

# Oproep

tot het indienen van een subsidiedossier  
nascholing op initiatief van de Vlaamse Regering

2018-2019

2019-2020



**Vlaanderen**  
is onderwijs & vorming

## Inleiding

Onderwijsprofessionals hebben talrijke kansen om zich te professionaliseren: deelname aan studiedagen, seminaries, doornemen van literatuur, maar ook methodieken zoals wederzijdse klasobservaties, elkaar feedback geven, samen lessen voorbereiden en zelfs geven, deelnemen aan een professionele leergemeenschap in de school, schoolbezoeken, ... Deze worden ondersteund door o.m. schoolleiders en collega's, pedagogische begeleidingsdiensten, diverse nascholingsorganisaties, lerarenopleidingen en anderen. Er worden dagelijks veel activiteiten opgezet opdat leerkrachten(teams) en schoolleiders hun competenties kunnen verbreden en verdiepen.

Er zijn verschillende middelen voor professionalisering: de budgetten die rechtstreeks aan de scholen worden toegekend om hun nascholingsplan te kunnen realiseren, ondersteuning vanwege de pedagogische begeleidingsdiensten en de nascholing op initiatief van de Vlaamse Regering. Dit laatste heeft specifiek als doel het ondersteunen van onderwijspersoneel bij de implementatie van onderwijshervormingen en vernieuwingen.

De decretale basis voor de nascholing op initiatief van de Vlaamse Regering ligt in artikel 12 van het [decreet van 8 mei 2009](#) betreffende de kwaliteit van onderwijs. Het [besluit van de Vlaamse Regering van 8 juni 2012](#) tot regeling van de procedure voor de toekenning van projectsubsidies m.b.t. de uitvoering van nascholingsinitiatieven regelt de toewijzingsprocedure zoals regels m.b.t. de oproep, selectie door een beoordelingscommissie en financiering.

De nascholing op initiatief van de Vlaamse Regering (prioritaire nascholing) richt zich tijdens schooljaren 2018-2019 en 2019-2020 op **de professionalisering van ondersteuners die werkzaam zijn in het ondersteuningsmodel in het basis- en (deeltijds beroeps) secundair onderwijs.**

Deel 1 beschrijft de legitimatie, de doelgroep, de doelstellingen en de looptijd van het gekozen thema.

Deel 2 beschrijft de algemene voorwaarden gaande van voorstellen tot selectie en uitvoering zoals ook omschreven in het BVR van 8 juni 2012.

# 1 Thema: de professionalisering van ondersteuners<sup>1</sup> in het gewoon basis- en secundair onderwijs en in centra voor deeltijds beroepssecundair onderwijs

## 1.1 *Waarom dit thema*

### 1.1.1 Algemeen kader

Vanaf het schooljaar 2017-2018 is een nieuw ondersteuningsmodel<sup>2</sup> van start gegaan voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften in scholen van het gewoon basis- en secundair onderwijs en in centra voor deeltijds beroepssecundair onderwijs. Het nieuwe ondersteuningsmodel komt in de plaats van systemen die we tot voor kort kenden als geïntegreerd onderwijs (GON,) inclusief onderwijs (ION) en waarborgregeling.

Elke school bouwt een gepast beleid op leerlingbegeleiding uit voor al haar leerlingen. Als de basiszorg en verhoogde zorg niet volstaan en uitbreiding van zorg nodig is of een leerling een individueel aangepast curriculum volgt, kan een school voor gewoon onderwijs extra expertise voor de begeleiding van leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften en hun leerkrachten(team) aantrekken door de samenwerking met het buitengewoon onderwijs.

De organisatie van de ondersteuning door 'het ondersteuningsmodel' wordt op **twee verschillende wijzen** uitgerold naargelang de groep van leerlingen:

- Scholen voor gewoon onderwijs met leerlingen met een (inschrijvings)verslag of gemotiveerd verslag voor type 2 (verstandelijke beperking), type 4 (motorische beperking), type 6 (visuele beperking) of type 7 (auditieve beperking) kunnen beroep blijven doen op handicap-specifieke ondersteuning. Daartoe zorgen scholen voor buitengewoon onderwijs met een ondersteuningsaanbod voor type 2, 4, 6 of 7 (auditieve beperking) ervoor dat er ondersteuning voorzien wordt. Gewone scholen kiezen, in samenspraak met ouders en CLB, aan welke school/scholen voor buitengewoon onderwijs ze ondersteuning vragen. De verschillende scholen voor buitengewoon onderwijs van een bepaald type moeten net- en niveauoverschrijdend samenwerken om alle ondersteuningsvragen vanuit scholen voor gewoon onderwijs met betrekking tot de vermelde doelgroepen te beantwoorden. Voor deze types moeten er geen

