we learned is that the leaders in high-performing education systems have convinced their citizens that it is worth **investing in the future** through education, rather than spending for immediate rewards, and that it is better to **compete on the quality of labour** rather than on the price of labour.
- Valuing education highly is just part of the equation. Another part is the belief that **every student can learn**. In some countries, students are segregated into different tracks at early ages, reflecting the notion that only some children can achieve world-class standards. But PISA shows that such

---

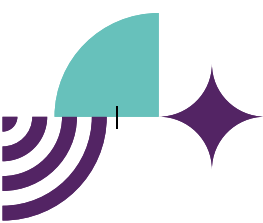
<sup>1</sup> Schleicher, Andreas. 2018. World Class: How to build a 21<sup>st</sup>-century school system. OECD. . p.62-64



- selection is related to large social disparities. By contrast, in countries as different as Estonia, Canada, Finland and Japan, parents and teachers are committed to **the belief that all students can meet high standards**. These beliefs are often manifested in student and teacher behaviour. These systems have advanced from sorting human talent to developing human talent.
- In many education systems, different students are taught in similar ways. **Top school systems tend to address the diversity of student needs with differentiated pedagogical practice – without compromising on standards**. They realise that ordinary students can have extraordinary talents; and they **personalise the education experience** so that all students can meet high standards. Moreover, teachers in these systems **invest** not just in their students' **academic success** but **also** in their **well-being**.
  - Nowhere does the quality of a school system exceed the quality of its teachers. **Top school systems select and educate their teaching staff carefully**. They improve the performance of teachers who are struggling and they structure teachers' pay to reflect professional standards. **They provide an environment in which teachers work together to frame good practice**, and they encourage teachers to grow in their careers.
  - Top-performing school systems set **ambitious goals, are clear about what students should be able to do, and enable teachers to figure out what they need to teach their students**. They have moved on from administrative control and accountability to professional forms of work organisation. They encourage their teachers to be innovative, to improve their own performance and that of their colleagues, and to pursue professional development that leads to better practice. **In top school systems**, the emphasis is not on looking upward within the administration of the school system. Instead **it's about looking outward to the next teacher or the next school, creating a culture of collaboration and strong networks of innovation**.
  - The best-performing school systems provide high-quality education across the entire system so that every student benefits from excellent teaching. To achieve this, these **countries attract the strongest principals to the toughest schools and the most talented teachers to the most challenging classrooms**.
  - Last but not least, **high-performing systems tend to align policies and practices across the entire system**. They ensure that the **policies are coherent over sustained periods of time**, and they see that they are **consistently implemented**.

Het spreekt voor zich dat een aantal (aspecten) van deze kritische systeemveranderingen zoals door de OECD onderscheiden, de 'scope of control' van het GO! als onderwijsverstrekker te buiten gaan en een breder beleidsverhaal vragen. Hoewel in de voorbije legislaturen het tot de strategische doelstellingen van betrokken ministers behoorde om 'topkwaliteit te realiseren' (Crevits 2014) en de 'onderwijskwaliteit te verhogen' (Weyts 2019), vertoonde het gevoerde beleid allerm minst de visie, coherentie en doelmatigheid van een aanpak zoals door de OECD geschetst. Denken we hierbij onder meer aan de stelselmatige uitholling en afkalving van de ambities ten aanzien van de oorspronkelijke 'Hervorming van het SO'.

Het GO! daarentegen zet middels zijn strategisch plan GO!2030 wél in belangrijke mate én in samenhang in op deze pijlers van systeemverandering die binnen de eigen 'scope of control' vallen. De onderstaande figuur schetst in één beeld de contouren van dat strategisch plan.





Het strategisch plan GO! 2030 is een toekomstbestendig antwoord om de onderwijskwaliteit te verbeteren. Een terugkeer naar het onderwijs van de vorige eeuw is geen optie, want de omstandigheden zijn grondig veranderd. De samenleving en dus ook de scholen kennen een stijgende heterogeniteit en hechten een groter belang aan inclusie. Dit zorgt voor een fundamentele nood aan méér differentiëren in de klas. Het strategisch plan GO! 2030 bezorgt leerkrachten de handvatten om met doelgerichte differentiatie aan de slag te gaan. De kern daarvan is het gepersonaliseerd samen leren. De kern van dat gepersonaliseerd samen leren staat rond de meest linkse bol in het bovenstaand schema. Gepersonaliseerd samen leren is voor ons de meest essentiële kern van effectieve didactiek. Het bestaat uit drie cruciale elementen: (1) samen leren, klassikale instructie, (2) doelgerichte differentiatie en (3) zelfregulerend leren of groeien naar autonomie.

Leraar is het belangrijkste beroep ter wereld. Leraren dragen kennis en cultuur over van de ene generatie op de volgende. Een essentieel onderdeel daarvan is de directe, klassikale instructie. Daarbovenop kiest het GO! voor gepersonaliseerd samen leren om kwaliteitsvol onderwijs aan te bieden. Gepersonaliseerd samen leren is geen individueel onderwijs, het is leren en samenwerken in groep, versterkt door doelgerichte differentiatie op het niveau van een of meerdere leerlingen. Het doel is elke leerling zover mogelijk te brengen. De gepersonaliseerde aanpak helpt leerlingen die het moeilijk hebben zichzelf te overtreffen en geeft leerlingen die vlot leren de mogelijkheid om te excelleren. Met gepersonaliseerd samen leren wil het GO! het leervermogen, de leerwinst en de leermotivatie van elke jongere maximaal ontwikkelen.

Leerkrachten vormen complementaire teams waarin ze de eigen talenten kunnen uitspelen. Samen dragen ze kennis over en helpen ze de leerlingen hun eigen leren te reguleren. Zelfregulerend leren is geen zelfontdekkend leren. De leraar die de stelling van Pythagoras uitlegt is efficiënter dan kinderen die leerstof zelf laten ontdekken. Bij zelfregulerend leren nemen leerlingen het leren van vooraf gegeven leerdoelen in handen. Dit bouwen we geleidelijk op vanaf het basisonderwijs. Zo kunnen leerlingen steeds beter verantwoordelijkheid nemen voor hun

- › eigen leren en groeien naar autonomie. Zelfregulerende vaardigheden maken leerlingen en cursisten in alle richtingen klaar voor een leven lang leren.

De middelste en rechtse bol in het bovenstaand schema benadrukken randvoorwaarden om van gepersonaliseerd samen leren een succes te maken. Een doorgedreven digitalisering van het onderwijs maakt doelgerichte differentiatie en samenwerken van onderwijsprofessionals over het hele net mogelijk. Multidisciplinaire onderwijsteams en gepersonaliseerd samen leren vragen om een flexibelere schoolorganisatie en een soepel curriculum. Hiervoor zijn een hedendaags lerarenstatuut en HR-beleid noodzakelijk. Daarnaast is nood aan versterkte partnerschappen, bvb. aan systematisch overleg met lerarenopleidingen maar ook met arbeidsmarktpartners en anderen. Ten slotte is er nood aan moderne en polyvalente infrastructuur. In het GO! is de school ook een ankerplaats in de maatschappij, een plek waar leren, werken en samenleven elkaar ontmoeten.

De elementen rond de rechtse bol in het schema betekenen dat, als we didactisch effectief willen zijn, er méér nodig is dan individuele leerkrachten die anders lesgeven. Er zal beleid op niveau van de school en de scholengroep nodig zijn. Om te komen tot een leerkrachtenteam dat *evidence based* werk, is samenwerking tussen de leerkrachten nodig. Er moet een gesprek zijn in het team over hoe in de school gewerkt wordt. Leerkrachten moeten betrokken zijn bij het beleid van de school en bij het didactisch handelen van elkaar.

De vraag die we ons hieronder stellen is wat er dan ontbreekt aan het huidige strategische plan om tot de gewenste verandering te komen, hoe we de uitgezette krachtlijnen verder kunnen ontwikkelen om alsnog een wending teweeg te brengen en een kentering in de onderwijskwaliteit die we als net realiseren te zien.

