

Begeleidingsplan 2018-2021

Provinciaal Onderwijs Vlaanderen



**PROVINCIAAL
ONDERWIJS
VLAANDEREN**

Inhoud

1.	Betrokkenheid.....	5
	1.1 Klanten.....	5
	1.2 Het POV-team.....	6
2.	Uitgangspunten begeleidingsplan 18-21.....	7
	2.1 Decretale en aanvullende opdrachten.....	7
	2.2 Aanbevelingen hervisitatatie.....	7
	2.3 Referentiekader OnderwijsKwaliteit.....	8
	2.4 Onderwijsactualiteit.....	8
	2.5 Bereik.....	9
	2.6 Effecten.....	10
	2.7 Waardegedreven PBD.....	11
3.	Strategische (SD) en operationele (OD) doelstellingen.....	12
	3.1 Onderwijsleerpraktijk: eindtermen.....	12
	3.2 Leerlingen- en cursistenbegeleiding.....	17
	3.3 Provinciaal leiderschapsvenster (PLV).....	20
4.	Methodieken in de kijker.....	22
	4.1 Lesson Study i.s.m. vakdidacticus.....	22
	4.2 Vakdidactische leergemeenschap (VLG).....	23
	4.3 Collegiale visitatie 2.0.....	23
	4.4 Blended leren.....	24
	4.5 Praktijkonderzoek.....	25
	4.6 ClassroomWalkThroughs.....	26
	4.7 Internationalisering.....	26
5.	Professionalisering.....	26
6.	2018-2021.....	27
7.	Bijlage 1: Samenwerkingsovereenkomsten “Competentieontwikkeling/Inclusievere school”, “Talenbeleid”, “Volwassenenonderwijs” en “Effectiviteit van begeleidingsinitiatieven”	
	Bijlage 2: Begeleidingsplan POC OGO	

1. Betrokkenheid

1.1 Klanten

Dit plan is ontwikkeld **voor en door onze klanten**: de provinciale scholen en centra, de vier stedelijke centra voor deeltijds onderwijs en KW Ibis. Met elk van hen bespraken we

- ◇ hun prioriteiten voor de komende drie jaar en de daaraan gekoppelde nood aan ondersteuning om hun doelen te kunnen bereiken;
- ◇ nieuwe regelgeving en bijhorende uitdagingen;
- ◇ resultaten van recent onderzoek en mogelijke opportuniteiten, met bijzondere aandacht voor de Onderwijsspiegel van de onderwijsinspectie;
- ◇ de waaier aan begeleidingsmethodieken;
- ◇ de inzet van personele middelen van de pedagogische begeleidingsdienst (PBD) van Provinciaal Onderwijs Vlaanderen (POV).

We hebben overeenkomstig onze waarde *bestuiven* bewust gekozen voor **intakegesprekken** in de plaats van een online bevraging omdat het ons toelaat in dialoog te gaan. Via

dialoog worden blinde vlekken bij de klanten en de pedagogische begeleidingsdienst bespreekbaar gemaakt, wat bijdraagt tot een verhoogde kwaliteitsontwikkeling. Daarnaast verkennen we in deze intakegesprekken de opportuniteiten tot het delen van expertise tussen de provinciale scholen en centra.

De resultaten van deze individuele, intensieve gesprekken zijn doorgesproken met het voltallige team van begeleiders, teruggekoppeld naar onze vijf schoolbesturen en gebundeld in dit plan. Aan allen – zowel klanten, schoolbesturen als begeleiders – van harte ‘dankjewel’ voor het in **cocreatie** uitwerken van de begeleiding van de schooljaren 2018-2019, 2019-2020 en 2020-2021!



1.2 Het POV-team

Het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs bepaalt de vaststelling van de personeelsformatie van de PBD's. De personeelsformatie wordt afzonderlijk vastgesteld voor

- ◇ het basisonderwijs;
- ◇ het secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en het deeltijds kunstonderwijs;
- ◇ de CLB's.

Per 350 organieke betrekkingen in elke van deze niveaus heeft een PBD recht op een halftijdse betrekking van pedagogisch adviseur. Aanvullend wordt per pedagogische begeleidingsdienst in een halftijdse betrekking van pedagogisch adviseur voor de centra voor leerlingenbegeleiding voorzien.

Concreet betekent dit voor Provinciaal Onderwijs Vlaanderen (situatie 2017-2018):

- ◇ secundair en volwassenenonderwijs: 8 halftijdse betrekkingen van pedagogisch adviseur;
- ◇ CLB: 1 halftijdse betrekking van pedagogisch adviseur.

Deze aantallen kunnen jaarlijks wijzigen. Voor POV betekent dit dan één halftijdse betrekking van pedagogisch adviseur meer of minder, afhankelijk van het aantal organieke ambten in de scholen en centra tijdens het voorgaande schooljaar.

De PBD's kunnen een aantal personeelsleden uit de scholen en centra inzetten aan wie een verlof wegens bijzondere opdracht werd toegekend. Concreet betekent dit voor Provinciaal Onderwijs Vlaanderen (situatie 2017-2018) 4,5 voltijdse equivalenten pedagogisch begeleider.

POV beschikt ook over:

- ◇ 4,87 voltijdse equivalenten koepelcodo's, waarvan er 2,07 voltijdse equivalenten worden ingezet voor de begeleiding van provinciale scholen en centra;
- ◇ 1 voltijdse betrekking gesco Brussels Hoofdstedelijk Gewest, die ingezet wordt voor de administratieve en logistieke ondersteuning van de ondersteuningsinitiatieven.



StevenMannens @z... · 31/01/18 ✓

Wanneer feedback luidt: "jullie zijn echte professionals", dan word je even stil... [#spiegel](#)
[#nogmeergoesting](#) [#tanx](#)



2. Uitgangspunten begeleidingsplan 18-21

2.1 Decretale en aanvullende opdrachten

Uiteraard vertrekken we vanuit onze **decretale** (en aanvullende) opdrachten voor het vormgeven van het ondersteuningsaanbod 2018-2021. Wat betreft decretale opdracht 6 neemt de begeleidingsdienst van POV verder actief deel aan overlegfora over onderwijskwaliteit. Voor het overleg met de leidinggevendenden van de andere begeleidingsdiensten zal POV ook het volgende schooljaar het voorzitterschap opnemen. In samenwerking met OVSG zal POV eveneens het overleg met de onderwijsinspectie voorzitten. In functie van decretale opdracht 7 participeert POV verder aan de aansturing en opvolging van

ondersteuningsinitiatieven van de Vlaamse Regering. Veel aandacht gaat hierbij naar het duaal leren, de prioritaire nascholing (professionalisering ondersteuningsteams), het vroegtijdig schoolverlaten (VSV), het project differentiatie (binnen de 1^e graad) en de Taalraad begrijpend lezen.

In het kader van de **aanvullende** opdrachten hebben de begeleidingsdiensten samenwerkingsovereenkomsten voor inclusie, taal en het volwassenenonderwijs. Ook OKO en Vocvo zijn bij deze samenwerking betrokken. In bijlage hebben we de overeenkomsten toegevoegd.

2.2 Aanbevelingen hervisitatatie

Uit de mondelinge feedback die we op 31 januari 2018 kregen, hebben we in dit plan die aanbevelingen opgenomen die rechtstreeks een impact hebben op onze klanten, scholen en centra. Aan de aanbevelingen die meer intern op onze organisatie zijn gericht, gaan we uiteraard ook opvolging geven.

De commissie Monard (h)erkende dat we als PBD een evolutie hebben gekend naar **meer ondersteuning van leraren en van lerarenteams**. Schoolorganisatie en schoolbegeleiding blijft de prioriteit en kan dit ook blijven, aldus de commissie, mits het blijvend (of zelfs nog meer) inzetten op die leraren (teams). Twee van de drie strategische doelen in dit plan hebben een directe link met de klasvloer.

Innovatie werd als sterk punt van POV benoemd, met de

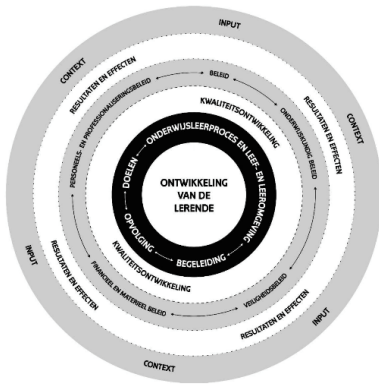
begeleidingsmethodieken als voorbeeld ervan. Innovatie zit inderdaad pal op onze waarden ('*innovatieve touch*'). In punt 4 beschrijven we **innovatieve begeleidingsmethodieken** waarmee we in de periode 2018-2021 tijdens begeleidingsinitiatieven aan de slag gaan.

De commissie schatte ons bereik hoog in; **effectiviteit** is echter een blijvende uitdaging. We gaan dan ook opnieuw een stapje verder in het meten van effecten. Leraren zullen zelf hun handelingsbekwaamheid in kaart brengen aan de hand van gevalideerde kijkwijzers: zo krijgen wij als begeleiders zicht op de mate van verandering in inzicht én gedrag.

Het **provinciaal LeiderschapsVenster** (PLV) was interessant en inspirerend voor de commissie. De voorzitter gaf ons dan ook de raad met dit instrument verder aan de slag te gaan.



2.3 Referentiekader OnderwijsKwaliteit



We vertrekken vanuit het referentiekader OnderwijsKwaliteit (OK-kader). Dit referentiekader waaraan POV actief heeft meegewerkt, bundelt kwaliteitsverwachtingen en -beelden. In het middelpunt staan diegenen voor wie elke inspanning in onderwijs bedoeld is: de lerende!

Net zoals elke onderwijsinstelling steeds de ontwikkeling van de lerende voor ogen houdt en net zoals de onderwijsinspectie de lerende centraal stelt bij inspectie 2.0 willen ook wij onze ondersteuning focussen op datgene wat een grote impact heeft op het leren van de leerling of cursist, nl. de realisatie van de **eindtermen**, de **leerlingen- en cursistenbegeleiding** en het **onderwijskundig leiderschap**.



