

Toespraak Raymonda Verdyck – VIRBO 11 februari 2010

Beste collega's, beste vrienden,

Ik ben blij dat ik jullie hier vandaag opnieuw mag toespreken. Voor diegenen die ik dit jaar nog niet heb gezien, wens ik een welgemeend fantastisch 2010 toe. Veel mooie en plezierige dagen, veel werklust, veel (leuke) leerlingen, veel succes in alles wat je onderneemt.

- **2009 : Even terugblikken**

Het is nu een jaar geleden dat ik het genoeg kreeg deze prachtige organisatie te mogen coachen en vertegenwoordigen. Een jaar geleden ook om met de mensen van het GO! nader kennis te maken. Ik herinner het me nog alsof het gisteren was.

In mijn eerste dagen was ik uiteraard een beetje zenuwachtig, maar toch ook wel heel erg nieuwsgierig (en waarschijnlijk waren jullie dat ook).

Mijn eerste jaar zit er intussen op. Het was een **bewogen jaar**, de regeringswissel, het debat over de levensbeschouwelijke kentekens, 20 jaar GO! En niet in het minst mijn "ronde van Vlaanderen", naar de verschillende scholengroepen. Ik heb eigenlijk in het voorbije jaar meer van Vlaanderen gezien dan in mijn tijd bij Toerisme Vlaanderen. Het is een hele ontdekkingsreis geworden. Maar het loonde de moeite.

Een nuttige en naar mijn gevoel meer dan belangrijke ontdekkingsreis. Na heel wat jaren weg te zijn uit het onderwijs, was het nodig deze wereld opnieuw te ontdekken. Om nog even te refereren naar Toerisme, als je al een tijdje een bepaalde plek niet meer hebt bezocht, ziet ze er ook heel anders uit. Dit geldt evenzeer voor onderwijs.

Goed ook, want als lerende organisatie is het belangrijk dat je mee evolueert en dat je inhoud en organisatie aanpast aan gewijzigde omstandigheden.

Maar ik wilde naast de realiteit ook de mensen achter dat onderwijs leren kennen. Het zijn immers zij die elke dag opnieuw vorm geven aan de opdracht van het onderwijs en de waarden van het GO! omzetten in de praktijk. Ik ontdekte op mijn reis succes en moeilijkheden, liefde en leed van het onderwijs. Ik ontmoette vele enthousiaste medewerkers, die niet altijd in gemakkelijke omstandigheden, elke dag opnieuw klaar staan voor hun leerlingen en cursisten. Het was voor mij een snelcursus, waaruit ik ontzettend veel heb geleerd. Ik heb de sfeer kunnen snuiven en de polsslag kunnen meten, ik heb de kracht die in ons net zit kunnen ervaren.

- **UITDAGINGEN**

Maar ik heb ook kunnen ervaren dat we de kracht die in onze organisatie zit naar mijn aanvoelen te weinig benutten.

Ik ben er mij van bewust dat het GO! een grote organisatie is, met veel mensen en veel instellingen. Zo'n organisatie gesmeerd doen lopen is geen sinecure.

De decreetgever organiseerde ons in 3 bestuursniveaus.

Dat is een plus die wij alleen hebben. Dit is een opportuniteit die we moeten benutten. Het meso en het lokale niveau staan zeer dicht bij de dagelijkse realiteit. Zij houden sterk de vinger aan de pols van er ter plekke omgaat.

Maar solidariteit en samenwerking zijn uitermate belangrijk. Het gaat er volgens mij niet zo zeer om om na te gaan wie waarvoor bevoegd is, maar wel om te kijken hoe we samen het meest vooruitgang kunnen boeken. Nagaan wat wij het best samen kunnen aanpakken en waar we beter de lokale realiteit laten spelen. Samenwerking tussen al de geledingen is voor mij een belangrijke zorg.

Samen de handen in elkaar slaan. De kracht van het GO! is dat we **EEN NET** zijn, dat we van in West-Vlaanderen tot in hartje Limburg in **AL ONZE** scholen dezelfde doelstellingen nastreven en voor dezelfde waarden staan. Die **KRACHT** heeft alleen het GO!

Netwerking is daarbij uitermate belangrijk, delen van ervaringen, van expertise, samen bespreken hoe we bepaalde knelpunten kunnen aanpakken en hoe we ons onderwijs nog beter kunnen invullen. Dagen zoals vandaag zijn daarom ook zeer belangrijk, het bijeen brengen van collega's die met dezelfde uitdagingen bezig zijn is een belangrijke meerwaarde. Ik juich deze initiatieven dan ook sterk toe.

Die kracht moeten we gebruiken om ons net meer dan ooit op de kaart te krijgen, zeker in deze **moeilijke tijden van besparingen** waar eerder bedongen mogelijkheden voor onderwijsontwikkeling onder druk dreigen te staan.