## 4. Analyse

### Algemeen

1. Het strategisch plan GO!2030 verbindt alle actoren binnen het net vanuit een ambitieuze en inspirerende toekomstvisie en bleek reeds tijdens de Coronacrisis een bijzonder waardevol kader voor het flexibel herdenken van school- en curriculumorganisatie. In de uitwerking van het plan werd sterk de kaart van innovatie, profilering en groei getrokken. De noodzaak hiervoor steeds te vertrekken vanuit onze missie werd misschien onvoldoende in de storytelling meegenomen. **Dat het strategisch plan in eerste plaats als doel heeft om de missie van het GO! te realiseren, kwaliteitsvol onderwijs te bieden en zo zijn pedagogisch project uit te rollen, werd misschien nog te weinig geëxpliciteerd.** Het strategisch plan biedt echter tal van aanknopingspunten en heeft voldoende wervend potentieel om alle GO! actoren in een systeembrede aanpak voor het verhogen van de onderwijskwaliteit te verbinden en engageren.
2. Het strategisch plan GO!2030 nadert zijn 'midterm,' zou logischerwijze op kruissnelheid moeten komen en de eerste zichtbare resultaten moeten opleveren. Het bestaande **instrumentarium is echter nog ontoereikend om de implementatiegraad van het plan tot op niveau van de scholengroepen, scholen en klaspraktijk in kaart te brengen.**

- ▶ Vooralsnog illustreren we de voortgang van het plan vanuit vrijwilligheid en anekdotiek (vb. GO! pen – inspirerende praktijkvoorbeelden). **Het ontbreekt het net evenzeer aan formele rapporteringscycli en -afspraken om de uitvoering en ondersteuning in functie van het strategisch plan op te volgen.** De bestuursstructuur van het net en een toegenomen cultuur van gedeeld leiderschap tussen centrale en meso-niveau scheppen een vruchtbaar voorwaardelijk kader om tot systeemleiderschap uit te groeien, het strategisch plan doelgericht door te vertalen en in zijn effectiviteit op te volgen.

#### *Pedagogisch project – leerwinst, leermotivatie, leervermogen – hoge verwachtingen*

3. Het GO! wil dat iedereen zonder onderscheid gelijke kansen krijgt om zich te ontwikkelen. Elke school moet ervoor zorgen dat ieder kind evenveel kansen krijgt zijn potentieel maximaal te ontplooiën. Elke leerkracht heeft de opdracht om aan gelijke kansen te werken. Onze schoolteams dienen daar borg voor te staan. De toegenomen diversiteit in onze klassen daagt ons hierin echter bijzonder uit. **We moeten erkennen dat het allerm minst evident is voor onze leraren om ambassadeurs te zijn voor ons pedagogisch project en het geloof dat hoge standaarden de beste garantie zijn op het realiseren van gelijke kansen, in denken, houding en handelen waar te maken, wanneer zich dit voltrekt in een maatschappij én binnen een onderwijsbeleid en -systeem die soms ronduit andere kaarten trekken.** Het vergt van alle betrokkenen binnen het GO! een eenduidig, helder, onderbouwd, ondersteunend en motiverend tegendiscours en overeenkomstig beleid gekenmerkt door academisch optimisme en de nodige realiteitszin opdat onze onderwijsprofessionals zich kundig (blijven) voelen en ondersteuning ervaren om kundig te (blijven) zijn.

#### *Onderwijsdoelen realiseren*

4. Uit de analyse van de doorlichtingsverslagen blijkt een veelvoorkomend euvel bij een tekort op de onderwijsleerpraktijk het gebrek aan doelgerichtheid van het geboden onderwijs. **Leraren kennen het gevalideerd doelenkader onvoldoende** (ontwikkelingsdoelen, eindtermen **noch GO! leerplandoelen**) en **hanteren nog te vaak andere kaders, eigen inzichten en methodes om richting te geven aan hun onderwijs.** Na de modernisering van het SO, inbegrepen de actualisering van de eindtermen en leerplannen, staat nu ook het basisonderwijs voor de vernieuwing van zijn curriculum. Het GO! leverde aanzienlijke inspanningen om zowel op het niveau van de ontwikkelingsdoelen en eindtermen als in de eigen leerplannen de lat merklijk hoger te leggen en doelen concreet en bevattelijk uit te werken. We stellen echter vast dat, onder meer omwille van het lerarentekort, het bereik van de initiatieven om leraren mee te nemen in het vernieuwde curriculum ver beneden de verwachting ligt. Nieuwe pistes moeten maximaal aangewend en door iedereen binnen de keten van beleidsverantwoordelijken ondersteund en aangemoedigd worden om ervoor te zorgen dat het nieuwe curriculum tot op niveau van elke individuele leraar gekend is en de basis vormt van de onderwijsleerpraktijk. Het laagdrempelig aanreiken van gebruiksvriendelijke





- ▶ tools voor de leraar en het kunnen realiseren van nabijheid in begeleiding door PBD-GO! is noodzakelijk.

#### *Didactiek (basis- en vakdidactiek en Gepersonaliseerd Samen Leren)*

5. Zowel nationaal als internationaal schuiven onderwijsexperts gepersonaliseerd samen leren en haar bouwstenen naar voren<sup>2</sup>. Dit om schoolmoeheid te voorkomen, het welbevinden te verhogen, en beter om te gaan met superdiverse klassen. Maar ook om leerlingen te motiveren en een zo hoog mogelijke leerwinst te realiseren. De inzet op gepersonaliseerd samen leren (GSL) is dé sleutelinterventie in het strategisch plan. 'Doelgericht differentiëren', 'zelfregulerend leren' en 'samen leren' zijn die elementen uit de algemene didactiek waar we als GO! nadrukkelijk op inzetten en die we als katalysator beschouwen om met onze leerlingenpopulatie tot hoge onderwijskwaliteit te komen. Deze bouwstenen van gepersonaliseerd samen leren zijn samen met het handelingsplanmatig werken onlosmakelijk onderdeel van kwaliteitsvol didactisch handelen. **Het dient zowel in onze communicatie als in onze professionalisering helder te zijn dat kwaliteitsvol gepersonaliseerd samen leren gestoeld op hoge verwachtingen eigen aan de GO! mindset voor ons de meest effectieve didactische receptuur inhoudt.** De visie op leren van het GO! heeft als uitgangspunt dat kennis van sterke basisdidactiek en doorgedreven expertise van de leergebied- of vakdidactiek onontbeerlijk zijn. De bouwstenen 'doelgerichte differentiatie', 'werken aan zelfregulerende competenties' en 'samen leren', zijn niet nieuw. Ze staan ook niet naast of boven een sterke basisdidactiek, vakdidactiek en een doorgedreven expertise van het eigen leergebied. We lichten deze drie eruit omdat diverse metastudies (o.a. Hattie en Education Endowment Foundation) aantonen dat ze tot extra leerwinst leiden als ze juist worden ingezet. **Een effectieve didactiek van Gepersonaliseerd samen leren gekoppeld aan een krachtige leeromgeving biedt als schoolbrede pedagogisch-didactische aanpak de beste garantie op 'brede basiszorg'**. Met het ontwerp van zijn nieuwe leerplannen (SO en BaO) gaat het GO! verder dan het aanbieden van doelen en het uitzetten van leerlijnen en wordt curriculumbreed ingezet om via didactische fiches onomwonden te verhelderen 'wat werkt' of 'niet werkt'. Een zelfde uitgesproken houding nemen we ook in toenemende mate aan ten aanzien van het valideren van leermiddelen. Met het begeleidingsplan 2025-2030 tracht PBD-GO! maximaal tegemoet te komen aan de nood en terechte verwachting van leraren om op een gepersonaliseerde manier ondersteund en geprofessionaliseerd te worden inzake basisdidactiek en GSL.

#### *De onderwijsprofessional (team, professionele leergemeenschappen)*

---

<sup>2</sup> Zie onder meer de beleidsaandacht voor 'evidence-informed werken' en de 'onderzoekende houding' bij de oprichting van het kenniscentrum Leerpunt en in concreto de wetenschappelijke evidentie ontsloten via EEF (en naar Vlaamse context hertaald door Leerpunt) met focus op 'differentiatie', 'zelfregulatie' en 'samen leren'.



6. In zijn strategisch plan stapt het GO! af van het idee dat leerkrachten alle onderwijsrollen in hun eentje moeten opnemen. Het GO! toonde zich innovatief, voluntaristisch en ambitieus en legde deze verschillende rollen bij zelfsturende, multidisciplinaire kernteams die bestaan uit verschillende onderwijsprofessionals die werken in een directe lijn met de lerenden. Vanuit voortschrijdend inzicht, gebaseerd op wetenschappelijke evidentie en in lijn met de inzichten uit het OECD-rapport wil het GO! vandaag op alle niveaus binnen het net evolueren naar **autonome teams** werkend als **professionele leergemeenschappen** (PLG): een gemeenschap van professionals die voortdurend de eigen praktijk onderzoekt om zo het onderwijs voor leerlingen te verbeteren. Daarbij staat het uitwisselen van kennis en ervaringen centraal. **Het opzetten van professionele leergemeenschappen vergt tijd, ruimte, deskundigheid en duurzame ondersteuning en dient gekaderd te zijn binnen een overkoepelende visie op professionalisering en duurzaam HR-beleid.** Het programma 'de onderwijsprofessional' leverde daartoe bruikbare en richtinggevende inzichten op. Op vele plaatsen in het net worden PLG's opgestart en ook PBD-GO! zet hier in zijn begeleidingsplan voluit op in. Het doelmatig investeren in en aligneren van deze interventies in een overkoepelend professionaliseringsbeleid biedt aanzienlijk potentieel dat ook op vlak van aantrekkelijk werkgeverschap, teamcultuur en aanvangsbegeleiding voor startende leraren het verschil kan maken. Het voeren van een dergelijk professionaliseringsbeleid sluit aan bij de ambities in het Regeerakkoord 2024 en biedt eveneens een antwoord op de lage score die Vlaanderen inzake professionalisering haalt blijkens het internationaal vergelijkend onderzoek naar leraren en directies (TALIS). De recente kadertekst inzake duurzame HR zet hier alvast op in en verdient een breedgedragen, netbrede implementatie.