---

<sup>1</sup> De groep personeelsleden die tewerk gesteld zijn in het kader van het ondersteuningsmodel

<sup>2</sup> Alle informatie over het ondersteuningsmodel vindt u via

<http://onderwijs.vlaanderen.be/nl/ondersteuningsmodel-voor-leerlingen-met-specifieke-onderwijsbehoeften>

aparte ondersteuningsnetwerken gemeld worden aan de overheid. De omkadering bedraagt 601 OFT's.

- Scholen voor gewoon onderwijs met leerlingen met een gemotiveerd verslag of (inschrijvings) verslag van het type basisaanbod (dat de voormalige types 1 - licht verstandelijke beperking - en 8 - leerstoornis - vervangt), type 3 (emotionele of gedragsstoornis), type 7 (spraak- of taalstoornis), type 9 (autismespectrumstoornis) kunnen beroep doen op ondersteuningsnetwerken. Scholen voor gewoon onderwijs en voor buitengewoon onderwijs vormen samen die **regionale ondersteuningsnetwerken** en zorgen voor de ondersteuning van gewone scholen in de begeleiding van leerlingen. De totale omkadering van deze organisatievorm bedraagt 1.489 OFT's.

In het totaal gaat het om 30 ondersteuningsnetwerken: zie een lijst van [de netwerken](#).

Uitgangspunt van het ondersteuningsmodel is de gelijkwaardige basis waarbij scholen voor gewoon en buitengewoon onderwijs hun expertise in co-creatie samenbrengen om leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften en de leerkrachten(teams) te ondersteunen.

Een school bepaalt samen met de ouders, met het CLB en met een school voor buitengewoon onderwijs op **basis van de noden de ondersteuning op maat**. Niet alleen de onderwijsbehoeften van leerlingen, maar ook de ondersteuningsnoden van leerkrachten en schoolteams worden in kaart gebracht. De bedoeling van het ondersteuningsmodel is immers om meer in te zetten op leerkracht- en teamgerichte ondersteuning die voelbaar is tot op de klasvloer om zo leerkrachten(teams) in het gewoon onderwijs in de praktijk effectief handelingsbekwamer te maken in hun onderwijs aan kinderen met specifieke onderwijsbehoeften.

### 1.1.2 Vernieuwing: focus op leerkracht- en teamgerichte ondersteuning

Dit ondersteuningsmodel betekent een grote omwenteling op uiteenlopende vlakken voor enerzijds de leerkrachten uit het gewoon onderwijs en anderzijds de ondersteuners uit het buitengewoon onderwijs.

Een nieuwe rol van ondersteuner impliceert voor de betrokkene o.m. reflecteren over de invulling van die nieuwe rol, over opvattingen, betekenissen geven, deze rol eigen maken, nieuwe visies ontwikkelen of herbekijken, aanpak en methodieken hanteren, samenwerkingsrelatie met scholen, met nieuwe collega's uitbouwen, relaties met andere actoren opbouwen. Sommige ondersteuners hebben voorgaande jaren in de

(pre)waarborgregeling<sup>3</sup> al ervaringen rond leerkracht- of teamgerichte ondersteuning opgedaan. Voor anderen is dit (relatief) nieuwe materie.

Ook op organisatieniveau worden zekerheden in vraag gesteld en moeten visies, beleid, structuren en cultuur 'herdacht' worden op team niveau en moeten er vervolgens acties ondernomen worden.

De verandering van leerlinggebonden ondersteuning naar meer leerkracht- en schoolteam gerichte ondersteuning is dus een intens proces. Het betreft immers een andere visie en voor sommigen een nieuwe professionele identiteit.