2.4 Onderwijsactualiteit

Dit plan staat niet los van de onderwijsactualiteit. We hebben dan ook een olijsting gemaakt van de onderwijskundige en maatschappelijke uitdagingen waarvoor onze scholen en centra vandaag de dag staan. Hierbij nemen we de decreetgeving (bv. eindtermen, duaal leren, ...), beleidsplannen van de overheid, resultaten van peilingsproeven, Vlaams en internationaal onderzoek mee, zoals bijvoorbeeld:

- ◇ Strategisch Plan Geletterdheid 2017-2024,
- ◇ Vlaams rapport PIRLS 2016,
- ◇ resultaten PISA 2015,
- ◇ Talis 2013 in aanloop naar Talis 2018,
- ◇ OECD: Developing Skills for Effective School Leadership Pointers for policy development,
- ◇ Onderwijsspiegel 2017,
- ◇ peilingsproeven¹,
- ◇ onderzoeken Vlaamse inspectie²,
- ◇ SONO-onderzoeken
- ◇ ...



¹ <http://eindtermen.vlaanderen.be/peilingen/peilingenkalender/index.htm>

² <http://www.onderwijsinspectie.be/nl/onderzoeken>

2.5 Bereik

De PBD van POV streeft naar een **100% bereik** van onze (en aangesloten) scholen en centra. Bereikte scholen en centra vullen wij in als scholen en centra waarmee we intensief samenwerken, concreet waar we meer dan 20 contacturen³ ondersteuning bieden per schooljaar. Ondersteuning omvat alle initiatieven binnen de geïntegreerde begeleiding en nascholing in scholen en centra. We durven deze 100% bereik naar voren schuiven omdat we ons inziens voldoen aan de randvoorwaarden (of kritieke succesfactoren) om dit streefcijfer te benaderen:

- ◇ een **hoge aanwezigheidsgraad** van de begeleiders in de scholen: elke begeleider moet drie werkdagen per week aanwezig zijn in een school of centrum; nabije relatie tot de klanten door de kleinschaligheid van onze organisatie als troef uit te spelen en tegelijkertijd toch voldoende afstand te bewaren om een kritische vriend te blijven;
- ◇ directies niet 'loslaten', hen **continu betrekken** en onszelf uitnodigen;
- ◇ **intakegesprekken** met daaraan gekoppeld begeleidingsovereenkomsten waarin o.m. doelstellingen, beoogde resultaten en betrokken actoren geëxpliciteerd worden.

Het al dan niet bereiken van scholen en centra is natuurlijk slechts één dimensie van bereik. **Hoeveel personeelsleden bereiken we** binnen die scholen en centra? Voor de schooljaren 2018-2021 zal hier de uitdaging blijven liggen. Een eerste stap in het bereiken van al de scholen en centra via een intensief traject is gerealiseerd. Nu volgt stap twee, nl. het bereik binnen de scholen en centra verbreden.

Een derde dimensie qua bereik is voor ons het **gedifferentieerd ondersteunen**. Voordien garandeerden wij één traject per school of centrum. Intussen zijn we geëvolueerd naar – afhankelijk van de beginsituatie – het op maat inspelen op de ondersteuningsnoden van de scholen en centra. Sommige scholen en centra worden dus intensiever begeleid dan andere. Hierop is ook ons 3-schakelmodel (school – schoolbestuur – PBD) gebaseerd. In functie van de versterking van de verdere kwalitatieve uitbouw van onze provinciale scholen, slaan schoolbesturen, scholen/centra en de pedagogische begeleidingsdienst van POV de handen in elkaar. Samen zetten ze een werking op in functie van een vroege detectie van eventuele problemen/uitdagingen in scholen en bijgaande passende begeleiding. Op die manier wil het provinciaal onderwijs zich sterker op de Vlaamse kaart zetten als kwaliteitsvol onderwijs.

Het **drieschakelmodel** zien we als dé garantie om in een open en veilige omgeving aan kwaliteitsverbetering te doen. De school, het schoolbestuur en de PBD zijn samen actoren in kwaliteitsverbetering. Als één schakel zou ontbreken, wordt de ketting naar meer kwaliteit doorbroken.

Tijdens een open gesprek gaan de drie betrokken partijen **samen op zoek naar verbeteracties en bijpassende begeleiding**. Hiervan wordt een begeleidingsovereenkomst met meetbare doelstellingen opgemaakt en ondertekend door de drie partijen. Om de zes maanden komen de school, het schoolbestuur en de PBD opnieuw samen in functie van de opvolging van de vastgelegde verbeteracties en de evaluatie van de bijgaande begeleiding. Indien nodig worden de verbeteracties en begeleiding bijgestuurd. De monitoring per zes maanden eindigt wanneer de verbeteracties gerealiseerd zijn.

In haar mondelinge feedback aan het einde van de hervisitatie liet de commissie Monard haar appreciatie blijken over hoe we als PBD met bereik en indicatoren omgaan en onderstreepte zij het belang van de ondersteuning van alle scholen en centra.

De uitdaging is verschoven van het bereiken van al onze scholen en centra (de 100% hebben we verworven, al zal het een uitdaging blijven deze te behouden) naar het vergroten van het bereik binnen onze scholen en centra en het inzetten op een gedifferentieerd ondersteuningsaanbod.

³ Geïnspireerd door onderzoek Vanderlinde, Merchie, Tuytens en Devos over indicatoren van effectieve professionaliseringsinitiatieven

2.6 Effecten

2.6.1 Effectiviteit per ondersteuningsinitiatief

In de mondelinge feedback op het einde van de hervisitatie bevestigde de commissie Monard dat we als PBD stappen gezet hadden bij het in kaart brengen van effecten, maar dat we hierin nog verder kunnen groeien. Dit was ook reeds als resultaat uit onze zelfevaluatie gekomen.

Het bereik is 'slechts' een onderdeel van de effectiviteit van de PBD's. Het effect kan theoretisch gezien worden als het gerealiseerde bereik (in beide dimensies) in combinatie met de effectiviteit van de individuele ondersteuningsinterventies in de verschillende instellingen binnen een bepaalde periode, rekening houdend met de 'ruis' van externe factoren waarop de begeleidingsdienst geen grip heeft.

Samen met de school of het centrum bepalen we de leerdoelen, het concept van het ondersteuningsinitiatief, de te hanteren methodiek(en) en de fasering van het proces. Deze stappen maken dat we de gewenste effecten genereren. Voor de **trajecten op maat** zijn stappen vooruit gezet. Het proces van vraag tot nazorg is minutieus geanalyseerd en bijgestuurd:

- ◇ intakegesprek in de school/het centrum met coördinator begeleiding, gevolgd door interne terugkoppeling;
- ◇ verduidelijkingsgesprek in de school/het centrum met begeleider(s) om de beginsituatie te schetsen, gevolgd door interne terugkoppeling;
- ◇ de doelen en beoogde resultaten in de overeenkomst zijn SMARTER dan vroeger geformuleerd vertrekkend vanuit de leerling/cursist om nadien eenduidiger de impact ervan te kunnen meten);
- ◇ integratieve aanpak: zowel vorming als begeleidende terugkomsessies (professionalisering tout court), ook integratie van schoolontwikkeling en begeleiding binnen de klaspraktijk;
- ◇ de begeleiding bedraagt minstens 20 contacturen en wordt (tussentijds) geëvalueerd;
- ◇ nieuwe intake (inclusief de bespreking van de nazorg);
- ◇ via telefonische bevraging en/of online enquêtes van de overheid jaarlijks in kaart brengen van de effecten op de school/het centrum in het kader van de eigen kwaliteitszorg.

De **netwerken** zijn meer doel- en resultaatgericht aangepakt. Gedeelde uitdagingen en problemen, collectieve verantwoordelijkheid, kritische reflectie, onderzoekende houding, samenwerkend leren en constructieve ontwikkelingsgerichte feedback naar elkaar zijn belangrijke

kenmerken. Tijdens een leesclub over het onderzoeksartikel over vakdidactische leergemeenschappen van Schelfout *et al.* hebben de begeleiders de succesfactoren van een effectief netwerk uit de literatuur vergeleken met de huidige netwerken en zo de werking bijgestuurd. Verbindend samenwerken is de rode draad doorheen onze werking. We zetten dan ook in op schoolteams i.p.v. individuen. POV organiseert netwerken zowel voor leidinggevend, personeelsleden met een specifieke opdracht (bv. leerlingenbegeleiders) als voor leraren (zowel de algemene als de praktijkvakken). Voor de netwerken voor leraren en leerlingenbegeleiders is het van belang dat de procescoach/begeleider een brugfiguur is tussen de deelnemers en hun directie. Deze laatste dient ingelicht te zijn over het doel en het concept om de effecten ervan te kunnen opvolgen.

Het design van **(piloot)projecten** wordt uitgetekend op het niveau van structurele kenmerken, inhoudelijke kenmerken en kwaliteit van de trainer/begeleider met het oog op effect nl. verandering in inzicht, lesgedrag en interactie bij de leraar en finaal verbetering van de resultaten van de lerende. Zo kiezen we bijvoorbeeld voor methodieken die hun validiteit naar impact/verandering/effecten al bewezen hebben, zoals o.m. supervisie, praktijkonderzoek, lesson study, collegiale visitatie.

Voor het **meten van de effectiviteit** van onze ondersteuningsinitiatieven gaat POV

- ◇ ofwel **zelf aan de slag in co-creatie met onze klanten**:
 - ◇ de begeleider expliceert op het einde van het ondersteuningsinitiatief de output en bespreekt deze met de deelnemers of de leidinggevende van de school of het centrum;
 - ◇ na een aantal maanden bespreekt de coördinator de impact van de output met de leidinggevende(n) van elke school of elk centrum. De besproken effecten worden per school/centrum systematisch bewaard in een overzichtsdokument;
 - ◇ op basis van een pre- en postmeting a.d.h.v. gevalideerde instrumenten toetsen we of de handelingsbekwaamheid van de leraren na een professionaliseringsinitiatief is verhoogd. Minstens 70% van de deelnemende leerkrachten moet van mening zijn dat de eigen handelingsbekwaamheid toenam. We meten niet om te meten: we maken keuzes bij welke projecten we met deze kijkwijzers aan de slag gaan.
- ◇ ofwel **via slimme samenwerkingen**: de begeleiders zijn immers onderzoekende professionals maar geen professionele onderzoekers. Zo werken we samen met onderzoekscentra en verwelkomen we graag masterstudenten.