#### *Partnerschappen – ecosysteem - lerarenopleiding*

7. Het GO! streeft ernaar de favoriete gepersonaliseerde leeromgeving te zijn, spiegel en bouwsteen van de maatschappij. De professionele leergemeenschap die het GO! vormt is tevens de motor van een complex ecosysteem waar ook andere maatschappelijke actoren en sectoren deel van uitmaken. Een van de belangrijkste partners in dit ecosysteem, kritisch in het verhogen van de onderwijskwaliteit, is het hoger onderwijs en meer bepaald de lerarenopleidingen. Zij bepalen in hoge mate de kwaliteit van de instroom van leraren. Het GO! zet daarom in toenemende mate in op afstemming en samenwerking. In de curriculumvernieuwing voor SO en BaO wordt actief voor inbreng en afstemming met de lerarenopleidingen gezorgd, ook in omgekeerde zin is het GO! vragende partij om betrokken te worden bij vernieuwing van de lerarenopleidingen zoals voorzien in hun Engagementsverklaring. De banden met de preferentiële partners (UPHO's<sup>3</sup> en universiteiten) worden op centraal niveau structureel aangehaald en uitgebouwd. **Om tot optimale doorwerking en maximaal effect op de klasvloer te komen, wordt ook op regionaal niveau afstemming georganiseerd. Verwachting is dat het meso-niveau**

---

<sup>3</sup> UPHO is de Unie van de Publiekrechtelijke Hogescholen.





- ▶ **hiertoe in de nabije toekomst i.s.m. de preferentiële partners trekkerschap en systeemverantwoordelijkheid in opneemt en deze bijeenkomsten scholengroepoverstijgend organiseert.** Zo kan ook regionaal een structurele samenwerking uitgebouwd worden waarbij in gedeelde verantwoordelijkheid samen met de lerarenopleidingen wordt opgeleid en alle scholengroepen in gelijkwaardigheid participeren.

*Schoolbeleid en leiderschap (onderwijskundig, gedeeld)*

8. **Even cruciaal in het ontwikkelen van onderwijskwaliteit als het installeren van een cultuur en systematiek van kwaliteitszorg, is het voeren van een doeltreffend onderwijskundig beleid. Analyse van de doorlichtingsresultaten tonen ons dat tekorten op beide aspecten in het GO! nog al te vaak tot negatieve adviezen leiden en gerelateerd zijn aan instabiliteit en discontinuïteit zowel op vlak van het lerarenteam als het beleid.** Desondanks maar net omdat het tekort aan leraren zich ook doorzet op het vlak van directies, dient het GO! bijkomende alertheid te ontwikkelen en expliciet beleid te voeren op het werven, selecteren en professionaliseren van leidinggevend. Het onderwijskundig leiderschap en het HR-beleid op mesoniveau zijn hierbij vanzelfsprekend en essentieel, de invulling van de rol van Codi en Dico en/of andere (onderwijskundige) beleidsmedewerkers op meso-niveau is hierbij cruciaal. Daarnaast is het evenzeer van belang dat de ondersteuning vanuit de centrale diensten ook maximaal afgestemd wordt op deze veranderende en gedifferentieerde realiteit op mesoniveau. Daarnaast moeten we onszelf - zoals de OECD dat ook doet - voor de uitdaging durven stellen om overal/altijd de sterkste en meest getalenteerde professionals in de meest complexe contexten aan de slag laten gaan. Daarbij rijst evenwel de vraag of we ondanks het tekort op de arbeidsmarkt ook onze minimale kwaliteitsverwachtingen ten aanzien van onze leidinggevend steeds voldoende hoog kunnen houden? Of we er in slagen om elke school met het gepaste leiderschapsprofiel te matchen? Het zijn allesbehalve retorische vragen die ons op korte termijn nadrukkelijk brengen bij een stijgende nood aan begeleiding en ondersteuning voor de ontwikkeling van onderwijskundig leiderschap. Daarnaast dwingt de intentie in het Regeerakkoord om tot een uniforme basisopleiding voor directies te komen het GO! tot kritische en participatieve reflectie over de eigen directieopleiding en het expliciteren van de eigenheid van leiding geven binnen het net.

## 5. Taken en rollen

De OECD benadrukt het belang van samenhangend en gealigneerd beleid om een onderwijssysteem van wereldklasse uit te bouwen. Het strategisch plan GO! 2030 biedt een coherente visie en een overkoepelend kader om via samenhangende acties de onderwijskwaliteit te verbeteren. Het BDGO geeft door de duidelijke bevoegdheidsverdeling richting aan de taken en rollen die daarbinnen opgenomen worden.

- De Raad GO! is o.m. bevoegd voor de interne kwaliteitszorg van het gemeenschapsonderwijs, op voorstel van de afgevaardigd-bestuurder en voor het



- ▶ uitwerken van een algemeen strategisch plan voor het gemeenschapsonderwijs (art. 33). Tevens berust bij de Raad en de afgevaardigd-bestuurder, elk wat hun bevoegdheden betreft het toezicht over de scholengroepen (art. 55). Dit toezicht wordt uitsluitend uitgeoefend op basis van de doorlichtingsverslagen en tussentijdse verslagen van de onderwijsinspectie van de Vlaamse Gemeenschap en van de jaarlijkse of de tussentijdse accountantsverslagen.
- De algemeen directeur is op zijn beurt bevoegd voor het opstellen van het jaarverslag van de scholengroep inzake de algemene werking, de financiële toestand en de kwaliteitsbewaking (art. 30 §1 1°) evenals het opstellen en uitvoeren van een remediëringsplan in het kader van het toezicht door de Raad respectievelijk de afgevaardigd-bestuurder (art. 30 §1 10°).
- De directeur is ten slotte bevoegd voor de algemene en pedagogische organisatie van de school en het opmaken van het schoolwerkplan (art. 146 1° en 2°), en conform het Kwaliteitsdecreet (2009) is elke onderwijsinstelling er voor verantwoordelijk kwaliteitsonderwijs te verstrekken en het geboden onderwijs kwaliteitsvol te ondersteunen (art. 14 §1).

Cruciaal in dit ambitieplan is de verbindende rol die scholengroepen cf. het BDGO innemen in de doorvertaling en concretisering van het strategisch plan op meso-niveau en lokale niveau (top-down) en het systematisch opvolgen van de lokale uitvoering van het strategisch plan gericht op kwaliteitsverbetering (bottom-up).

We stellen vandaag vast dat een continuüm aan invullingen ontstaan is met een focus op het uitbouwen van een focus op randvoorwaardelijke (veelal materiële, soms personele) bevoegdheden gekoppeld aan een sterke decentralisatie van het onderwijskundig beleid enerzijds en een doorgedreven structurele uitbouw van het onderwijskundig beleid middels 'pedagogische cellen' anderzijds. Zowel bewuste beleidskeuzes als contextfactoren liggen aan de grond van deze diversiteit. Binnen het meso-niveau, is er evenwel een duidelijke overtuiging om 'onderwijskwaliteit' als kernfocus ook bovenschools op te nemen en hierin naar enige vorm van gelijkgerichtheid te evolueren en engagementen op te nemen.

De uitrol van het strategisch plan, het begeleidingsplan van de PBD dat hierin onder meer als hefboom fungeert, evenals voorliggend ambitieplan vragen nadrukkelijk naar meer afstemming te evolueren en met name de verwachting ten aanzien van de taken en rollen van zowel Codi's/Dico's als SPOC PBD-GO! te expliciteren.

Daar waar in dit ambitieplan verwezen wordt naar de rol en taken van de CODI en DICO, merken we nadrukkelijk op dat ook andere organisatiemodellen en functies (pedagogische cellen, pedagogisch medewerkers, medewerkers kwaliteitszorg...) voor de geschakelde uitvoering van het beleid inzake kwaliteitsverbetering kunnen instaan en andere scholengroepelijke fora verschillend van de figuur van de scholengemeenschap kunnen benut worden. Het gezag en mandaat van wie met deze verantwoordelijkheid belast wordt, dient echter buiten kijf te staan.

Wat de SPOC's PBD-GO! betreft dient evenzeer ten aanzien van alle betrokkenen te worden verhelderd wat in het volgende begeleidingsplan 2025-2030 en het inzetten op dit ambitieplan overeenkomstige, concrete en realistische verwachtingen zijn. De slagkracht van een netbreed plan dat tot kwaliteitsverbetering moet leiden zal immers in belangrijke mate afhankelijk zijn van



- › concretisering van het organisatiemodel en het op elkaar inhaken van sleutelfuncties op meso en centrale niveau.