Het is duidelijk dat deze afwegingen niet altijd makkelijk zijn. En dat er soms verwachtingen zijn die niet altijd ingevuld worden.

Het is de grootste uitdaging voor het GO! om dit alles om te zetten in positieve kracht op alle niveaus.

Ondanks de besparingen en de moeilijke economische situatie is de beleidsnota van de minister bevoegd voor onderwijs zeer ambitieus.

Ik geef hierbij kort een aantal strategische doelen mee die voor ieder van ons belangrijk zijn. Waar wij ook dag in dag uit aan werken, die zo uit ons eigen pedagogisch project kunnen gesneden zijn.

ACHT STRATEGISCHE DOELEN:

1. De scholen en leerlingen een brede basisvorming geven zodat zij open, veelzijdige en sterke persoonlijkheden kunnen worden. Kunst, cultuur, sport en beweging maken deel uit van deze vorming.
2. Kansen geven aan elk talent van kleuteronderwijs tot hoger onderwijs.
3. Nederlands en vreemde talen zijn ontzettend belangrijk om onze leerlingen op te leiden tot wereldburgers.
4. Leerlingen voorbereiden op een succesvolle start op de arbeidsmarkt.
5. Leerkracht is sleutelfiguur.
6. Verwevenheid van onderwijs met lokale, regionale en internationale netwerken. Brede school.

7. Kwaliteitsonderwijs.
8. Duurzame en moderne infrastructuur.

Maar onderwijs ontsnapt niet aan de besparingen.

Zoals ik al zei zal het een moeilijke evenwichtsoefening worden om al deze strategische doelen in deze periode te realiseren.

Nochtans kunnen/zullen ook wij ons steentje moeten bijdragen, om aan het steeds toenemend aantal kinderen kwaliteitsvol onderwijs te bieden. Het zal opnieuw de creativiteit en de ondernemingszin van al onze collega's aanspreken om hier mee de schouders onder te zetten.

Niet dat het altijd prettig is geweest, maar het GO! heeft in het verleden al bewezen dat het, zelfs met te beperkte middelen heel veel kan realiseren.

En de cijfers tonen aan dat het loont. De eerste voorlopige telling van februari toont aan dat we er ook dit schooljaar terug op vooruit gaan, dat onze stijging zelfs hoger ligt dan de nataliteit. Voor mij is dit het bewijs dat de inspanningen van de duizenden collega's die elke dag heel veel inspanningen leveren ook tot resultaten leiden.

En hier moeten we verder aan werken.

Voor 2010 staat dan ook al heel wat op de agenda.

Infrastructuur

Op het vlak van infrastructuur zal worden gestart met de realisatie van de DBFM projecten. Het heeft lang geduurd, maar eindelijk zijn alle materiële obstakels opgelost en kan aan de realisatie van de projecten worden begonnen. Een belangrijke stap in het aanpakken van de hoognodige infrastructuurwerken.

Voor de grote infrastructuurwerken zijn heel wat dossiers in realisatie. In de komende maanden zal de planning 2010-2014 worden ingevuld.

Belangrijk daarbij is dat we rekening houden met de grote noden, maar tegelijkertijd rekening houden met de verdere toekomst. Op dit ogenblik wordt gewerkt aan een beleidsplan infrastructuur. De doelstelling is om maximaal antwoorden te vinden op de (soms spectaculaire) groei van het aantal leerlingen en op de problematiek van de veroudering van de gebouwen.

Samen met de scholengroepen worden de mogelijkheden van modulaire scholenbouw onderzocht. Bovendien is een pilootproject rond masterplanning infrastructuur gestart. Bedoeling van de masterplanning is om breed de contextgegevens in kaart te brengen en om toekomstige evoluties in te schatten. Door dit allemaal in rekening te brengen kan een beter, meer toekomstgericht bouwbeleid worden ontwikkeld.

Na de pilootfase zullen de opgedane ervaringen ook worden gedeeld met andere scholengroepen.

Kwaliteitszorg en HR-beleid, bewuster omgaan met het PPGO

Veel aandacht moet ook uitgaan naar de manier waarop we binnen het GO! omgaan met het personeelbeleid. Zorg en aandacht voor de functiebeschrijvingen en de evaluaties. Maar ook zorg voor het comfortabel kunnen functioneren van onze personeelsleden in een wereld die er niet gemakkelijker op wordt.

Samen met de scholengroepen, de centrale administratie en de pedagogische diensten wordt hier werk van gemaakt;

We werken er aan om al bestaande middelen meer gericht in te zetten. Zo wordt heel veel werk gemaakt van smartschool als instrument van netwerking en informatiedeling over heel ons net heen. Fysiek elkaar blijven ontmoeten is belangrijk, maar tegelijkertijd moeten we de beschikbare technologieën optimaal benutten.