2.6.2 Streven naar kwaliteit in het provinciaal onderwijs

Het provinciaal onderwijs legt de lat hoog. Daarom monitort POV de resultaten van de doorlichtingen in onze scholen en centra. Ons streefcijfer is dat 100% van onze scholen en centra een gunstige doorlichting behalen. We zetten de

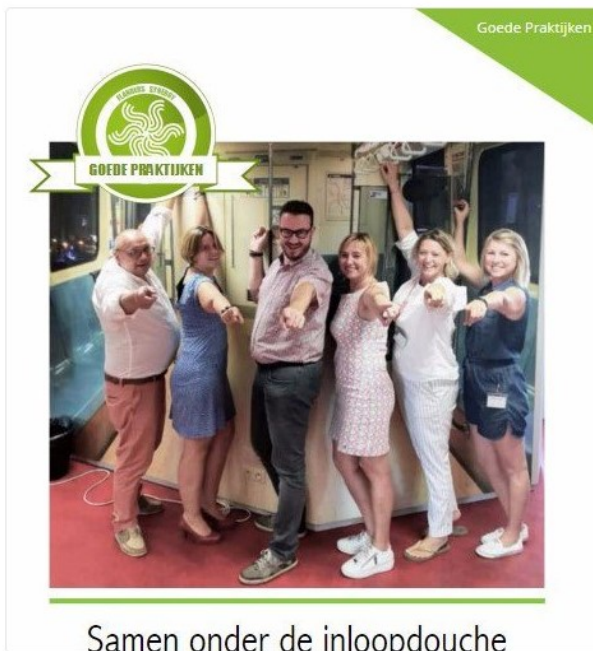
resultaten van de doorlichtingen af ten opzichte van het Vlaamse gemiddelde verdeeld over TSO/BSO en centra voor volwassenenonderwijs en vervolgens op niveau van de vakken.

2.7 Waardegedreven PBD

POV ontwikkelt zich verder naar een waardegedreven organisatie en staat voor een professioneel ondernemende organisatie die haar waarden gebruikt als richtlijn voor alle interne en externe activiteiten. De strategische keuzes vloeien rechtstreeks voort uit deze waarden en keren in de resultaten en effecten van het uitgerolde beleid terug. Op die manier ontwikkelt POV zich naar excellence in het ondersteunen van onze klanten.

Onder leiding van 'het veranderteam' dat volledig volgens de principes van de Innovatieve Arbeidsorganisatie werkt en met ondersteuning van Flanders Synergy, werkte het voltallige team van Provinciaal Onderwijs Vlaanderen drie (ver)nieuw(d)e waarden uit. Een extern forum van stakeholders (het zgn. veranderforum) heeft ook zijn in steek kunnen geven.

MariekeVNieuwenhuyze heeft geretweet
POV Onderwijs @POV_onderwijs · 28 sep. 2017
Artikel van @POV_onderwijs in 'Flanders Synergy Inspireert' magazine.
Lees het hier: issuu.com/flanderssynerg...



5 8

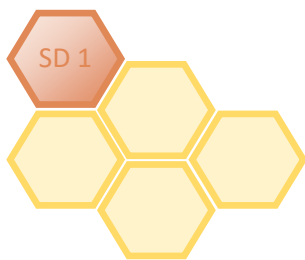
Deze waarden zullen voortaan de pijlers vormen van de werking van de organisatie: bestuiven, innovatieve touch en operational (s)excellence.

- ◇ De pijler **bestuiven** verwijst naar het aantekelijk werken vanuit de POV-‘bijen’-korf aan duurzame bestuiving waarbij we inzetten op talenten en aanwezige deskundigheid in scholen en centra. Daarbij bundelen we krachten, bouwen we bruggen en faciliteren netwerkvorming. Zo maken we kruisbestuiving en groei in veerkracht mogelijk.
- ◇ De **innovatieve touch** is een verlengde van één van de vier ambities van het provinciaal onderwijs: “Pionier zijn op vlak van innovatie”. POV is kieskeurig in het zoeken naar de nectar die de juiste innovaties mogelijk maakt binnen de scholen en centra. POV wil als kleinere organisatie aantonen dat we toonaangevend zijn in het uitwerken van vernieuwende processen, strategieën en projecten, eerder dan enkel in te zetten op wat al bestaat. POV wil gaan voor expliciete keuzes: aansluitend bij de prioriteiten en daar waar nog onontgonnen terrein is.
- ◇ Met **operational (s)excellence** streeft POV ernaar om op een sexy en authentieke manier uit te blinken in wat we doen. Onze klanten verwachten van ons een hoge graad van kwaliteit en performantie. POV werkt daarom doelgericht. Vanuit een duidelijke missie en visie zwermen we uit. We oriënteren ons op relevante ontwikkelingen die aansluiten bij de prioriteiten en uitdagingen van het provinciaal onderwijs. De stem van de leerling en de cursist is daarin richtinggevend.

Vervolgens heeft het veranderteam in overleg met het voltallige team per pijler van ‘de tempel’ – die de organisatie voorstelt – de leidende principes uitgekristalliseerd, in overeenstemming met de reeds geëxpliciteerde HRM-pijlers van POV. Tenslotte heeft het veranderteam een prototype van teamwerking uitgetekend en aangepast op basis van input van de collega’s.

3. Strategische (SD) en operationele (OD) doelstellingen

3.1 Onderwijsleerpraktijk: eindtermen



SD1 Onderwijsleerpraktijk: coachen van leraren in de realisatie van de eindtermen bereikbaar op leerlingenpopulatie

Operationele doelstellingen	Indicatoren
OD1.1 Alle leraren van het provinciaal onderwijs inzicht geven in de kwaliteitsverwachtingen en -beelden m.b.t. de onderwijsleerpraktijk vastgelegd in het referentiekader OnderwijsKwaliteit.	2018-2020: 100% van de leraren (exclusief leraren LBV) binnen het provinciaal onderwijs hebben inzicht in de kwaliteitsverwachtingen m.b.t. de onderwijsleerpraktijk.
OD1.2 Via professionele dialoog met vakgroepen of lerarenteams de eigen kwaliteitsontwikkeling in handen nemen: goede praktijken en inzichten versterken en wat beter kan, bijsturen (zowel binnen de scholen/centra als over de scholen en centra heen).	2018-2020: ◇ 100% van de leraren (exclusief leraren LBV) binnen het provinciaal onderwijs hebben de eigen onderwijsleerpraktijk ingeschaald (U-schalen) en prioritaire acties ter verbetering gepland en uitgevoerd; ◇ 100% van de leraren (exclusief leraren LBV) bekwamen zich in het voeren van een professionele dialoog.
OD1.3 Leraren professionaliseren in de afstemming tussen de eindterm/leerplandoelstelling, de beginsituatie van de lerende, het onderwijsleerproces met bijhorende ontwikkelingsgerichte feedback op drie niveaus en de evaluatie.	2018-2019: ontwikkelen en proefdraaien van een digitaal leerpad feedback ⁴ gekoppeld aan coaching van lerarenteams en van individuele leraren. <i>Ontwikkelen en proefdraaien van een kijkwijzer "effectief feedback geven in de klas" .</i>
	2019 -2020: jaarlijks professionaliseren 100 leraren zich rond ontwikkelingsgerichte feedback aan de hand van een online leerpad gecombineerd met coaching van lerarenteams en individuele leraren. <i>70% van de participerende leraren heeft een effectieve handelingsbekwaamheid in feedback geven in de klas zichtbaar gemaakt door de kijkwijzer "effectief feedback geven in de klas"</i>
	2020-2021: 2 scholen of centra gaan zelf met hun lerarenteams aan de slag met het concept feedback: leerpad - coaching - kijkwijzer.
OD1.4 Samen met leraren activerende didactiek ontwikkelen om de motivatie en leerwinst van de lerende te verhogen.	2018-2019: ontwikkelen en proefdraaien van een driedaagse opleiding rond activerende werkvormen gekoppeld aan de taxonomie van Bloom cfr. de formulering van de nieuwe eindtermen. Minstens 4 scholen of centra starten het driejarig traject rond activerende werkvormen.
	2019-2021: de scholen volgen via ClassroomWalkThrough de lespraktijk continu op. 4 nieuwe scholen starten het traject.

⁴ Hattie, J.A.C., & Wollenschläger, M. (2014). *A conceptualization of feedback*. In H. Ditton & A. Muller (Eds.), *Feedback und Rückmeldungen*. (pp. 135-150) Munster Germany: Waxmann

Operationele doelstellingen	Indicatoren
OD1.5 Via professionele dialoog met leidinggevendenden, taalcoördinatoren en vakgroepen of lerarenteams taal als hefboom voor leren binnen de onderwijsleerpraktijk stimuleren.	2018-2019: leidinggevendenden en taalcoördinatoren binnen het provinciaal onderwijs delen praktijkvoorbeelden met elkaar over hoe taalgericht onderwijs stimuleren en faciliteren binnen de school/het centrum. 2019-2021: jaarlijks professionaliseren 50 leraren zich i.f.v. elke 'leraar taalbewust' via professionele dialoog.
OD1.6 Leraren inzicht geven in resultaten van wetenschappelijk onderzoek en de vertaalslag maken naar de lespraktijk. Bijzondere aandacht gaat naar begrijpend lezen: we zullen met de scholen aan de slag gaan met de resultaten van het thema-onderzoek rond begrijpend lezen van de onderwijsinspectie van zodra uitgevoerd en beschikbaar, alsook met adviezen van de Taalraad begrijpend lezen.	2018-2021: Betrokken leraren bij onze ondersteuningsinitiatieven hebben kennis genomen van praktijkgerichte reviews en handelen evidence informed binnen hun lespraktijk. 2018-2019: leidinggevendenden binnen het provinciaal onderwijs delen praktijkvoorbeelden met elkaar hoe leesplezier en inspirerende leesomgeving stimuleren en faciliteren binnen de school/het centrum. 2019-2021: jaarlijks professionaliseren 50 leraren rond begrijpend lezen en leesstrategieën via professionele dialoog
OD1.7 7 Verbetertrajecten helpen uitvoeren en opvolgen, zowel proactief in overleg met de school/het centrum en het schoolbestuur als na een ongunstig advies van de onderwijsinspectie.	De school voert de acties van het verbeterplan uit volgens de geplande timing en is hierover in dialoog gegaan met het schoolbestuur en de PBD (drieschakelmodel).