Het samenspel tussen nabijheid, lokale context en netbrede inzichten is hierbij een enorme hefboom. Een open analyse van hoe we de samenwerking, ondersteuning en richting bepaling organiseren, verdient voldoende aandacht. Een reflectie op het organisatiemodel van de door de centrale diensten aangeboden begeleiding dringt zich op, opdat de inzet op lokaal, regionaal en netbreed niveau in evenwicht kan gebracht worden. De kwaliteit van de geboden ondersteuning dient bovendien op alle niveaus (centrale diensten – scholengroepen – scholen) te worden gemonitord en geëvalueerd, zo kan door effectiviteitsmeting het vertrouwen in begeleidingsaanbod en -strategie kan groeien.

## 6. Plan van aanpak in 10 krachtlijnen

Om effect te ressorteren is betrokkenheid en eigenaarschap van iedere actor cruciaal bij het realiseren van onderwijskwaliteit. Zowel het centrale niveau, de scholengroepen als de scholen, hebben hierin een sterke rol op te nemen. In de veelheid van acties en strategieën is het tevens belangrijk een duidelijke focus te kiezen en aan te houden en voorop te stellen wat vanuit evidentie en ervaring cruciaal blijkt voor het bereiken van onderwijskwaliteit.

Om tot een effectief ambitieplan te komen is het evident en essentieel te vertrekken vanuit de klas: wat willen we zien in de klas en wat moet er gebeuren om de mensen die het daar waarmaken optimaal te ondersteunen? We moeten wetenschappelijke inzichten en strategische doelen vertalen naar concreet geformuleerde acties die effectief zijn en toepasbaar in de scholen. Vanuit de klasrealiteit, vertalen we onze ambities vervolgens naar concrete acties op schoolniveau, daarna regionaal en tot slot netbreed.

Vertrekkende vanuit wat we anders, beter en sterker willen zien in de klaspraktijk formuleren we een ambitieplan in 10 krachtlijnen:

Het strategisch plan

1. Het strategisch plan GO! 2030 motiveert alle GO! professionals met een **inspirend discours van hoge verwachtingen** tot een versterkte gezamenlijk inzet op kwaliteitsverbetering.
2. Over alle niveaus heen volgen we de door het GO! gerealiseerde onderwijskwaliteit op via een vaste set van **outputindicatoren**.
3. De opvolging van het strategisch plan GO! 2030 via **procesindicatoren** zorgt voor gezamenlijke doelgerichtheid en toenemende betrokkenheid van alle GO! professionals.

Het kernproces

4. De (nieuwe) **GO! leerplannen** zijn door alle betrokkenen gekend en worden als belangrijkste leerdoelen voor doelgericht werken gehanteerd.
5. Met het bieden van **kwaliteitsvol onderwijs voor iedereen**, beantwoordt elk schoolteam aan de verwachtingen inzake 'brede basiszorg.'



- ▶ 6. Samen met zijn partners optimaliseert elk schoolteam de **'begeleiding volgens het zorgcontinuüm'**.

#### De leermiddelen

7. In het GO! werken alle leerkrachten met **gevalideerde leermiddelen** en streven we ernaar indien nodig **zelf leermiddelen** te **ontwikkelen** om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen.

#### Het HR-beleid

8. Het GO! voert op alle niveaus een **duurzaam HR-beleid**.

9. Over alle niveaus heen vormen **teamwerking en onderwijskundig leiderschap** de krachtlijnen voor het professionaliseringbeleid.

10. Het GO! wil het **ecosysteem** met de **lerarenopleidingen structureel en doelgericht uitbouwen** om zo impact te genereren op de kwaliteit van de respectievelijke in- en uitstroom.



**1. Het strategisch plan GO! 2030 motiveert alle GO! professionals met een inspirerend discours van hoge verwachtingen tot een versterkte gezamenlijk inzet op kwaliteitsverbetering.**

**Wat willen we zien op schoolniveau**

GO! professionals vertrekken voor hun pedagogisch-didactisch handelen van de GO! mindset<sup>4</sup> en hoge verwachtingen voor elke leerling.

Directies zorgen voor de concrete operationele doorvertaling van de strategische ambities inzake onderwijskwaliteit in een context-specifiek 'schoolontwikkelingsplan' en zorgen voor een kwaliteitsgerichte leercultuur op school, gericht op hoge verwachtingen t.a.v. elke leerling en t.a.v. het onderwijzen door elke leerkracht.

Directies voeren een 'professionele dialoog'<sup>5</sup> met hun collega's binnen de scholengroep over de realisaties in hun 'schoolontwikkelingsplan' (inclusief reflectie op outputindicatoren).

**Welke ondersteuning is daarvoor nodig**

Het strategisch plan moet helder en concreet doorvertaald worden in kwaliteitsverwachtingen ten aanzien van het pedagogisch-didactisch handelen. Het discours van hoge verwachtingen en de GO! mindset moet geconcretiseerd worden in een zo bruikbaar mogelijk instrumentarium.

De verwachtingen ten aanzien van het schrijven, uitvoeren en opvolgen van een 'schoolontwikkelingsplan' dienen voor iedereen duidelijk te zijn en directeurs worden in hun beleidsvoerend vermogen ondersteund om het strategisch plan als hefboom te gebruiken om aan een kwaliteitsgerichte leercultuur te werken op school.

De professionele dialoog moet op een kwaliteitsvolle manier ondersteund worden. Hiervoor dienen criteria en professionalisering ontwikkeld te worden.

---

<sup>4</sup> De 'GO! mindset' vertrekt van maar beperkt zich niet tot het handelen volgens de waarden van het PPGO. De 'GO! mindset' is een pedagogisch-didactische concretisering gebaseerd op de Growth mindset, de attributietheorie, de theorie van zelfeffectiviteit, de Circle of courage en de zelfdeterminatietheorie ABC.

<sup>5</sup> De 'professionele dialoog' is een verdiepend gesprek tussen collega-beroepsbeoefenaren over de kwaliteit en beoogde resultaten van hun werk.

### Wat nemen de scholengroepen hier in op

Scholengroepen zorgen voor de tactische (en context gebonden) doorvertaling van het strategisch plan op scholengroepniveau. Door de nabijheid en wisselwerking tussen de scholengroep (c.q. Codi/Dico) en de SPOC van de PBD-GO! wordt de synergie tussen regionale en Vlaanderenbrede elementen gegarandeerd.

Scholengroepen (c.q. Codi/Dico) organiseren de professionele dialoog over de realisaties binnen de 'schoolontwikkelingsplannen' met en tussen de directies binnen de scholengroep. In elk contactmoment wordt de grondhouding (GO! mindset en hoge verwachtingen) consequent voorgeleefd. Zij kunnen rekenen op ondersteuning vanuit de centrale diensten om dit proces bij opstart inhoudelijk vorm te geven.

### Wat nemen de centrale diensten hier in op

In co-creatie met alle betrokkenen (lokaal, meso, centraal) wordt het strategisch plan nog nadrukkelijker gefocust/geframed op het realiseren van onderwijskwaliteit. De focus wordt daarbij gelegd op de bouwstenen met betrekking tot de onderwijsleerpraktijk en het onderwijskundig beleid en worden geconcretiseerd naar beleidvoerend vermogen van leidinggevenden en sterk pedagogisch-didactisch handelen van leraren.

Vanuit het strategisch plan wordt - eveneens in co-creatie - een consequent netbreed discours en cultuur van hoge verwachtingen ontwikkeld als hefboom voor gelijke kansen. De centrale diensten nemen het voortouw in dit proces, zorgen voor wetenschappelijke onderbouwing (geïnformeerde praktijken), opvolging en effectmeting (onderzoekende houding) en het delen van goede praktijken.

PBD-GO! zal leraren ondersteunen met het ter beschikking stellen van zo concreet mogelijke materialen en vorming aangaande hoge verwachtingen en de GO! mindset en door het consequent voorleven van deze grondhouding. PBD-GO! volgt hiertoe onder meer via Leerpunt recente wetenschappelijke ontwikkelingen op.

PBD-GO! zal scholen (en scholengroepen) ondersteunen bij het opmaken van dynamische, gedragen en gevisualiseerde 'schoolontwikkelingsplannen.' PBD-GO! stelt sjablonen ter beschikking en biedt vanaf 2025 opleidingen en verandertrajecten aan die directies concreet leren hoe het strategisch plan (verder) geïmplementeerd kan worden.

PBD-GO! zal de scholengroepen (c.q. Codi's/Dico's) verder ondersteunen met een professionaliseringsaanbod gericht op het uitbouwen van 'professionele leergemeenschappen' en het voeren van een 'professionele dialoog.'



## 2. Over alle niveaus heen volgen we de door het GO! gerealiseerde onderwijskwaliteit op via een vaste set van outputindicatoren.

### Wat willen we zien op schoolniveau

Leraren reflecteren systematisch en collectief<sup>6</sup> op de effecten van hun pedagogisch-didactisch handelen en benutten daartoe onder meer de output van hun leerlingen en de metingen van de leerresultaten van hun leerlingen zoals gevat in de vaste set van outputindicatoren.