Sommige personeelsleden dienen vertrouwde praktijken te verlaten. Dit brengt onrust en onzekerheid met zich mee, maar dergelijke hervormingen geven ook kansen tot reflectie over bestaande opvattingen, handelingen en structuren. Ondersteuners hebben in elk geval nood aan intensieve begeleiding om deze nieuwe visie (en nieuwe professionele identiteit) toe te passen in hun begeleidingswerk met leerkrachten(teams).

### 1.1.3 Nascholing op initiatief van de Vlaamse Regering (prioritaire nascholing) en andere professionaliseringsinitiatieven

Inclusief onderwijs kan enkel gerealiseerd worden als scholen (met hun personeel en leerlingen) ondersteund worden door sterke teams van sterke ondersteuners. Zoals aangehaald, vraagt dit een verandering in opvattingen en handelen in functie van het denkkader van inclusief onderwijs, zowel van individuele ondersteuners als van teams. Professionele ontwikkeling, zowel op het niveau van de individuele ondersteuner als op teamniveau, is daarom van groot belang, net als het realiseren van sterke partnerschappen.

Daarom willen we de middelen van de nascholing op initiatief van de Vlaamse Regering hierop inzetten.

We beogen hierin complementair te zijn met andere initiatieven in het Vlaamse onderwijsveld. Zo zijn er bijvoorbeeld de competentiebegeleiders binnen de pedagogische begeleidingsdiensten die onder meer als taak hebben om een globaal professionaliseringstraject en -structuur uit te bouwen voor de ondersteuning van personeelsleden in het gewoon basisonderwijs en het gewoon secundair onderwijs inzake het onderwijs aan leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften. Daartoe worden ze effectief ingezet om in de ondersteuningsnetwerken te werken aan expertiseontwikkeling.

---

<sup>3</sup> Dit systeem van ondersteuning werd geëvalueerd in rapport [Evaluatie van de pre-waarborgregeling basisonderwijs \(pdf, 116 p.\) \(2,3 MB\)](#)

De globale doelstelling van de nascholing op initiatief van de Vlaamse Regering is het **ontwikkelen en versterken van de begeleidingscompetenties van ondersteuners en ondersteuningsteams**. Meer specifiek willen we aandacht voor de complexe gelaagdheid in de realisatie van ondersteuning voor inclusief onderwijs:

- Professionele ontwikkeling van ondersteuners;
- Ontwikkeling op niveau van ondersteuningsteam;
- Ontwikkeling van partnerschappen met externe partners.

## 1.2 Doelgroep

De doelgroep zijn de **ondersteuners**,

- die ondersteuning bieden in het kader van types 2, 4, 6 en 7 (auditieve beperking);
- die ondersteuning bieden in het kader van types basisaanbod (1, 8 in afbouw), 3, 7 (spraak- of taalstoornis) en 9 (ondersteuningsnetwerken).

We vragen dat ondersteuners in het prioritair nascholingstraject deelnemen als groep (**'een kernteam'**), bestaande uit verschillende leden per deelnemend ondersteuningsteam.<sup>4</sup> Gegeven de doelstelling tot de ontwikkeling als team, is het niet wenselijk dat ondersteuners op individuele basis, los van een kernteam, deelnemen.

Een leerproces wordt namelijk meer gepercipieerd als een collectief proces van kennisconstructie (Vanhoof, e.a., 2015). Samenwerkend leren in de professionele ontwikkeling van leerkrachten is dus cruciaal (zie o.m. Dufour, 2004). Professionele ontwikkeling met collaboratieve elementen heeft een positiever effect op de klaspraktijk dan professionele ontwikkeling zonder collaboratieve elementen. Ook de recente TALIS studie wijst op het belang van collaboratief leren voor de zelfeffectiviteit en innovatie van de leerkrachten (Deneire e.a., 2014).

Bij voorkeur maken ook personeelsleden die kunnen optreden als "veranderingsagent" in hun team deel uit van het kernteam.

## 1.3 Doelstellingen

### 1.3.1 Strategische doelstellingen: sterke partnerschappen creëren om de begeleidingscompetenties te versterken

Via deze prioritaire nascholing beogen we de (individuele en collectieve) begeleidingscompetenties van ondersteuners(teams) vanuit een inclusieve visie te versterken.

---

<sup>4</sup> De leden van een bepaald kernteam ontplooiën in de dagdagelijkse praktijk vormen van samenwerking (gaande van het uitwisselen van expertise, casussen bespreken tot het afbakenen van de taken).