Heidi Verlinden @Ve... · 21/06/18 ▾

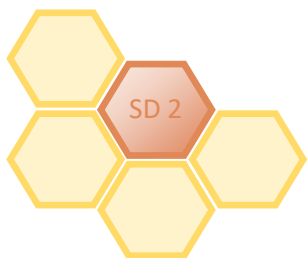
Sommige ROK-teams zijn helemaal mee!! 🤗 Way to go, @PIKOH!
[#onderwijskwaliteit](#)
[@POV_onderwijs](#) [@van_nieuw](#)
[@zotveelgoesting](#)



MariekeVNieuwenhuyze @van_nieuw · 20 okt. 2017 ▾

OK-meerdaagse aan parel vd kust [#schoolteams](#) [#inspectie2.0](#) 100 deelnemers
SO en DBSO Weinig zee, veel schalen![#onderwijskundigbeleid](#)





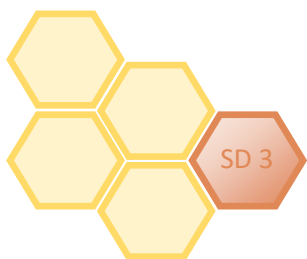
SD2 Coachen van leraren bij het bereiken van basisgeletterdheid door elke leerling⁵

Operationele doelstellingen	Indicatoren
OD2.1 Leraren eerste graad professionaliseren in de vakdidactiek basisgeletterdheid met vertaalslag naar de lespraktijk en ingebed in het geletterdheidsbeleid van de school.	2018-2020: jaarlijks professionaliseren 15 leraren van de eerste graad zich rond het doelgericht inzetten van web 2.0 tools in functie van het versterken van de leerprocessen en de digitale geletterdheid van leerlingen (driedaagse ICT). <i>70% van de participerende leraren heeft een hogere handelingsbekwaamheid ICT. We gaan dit na a.d.h.v. een pre - en post-test via digitale thermometer.⁶</i> 2019-2020: alle scholen eerste graad B-stroom participeren in het lerend netwerk wiskunde - eerste graad - begeleid door POV. <i>70% van de participerende leraren heeft inzicht in de leerplandoelen/eindtermen en past zijn onderwijspraktijk hierop aan zichtbaar gemaakt aan de hand van een focusgesprek.</i> 2019-2020: alle scholen eerste graad B-stroom participeren in het lerend netwerk taal - eerste graad - begeleid door POV. <i>70% van de deelnemende leraren heeft een hogere handelingsbekwaamheid G-krachtige didactiek vastgesteld a.d.h.v. de hand van een zelfreflectie-instrument taalgericht lesgeven.</i>
OD2.2 Leraren inzicht geven in resultaten wetenschappelijk onderzoek en de vertaalslag maken naar de lespraktijk.	Betrokken leraren bij onze ondersteuningsinitiatieven hebben kennis genomen van praktijkgerichte reviews en handelen evidence informed binnen hun lespraktijk.
OD2.3 Leraren en directies ondersteunen bij de nieuwe organisatie van de eerste graad in functie van het creëren van een krachtige leeromgeving met maximale mogelijkheden tot het versterken van leren.	2018-2020: 6 scholen geven concreet vorm aan teamteaching in de eerste graad. <i>Het succesvol vormgeven van teamteaching in de eerste graad wordt gemeten aan de hand van de checklist: succesvol samen onderweg met teamteaching.⁷</i>
OD2.4 Lerarenteams ondersteunen bij het meten van de realisatie van de eindtermen door leerlingen op populatieniveau	2018-2019: 100% van de scholen nemen de paralleltoetsen wiskunde af als kwaliteitsinstrument voor het meten van de realisatie van eindtermen wiskunde eerste graad A en B.

⁵ uitwerking van strategische doelstelling 1: plan geletterdheid: actie 1: Voor jongeren in het secundair onderwijs kansen creëren om hun geletterdheid te verhogen. (a) Professionaliseren leraren om werken aan geletterdheid op de klasvloer, geïntegreerd vorm te geven en in te bedden in het geletterdheidsbeleid van de secundaire scholen. (b) Sensibiliseren de secundaire scholen om helder en toegankelijk te communiceren met leerlingen en ouders.

⁶ digital competences for teachers: <http://www.digital-competences-for-teachers.eu/>

⁷ Teamteaching: samen onderweg Een leidraad voor de praktijk Mieke Meirsschaut & Ilse Ruys



SD3 Coachen van leraren volwassenenonderwijs bij het versterken van de geletterdheid bij cursisten⁸

Operationele doelstellingen	Indicatoren
OD3.1 Leraren NT2 ondersteunen bij het afstemmen van de onderwijsleerpraktijk op de leerplandoelen NT2.	2018-2020: ◇ alle centra volwassenenonderwijs met een NT2-aanbod delen en dialogeren over effectieve evaluatiepraktijken (lerend netwerk NT2) overeenkomstig het OK-kader. ◇ binnen 1 centrum met een NT2-aanbod voeren leraren een praktijkonderzoek uit ifv een intensieve, krachtige professionalisering
OD3.2 Leraren algemene vorming ondersteunen bij het concreet vormgeven van “leren leren” in de verschillende vakken.	2018-2020: alle centra volwassenenonderwijs met een AAV-aanbod ontwikkelen nieuwe goede praktijkvoorbeelden “leren leren” en “zelfregulerend leren” in de verschillende vakken en gaan hierover in dialoog in het lerend netwerk AAV. <i>70% van de deelnemende leraren ondernemen acties in hun lespraktijk in functie van het versterken van leren/leren zichtbaar gemaakt zichtbaar gemaakt door een zelfreflectie-instrument of een vragenlijst zelfregulerend leren bij cursisten.</i>⁹
OD3.3 Leraren ICT ondersteunen bij differentiatie en activerende werkvormen vnl. bij kwetsbare doelgroepen.	2018-2019: doorstart professionalisering ICT-leerkrachten ◇ gezamenlijke visie op professionalisering over de PCVO's heen, ◇ gedifferentieerd lesgeven i.f.v. kwetsbare doelgroepen en activerende werkvormen op basis van de nieuwe opleidingsprofielen ICT en nulmeting. 2019-2021: ClassroomWalkThrough
OD3.4 Praktijkleraren ondersteunen bij het taalontwikkelen lesgeven.	2018-2020: driedaagse nascholing G-krachtige didactiek in samenwerking met VOCVO als opstap naar een lerend netwerk waar leraren goede praktijkvoorbeeld ontwikkelen en met elkaar delen. <i>70% van de deelnemende leraren heeft een hogere handelingsbekwaamheid in G-krachtige didactiek vastgesteld a.d.h.v. een zelfreflectie-instrument of kijkwijzer taalgericht lesgeven.</i>¹⁰

⁸ Werken een actieplan uit binnen de projectgroep ‘geletterdheid’.

a. Professionaliseren leraren om werken aan geletterdheid op de klasvloer, geïntegreerd vorm te geven en in te bedden in het geletterdheidsbeleid van de centra voor volwassenenonderwijs.

b. Sensibiliseren CVO om helder en toegankelijk te communiceren met cursisten.

⁹ <https://www.onderwijsmaakjesamen.nl/actueel/zelfregulerend-leren-stimuleren-leerlingen/>

¹⁰ <http://downloads.slo.nl/Repository/kijkwijzer-voor-taalgericht-vakonderwijs.pdf>



Youri Vande Sande · 26/04/18
 Pedagogisch begeleiders van de onderwijsnetten en educatieve uitgeverij gingen vandaag in dialoog rond begrijpend lezen. Hoe kunnen we elkaar wederzijds versterken om tot beter leesonderwijs te komen? #PIRLS #eenmooisamenverhaal @POV_onderwijs @GO_onderwijs @KathOndVla #OVSG #OKO



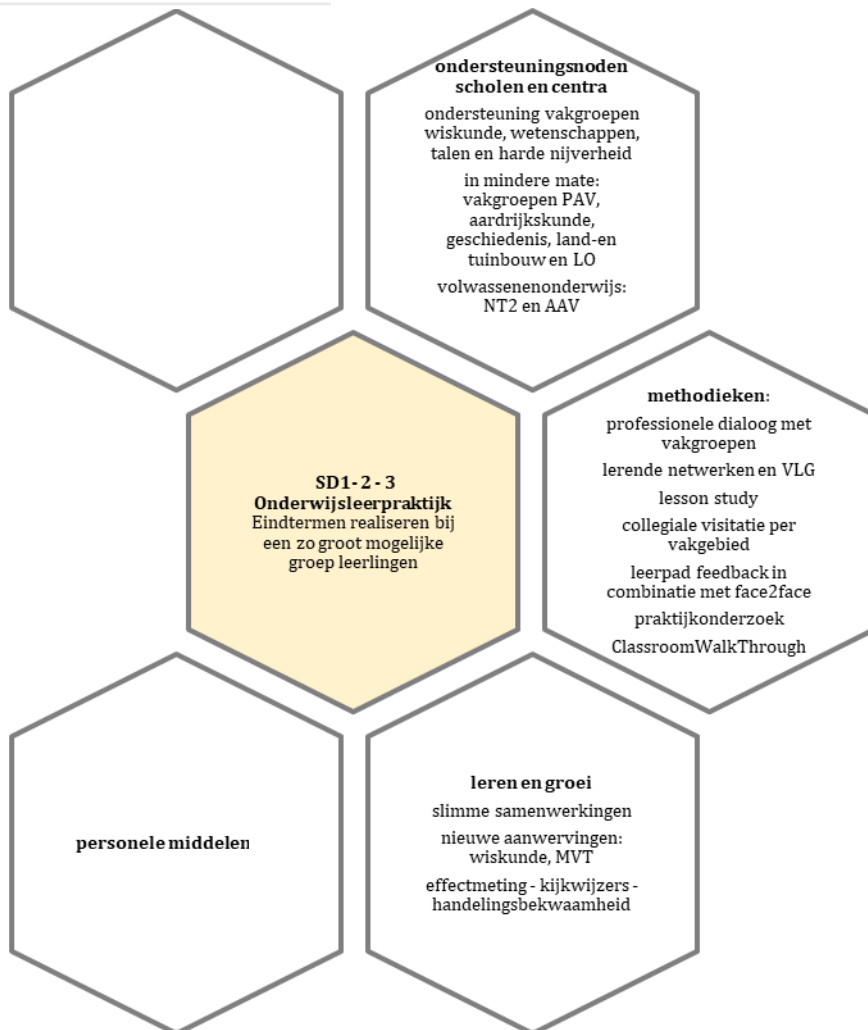
Youri Vande Sande · 17/04/18
 Inderdaad zeer interessante en inspirerende aanpak gehoord! @POV_onderwijs

MariekeVNieuwenhuyze @v...