Directies volgen systematisch de scores op de vaste set van outputindicatoren en de eigen contextueel bepaalde en meetbare ambities op (cf. 'schoolontwikkelingsplan'). Directies organiseren reflectie hierop met het schoolteam en de relevante deelteams (vb. vakgroepen, werkgroepen...) vanuit heldere onderzoeksvragen. De concrete acties die hieruit volgen zijn gericht op het kernproces.

Directies wisselen hun ervaringen/reflecties uit met collega's binnen de scholengroep en gaan over hun inzichten en reflecties in professionele dialoog met Codi/Dico.

Directies nemen de inzichten mee in de actualisering van hun schoolontwikkelingsplan (c.q. schoolwerkplan).

### Welke ondersteuning is daarvoor nodig

Er is nood aan een duidelijke en beperkte set van meetbare outputindicatoren die systematisch worden benut om de voortgang en effectiviteit van interventies te monitoren en evalueren. Deze outputindicatoren moet op een heldere en toegankelijke manier (vb. visuals) ontsloten worden.

Er is nood aan het versterken van de onderzoekende houding, datageletterdheid en analysevaardigheden op alle niveaus. Hiervoor is nabijheid en wisselwerking tussen respectievelijk directeur, CODI/DICO en SPOC PBD-GO! cruciaal.

### Wat nemen scholengroepen hier in op

Scholengroepen bewaken de outputindicatoren voor hun scholengroep als totaliteit én voor de individuele scholen. Ze hanteren hiervoor de vaste centraal bepaalde set van outputindicatoren en de eigen contextueel bepaalde en meetbare ambities (zoals eventueel vastgelegd in de contextuele

### Wat nemen de centrale diensten hier in op

In overleg met de betrokken PTC's formuleren de centrale diensten een voorstel van outputindicatoren voor GO! onderwijskwaliteit (gebaseerd op R-OK en PPGO en bedoeld om het realiseren van de missie/strategie van het net op te volgen). *Dit voorstel bestaat uit, ten eerste, een set van indicatoren en, ten tweede, een achttal gekwantificeerde doelstellingen (in concreto: de*

<sup>6</sup> Zie 'Collective Teacher Efficacy'

doorvertaling van het strategisch plan op niveau van de scholengroep) en hebben hierbij uitdrukkelijk oog voor alarmerende signalen.

Scholengroepen versterken hun onderzoekende houding, datageletterdheid en analysevaardigheden (al dan niet door het organiseren van een datacel/deskundige).

Scholengroepen (c.q. Codi's en Dico's) organiseren professionele dialoog tussen de directies over de scores op de outputindicatoren.

Scholengroepen (c.q. Ad's, Codi's en Dico's) gaan met hun directies op individuele basis in dialoog over de scores op de outputindicatoren en de eventuele bijsturing aan het schoolwerkplan.

AD's koppelen over de outputindicatoren, de inzichten uit de reflectiegesprekken en de bijstellingen aan schoolwerkplannen terug aan hun Raad van bestuur.

AD's gaan over hun reflecties, inzichten, plannen op scholengroepniveau de professionele dialoog aan met hun collega's (bijvoorbeeld binnen de CORA of op dialoogdagen(CORA-DIRA).

Scholengroepen delen hun contextuele analyse en 'lessons learned' met de centrale diensten.

Scholengroepen benutten de outputindicatoren (op school- en scholengroepniveau) om in dialoog met de SPOC's van de PBD-GO! datagebaseerde keuzes te maken bij het intekenen op het begeleidingsaanbod van PBD-GO! (o.m. matchen van scholen met grootste noden aan curatieve aanpak, andere scholen aan preventieve aanpak).

*indicator is het % van de leerlingen de eindtermen basisgeletterdheid behaalt, de doelstelling is 100% voor deze indicator)*

Via het GO! dashboard worden deze outputindicatoren ontsloten en ter beschikking gesteld op niveau van het net, de scholengroepen (en de school).

Jaarlijks bereiden de betrokken centrale diensten voor de Raad GO! een analyse van deze scores op de outputindicatoren voor. Deze analyse maakt gebruik van de analyse van de centrale diensten en de input (= 'lessons learned') aangeleverd door de scholengroepen. De centrale diensten leveren hiertoe een sjabloon aan.

De centrale diensten zorgen voor extra professionalisering inzake datageletterdheid, analysevaardigheden en de onderzoekende houding. De SPOC's van de PBD-GO! nemen actief de rol van klankbord op voor de scholengroepen in het maken van hun analyses. Hiervoor zijn ze voldoende nabij de scholen en de scholengroep, om context te kunnen combineren met netbrede en wetenschappelijke inzichten.

PBD-GO! zal de outputindicatoren voor GO! onderwijskwaliteit benutten en koppelen aan de resultaten van de effectiviteitsmeting (EDBI<sup>7</sup>) om de effectiviteit van het begeleidingsaanbod (inclusief didactische interventies zoals LIST en ijsbergrekenen) opgenomen in het begeleidingsplan 2025-2030 en waar mogelijk de didactische wenken opgenomen in de GO! leerplannen te evalueren.

Dataexperten van de centrale diensten maken analyses van de outputindicatoren en voeren praktijkgericht onderzoek over de effectiviteit van netbrede praktijken en ontsluiten deze naar de betrokken diensten op het centrale en de scholengroepen.

<sup>7</sup> Effectmeting van Doelgerichte Begeleidingsinterventies: door PBD-GO! benut instrument voor effectmeting dat resultaat is van onderzoek uitgevoerd in opdracht van het Departement Onderwijs & Vorming van de Vlaamse Overheid [handleiding\\_EDBI22\\_final\\_18augustus22.pdf](#)

### 3. De opvolging van het strategisch plan GO! 2030 via procesindicatoren zorgt voor gezamenlijke doelgerichtheid en toenemende betrokkenheid van alle GO! professionals.

#### Wat willen we zien op schoolniveau

Directies brengen de evolutie van hun school ten aanzien van de ambities in het strategisch plan in beeld via procesindicatoren. Ze delen deze data en inzichten met het meso- en centrale niveau.

Directies onderbouwen hun inschaling waar relevant door het gebruik van kijkwijzers op teamniveau en benutten dit als kans om de ambities uit het strategisch plan te concretiseren tot op het niveau van de individuele GO! professional.

#### Welke ondersteuning is daarvoor nodig

Er is nood aan concreet geformuleerde, eenduidige en inspirerende procesindicatoren en een laagdrempelig instrumentarium dat de inschaling faciliteert.

De implementatiestrategie moet erop gericht zijn de procesindicatoren als zelfevaluatie-instrument voor scholen te positioneren en een toekomstgerichte en constructieve dialoog over kwaliteitsverbetering te realiseren.

#### Wat nemen de scholengroepen hier in op

Scholengroepen ondersteunen directies bij het in beeld brengen van de evolutie van hun school ten aanzien van de ambities in het strategisch plan via procesindicatoren.

Scholengroepen brengen systematisch de implementatie van het strategisch plan in hun scholengroep in kaart. De SPOC's van PBD-GO! bieden in opstart ondersteuning en fungeren duurzaam als klankbord.

Scholengroepen benutten onder meer de inschaling op de procesindicatoren om in dialoog met de SPOC's van PBD-GO! datagebaseerde keuzes te maken bij het intekenen op het begeleidingsaanbod van PBD-GO! (vb. clusteren van

#### Wat nemen de centrale diensten hier in op

De centrale diensten werken in overleg met de betrokken PTC's en klankbordgroepen een voorstel uit van procesindicatoren bedoeld om de implementatie van het strategisch plan op te volgen. *Dit voorstel bestaat uit ontwikkelschalen voor elk van de 16 indicatoren en bijhorende/facultatieve kijkwijzers. In de cesuurbepaling van de respectievelijke schalen wordt rekening gehouden met een afstemming op het R-OK. Op termijn kunnen eventueel doelstellingen aan de verschillende indicatoren worden verbonden (bij wijze van voorbeeld: voor de ontwikkelschalen met betrekking tot bouwstenen van gepersonaliseerd samen leren en effectieve didactiek willen we dat elke school niveau X behaalt).*

scholen met specifieke ambities en/of uitdagingen in begeleidingsovereenkomst).

De staf van de AB werkt vanuit de regiefunctie een strategie en systeem uit voor de netbrede opvolging van de inschaling op de procesindicatoren.

Het strategisch plan GO!2030 wordt onder meer geëvalueerd door na te gaan of scholen die het plan implementeren (in kaart gebracht via de procesindicatoren) ook meer onderwijskwaliteit realiseren (in kaart gebracht via de outputindicatoren voor GO! onderwijskwaliteit). Hierover wordt aan de Raad gerapporteerd.