We bouwen daarbij verder op de idee van 'verbinden' vanuit een gelijkwaardige relatie en streven naar een samenwerkingsmodel vanuit partnerschap en co-creatie. Het gaat om partnerschappen waarin de expertise van de betrokken partners gelijkwaardig erkend en ingezet wordt.

We onderscheiden in deze prioritaire nascholing drie soorten partnerschappen die onlosmakelijk met elkaar verboden zijn:

- Tussen ondersteuners en scholen (en de actoren daarbinnen, namelijk leerkrachten, ouders, leerlingen, schoolleiders, ...) (met het oog op daadwerkelijke ondersteuning op klas- en schoolvloer);
- Tussen ondersteuners onderling in teamverband (met het oog op de ontwikkeling van een lerende organisatie);
- Tussen ondersteuners en andere partners zoals bijvoorbeeld pedagogische begeleiders, centra voor leerlingenbegeleiding en andere instanties met expertise (met het oog op een verbreding van het eigen netwerk om zo zorg maximaal te kunnen afstemmen).

De nascholing op initiatief van de Vlaamse Regering richt zich dus **niet primair** op doelstellingen en inhoud die eerder algemeen informerend en sensibiliserend van aard zijn, zoals o.m. over regelgeving, klasmanagement, pedagogisch-didactische methodes en curriculumdifferentiatie uit het gewoon onderwijs. Ook algemene (theoretische) kaders over inclusief onderwijs zoals UDL, differentiatie en handelingsgericht werken liggen niet in de primaire focus van deze professionalisering.

### 1.3.2 Het uitdiepen van de doelstellingen

#### *1. Sterke partnerschappen tussen ondersteuners en scholen uit het gewoon onderwijs, (en de actoren daarbinnen, namelijk leraren, ouders, leerlingen, schoolleiders)*

Ondersteuners en scholen uit het gewoon onderwijs stemmen vraag en aanbod van de ondersteuning op elkaar af. In samenwerking worden de stappen van verkenning, vraagverheldering, bepaling van de doelen, uitvoering en evaluatie uitgetekend. Op basis hiervan gaan ondersteuners vervolgens ondersteuning bieden, bij voorkeur aan leerkrachten(teams) uit het gewoon onderwijs of aan (een deel van) het schoolteam, maar indien nodig ook aan de leerlingen zelf.

Ondersteuning bieden aan leerkrachten(teams) op de klasvloer vergt van sommige ondersteuners andere competenties dan diegenen die zij in hun vorige rol gebruikten. Het gaat om begeleidingscompetenties waarbij de ondersteuners vanuit het inclusief werken bepaalde instructieactiviteiten en methodieken zullen expliciteren en motiveren.

Leerkrachten(teams) kunnen zo hun onderwijspraktijk voor leerlingen met specifieke noden verbeteren.

De ondersteuners zijn bovendien werkzaam in diverse scholen met telkens een andere schoolcultuur, visie en beleid. Het is cruciaal om scholen te ondersteunen in het ontwikkelen van een visie op inclusief onderwijs en daar vervolgens hun schoolbeleid op af te stemmen. Competenties ontwikkelen rond schoolontwikkeling en de beleidsvoering van een school kunnen de begeleidingscompetenties dan ook versterken.

Hier ligt de focus dus o.m. op:

- het opnemen van de rol als ondersteuner en de ontwikkeling van de professionele identiteit als ondersteuner;
- het ontwikkelen van competenties om processen van visievorming, schoolbeleid en -ontwikkeling te ondersteunen (bijv. coaching, omgaan met diversiteit in schoolcultuur en -structuur, veranderingsprocessen ondersteunen, ondersteuning op klas- en schoolvloer, omgaan met weerstanden)

## ***2. Sterke partnerschappen binnen de ondersteuningsteams ontwikkelen***

In het ondersteuningsmodel zijn ondersteuners met diverse expertise en achtergronden werkzaam. Er is dus een grote diversiteit aan profielen die weliswaar verschillende expertise meebrengen, maar die als ondersteuner gelijkaardige opdrachten binnen eenzelfde team kunnen uitvoeren. Het is dan ook cruciaal dat de ondersteuners een partnerschapsrelatie met de collega's uit hun team ontwikkelen en komen tot een gemeenschappelijke visie, aanpak en afstemming van opdrachten.