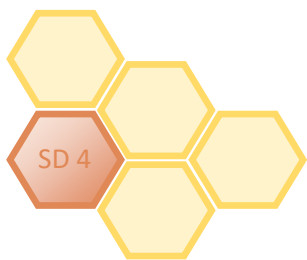
Kennisacademie #begrijpend lezen In gesprek over #onderzoek Inspirerende praktijkvoorbeelden Dankjewel @vlondinsp @ElsVermeire



StevenMannens @z... · 23/05/18
 Co-teaching > samen voor de klas. Dit doe je beter goed voorbereid. Daarom dit co-teach-atelier! Voor leraren die ermee willen starten, die actief voorbereidende stappen willen zetten. Inschrijven kan vanaf nu. #aanrader #leukebegeleiderinbegrepen



3.2 Leerlingen– en cursistenbegeleiding



SD4 Leraren coachen bij het verder uitbouwen van een kwalitatieve leerlingenbegeleiding voor álle leerlingen op het vlak van onderwijsloopbaan, leren en studeren, psychisch en sociaal functioneren en preventieve gezondheidszorg met het oog op gelijke onderwijskansen

Operationele doelstellingen	Indicatoren
OD4.1 Op initiatief van de school functionele samenwerkingsafspraken met het CLB in overleg opstellen conform het nieuwe decreet leerlingenbegeleiding en het	2019-2020: elke provinciale school heeft schoolspecifieke samenwerkingsafspraken met een CLB overeenkomstig de wettelijk gestelde voorwaarden.
OD4.2 Een doelgericht, systematisch, planmatig en transparant beleid rond leerlingenbegeleiding uitbouwen en versterken op het vlak van de vier begeleidingsdomeinen, gestoeld op een gefaseerde benadering van brede basiszorg en verhoogde zorg waarbij alle initiatieven gecoördineerd worden op het niveau van de school en het schoolteam.	2021: elke school heeft ◇ een uitgewerkte en gedragen visie op leerlingenbegeleiding op basis van de 4 domeinen; ◇ een uitgewerkte functiebeschrijving voor een leerlingenbegeleider met een taakomschrijving die betrekking heeft op de vier domeinen; ◇ een beleid rond leerlingenbegeleiding dat drie aspecten omvat: de begeleiding van de leerlingen, het ondersteunen van het handelen van het onderwijzend personeel en de coördinatie van alle leerlingbegeleidingsinitiatieven op niveau van de school; ◇ de schoolorganisatie afgestemd op de visie op leerlingenbegeleiding; ◇ het schoolteam betreft de leerlingen, de ouders en relevante partners bij de begeleiding; ◇ de communicatie over de begeleiding is laagdrempelig
OD4.3 Binnen de fase van uitbreiding van zorg aan de slag gaan met casussen waarbij we de verbindende samenwerking tussen de verschillende actoren (CLB,	Individuele handelingsplannen met concrete engagementen van de verschillende actoren.
OD4.4 Leraren, coördinatoren en leidinggevenden professionaliseren in het waarderend coachen.	2018-2021: jaarlijks participeren teams van minstens 2 scholen of centra aan een meerdaagse opleiding (begeleiding geïntegreerd in het traject) waarderend coachen <i>70% van de deelnemers heeft een hogere handelingsbekwaamheid in coachende vaardigheden en erkent bij zichzelf een verandering m.b.t. zijn of haar identiteit als leraar, coördinator of leidinggevende.</i>

Operationele doelstellingen	Indicatoren
OD4.5 Leraren professionaliseren in het faciliteren van verhoogde leerwinst door in te zetten op de verschillen in leren bij leerlingen.	2018: ontwikkelen en proefdraaien van een digitaal leerpad differentiatie gekoppeld aan coaching van lerarenteams en individuele leraren ◇ <i>ontwikkelen en proefdraaien van een pre-en postmeting : growth mindset en ethisch kompas (gebaseerd op DI-Quest) leraar,</i> ◇ <i>ontwikkelen en proefdraaien van een kijkwijzer effectieve binnenklasdifferentiatie leraar (BKD-model),</i> ◇ <i>ontwikkelen en proefdraaien pre- postmeting: growth mindset (Carol Dweck) en welbevinden leerling.</i> 2019 -2020: jaarlijks professionaliseren 100 leraren zich rond differentiatie a.d.h.v een online leerpad in combinatie met collegiaal leren en individuele coaching <i>70% van de participerende leraren heeft een effectieve handelingsbekwaamheid binnenklasdifferentiatie vastgesteld via de kijkwijzer binnenklasdifferentiatie (BKD-model).</i> <i>70% van de participerende leraren heeft een versterkte growth mindset en een ethisch kompas.</i> <i>70% van de leerlingen wiens leerkracht zich geprofessionaliseerd heeft rond differentiatie, heeft een versterkte growth mindset en een verhoogd welbevinden.</i> 2020: 2 scholen gaan zelf met hun lerarenteams aan de slag met het concept differentiatie: leerpad - coaching - meting - kijkwijzer.
OD4.6 Binnen de ondersteuningsnetwerken Meetjesland en PSOL (Limburg) de expertise-ontwikkeling tussen de ondersteuners bevorderen.	2018-2019: coachingsgesprekken organiseren i.f.v. groei in de identiteit van ondersteuner. <i>De handelingsbekwaamheid van ondersteuners is voldoende groot om het takenpakket te kunnen uitvoeren.</i>
OD4.7 Kernteams ondersteunen bij het inzoomen op een onderdeel van het Expeditie M-traject van huidig schooljaar en dit volgend schooljaar verder implementeren	2018-2019: tijdens het opvolgjaar PNA (prioritaire nascholing) voeren 6 scholen hun actieplan uit en volgen het op.
OD4.8 I.f.v. de startende GOK-cyclus een kwalitatieve BSA opstellen (gekoppeld aan het actieplan van de vorige GOK-cyclus) en op basis van de resultaten SMART-doelen formuleren, tussentijds en op het einde van de cyclus de verbeteracties evalueren.	De scholen hebben een positieve GOK-doorlichting.
OD4.9 Ondersteunen van scholen in het verhogen van de ouderbetrokkenheid, in het bijzonder voor kwetsbare ouders ¹¹	2018-2021: 4 goede praktijkvoorbeelden rond ouderbetrokkenheid (met focus op kwetsbare ouders) uitwerken .

¹¹ Strategische doelstelling 1: strategisch plan geletterdheid , actie 1

b) Sensibiliseren de secundaire scholen om helder en toegankelijk te communiceren met leerlingen en ouders.

Strategische doelstelling 1: strategisch plan geletterdheid, actie 2

a) Ondersteunen scholen in het verder vormgeven van ouderparticipatie met specifieke aandacht voor de betrokkenheid van laaggeletterde ouders.

b) Sensibiliseren scholen en CLB's om ouders door te verwijzen naar het geletterdheidsaanbod binnen de volwasseneneducatie



POV Onderwijs @POV_onderwijs · 14 mei

Prioritair nascholingstraject **SWITCH**

Een nascholingsproject dat **OVS**G en POV in nauwe samenwerking met UGent (vakgroep orthopedagogiek) aanbieden voor ondersteuners.

Inschrijven bij sarah.demulder@pov.be

Bekijk de folder voor meer info: pov.be/site/images/pd...

@POV_onderwijs

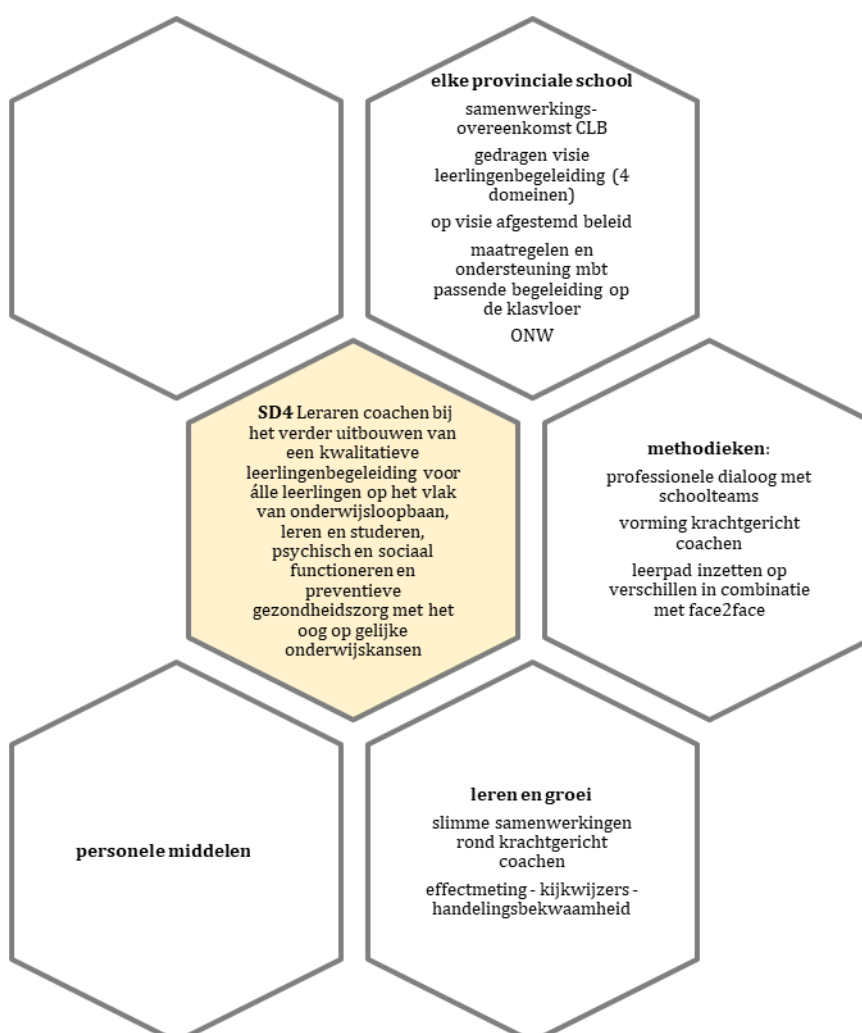


♥ Els Vermeire en 2 anderen vinden dit leuk

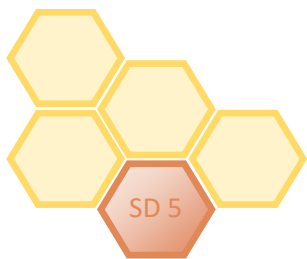


MariekeVNieuwenhuyze @van_nieuw · 17 mei

Stralende gezichten na opleiding [#krachtgerichtcoachen](#) in [#PIKOH](#) [#Hasselt](#)
[@adelheidvhauwermeiren](#)