PBD-GO! benut onder meer de inschaling op de procesindicatoren in de ondersteuningsopdracht (beginsituatieanalyse op schoolniveau m.h.o.o. het opmaken van een begeleidingsovereenkomst met de scholengroepen, beginsituatieanalyse op schoolniveau i.f.v. uitvoering begeleidingstraject) steeds met de blik op het beleidvoerend vermogen van directies en effectieve didactiek in de klas.

#### 4. De (nieuwe) GO! leerplannen zijn door alle betrokkenen gekend en worden als de belangrijkste leerdoelen voor doelgericht werken gehanteerd.

##### **Wat willen we op schoolniveau zien**

Alle leraren beschikken over actuele leerplankennis en werken doelgericht. Het schoolteam zorgt voor verticale en horizontale samenhang.

Directies geven in hun (professionaliserings)beleid prioriteit aan curriculumimplementatie.

Leraren worden maximaal geprofessionaliseerd via actieve deelname aan PLG's, opleiding, vorming en door het gebruik van de materialenbank.

Directies volgen het correcte gebruik van de GO! leerplannen door leraren systematisch op (vb. via elektronisch leerplatform, via jaarplannen, via vakgroepwerking, via klasbezoeken).

▶ **Welke ondersteuning is er daarvoor nodig**

Er is nood aan onderbouwde en ambitieuze leerplannen die op een gebruiksvriendelijke manier ontsloten worden evenals aan een gepast en dekkend professionaliseringsaanbod. PBD-GO! zorgt met de inzet van vakadviseur voor het maximaal bereiken van leerkrachten en ontwikkelt een implementatiestrategie die leerkrachten (inhoudelijk) meer kundig maakt om als professional deze leerplannen te vertalen naar sterke lespraktijken.

Het onderwijskundig leiderschap van directies en beleidsteams moet versterkt worden. Dit kan door hun beleidsvoerend vermogen en brede curriculumkennis te verhogen en door hen met betrekking tot andere beleidsdomeinen te ontzorgen.

**Wat nemen de scholengroepen hierin op**

De scholengroepen nemen vanuit hun onderwijskundig leiderschap en conform hun eigen organisatiestructuur verantwoordelijkheid in de implementatie van nieuwe leerplannen.

Scholengroepen (c.q. Codi's en Dico's) zetten samen met de directies in de scholengemeenschappen strategieën uit om curriculumimplementatie vorm te geven en volgen de curriculumimplementatie op schoolniveau systematisch op.

De scholengroepen organiseren vak- of leergebiedgebonden PLG op niveau van de scholengemeenschap/groep en volgen de werking ervan systematisch op m.h.o.o. een maximaal bereik van leerkrachten en een effectieve professionalisering.

**Wat nemen de centrale diensten hierin op**

PBD-GO! ontwikkelt en actualiseert de GO! leerplannen (i.s.m. externe experts en collega's uit het onderwijsveld) en tekent een getrapte implementatiestrategie uit waarbij het onderwijskundig leiderschap op elk niveau wordt geactiveerd.

De centrale diensten zorgen voor een gebruiksvriendelijke ontsluiting van de GO! leerplannen en bijhorende didactische fiches. De ontsluiting via de nieuwe GO! pro-website wordt verder ontplooid.

PBD-GO! geeft prioriteit aan curriculumimplementatie in het begeleidingsaanbod BP 2025–2030 en streeft naar een maximaal bereik en effect tot op de klasvloer via uitgebreide ondersteuningsstrategie (materialenbank/helpdesk, opleiding, vorming/PLG en verandertrajecten). De efficiëntie, effectiviteit en het bereik van de strategie wordt voortdurend gemonitord en frequent geëvalueerd.

PBD-GO! zet versterkt in op de professionalisering van het onderwijskundig leiderschap op meso-niveau (Codi's/Dico's, pedagogisch medewerkers...).

5. Met het bieden van kwaliteitsvol onderwijs voor iedereen, beantwoordt elk schoolteam aan de verwachtingen inzake 'brede basiszorg.'

**Wat willen we zien op schoolniveau**

Leraren realiseren brede basiszorg door bewust de stappen 'ontwikkeling stimuleren' uit het R-OK te doorlopen (doelen stellen; leerproces en leer- en leefomgeving vorm geven, lerenden begeleiden, lerenden opvolgen).

Directies maken schoolbrede afspraken met betrekking tot pedagogisch-didactische aanpak (didactiek, klasmanagement, beeldvorming en leerlingenbegeleiding) en volgen deze schoolbrede afspraken systematisch op.

**Welke ondersteuning is hiervoor nodig**

Er is nood aan een eenduidig en breed gedragen begrip van het concept 'brede basiszorg' en aan blijvende verheldering van de samenhang tussen 'effectieve didactiek' en de bouwstenen van GSL (doelgericht differentiëren, zelfregulerend leren, sociaal leren).

Er is continue en doelgroepsspecifieke professionalisering nodig voor leraren ten aanzien van de basics in het kernproces: effectieve didactiek en klasmanagement.

Directies (of pedagogische coördinatoren) moeten voldoende tijd, ruimte, vertrouwen en expertise hebben om kundig het pedagogisch-didactisch handelen op de klasvloer op te volgen en te begeleiden.

**Wat nemen de scholengroepen hierin op**

Scholengroepen ondersteunen hun scholen in het vertalen van de GO! visie op leren naar een schoolvisie.

**Wat nemen de centrale diensten hierin op**

De centrale diensten ontwikkelen een communicatiestrategie waarin het discours van hoge verwachtingen gekoppeld wordt aan het verhelderen van de kwaliteitsverwachting inzake 'brede basiszorg' (= kwaliteitsvol onderwijs door effectieve didactiek en optimaal klasmanagement/krachtige leeromgeving) en de GO! visie op leren (= belang van 'gepersonaliseerd samen leren'). In deze strategie worden de complexiteit van en de uitdagingen op de klasvloer erkend.

PBD-GO! volgt het onderzoek (o.m. via Leerpunt en OBPWO) inzake brede basiszorg verder op en vertaalt dit voor het GO! in concreet bruikbare materialen. PBD-GO! ontwikkelt en actualiseert evidence-informed didactische fiches.



PBD-GO! koppelt in het begeleidingsaanbod BP 2025-2030 de ondersteuning van de curriculumimplementatie aan de uitrol van Gepersonaliseerd Samen Leren als effectieve didactiek. De efficiëntie, effectiviteit en het bereik van de strategie wordt voortdurend gemonitord en frequent geëvalueerd.

PBD-GO! voorziet (onder meer via makelaarschap) in een flankerend vormingsaanbod inzake brede basiszorg (effectieve didactiek/GSL en klasmanagement) en past dit aan conform de gedetecteerde noden in het veld.

## 6. Samen met zijn partners optimaliseert elk schoolteam de 'begeleiding volgens het zorgcontinuüm'.

### Wat willen we zien op schoolniveau

Directies voeren een schooleigen beleid op leerlingenbegeleiding vanuit een gedragen visie.

Het handelingsgericht werken op school-, klas- en leerlingniveau wordt systematisch uitgevoerd conform de afspraken binnen het GO! (gekend als de HGW-GO!-cyclus)<sup>8</sup>. Samen met de GO! mindset zorgt dit voor de meest passende begeleiding.

Scholen organiseren overleg tussen school, LSC en CLB om tot gezamenlijke beeldvorming te komen en een zogenaamde 'schoolfoto' op te maken. In de bespreking van de opgemerkte noden inzake brede basiszorg en verhoogde zorg van de school worden concrete professionaliserings- en

---

<sup>8</sup> Binnen het GO! concretiseren we het handelingsgerichtwerken (HGW) als de HGW GO!-cyclus. Handelingsgericht werken wil de kwaliteit van het onderwijs en de begeleiding van alle leerlingen verbeteren. Het is een systematische manier van werken, waarbij het aanbod afgestemd is op de onderwijsbehoeften en de basisbehoeften van de leerlingen. Aan de hand van de kindkenmerken wordt gekeken welke onderwijsbehoeften het betreffende kind heeft. Het onderwijs wordt daarop aangepast. Het is voor ons een manier om kwaliteitsvol, verbindend en steeds meer op maat te werken. We doen dit in een cyclus van waarnemen, begrijpen, organiseren en realiseren op (sub)groep en individueel niveau.

ondersteuningsbehoeften van de school bepaald en doelgerichte samenwerkingsafspraken gemaakt (in de handleiding '[samen leerlingen begeleiden](#)' benoemen we dit als 'MICRO-overleg').

Directies volgen de samenwerking tussen de betrokken actoren in het kader van de meest passende (leerlingen)begeleiding systematisch op (via vak- en werkgroepen, middels klasbezoeken...).

#### **Welke ondersteuning is daarvoor nodig**

Er is nood aan een eenduidig en breed gedragen begrip van het concept 'begeleiding volgens het zorgcontinuüm' binnen het GO! en aan blijvende verheldering van en sensibilisering rond de verwachtingen ten aanzien van elk van de betrokken actoren (leraren, leerlingenbegeleiding, zorgcoördinator, leerondersteuner, CLB, PBD...).