Professionele ontwikkeling van onderwijsprofessionals en ontwikkeling als organisatie beïnvloeden elkaar in belangrijke mate (Van Veen e.a., 2010). De teams zijn namelijk ook 'lerende organisaties': het gaat om het leren van individuen of groepen in de context van een organisatie, het leren van een team als geheel met aandacht voor de cultuur en structuur als organisatie.

Er is dan ook sterk (en gedeeld) leiderschap nodig om deze organisatieontwikkeling en partnerschappen te realiseren.

## ***3. Sterke partnerschappen tussen ondersteuners en andere partners, bijvoorbeeld CLB, pedagogische begeleidingsdiensten en andere instanties met expertise (met het oog op een verbreding van het eigen team om zo zorg voor leerlingen maximaal te kunnen afstemmen)***

Rond de school zijn er diverse actoren actief die leerlingen en leerkrachten(teams) ondersteunen zoals o.m. de reguliere pedagogische begeleider op school en het CLB. Tussen de diverse actoren is een wisselwerking en doorstroom van informatie noodzakelijk om de gelijkgerichtheid en coherentie te bewaken in functie van een



optimale ondersteuning en duurzame verankering ervan op leerling-, leerkrachten- en schoolniveau.

Ook andere instanties, zoals lerarenopleidingen, nascholingsorganisaties, ba-na-ba's en andere organisaties werkzaam in de sociale en de welzijnssector, kunnen de ondersteuningsteams versterken.

### 1.3.3 Exemplarische operationele doelstellingen

We verwachten dat de nascholingsprojecten de drie hoofddoelstellingen nastreven. Men kiest hierbij operationele doelstellingen waarvan een aantal hieronder exemplarisch worden meegegeven.

#### 1. De deelnemers ontwikkelen met hun ondersteuningsteam een sterke partnerschapsrelatie met scholen voor gewoon onderwijs:

- de deelnemers reflecteren over hun professionele identiteit.
- de deelnemers kunnen hun functie en taken afbakenen met focus op leerkrachten(team)gerichte ondersteuning;
- de deelnemers kunnen vraag en aanbod op elkaar afstemmen via verschillende stappen zoals vraagverheldering, op maat doelstellingen, aanpak of plannen uittekenen en uitvoeren rekening houdend met het uitgangspunt van leraar(team)gerichte ondersteuning.
- de deelnemers kunnen leerkrachten coachen en ondersteunen (train-the-trainer) in functie van het onderwijzen van leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften. Didactiek voor volwassenen kan hiervan deel uitmaken.
- de deelnemers kunnen omgaan met weerstanden;
- de deelnemers kunnen ook ondersteuning bieden op team- en schoolniveau en leren welke methodieken zich hiertoe lenen;
- de deelnemers kunnen (methodieken van) samenwerking met scholen uitrollen rekening houdend met de structurele en culturele kenmerken van de samenwerkende scholen;
- de deelnemers kunnen veranderings- en schoolontwikkelingsprocessen initiëren en ondersteunen;
- ....

#### 2. Het ontwikkelen van een ondersteuningsteam als een 'lerende organisatie'

- de deelnemers kunnen constructief en doelgericht samenwerken binnen het ondersteuningsnetwerk en leren hiertoe bepaalde methodieken (interviews, kennisdelen) en structuren op zetten;
- de deelnemers kunnen een visie op de eigen aanpak bij de ondersteuning van leerkrachten/leerlingen ontwikkelen en/of blootleggen en op elkaar afstemmen;
- de deelnemers ontwikkelen leiderschap in team;
- ....

### 3. De deelnemers ontwikkelen een partnerschapsrelatie met CLB, PBD's en andere instanties

- de deelnemers kunnen samenwerkingsrelaties (o.a. taakafbakening, kennisdeling,..) met de PBD's, het CLB en andere actoren ontwikkelen;
- De deelnemers kunnen verschillen in visie en cultuur bij andere instanties plaatsen en hier adequaat mee omgaan.
- ...

## *1.4 Looptijd van de projecten: Begeleiding van de kernteams tijdens twee schooljaren*

Professionalisering, en diepgaande veranderingen en vernieuwingen in de onderwijspraktijk realiseren vergt intense begeleiding, idealiter verspreid over langere tijd. De geselecteerde projecten lopen in principe twee schooljaren waarin ze gedurende die periode dezelfde **kernteams** begeleiden om zo een duurzame verankering in de eigen/team praktijk te realiseren.