Het PPGO moet aantrekkelijk en actueel blijven. Als net moeten we er over waken dat het handelen in de scholen en instellingen conform het PPGO gebeurt. De vernieuwing van de laatste jaren, was de geactualiseerde visie op het begrip “neutraliteit” en op “actief pluralisme”. Bovendien is een duidelijke visie ontwikkeld op het gebied van “diversiteit in onze samenleving” en hoe daarmee kan worden omgegaan in onze scholen.

We kunnen de verschillen tussen de netten niet altijd meten. Maar duidelijk is dat onze schoolcultuur anders is. De openheid die we voorstaan uit zich op heel veel vlakken. Onze scholen ademen een andere cultuur en een andere geest uit.

Omgaan met diversiteit is zeker geen gemakkelijke opdracht, dit is ook gebleken uit het debat van de levensbeschouwelijke kentekens. Een moeilijk debat omdat het ook onszelf vragen doet stellen over grenzen, over vrijheid, over openheid en tolerantie.

Fundamenteel blijven de waarden die het GO! nastreeft. Verantwoordelijkheid, zorg voor rechtvaardigheid en eerlijkheid, inzet voor het algemeen welzijn en voor solidariteit, verdediging van de democratie, eerbied voor de rechten van de minderheden, eerbiediging en inzet voor actieve verdraagzaamheid, vrijheid van meningsuiting, scheiding van kerk en staat, gelijkwaardigheid van man en vrouw, zelfbeschikkingsrecht van het individu en vrij wetenschappelijk onderzoek.

REFLECTIE :

We vierden ondertussen het 20 jarig bestaan van het GO!.
20 jaar is zeker een moment om te reflecteren.

Een aantal belangrijke vragen zoeken naar een antwoord:

- Zit PPGO en de evaluatie ervan effectief in ons systeem ingebouwd?
- Maakt het er echt deel van uit? Is er in de schoolpraktijk een streven naar de realisatie van het PPGO? Hoe brengen we onze waarden over?
- Speelt dit mee in ons HR beleid?
- Hoe zit het met de realisatie?

Blijven ijveren voor **gelijke kansen** is vandaag nog even sterk, misschien zelfs sterker, aan de orde: één op vijf Belgische kinderen leeft in armoede. Ook hier in België krijgen heel veel kinderen niet de kans om onbekommerd te spelen. Taalachterstand staat de kansen van heel veel jonge mensen in de weg.

We kunnen dit niet alleen: er wordt te veel in de richting van het onderwijs gekeken, voor elk maatschappelijk probleem, klopt men bij onderwijs aan. Maar: ook ouders en de samenleving in het algemeen zijn belangrijk.

Deze en andere vragen hebben ons doen nadenken over het lopende strategische plan. Er werd reeds heel wat positiefs gerealiseerd. Een aantal projecten vroeg om een aanpassing.

BELANG VAN STRATEGISCHE PLANNING

Binnen GO! wordt op dit ogenblik gewerkt aan een herijkt Strategisch plan

Vandaag de dag is er nog te veel ad hoc beleid, elke project wordt gezien als een opportuniteit. We spelen daar telkens op in. Dit brengt mee dat we in verdeelde slagorde werken, dat er geen afstemming is en dat 1+1 in dit geval geen 2 maar zelfs minder dan 1 dreigt te worden.

Afstemming, check op relevantie en daar pas op inzetten.

Een tipje van de sluier

In het herijkt strategisch plan komen volgende vragen aan bod: wat? Hoe? Wie?

1. Wat?

De **brede school** is wat we als net willen realiseren. De brede school staat garant voor het realiseren van het PPGO. Via de brede school wordt aan het gelijke kansenbeleid vorm gegeven en wordt een afstemming met de samenleving zowel op economisch, sociaal als cultureel vlak in de praktijk waar gemaakt.

De brede school streeft de brede ontwikkeling van kinderen, leerlingen en volwassenen op school en in de vrije tijd na.

De brede school doet dit door rondom de school een actief netwerk uit te bouwen en partnerschappen af te sluiten met organisaties uit verschillende sectoren (steden, gemeenten, culturele centra, sport centra, ...).

De brede school is ingebed in haar omgeving. Hierdoor is zij niet enkel een leeromgeving maar ook een leefomgeving waarin elkeen van jong tot oud gelijke kansen krijgt om zich levenslang te ontwikkelen.

2. Hoe?

Hoe we invulling kunnen geven aan het PPGO hangt nauw samen met het onderwijsaanbod.