Elk van de betrokken actoren dient in zijn eigen professionaliteit te worden versterkt.

Er is nood aan een geactualiseerd, GO! breed toekomstplan inzake inclusie, die ook de huidige bezorgdheden inzake draagkracht erkent.

#### **Wat nemen de scholengroepen hierin op**

Scholengroepen organiseren overleg tussen scholen, LSC, CLB en PBD (in de handleiding '[samen leerlingen begeleiden](#)' benoemen we dit als MACRO-overleg). Zij krijgen zo zicht op de nodige ondersteuning in functie van leerlingenbegeleiding voor een groep scholen in de verschillende fasen van het zorgcontinuüm en kunnen zo geïnformeerde afspraken maken met de verschillende partners (PBD, LSC...).

Scholengroepen benutten de info uit het MACRO-overleg om hun 'scholengroepfoto' op te maken en overeenkomstige beleidskeuzes te maken (vb. PLG's en/of netwerken te organiseren met leerlingbegeleiders, zorgcoördinatoren, eventueel aangevuld met leerondersteuners en medewerkers van het CLB). Op vraag kan PBD-GO! hierin ondersteuning bieden.

#### **Wat nemen de centrale diensten hierin op**

De centrale diensten nemen de lead in de niveauoverstijgende stuurgroep inclusie om via een participatief traject tot een geactualiseerde toekomstplan inzake inclusie te komen.

De centrale diensten coördineren in dit verband een pilootproject om toekomstscenario's inzake inclusie uit te testen en randvoorwaarden daartoe te bepalen (cf. de zogenaamde 'pionierscholen' in het rapport 'Inclusief onderwijs').

Pedagogische diensten (POC en PBD) vertaalden de kwaliteitsverwachting 'begeleiding volgens het zorgcontinuüm' in het 'GO! continuüm naar inclusie', dit met extra aandacht voor de noden van de leraar.

Pedagogische diensten (POC en PBD) ontsluiten en promoten het gebruik van overeenkomstige instrumenten en materialen.

▶ Scholengroepen benutten onder meer de info uit het MACRO-overleg om in overleg met de SPOC PBD-GO! datagebaseerde keuzes te maken uit het begeleidingsaanbod BP 2025-2030.

Pedagogische diensten (POC en PBD) nemen inclusie mee als krachtlijn voor de ontwikkeling van het aanbod BP 2025-2030 (o.m. opleiding voor zorgcoördinator en coördinator leerlingenbegeleiding SO, opleiding leerondersteuner / verandertraject LSC, opleidingstraject CLB'er).

## 7. In het GO! werken alle leerkrachten met gevalideerde leermiddelen en streven we ernaar indien nodig zelf leermiddelen te ontwikkelen om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen.

### **Wat willen we zien op schoolniveau**

Lerarenteams (c.q. vakgroepen) maken onderbouwde keuzes in het gebruik van gevalideerde leermiddelen en individuele leraren houden in het consequent gebruik van deze leermiddelen rekening met de impact op de schoolfactuur.

Leraren(teams) maken en delen kwaliteitsvolle leermaterialen (waarbij ze vertrekken van bestaande materialen en deze contextualiseren of deze geheel nieuw ontwikkelen).

Directies maken werk van een deelcultuur van ontwikkelde leermiddelen.

Directies volgen het onderbouwd en consequent gebruik van leermiddelen op, zowel vanuit het aspect onderwijskwaliteit als vanuit het aspect schoolkosten.

### **Wat is er aan ondersteuning nodig**

Er is nood aan screening en validering van de bestaande materialen (onder meer gebaseerd op de kwaliteitscriteria bepaald door de Kwaliteitsalliantie).

Er is nood aan strategie voor kwaliteitscontrole voor nieuw te ontwikkelen materialen.

Een netbrede omslag naar een deelcultuur inzake leermiddelen dringt zich op.

▶ **Wat nemen de scholengroepen hierin op**

Scholengroepen sensibiliseren en enthousiasmeren rond de netbrede strategie om leermiddelen te valideren.

Scholengroepen (c.q. Codi's/Dico's) organiseren binnen de scholengemeenschappen een professionele dialoog over het gebruik, de aankoop en ontwikkeling leermiddelen en streven zo naar een meer gedeelde strategie. Zij voeren van een helder discours inzake 'eigenaarschap' en het installeren van een 'deelcultuur.'

Scholengroepen sensibiliseren en enthousiasmeren rond en investeren in de huidige projectmatige ontwikkeling van e-content.

Scholengroepen beraden zich op basis van de business case over een toekomstig engagement in de ontwikkeling van leermiddelen waar nood aan is en die niet op de markt aangeboden worden.

**Wat nemen de centrale diensten hierin op**

De centrale diensten zetten de strategie voor een netbrede en participatieve validering van leermiddelen SO voort. De centrale diensten onderzoeken welke strategie voor de validering van de leermiddelen BaO geschikt is. De centrale diensten gebruiken de analyse van de overkoepelende taskforce om aan belangenbehartiging te doen bij de overheid en uitgeverijen.

PBD-GO! brengt vak-expertise in bij de overkoepelende task-force die instaat voor de finale validering van de leermiddelen SO. PBD-GO! brengt overeenkomstige expertise in wanneer een strategie voor de screening en validering van leermiddelen BaO wordt ontwikkeld. Zo neemt PBD-GO! een ondersteunende rol op t.o.v. leraren bij de keuze van gevalideerde leermiddelen.

Centrale diensten werken een business case uit voor de eventuele opschaling van de ontwikkeling van e-content en van leermiddelen waar nood aan is en die niet op de markt aangeboden worden.

Centrale diensten nemen het voortouw in het voeren van een helder discours inzake 'eigenaarschap' en het installeren van een 'deelcultuur.'

**8. Het GO! voert op alle niveaus een duurzaam HR-beleid.**

**Wat willen we zien op schoolniveau**

Directies hanteren de kadertekst duurzaam HR-beleid als referentiekader voor hun personeelsbeleid.

Onze directies zijn sterk in het neerzetten van hun onderwijskundig leiderschap met vertaling naar hun ontwikkelingsgericht personeelsbeleid.

Directies blijven, ondanks de krapte op de arbeidsmarkt, de lat hoog leggen in de personeelsflow (selectie, aanvangsbegeleiding, doorstroom als ervaren professional in dezelfde of andere rollen), maar beseffen meer dan vroeger dat een groeitraject gelopen moet worden.

Onze scholen denken creatief na over schoolorganisatie en verschillende rollen voor de onderwijsprofessional, om binnen hun context kwaliteitsvol onderwijs te realiseren.

#### **Wat is er aan ondersteuning nodig**

Directies krijgen opleiding en training om een ontwikkelingsgericht personeelsbeleid te kunnen voeren.

Directies krijgen ondersteuning om de kadertekst van duurzaam HR-beleid als referentiekader voor hun personeelsbeleid te hanteren.

Directies worden versterkt in hun onderwijskundig en coachend leiderschap.

#### **Wat nemen de scholengroepen hierin op**

Scholengroepen formuleren concrete en duurzame HR-doelstellingen die passen binnen de HR-kadertekst, het OK-kader en de visie van de scholengroep.

Scholengroepen hanteren de kadertekst duurzaam HR-beleid als referentiekader voor hun personeelsbeleid en investeren in het aantrekken en ontwikkelen van het sterkste onderwijskundige leiderschap voor scholen met de hoogste noden.

Scholengroepen investeren in het aantrekken en ontwikkelen van sterke profielen op meso-niveau en leggen de lat hoog in de personeelsflow (selectie, aanvangsbegeleiding, doorstroom als ervaren professional in dezelfde of andere rollen).

Scholengroepen ondersteunen de directeurs in hun leiderschap door een cultuur van intervisie en professionalisering te installeren.

#### **Wat nemen de centrale diensten hierin op**

De centrale diensten zorgen onder meer op basis van het memorandum en de kadertekst 'Duurzaam HR-beleid' voor belangenbehartiging bij de overheid en andere stakeholders.

De centrale diensten hanteren de kadertekst duurzaam HR-beleid als referentiekader voor hun personeelsbeleid. Ze voorzien experten die het HR-beleid via de scholengroepen op scholen mee ondersteunt.

De centrale diensten investeren in het aantrekken en ontwikkelen van sterke expert profielen en leggen de lat hoog in de personeelsflow (selectie, aanvangsbegeleiding, doorstroom als ervaren professional in dezelfde of andere rollen).

De centrale diensten zorgen via het HR-netwerk voor inspirerende sessies en professionalisering voor de HR-expertprofielen op het niveau van de scholengroep (opleiding, sprekers, intervisie, het delen van goede praktijken, PLG).

Scholengroepen ondersteunen initiatieven rond (andere) kwaliteitsvolle schoolorganisatie en monitoren de effecten op onderwijskwaliteit (leren van de lerenden en onderwijzen van de leerkrachten).