Per schooljaar kunnen andere (soorten) doelstellingen in de focus geplaatst worden, bijvoorbeeld:

- jaar 1: Tijdens het schooljaar **2018-2019** werken de geselecteerde projecten aan het versterken van **kernteams**.
- jaar 2: In schooljaar **2019-2020** kan men met hetzelfde kernteam de focus leggen op het consolideren, het verdiepen en het versterken van de **transfer** naar de eigen praktijk en naar het **ruimere ondersteuningsteam**, inclusief instrumenten om transfer te maken.

In de projectfiche voor schooljaar 2018-2019 werkt u het totaalconcept voor het eerste werkjaar uitgebreid én voor het tweede jaar beknopt uit.

## 2 Algemene voorwaarden van de subsidieaanvraag en de uitvoering van de projecten

### 2.1 *Wie kan een subsidieaanvraag indienen uiterlijk op 21 december 2017?*

Iedere organisatie of persoon die zich bekwaam acht nascholingstrajecten voor de doelgroep van ondersteuners te realiseren, kan een nascholingsvoorstel indienen via [nascholing@vlaanderen.be](mailto:nascholing@vlaanderen.be) (afdeling Beleid Onderwijspersoneel het departement Onderwijs en Vorming). U maakt gebruik van de projectfiche waarbij de handleiding u meer achtergrond biedt bij de gestelde vragen van de fiche.

Een samenwerkingsverband, bestaande uit meerdere organisaties, kan ook een nascholingsvoorstel indienen. De subsidie wordt in dat geval toegekend aan die organisatie die als hoofdaanvrager de projectfiche indient.

De nascholingsvoorstellen worden op elektronische wijze ingediend uiterlijk op 21 december 2017. U ontvangt per mail een ontvangstbewijs na indiening van de projectfiche.

### 2.2 *Inhoud en methodieken*

#### 2.2.1 Diverse vormen en manieren van professionalisering

Om de vooropgestelde doelstellingen (zie deel 1) te realiseren verwachten we dat in de nascholingsprojecten de meest geschikte methodieken worden ingezet. Enkel face-to-face contactsessies voldoen niet steeds aan de leernoden en –wijzen van onderwijsprofessionals. Een waaier aan methodieken, zoals onder meer lezingen, webinars, groepswerken, coaching, netwerking tussen verschillende leden van de deelnemende kernteams, ondersteuning en diverse vormen van ‘blended learning’<sup>5</sup>, kan aangewend worden om de doelstellingen te realiseren. Daarnaast kunnen nascholers in functie van de implementatie van de inhoud van de sessies ondersteuning bieden bijvoorbeeld via telefoon of mail.

Het financieringsmodel (zie 2.3) zal rekening houden met deze waaier aan professionaliseringsmethodieken. Zo kan u bij de berekening van de standaardprijs per sessie informele en online ondersteuningsvormen incalculeren.

---

<sup>5</sup> Blended Learning is de combinatie van face-to-face onderwijs met online leeractiviteiten

In de projectfiche onderbouwt u aan de hand van de gestelde vragen onder meer uw visie op professionalisering, de gehanteerde bronnen, de operationele doelstellingen en inhouden en methodieken om deze doelstellingen te realiseren.

### 2.2.2 Het belang van disseminatie en valorisatie

De deelname aan één van de projecten in het kader van nascholing op initiatief van de Vlaamse Regering betekent voor de deelnemende onderwijsprofessionals vaak een diepgaande leerervaring waarbij die deelnemers een veranderingsproces op diverse niveaus (individu, team, organisatie) en binnen hun netwerk (school, CLB, PBD's, ouders,...) doorlopen en tot doelgerichte resultaten komen.

Maar ook voor onderwijsprofessionals die niet aan één van de projecten deelnemen kunnen de leerervaringen en ontwikkelde materialen uit deze projecten inspirerend zijn in het kader van hun eigen leerproces en uitkomsten. Die materialen zoals goede praktijkvoorbeelden, kijkwijzers en stappenplannen, werken vaak inspirerend voor andere teams die ze kunnen aanpassen aan hun eigen leernoden en context. Door het gewijzigd uitvoeringsbesluit van 14 juli 2017 kan u als projectaanvrager een percentage van uw aangevraagd budget, mits onderbouwing, voorzien voor valorisatie (zie ook volgende punt 2.3. financiering). Voor dit thema leggen we dat percentage vast op **10%**.