We wensen een optimaal geografisch gespreid, kwaliteitsvol, gedifferentieerd en complementair onderwijsaanbod te bieden waarin het PPGO voor elke leerling/cursist

centraal staat. Elke lerende moet een schoolloopbaan kunnen volgen waarin zijn talenten en interesses maximaal worden ontwikkeld.

3. Wie?

Het wie verwijst over alle bestuursniveaus heen (Scholen, Scholengroepen en Centraal bestuur) naar **alle personeelsleden** die in ons net werkzaam zijn.

In elk bestuursniveau moet een aangepast personeelsbeleid worden gevoerd dat rechtstreeks bijdraagt tot de realisatie van onze strategie zijnde 'een verenigd en sterk onderwijsnet uitbouwen waarin de realisatie van het PPGO centraal staat'.

Om dit doel te bereiken zal een HRM-beleid worden op punt gesteld waarin de expertise, motivatie en competenties van alle medewerkers worden versterkt of ontwikkeld. De juiste persoon op de juiste plaats krijgen en houden is de uitdaging waarvoor we staan.

De vraag die over deze programma's heen moet worden gesteld, is of we onze doelstellingen halen. De mate waarin we onze vooropgestelde doelen verwezenlijken zegt immers iets over de kwaliteit van onze werking.

Kwaliteitzorg

We wensen als onderwijsnet kwaliteitsvol onderwijs aan te bieden aan onze leerlingen en cursisten.

Op niveau van de school weerspiegelt kwaliteitsvol onderwijs zich in:

- de realisatie van het PPGO tot op niveau van elk leerling
- de output van leerlingen
- een kwaliteitsvol studieaanbod
- de realisatie van de brede school
- de competenties en inzet van het onderwijzend personeel

Maar kwaliteit leveren of kwaliteitsvol werken is een zaak van elk bestuursniveau en elk personeelslid dat er werkzaam is.

Om te bepalen of we kwaliteit leveren en vervolgens te kunnen bepalen hoe we de kwaliteit kunnen verbeteren hebben we nood aan **een referentiekader** en het opzetten van **een systeem voor kwaliteitzorg**. Een referentiekader, gekaderd in een systeem voor kwaliteitzorg, is een hulpmiddel voor leidinggevendenden om knelpunten in de werking van de organisatie te detecteren en vervolgens als organisatie continu te verbeteren en te innoveren.

Het systeem voor kwaliteitzorg geeft een organisatie aan hoe ze kan groeien, waar ze kwaliteit moet borgen, waar ze moet verbeteren en waar en wanneer ze moet innoveren.

Kenniscentrum

Maar om als organisatie deze stappen in de ontwikkeling naar een lerende organisatie te kunnen zetten moet het systeem voor kwaliteitszorg gevoed worden.

We hebben nood aan data (vb leerlingcijfers, ..) en informatie (vb. tevredenheidsmetingen..) over de eigen organisatie maar even belangrijk zijn data en informatie over de maatschappelijke evoluties en trends zodanig dat we hier optimaal kunnen op inspelen.

Het uitbouwen van **een kenniscentrum** waarin data, informatie, kennis en competenties worden gebundeld zal het mogelijk maken om het GO! als een flexibel net uit te bouwen dat in staat is de onderwijsprocessen pro-actief af te stemmen op de snel veranderende maatschappij. Het kenniscentrum is met andere woorden een absolute voorwaarde om het PPGO waar te maken bij onze leerlingen en cursisten.

En last but not least

Verhogen van het netgevoel

Hieraan kunnen we werken via de gezamenlijke realisatie van strategische plannen, maar ook door samenwerking op alle niveaus en tussen alle niveaus. Door te werken aan ons imago in het algemeen, door te werken aan ons imago als werkgever, in de scholen, de scholengroepen, de centrale administratie.

Dit moet er toe leiden dat mensen zich sterker gaan identificeren met het concept GO! en zich fier zullen voelen om deel uit te maken van het net en deze fierheid ook uitstralen. Al onze mensen zouden ambassadeur moeten worden van ons net.

Tot besluit

Ons net gaat er op vooruit, de voorlopige cijfers van februari tonen aan dat we sneller stijgen dan de nataliteit.

Dit is tegelijkertijd een risico en een opportuniteit.

Ik ben er van overtuigd dat als we samenwerken op en tussen de verschillende niveaus we elkaar, en daardoor ons net, enkel kunnen versterken;

Als we nog meer dan ooit als een grote familie, met respect voor elkaar en vooral met elkaar aan de slag gaan, vormen we samen één groot gedreven en enthousiast talentrijk team, dat samen zal werken aan een sterk GO!

Een team dat schouder aan schouder onklopbaar wordt en het GO! onklopbaar maakt.

Raymonda Verdyck

11 februari 2010