3.3 Provinciaal leiderschapsvenster (PLV)



SD5 Het schoolleiderschap als fundament (ver)bouwen om de kwaliteitsvolle leerlingenbegeleiding en de onderwijsleerpraktijk te kunnen realiseren

Operationele doelstellingen	Indicatoren
OD5.1 Scholen/centra analyseren het provinciaal leiderschapsvenster (PLV) .	2018-2020: alle scholen/centra brengen a.d.h.v. een digitaal screeningsinstrument de beginsituatie PLV in kaart.
	2018-2020: alle scholen/centra beschikken over een organigram waaruit blijkt dat het PLV structureel is ingebed in de school/centrum met aandacht voor de vijf pijlers van het PLV.
OD5.2 Aantrekken van sterke profielen toekomstig leidinggevendend provinciaal onderwijs.	2018-2019: proefdraaien van een tweedaagse scouting met ten minste 8 deelnemers.
	2019-2020: evalueren en bijsturen van het scoutingconcept.
	2020-2021: 10 deelnemers participeren aan de tweedaagse scouting.
OD5.3 Versterken van de competenties van de schoolleiders in de verschillende fasen van het professionaliseringscontinuüm.	2018-2019: uitrollen nieuw concept opleiding startende directies met inservice-opdrachten en coaching op basis van de vijf pijlers van het PLV.
	2019-2020: ten minste 5 startende directies nemen deel aan de opleiding gericht op de 5 pijlers in combinatie met coaching op de werkvloer.
	<i>70% van deelnemende startende directies heeft een verhoogde handelingsbekwaamheid in kaart gebracht a.d.h.v. een pre- en postmeting screeningstool PLV.</i>
	2020-2021: 5 ervaren directies nemen deel aan het praktijk-onderzoek ervaren directies.
	<i>70% van de deelnemende directies heeft verhoogd inzicht in onderwijskundig leiderschap in kaart gebracht a.d.h.v. een pre- en postmeting .</i>
OD5.4 Vormgeven van een doelgericht, systematisch, planmatig en transparant onderwijskundig beleid met een daaraan gekoppeld kwaliteitszorgsysteem waar afspraken en maatregelen vastgelegd zijn en uitgebouwde ondersteuning van leraren voorzien is.	2018-2021: Provinciale scholen en centra hebben hun beleid en kwaliteitszorg ingeschaald (K-schalen) en prioritaire acties ter verbetering gepland en uitgevoerd.
OD5.5 Doelgericht professionaliseringsbeleid gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek verder ontwikkelen en vormgeven binnen de school of het centrum, met bijzondere aandacht voor startende leraren.	2018-2021: alle scholen en centra beschikken over een professionaliseringsplan , inclusief ondersteuning startende leraren. Provinciale scholen en centra hebben hun personeels- en professionaliseringsbeleid ingeschaald (P-schalen) en prioritaire acties ter verbetering gepland en uitgevoerd. <i>kijkwijzer boundary crossing (Carla Oonk)</i>

Operationele doelstellingen	Indicatoren
OD5.6 Versterken van de subsidiariteitsrol van de besturen ter ondersteuning van directies in scholen/centra.	2018-2021: ◇ infopunt voor functionerings- en evaluatiedossiers ter ondersteuning van directies, ◇ elk bestuur heeft concreet haar subsidiariteitsrol geoptimaliseerd naar aanleiding van de collegiale visitatie schoolbesturen.



grietmathieu @griet... · 16/05/18 ✓

Ook Limburg gaat voor het provinciaal **leiderschapsvenster** !!
@POV_onderwijs



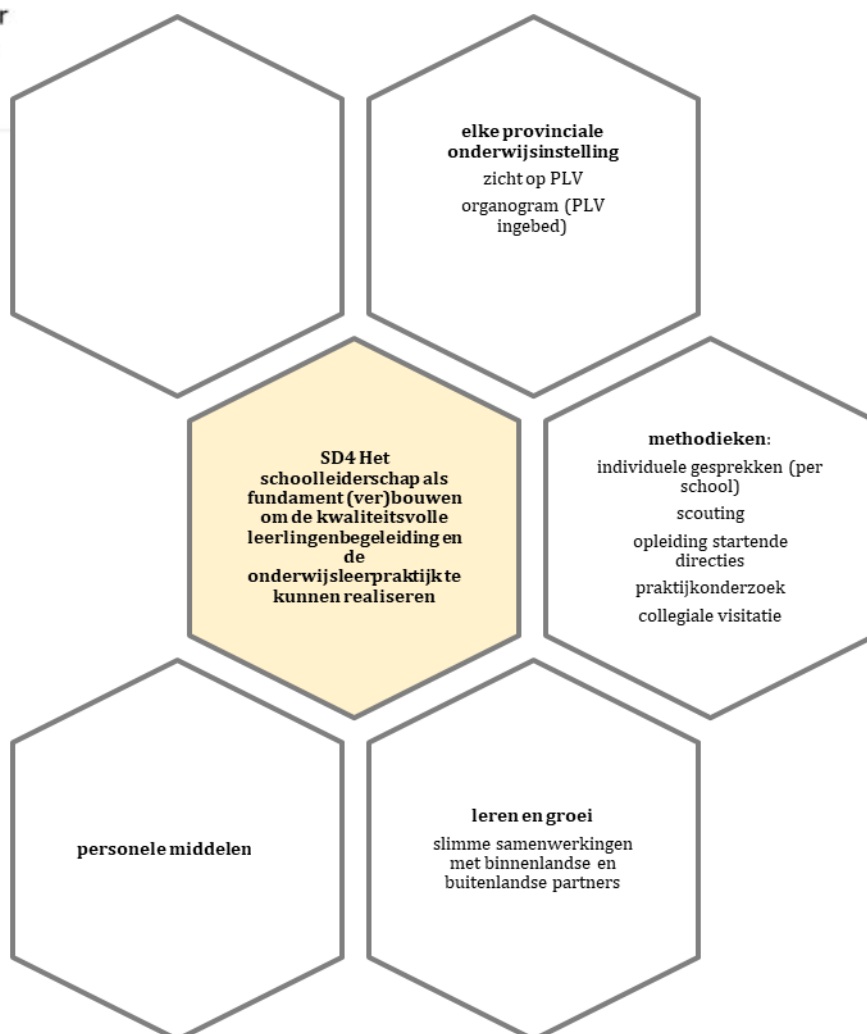
grietmathieu @griet... · 9/03/18 ✓

Dirk, Filip en Geert dank voor de fijne ontmoetingen - directeurs provinciaal onderwijs gaan voor provinciaal **leiderschapsvenster**



grietmathieu @griet... · 28/01/18 ✓

Provinciaal Onderwijs is vorige week van start gegaan met feedbackronde over " het provinciaal **leiderschapsvenster** (PLV)" - nog twee provincies te doen: West-Vlaanderen en Vlaams-Brabant - sterk



4. Methodieken in de kijker

4.1 Lesson Study i.s.m. vakdidacticus

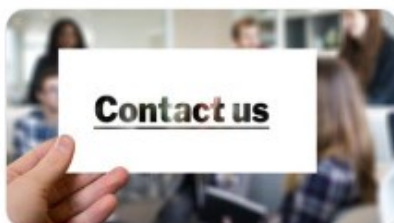
Lesson Study is ontstaan in Japan rond 1900 en verspreidt zich nu sinds een 20-tal jaar wereldwijd. Het merendeel van de literatuur over Lesson Study komt uit de Verenigde Staten (Lewis, Fernandez en Makoto) en Engeland (Universiteit van Leicester, Dudley). Vorig schooljaar hebben enkele begeleiders al contacten gelegd met Nederland, meer bepaald met Sui Lin Goei (Vrije Universiteit Amsterdam) en Wouter van Joolingen (Universiteit Utrecht), om een beter zicht te krijgen op de verschillende varianten van Lesson Study en zo de methodiek te kiezen die POV in zijn pilootproject hanteert. Het uitgewerkte model is gebaseerd op Stepanek et al. (2007) dat vertrekt vanuit een krachtige leeromgeving voor alle leerlingen, daaraan worden de caseleerlingen (Dudley, 2015) toegevoegd, met daarbovenop een systematische en begeleidde aanpak (De Vries, Verhoef, & Goei, 2016).

In deze specifieke vorm van een professionele leergemeenschap staat het leren van de leerling steeds centraal. In een Lesson Study **ontwerpt een team van leraren een onderzoeksles op basis van een leer- of instructieprobleem van leerlingen**. Het team observeert het leerlingengedrag in deze les live en verzamelt gegevens die gezamenlijk geanalyseerd worden om het leren door leerlingen te verbeteren. Het is de bedoeling om door het kritisch en systematisch analyseren van het leren van leerlingen het (vak)didactisch handelen van leraren te verbeteren.

Leraren gaan in een 6-tal bijeenkomsten een les ontwerpen, uitvoeren, bijsturen en herontwerpen, opnieuw uitvoeren. Reflectie op het proces en het delen van de leerwinsten met het volledig schoolteam, rondt één Lesson Study cyclus af. De leerkrachten krijgen ondersteuning van een procesbegeleider die de organisatie en communicatie verzorgt, een leergemeenschap creëert, het team doorheen de cyclus begeleidt en stimuleert tot leren en voor inhoudelijke verdieping zorgt. Een extern vakdidactisch expert kan ingeroepen worden om inhoudelijk verrijkende antwoorden aan te leveren (knowledgeable other zie Amador & Weiland, 2015). We beseffen dat dit een groot engagement vraagt van leraren en dat binnen de scholen de nodige ruimte voorzien zal moeten worden.

Tijdens het schooljaar 2017-2018 heeft POV geëxperimenteerd met deze methodiek in PIBO Tongeren, meer bepaald met leraren Frans. Na deze experimentele fase gaat POV voluit voor de Lesson Study. X scholen/centra zijn vragende partij om met Lesson Study te starten. Vanuit POV zullen we stimuleren dat dit geen eenmalige projectjes blijven maar dat dit binnen de school of het centrum geïncorporeerd wordt in het professionaliseringsbeleid. Onderzoek (o.a. De Vries, Roorda & van Veen (2017) heeft aangetoond dat hoe breder het draagvlak voor Lesson Study als professionaliseringsmethodiek binnen de school is, hoe effectiever.