## 2.3 Financiering

Het nascholingsaanbod op initiatief van de Vlaamse Regering is bedoeld als een aanvulling op het nascholingsbudget van de school en op de ondersteuning van de pedagogische begeleidingsdiensten. U dient het budget volledig via deze subsidielijn 'nascholing op initiatief van de Vlaamse Regering' aan te vragen en deze projecten moeten gratis zijn voor de deelnemers.

Verdere richtlijnen bij het opmaken van de budgettering en de uitgavenstaat zijn opgenomen in de bijlage "richtlijnen kostendossier".

### 2.3.1 Bepaling budgetten

Zoals in *1.4. looptijd projecten* geschetst, is de looptijd van de nascholingstrajecten in principe twee schooljaren 2018-2019 en 2019-2020.

Ook wat de financiën betreft, geeft u voor schooljaar 2018-2019 een gedetailleerde berekening van de budgetten en voor het tweede jaar een algemene schets van de budgettering (zie projectfiche).

Per schooljaar kan u een begroting van **maximaal 125.000** euro indienen, waarvan:

- maximaal **10%** van het aangevraagde budget mag voorzien worden voor valorisatie;
- het overige bedrag het vertrekpunt vormt voor de door u berekenende standaardprijs per sessie. In deze kosten zitten ook de tijdsbesteding voor het beantwoorden van mails en telefoons in functie van het versterken van de begeleiding buiten de sessies (zie 2.2.1.). Voor meer gedetailleerde info, raadpleeg de handleiding bij de projectfiche.

Als er in de aangevraagde budgettering sprake is van btw, worden die bedragen ook verrekend in het aangevraagd budget voor valorisatie en standaardprijs per sessie.

U kan een verschillende begroting indienen voor schooljaar 2018-2019 en schooljaar 2019-2020.

Het totale beschikbare budget per schooljaar is 577.000 euro.

### 2.3.2 Toekenning budgetten

De beoordelingscommissie (zie 3.4), die eveneens de inhoudelijke kwaliteit van de nascholingsvoorstellen evalueert, kan vragen om de vooropgestelde bedragen van de begroting bij te sturen. Het toegekend bedrag voor de valorisatie en de toegekende sessieprijs worden vastgelegd bij de goedkeuring van de projecten.

### 2.3.3 Uitbetaling van de budgetten

De uitbetaling van de goedgekeurde projecten gebeurt a rato van:

- de werkelijk gemaakte kosten in functie van de valorisatie;
- het aantal werkelijk uitgevoerde sessies vermenigvuldigd met de standaardsubsidie per sessie én in functie van de werkelijk gemaakte kosten.

De subsidies worden uitbetaald in drie schijven:

- De eerste schijf wordt uitbetaald na ondertekening van het ministerieel besluit (vermoedelijk eind september 2018)
- De tweede schijf wordt uitbetaald eind januari 2019
- De derde schijf van 10% wordt uitbetaald na goedkeuring van het jaarlijks verslag

Het jaarlijks verslag wordt in een specifiek sjabloon ingevuld en moet worden toegelicht door de projectleider/medewerkers na de afloop van het project.

## 2.4 Beoordeling van de aanvragen

Conform het procedurebesluit beoordeelt een commissie, bestaande uit experts rond het thema, elk voorstel en maakt zij een gemotiveerde rangschikking van de projectvoorstellen op grond van de volgende **criteria**:

1. de relevantie van het project ten aanzien van de vastgestelde beleidsprioriteit waarbij de visie van de organisatie op professionalisering, de kaders waarop men zich baseert om het thema uit te werken, en de concrete activiteiten om de transfer naar eigen praktijk van de deelnemers en het gehele team te realiseren belangrijke elementen zijn;
2. de mate waarin het project indicaties geeft dat het in de praktijk een kwaliteitsvol project zal betreffen en meer specifiek de mate waarin via de gebruikte methode de beoogde doelstellingen gerealiseerd zullen worden, het gebruikte materiaal en de gebruikte evaluatie zijn belangrijke elementen. Deze zullen aan de hand van de kenmerken van effectieve professionalisering beoordeeld worden;
3. de kostenefficiëntie.