De centrale diensten stimuleren denkprocessen rond schoolorganisatie en teamwerking en meten het effect van deze initiatieven op de onderwijskwaliteit.

De centrale diensten zorgen via het HR-netwerk voor het delen van inspirerende praktijken en zorgen voor onderbouwing en validering wat betreft hun effectiviteit en doelgerichtheid.

## 9. Over alle niveaus heen vormen teamwerking en onderwijskundig leiderschap de krachtlijnen voor het professionaliseringsbeleid

### Wat willen we zien op schoolniveau

Elke GO!-onderwijsprofessional is kundig in zijn/haar/hun vak dankzij een sterk professionaliseringsbeleid.

Directies tekenen binnen hun 'schoolontwikkelingsplan' ook een duurzaam HR-beleid uit, inclusief een professionaliseringsbeleid, dat bijdraagt aan de kernprocessen.

Directies stimuleren de teamwerking en de professionele dialoog tussen collega's en staan in voor de uitbouw van schoolteams, vakgroepen en deelteams tot professionele leergemeenschappen.

### Wat is er aan ondersteuning nodig

De kadertekst duurzame HR moet in duidelijke kwaliteitscriteria voor het voeren van een professionaliseringsbeleid op schoolniveau worden vertaald.

Directies verwerven inzichten in duurzaam HR-beleid en kunnen de randvoorwaarden voor een sterke leercultuur binnen teams vormgeven.

### Wat nemen de scholengroepen hierin op

Scholengroepen tekenen overeenkomstig de tactische doorvertaling van het strategisch plan een duurzaam HR-beleid uit inclusief een professionaliseringsbeleid dat inspeelt op de noden van hun scholen (zoals

### Wat nemen de centrale diensten hierin op

De visietekst duurzaam HR-beleid biedt basis en kader voor het uittekenen van o.m. een professionaliseringsbeleid. De centrale diensten informeren, sensibiliseren en concretiseren dit in kwaliteitsverwachtingen en criteria.



▶ deze blijken uit de data die de SGR in beeld heeft). Ze zijn hierin facilitator, makelaar of organisator.

Scholengroepen creëren een omgeving waarbinnen leidinggevend en het potentieel van hun sterke leiderschapscapaciteiten verder kunnen ontwikkelen. Hiervoor worden ze in functie van hun leiderschap ondersteund via opleidingen, trainingen, leergemeenschappen,...

Scholengroepen (c.q. Codi's en Dico's) bouwen de scholengemeenschappen uit tot PLG. Zij kunnen hiervoor rekenen op professionalisering vanuit PBD-GO!

Conform hun scholengroepspecifieke organisatie faciliteren scholengroepen schooloverstijgende vak- en themagebonden PLG, zorgen zij voor een maximale deelname van alle onderwijsprofessionals en volgen de implementatie mee op.

Scholengroepen ondersteunen scholen in hun professionaliseringsbeleid: ze halen noden op en geven onder meer via hun SPOC input voor het begeleidings- en vormingsaanbod vanuit de PBD-GO!. Verder zijn ze - naargelang het organisatiemodel - facilitator, organisator, begeleider van (bovenschoolse) professionaliseringsinitiatieven.

PBD-GO! biedt met het begeleidingsplan BP 2025-2030 een haalbaar en samenhangend aanbod inzake pedagogische ondersteuning en professionalisering van GO! medewerkers. De efficiëntie, effectiviteit en het bereik wordt voortdurend gemonitord en ook in functie van de input vanuit de scholengroepen gericht bijgestuurd in functie van de noden/opportunities.

PBD-GO! werkt zijn makelaarsrol inzake professionalisering verder uit en sluit ten behoeve van het onderwijsveld doelgerichte partnerschappen met kwaliteitsvolle aanbieders van vorming en professionalisering.

PBD-GO! zorgt voor duurzame, actuele en kwaliteitsvolle inbreng van expertise (vakgebonden, thematisch) in PLG's georganiseerd op scholengroepniveau.

PBD-GO! biedt een doelgroepspecifieke opleiding aan voor het meso-niveau (Codi's/Dico's, pedagogisch medewerkers ...) met focus op de procesondersteuning van PLG.

PBD-GO! zorgt voor een vormingsaanbod inzake het voeren en faciliteren van een professionele dialoog.

PBD-GO! staat in voor de organisatie van Vlaanderenbrede PLG (vakgebonden PLG voor 'kleine vakken' in SO).

De centrale diensten evalueren in samenwerking met de stuurgroep werving- en selectieambten het gehele professionele continuüm 'DIROP' (talentenwerf, opleiding en jobtraining voor directeurs) in functie van de ambitie om sterke onderwijskundige leiders te hebben die onderwijskwaliteit in hun scholen kunnen realiseren.

10. Het GO! wil het ecosysteem met de lerarenopleidingen structureel en doelgericht uitbouwen om zo impact te genereren op de kwaliteit van de respectievelijke in- en uitstroom.

**Wat willen we zien op schoolniveau**

GO! scholen stellen zich open als leerwerkplek en evolueren tot partners in 'samen opleiden' van leerkrachten.

**Wat is er aan ondersteuning nodig**

Er is nood aan een ruimer opgezette samenwerking en een win-win voor beide partijen.

**Wat nemen de scholengroepen hierin op**

Scholengroepen faciliteren de samenwerking tussen hun scholen en de lerarenopleidingen door onder meer op scholengroepniveau partnerschappen/samenwerkingsovereenkomsten te sluiten en deze op schoolniveau te differentiëren.

Scholengroepen nemen op termijn het trekkerschap van scholengroepoverstijgend structureel overleg met de preferentiële partners binnen de lerarenopleidingen over van de centrale diensten.

**Wat nemen de centrale diensten hierin op**

Onder meer met de opvolging van de 'engagementsverklaring lerarenopleidingen' in het overleg op niveau AB - AD's UPHO en rectoren en in het structureel overleg op niveau PBD - departements- en opleidingshoofden lerarenopleidingen wordt het voorwaardenscheppend kader voor structurele samenwerking verder uitgebouwd.

De centrale diensten nemen het voortouw in de opvolging van de deeldossiers (Master BaO, aanvangsbegeleiding, directieopleiding, EHBO-pakketten) binnen de engagementsverklaring en zorgen niveauoverstijgende afstemming en beleidsbepaling via de betrokken PTC's.

De centrale diensten nemen het voortouw in het organiseren van regionale bijeenkomsten tussen lerarenopleidingen van UPHO/universiteiten en de scholengroepen.

PBD-GO! organiseert deelname van lectoren en docenten aan leerplancommissies (BaO en SO), vakdidactische leergemeenschappen (SO) en resonanscommissies (BaO) en realiseert afstemming en onderbouwing van het GO! curriculum.

PBD-GO! neemt actief deel aan resonanscommissies, werkveldcommissies, opleidingscommissies ... en realiseert zo betrokkenheid en afstemming bij de curriculumvernieuwing lerarenopleidingen.

PBD-GO! stelt alle materialen op de GO! navigator en materialenbank gratis ter beschikking van studenten en docenten binnen de lerarenopleiding met het oog op afstemming in het gebruik van inzichten, kaders, didactieken ... en het positioneren van het GO! als aantrekkelijke en kwaliteitsvolle werkgever.

## 7. Inbedding van het plan van aanpak

Voorliggend plan voor het verhogen van de onderwijskwaliteit in het GO! staat naast noch boven het strategisch plan GO!2030. Het plan van aanpak bevat immers slechts acties die ofwel

- integraal deel uitmaken van de uitrol van het strategisch plan:
  - Reframen van het strategisch plan GO!2030
  - Opvolgen van outputindicatoren voor GO! onderwijskwaliteit (inclusief Vlaamse toetsen en doorlichtingen)
  - Opvolging strategisch plan GO!2030 via procesindicatoren Duurzaam HR-beleid met PLG en onderwijskundig leiderschap als speerpunten binnen professionalisering
  - Structureel uitbouwen van samenwerking lerarenopleidingen (eco-systeem)
  
- deel uitmaken van de operationele doorvertaling van de strategische doelstellingen in de kernprocessen van elk van de bestuursniveaus:
  - Succesvolle curriculumimplementatie en kennis van GO! leerplandoelen (gevalideerd doelenkader)
  - Brede basiszorg = geen 'zorg' maar effectieve didactiek/GSL + krachtige leeromgeving/klasmanagement
  - Inclusie en begeleiding volgens het zorgcontinuüm
  - Validering leermiddelen SO

Daarnaast expliciteert dit ambitieplan de respectievelijke bevoegdheden en wederzijdse afhankelijkheden in de uitrol van het strategisch plan en concretiseert het de respectievelijke verwachtingen, taken en rollen van de betrokken bestuursniveaus. Het plan vult de traditionele kwaliteitsrapportering tussen deze niveaus expliciet aan met een professionele dialoog tussen peers op elk van de betrokken niveaus en introduceert zo een collectieve, participatieve en laterale verantwoording.



## GO! ambitieplan onderwijskwaliteit