Youri Vande Sande heeft geretweet
 **Lesson Study Vlaanderen** · 2/03/18
@LessonStudyVL is ook via mail bereikbaar voor al je vragen, feedback en andere positieve insteken:
info@lessonstudy.vlaanderen,
heidi.verlinden@lessonstudy.vlaanderen of
steven.mannens@lessonstudy.vlaanderen #SamenProfessioneelLeren #contact



2 3



Heidi Verlinden @VerlindenHeidi · 9/03/18
Eigenlijk is dát de essentie van #LessonStudy: professionele dialoog ifv het versterken van het #leren van #leerlingen.

Lesson Study Vlaanderen

Lesson Study faciliteert de professionele dialoog eigenlijk... @LessonStudyVL @VerlindenHeidi @zotveelgoesting @crevits @GO_onderwijs @POV_onderwijs #samenleren #nadenkenoverdekernvanonderwijs #navobservatie



Lesson Study Vlaanderen @LessonStudyVL · 24 mei
Tof! Wij hebben er alvast zin en staan nu al te popelen voor de uitrol ervan #lessonstudy @VerlindenHeidi @zotveelgoesting @POV_onderwijs

grietmathieu @grietmathieu

veel provinciale scholen geïnteresseerd in lesson study!
klasse.be/133071/lesson-...

3

4.2 Vakdidactische leergemeenschap (VLG)

Professionalisering in het actief en onderzoekend leren van de deelnemers staat centraal. De deelnemers kunnen op hun beurt deze expertise meenemen naar hun eigen professionele leergemeenschap, in casu hun vakgroep. Zo bouwen we een echte vakdidactische leergemeenschap uit die aan praktijkonderzoek doet. De begeleiders laten de deelnemers eerst zelf een vakdidactische leergemeenschap ervaren, waarbij ze als procescoach instaan voor de veiligheid van de gesprekken, de innovatie en het vertrouwen. Daarnaast werken de deelnemers samen aan de vastgelegde prioriteiten vanuit gemeenschappelijke doelen. De prioriteiten richten zich vooral op het samen ontwikkelen van materiaal, het werken aan didactische principes, zoals differentiëren of het uitwerken van evaluatie-instrumenten. Door ervaringsgericht om te gaan in de vakdidactische leergemeenschap zullen deelnemers dit zelf ook toepassen in hun praktijk en kunnen we het lerend netwerk meer uitbouwen als train-the-trainerprogramma, **zodat de deelnemers in hun eigen school ook een vakdidactische leergemeenschap kunnen uitbouwen**. Hierin is begeleiding rond coaching, intervisie, afspraken maken, ... belangrijk om mee te geven als vaardigheden.

Concreet gingen de twee netwerken PAV en PAV-DBSO aan de slag met het opstarten van een VLG (vakdidactische leergemeenschap), doordat we zelf een VLG opstartten, ervoeren de leerkrachten wat dit precies inhoudt. Om

beurten waren de deelnemers procescoach, zodat ze de methodieken al eens konden oefenen en met weerstanden konden omgaan. Dat laatste simuleerden we door collega's een stoorzenderrol te geven. We vertrokken met de KanDoe-methodiek om prioriteiten te bepalen, waarbij iedereen een gelijkwaardige inbreng had en samen de drie actiepunten bepaald werden. Deze drie actiepunten werden in een organisatiefiche omgezet in concrete SMART-doelstellingen. Daaraan werd dan een tijdspad gekoppeld met verantwoordelijken en opdrachten voor de deelnemers. Tijdens een tweede sessie namen we reeds een doelstellingen onder handen en begonnen we eerst met het verfijnen van de acties om dan al concreet te gaan uitwerken. Ook nu gingen verschillende procescoaches oefenen om enerzijds het proces te begeleiden en anderzijds met de stoorzenders, anoniem toebedeeld als rol aan andere deelnemers, om te gaan.

Intussen vroegen we de deelnemers om de KanDoe-methodiek al eens in hun eigen vakgroep op school toe te passen, zodat de eerste opstart van een VGL (vakgroep als leergemeenschap) kon gebeuren. Na de tweede sessie werden de deelnemers uitgedaagd om in hun VGL ook al de organisatiefiche uit te werken. De volgende sessies gaan we met hen via een intervisiemethodiek aan de slag om reeds opgedane ervaringen, good practices en valkuilen te bespreken. Het doel hierbij is dat ze een duurzame en doelgerichte VGL krijgen in hun vakgroep PAV op de scholen en centra.



Youri Vande Sande @yourivs · 2 mrt.

Vandaag gestart met 18 procescoaches in spe om een vakdidactische leergemeenschap in hun school te installeren voor het supertoffe vak PAV.
#samenontwikkelen #VLG #VGL @POV_onderwijs #GOALL #netwerkPAV



1



2



5



4.3 Collegiale visitatie 2.0

Provinciaal Onderwijs Vlaanderen heeft reeds jarenlang ervaring met collegiale visitatie. Speciaal daartoe gevormde teams van leraren en leidinggevendenden van drie of meer scholen/centra gaan beurtelings bij elkaar 'op bezoek' om informatie te verzamelen over de kwaliteit van de bezochte school/het centrum m.b.t. een aantal geselecteerde focusdomeinen en formuleren aanbevelingen. De effecten van deze begeleidingsmethodiek zijn reeds aangetoond en een recent praktijkonderzoek (2018) van Joke Janssens (PBD POV) inspireert ons om de methodiek verder te optimaliseren.

We hebben het bestaande concept 'uitgekleed', verengd tot een vakgebied én in een ander kleedje gestopt. Het pilootproject 'colvis hout' werd een feit.

Leerplanrealisatie... een ho(u)t item?

Het referentiekader OnderwijsKwaliteit en de daarop afgestemde inspectie 2.0 legt de focus op het realiseren van de eindtermen en leerplandoelen. Daarom hebben we ervoor geopteerd om voor deze collegiale visitatie hout slechts één focusdomein te selecteren, met name leerplanrealisatie. De eerste dag leren vakgroepen of teams van leraren hout gestructureerd en diepgaand van en met elkaar. Tijdens de daaropvolgende dag gaan de vakgroepen hout van de verschillende scholen doelgericht aan de slag.

De deelname aan een collegiale visitatie wordt beperkt tot een 4-tal scholen om voldoende uitwisseling en expertisedeling te garanderen en het tegelijkertijd praktisch haalbaar te houden. Heel bewust hebben we ervoor gekozen om zowel leraren als leidinggevendenden (TA(C) én directie) actief te betrekken.



MariekeVNieuwenhuyze @van_nieuw · 4 jul. 2017

#boekindebrievenbus @UPoliteia Collegiale visitatie OK-proof? Graag geschreven met @VerlindenHeidi @POV_onderwijs

Om het met de woorden van Paul Cautreels te zeggen: “*collegiale visitatie is vaak een krachtige hefboom voor professionele ontwikkeling van alle betrokkenen*”.¹² De deelnemers leren van elkaar, van peers, van 'gelijken', het geheim recept tot succes van deze methodiek. Ook de bezochte school zal door feedback van de bezoekers gestimuleerd worden om verder te ontwikkelen, te borgen, te veranderen. Op het einde van dit project zullen de 'bezoekers':

- ◇ inzicht hebben in een mogelijk systeem dat leerplanrealisatie bij leraren hout ondersteunt,
- ◇ gereflecteerd hebben over het aanbieden en bereiken van leerplandoelen,
- ◇ het eigen materiaal en ondersteunende documenten geanalyseerd hebben,

- ◇ mogelijkheden tot het verbeteren van het eigen systeem besproken hebben,
- ◇ acties tot het verbeteren van dit systeem in een actieplan gegoten hebben,
- ◇ een aantal acties reeds uitgevoerd hebben,
- ◇ professionele vriendschappen gesloten hebben en hun netwerk verruimd hebben.

Bedoeling is voor andere opleidingen binnen de harde nijverheid collegiale visitaties 2.0 – nieuwe stijl – te organiseren. Scholen zijn vooral vragende partij voor hout, bouw en (basis)mechanica.



MariekeVNieuwenhuyze @van_nieuw · 7 mei

#Collegialevisitatie gestart! 29 leraren hout en leidinggevend 2 dagen op 'bezoek' in PROVIL Lommel #lerenvanelkaar #OKkader @POV_onderwijs



4.4 Blended leren

In onze moderne maatschappij moeten leraren zich ook kunnen professionaliseren op momenten dat het hen past. Een leerpad komt aan deze verwachting tegemoet. Op vraag van de scholen en centra combineren we dit **afstandsleren**

met een face-to-face benadering: supervisiesessie én terugkomsessie in functie van grotere effectiviteit. Concreet ontwikkelt POV een leerpad voor 'ontwikkelingsgerichte feedback' en voor 'inzetten op verschillen'.

¹² Cautreels, Paul & Van Petegem, Peter, *Ik zie, ik zie wat jij niet ziet; collegiale visitatie als hefboom voor schoolontwikkeling*.

4.5 Praktijkonderzoek

POV heeft tot nu toe twee cycli praktijkonderzoek begeleid in het volwassenenonderwijs. Deze begeleidingsmethodiek zal in de toekomst verder worden ingezet. Provinciaal Onderwijs Vlaanderen blijft steeds alert voor nieuwe, innovatieve professionaliseringsstrategieën.

Praktijkonderzoek is een professionele leerstrategie die door internationaal onderzoek als zeer effectief wordt erkend.¹³

Onder praktijkonderzoek verstaan we de systematische en intentionele studie naar de eigen professionele praktijk om op die manier zowel de eigen praktijk te verbeteren als de ontwikkelde kennis publiek te delen en op die manier bij te dragen tot een gefundeerde kennisbasis van het leraarschap (Cochran-Smith & Tytle, 2009; Loughran, 2007).¹⁴

Wanneer praktijkonderzoek degelijk wordt uitgevoerd, is dit niet alleen gunstig voor de leraar die het onderzoek uitvoert, maar uiteindelijk voor heel wat andere partijen (Bolhuis & Kools, 2012):

- ◇ Het versterkt de professionele ontwikkeling van de leraar en degene waarmee hij/zij samenwerkt.
- ◇ Het scherpt de onderzoeksvaardigheden aan.
- ◇ De leraar ontwikkelt kennis over zijn praktijk en onderwijs in het algemeen.
- ◇ De leraar wordt een beter rolmodel voor zijn leerlingen die ook 'onderzoekende' leerlingen zullen worden (teach what you preach).
- ◇ Doordat leraren zich in onderwijsonderzoek verdiepen, brengen ze onderzoek dicht bij de onderwijspraktijk, wat de innovatie ten goede komt.