De commissie brengt een gemotiveerde **rangschikking** uit. Deze rangschikking gebeurt in twee selectierondes.

- 1) In de eerste ronde zal de commissie de projectaanvragen beoordelen op basis van de criteria zoals hierboven vermeld en een tussenscore opstellen per project. De projecten worden gerangschikt in vijf niveaus:
  - 1° zeer goed (niveau A);
  - 2° goed (niveau B);
  - 3° voldoende (niveau C);
  - 4° onvoldoende (niveau D);
  - 5° onvoldoende ingevuld of onvoldoende aansluiting bij het thema (niveau E).

De commissie heeft de bevoegdheid om de projectvoorstellen van niveau A en B zowel inhoudelijk als financieel te laten bijsturen. Tevens kan de commissie vragen om bepaalde delen uit de projectaanvraag verder te verduidelijken. Projecten van een A en een B niveau ontvangen onmiddellijk na de eerste ronde een terugkoppeling van de beoordeling van de commissie waarin de bijsturingen en vragen ter verduidelijking opgenomen worden.

Dit wordt **eind januari 2018** voorzien.

- 2) In de tweede ronde worden de organisaties van de projecten van een A en een B niveau uitgenodigd met het oog op de toelichting van de bijstellingen en/of de vragen ter verduidelijking. Op basis van deze toelichting zal de commissie een definitieve eindscore bepalen.

Dit wordt rond **half februari** 2018 voorzien.

Op basis van de gemotiveerde rangschikking beslist de minister bij ministerieel besluit welke projecten worden gesubsidieerd. Alle projecten zullen dan van het resultaat op de hoogte gebracht worden, voorzien voor **begin april 2018**.

## ***2.5 Opvolging en vervolg van de projecten***

De projecten worden opgevolgd (onder meer via opvolgingsbijeenkomsten) en zo nodig bijgestuurd door een stuurgroep. Het zijn ook momenten waarop de geselecteerde projecten ervaringen kunnen uitwisselen.

Een verlengingsdossier moet **vóór 1 april 2019** ingediend worden bij de afdeling Beleid Onderwijspersoneel van het departement Onderwijs & Vorming. De nodige documenten worden tijdig ter beschikking gesteld.

In het verlengingsdossier zullen de geselecteerde projecten het tweede werkjaar uitvoeriger beschrijven.

## Geraadpleegde literatuur

Crevits, H. (2014). *Beleidsnota Onderwijs 2014-2019. Vol vertrouwen en in dialoog bouwen aan onderwijs*. Brussel: Vlaamse Regering (VR 2014 2410 MED.0421/19BIS).

Deneire, A., Vanhoof, J., Faddar, J., & Van Petegem, P. (2014). *Denken, handelen en professionele ontwikkeling van Vlaamse leraren en schoolleiders. Eerste resultaten van de Teaching and Learning International Survey (TALIS) 2013*. Brussel: Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming.

Departement Onderwijs en Vorming (2016). *Evaluatie van de pré-waarborgregeling. Eindrapport*. Brussel: Departement Onderwijs en Vorming.

Dufour, R. (2004). What is a professional learning community?. *Educational Leadership*, 61, 6-11.

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

Vanhoof J., Van Petegem, P., & Vanhoof, J. (2015). *Professionele ontwikkeling en samenwerking van leraren en schoolleiders in Vlaanderen*. Antwerpen: Universiteit van Antwerpen.

Van Veen, K., Zwart, R., Meirink, J., & Verloop, N. (2010). *Professionele ontwikkeling van leerkrachten. Een reviewstudie naar effectieve kenmerken van professionaliseringsinterventies van leerkrachten*. Leiden: ICLON / Expertisecentrum Leren van Docenten.

Verbiest, E. (2014). *Leren leiden op niveau. Onderzoek in opdracht van het departement Onderwijs en Vorming naar competenties en professionalisering van leidinggevenden in het basis- en secundair onderwijs*. Nederland: Dongen.



Departement Onderwijs en Vorming  
Koning Albert II-laan 15  
1210 Brussel  
<http://www.onderwijs.vlaanderen.be/>