In Vlaanderen vindt deze nieuwe professionaliseringsmethodiek echter moeilijk ingang. In samenwerking met de lerarenopleiding van Het Perspectief PCVO biedt POV in het schooljaar 2018-2019 een opleiding praktijkonderzoek aan voor **leraren NT2**. Het praktijkonderzoek zoals ondersteund door POV is gebaseerd op de praktijkonderzoekscyclus zoals beschreven door van der Donk en van Lanen in hun boek *Praktijkonderzoek op school*.¹⁵

POV is hiervoor een **samenwerking** aangegaan met de lerarenopleiding van Het Perspectief PCVO omwille van de aanwezige expertise. Die lerarenopleiding heeft al een vijftal jaar geleden succesvol praktijkonderzoek geïnitieerd in de LIO-opleiding voor aanstaande leraren. De resultaten hiervan

werden voorgesteld op VELOV/VELON. Daarnaast hebben de twee begeleiders praktijkonderzoek van POV gedurende drie jaar praktijkonderzoek voor lerarenopleiders begeleid in een project, gefinancierd door het Expertisenetwerk Associatie Universiteit Gent, een samenwerkingsverband tussen UGent, Arteveldehogeschool en Het Perspectief PCVO. Voor meer informatie verwijzen we naar de publicatie die de VELON-prijs voor Beste Artikel 2016 won.¹⁶

Praktijkonderzoek als professionele leerstrategie heeft als doel professionals in het onderwijs met **meer inzicht en begrip** te laten handelen in de specifieke eigen context. De leraren die intekenen voor dit traject houden bij het kiezen van een 'geschikt' praktijkprobleem rekening met een aantal criteria:

- ◇ Dit praktijkprobleem interesseert mij.
- ◇ Dit praktijkprobleem leeft bij mijn collega's op school/ in de vakgroep.
- ◇ Dit praktijkprobleem is belangrijk voor het verbeteren van onderwijs aan leerlingen of cursisten.
- ◇ Het heeft voor mijn beroepsmatig functioneren prioriteit om me te verdiepen in dit praktijkprobleem.
- ◇ Het heeft voor de school/het centrum prioriteit dat ik me verdiep in dit praktijkprobleem.
- ◇ Door met dit praktijkprobleem aan de slag te gaan, word ik een betere leraar.
- ◇ Een onderzoek over dit praktijkprobleem gaat me het volgende opleveren.
- ◇ Een onderzoek over dit praktijkprobleem gaat de school/het centrum het volgende opleveren.
- ◇ Er is over dit praktijkprobleem nog weinig bekend hier op school/in het centrum.
- ◇ Ik kan vanuit mijn eigen rol invloed uitoefenen op de oplossing van het praktijkprobleem.

Doorheen het traject besteden we systematisch aandacht aan het creëren van een **breed draagvlak** op school/ in het centrum door collega's te betrekken. We laten hen meedenken in de verschillende fasen, zorgen dat ze fungeren als critical friend en bijdragen aan het verzamelen van data. Op het einde van het traject delen de leraren hun onderzoek(sresultaten) op een heldere manier binnen hun eigen team en met andere belanghebbenden.

¹³ Bolhuis, S. & Kools Q., Praktijkonderzoek als professionele leerstrategie in onderwijs en opleiding: <http://www.steunpuntopleidingsscholen.nl/wp-content/uploads/sites/2/2014/06/12.-Praktijkonderzoek-als-professionele-leerstrategie-in-onderwijs-en-opleiding.pdf>

¹⁴ Cochran-Smith, M. & Lytle, S. (2009) : *Inquiry as stance: practioner research for the next generation*; New York & London, Teacher College Press; Loughran, J. (2007) *Developing a pedagogy for teacher education: understanding teaching and learning about teaching*; New York London Routledge

¹⁵ van der Donk, C., & van Lanen, B. (2012). Praktijkonderzoek in de school. Bussum: uitgeverij Coutinho

¹⁶ Overkoepelend artikel: Tack, H., & Vanderlinde, R. (2016). De Masterclass 'Lerarenopleiders Onderzoeksvaardig'. Ontwikkeling, organisatie en onderzoek naar een professionaliseringstraject voor lerarenopleiders. *Tijdschrift voor lerarenopleiders*, 37(2), 43-54.

Artikel vanuit deelnemersperspectief: Janssens, J., & Strybol, J. (2016). Een praktijkonderzoek naar één-op-één communicatie met leerlingen. Masterclass 'Lerarenopleiders Onderzoeksvaardig'. Praktijkvoorbeeld 2: deelnemersperspectief. *Tijdschrift voor lerarenopleiders*, 37(2), 59-62

Artikel vanuit het perspectief van leidinggevend: Mathieu, G., & Meysman, H. (2016). Ontwikkelen van onderzoeksculturen in de lerarenopleidingen. Masterclass 'Lerarenopleiders Onderzoeksvaardig'. Praktijkvoorbeeld 4: perspectief leidinggevend. *Tijdschrift voor lerarenopleiders*, 37(2), 67-70

4.6 ClassroomWalkThroughs

Deze methodiek bestaat al sinds begin jaren 2000 en de effecten zijn in verschillende onderzoeken geanalyseerd. Onze scholen en centra hebben al een aantal keer de vraag geuit of we vanuit POV ondersteuning kunnen bieden rond klasbezoeken of ze zelf uitvoeren bij bepaalde leerkrachten. We trekken daarom de kaart om deze methodiek aan te leren aan de leiderschapsteams van scholen en centra om zelf aan de slag te gaan en de “lerende cultuur” binnen hun eigen context te ontwikkelen.

Deze methodiek focust nooit alleen op individuele leerkrachten, maar wel op de volledige school als lerende organisatie met als uitgangspunt “het verbeteren van leren en onderwijsprocessen”. Het is een methodiek die volgens bepaalde principes werkt waardoor de “veiligheid” voor alle personeelsleden wordt gegarandeerd.

Door het gebruik van deze methodiek wordt er intensief gewerkt om het onderwijskundig leiderschap binnen een school of centrum te verankeren.

Effecten (volgens Ginsberg and Murphy (2002): a tool to “drive a cycle of continuous improvement by focusing on the effects of instruction”):

- ◇ het schoolleiderschapsteam wordt bekwaam in het curriculum en de technieken van effectieve instructie en ontwikkelt zichzelf in onderwijskundig leiderschap;
- ◇ het schoolleiderschapsteam ondervindt aan de lijve het schoolklimaat (zijn de lerende gemotiveerd? Zijn er duidelijke crossovers tussen verschillende vakken? Werkt de aanvangsbegeleiding bij de nieuwe leerkrachten?);

4.7 Internationalisering

Sinds het schooljaar 2017-2018 bieden we **scholen en centra intensieve ondersteuning in hun internationale ambities** en faciliteren we vanuit onze eigen expertise in internationale projecten en jobshadowing. Dit jaar zijn PTI Kortrijk, PTS Boom en PCVO Talen - Informatica Voeren aan de slag gegaan om samen met ons hun professionaliseringsdoelstellingen in kaart te brengen in functie van hun beleidsplan. Alle drie de KA1 aanvragen zijn ondertussen goedgekeurd. Ook avAnt in Antwerpen is vragende partij en voor deze school hebben we banden gelegd met het Waals provinciaal onderwijs in functie van uitwisseling van leerlingen. In Gent heeft PIHS een KA2 ‘exchange of good practices’ dossier ingediend.

- ◇ doordat de resultaten besproken worden met het volledige leerkrachtenteam, ontwikkelt er zich een cultuur van gezamenlijke verantwoordelijkheid binnen de school of het centrum;
- ◇ leerlingen voelen dat iedereen zich focust op “het leren” en zien het goede voorbeeld.

Het traject dat wordt uitgewerkt bestaat uit 3 pijlers en wordt geïmplementeerd over 3 schooljaren:

- ◇ 3-daagse **opleiding rond “activerende werkvormen”** (Taxonomie van Bloom), doelgroep: pedagogisch medewerkers scholen en centra en leerkrachten;
- ◇ **TTT opleiding** voor het leiderschapsteam om de methodiek te kunnen toepassen binnen de eigen school of centrum;
- ◇ de school of het centrum gaat zelfstandig **aan de slag met de methodiek** en er is opvolging vanuit POV.

In 2018-2019 wordt de methodiek uitgewerkt binnen de context van de provinciale scholen. In dit eerste jaar worden vier scholen gezocht die wensen op te starten met de ClassroomWalkThroughs. In het tweede en het derde schooljaar starten we telkens opnieuw met vier scholen.

Ook de komende 3 schooljaren zullen we hier verder op inzetten. Het streefdoel is om tegen 2021 70% van de scholen en centra te betrekken bij de internationale projecten gecoördineerd door POV en/of te ondersteunen in het zelfstandig zoeken naar partners, schrijven van aanvraagdossiers en opvolging van uitwisselingen.

De focus van de projecten is schoolgebonden, maar vanuit de ondersteuning door POV vertrekken we steeds vanuit de Europese en Vlaamse doelstellingen waarbij de focus ligt op innovatie, geletterdheid, zwakke doelgroepen, vroegtijdig schoolverlaten en duaal leren.

5 Professionalisering

Om deze doelstellingen te kunnen bereiken heeft de begeleidingsdienst van POV een **professionaliseringsplan** opgesteld op organisatie-, team- en individueel niveau. Betrokkenheid bij wetenschappelijk onderzoek en internationalisering zijn hoekstenen binnen ons beleid.

Binnen het professionaliseringsbeleid heeft POV bijzondere aandacht voor de startende begeleider. We zetten in op zowel wegwijs-, werk- (coaching, buddy, lid van een zelfsturend team) als leerbegeleiding (shadowen van collega-begeleiders, coaching).

6. 2018-2021

Drie schooljaren gebundeld in een plan: strak, met doelen en indicatoren.

Vijf strategische doelen, telkens gekoppeld aan meerdere operationele.

Bereik: ál onze scholen, minimum 20u, weliswaar gedifferentieerde aanpak.

Effectiviteit, check.

Innovatie, ons DNA.

OK-kader, rode draad.

Klasvloer: place to be.

Begeleidingsmethodieken: doelgericht, resultaatsgericht.

Begeleiden zullen we. Bestuiven zullen we. Professionaliseren zullen we. Alles geïntegreerd.

En dit alles vanuit **nabijheid**. De commissie Monard verwoordde het als volgt: *“U kent de directies en zij kennen u. U kent de leraren, zij kennen u goed. Een sterke verbondenheid. Mooi, zelfs bijna ontroerend.”*

De sterkte van onze begeleidingsdienst!

