

Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming

Onderwijsinspectie

Hendrik Consciencegebouw
Koning Albert II-laan 15
1210 BRUSSEL

doorlichtingssecretariaat@ond.vlaanderen.be
www.onderwijsinspectie.be

Verslag over de doorlichting van Vrij CLB Haacht-Keerbergen te KEERBERGEN

Hoofdstructuur centra voor leerlingenbegeleiding

Instellingsnummer 114967

Instelling Vrij CLB Haacht-Keerbergen

Directeur Pieter GOOSSENS

Adres Molenstraat 42 - 3140 KEERBERGEN

Telefoon 015-50.93.20

Fax 015-50.93.21

E-mail info@clbhaacht.be

Website www.clbhaachtkeerbergen.be

Bestuur van de instelling CLB vzw

Adres Molenstraat 42 - 3140 KEERBERGEN

Dagen van het doorlichtingsbezoek 12-10-2016, 13-10-2016, 14-10-2016

Einddatum van het doorlichtingsbezoek 14-10-2016

Datum bespreking verslag met de instelling 02-11-2016

Samenstelling inspectieteam

Inspecteur-verslaggever Veerle INGHELBRECHT

Teamleden Regine VANDERVEE

INHOUDSTAFEL

INLEIDING.....	3
1 SAMENVATTING	5
2 DOORLICHTINGSFOCUS	7
2.1 Erkenningsvoorwaarden/prestaties in de doorlichtingsfocus	7
2.2 Procesindicatoren of procesvariabelen in de doorlichtingsfocus	7
3 RESPECTEERT HET CENTRUM DE ONDERWIJSREGLEMENTERING?	8
3.1 Respecteert het centrum de erkenningsvoorwaarden?	8
3.1.1 Voldoet het centrum aan de onderwijsdoelstellingen?	8
3.1.1.1 Leerlinggebonden aanbod: Afwezigheidsproblemen	8
3.1.1.2 Preventie gezondheidszorg: Gerichte consulten	10
3.1.1.3 Schoolondersteuning: Participatie aan gestructureerd overleg	11
3.1.1.4 Schoolondersteuning: Projecten gericht op het beleid rond prioritaire doelgroepen	12
3.1.1.5 Kwaliteitsbeleid: Kwaliteitsbeleid conform hoofdstuk XI DCLB	13
4 BEWAAKT HET CENTRUM DE EIGEN KWALITEIT?	16
4.1 Deskundigheidsbevordering	16
5 ALGEMEEN BELEID VAN HET CENTRUM	18
6 STERKTES EN ZWAKTES VAN HET CENTRUM	19
6.1 Wat doet het centrum goed?	19
6.2 Wat kan het centrum verbeteren?	19
6.3 Wat moet het centrum verbeteren?	19
7 ADVIES BETREFFENDE DE ERKENNINGSVOORWAARDEN	20

INLEIDING

De decretale basis van het onderzoek

Tijdens een doorlichting gaat de onderwijsinspectie na of het centrum

1. de CLB-reglementering respecteert,
 2. op systematische wijze haar eigen kwaliteit onderzoekt en bewaakt,
 3. haar tekorten al dan niet zelfstandig kan wegwerken
- (zie artikel 38 van het decreet betreffende de kwaliteit van onderwijs, 8 mei 2009).

Een doorlichting is dus een onderzoek van

1. de CLB-reglementering,
2. de kwaliteitsbewaking door het centrum,
3. het algemeen beleid van het centrum.

Een onderzoek in drie fasen

Een doorlichting bestaat uit drie fasen: het vooronderzoek, het doorlichtingsbezoek en het doorlichtingsverslag.

- Tijdens het vooronderzoek bekijkt het inspectieteam het gehele centrum aan de hand van het CIP0-referentiekader en de erkenningsvoorwaarden. Het vooronderzoek wordt afgesloten met een doorlichtingsfocus: een selectie van te onderzoeken aspecten tijdens het doorlichtingsbezoek.
- Tijdens het doorlichtingsbezoek voert de onderwijsinspectie het onderzoek uit aan de hand van observaties, gesprekken en analyse van documenten.
- Het doorlichtingsverslag beschrijft het resultaat van de doorlichting, bevat een advies over de verdere erkenning en wordt gepubliceerd op www.doorlichtingsverslagen.be.

Een gedifferentieerd onderzoek

1. Omdat de onderwijsinspectie gedifferentieerd doorlicht, onderzoekt het inspectieteam in het centrum een selectie van de erkenningsvoorwaarden.
2. Om de kwaliteitsbewaking door het centrum na te gaan, selecteert het inspectieteam een aantal procesvariabelen. Het inspectieteam gaat met de kwaliteitswijzer na of het centrum voor deze procesvariabelen aandacht heeft voor
 - doelgerichtheid: welke doelen stelt het centrum voorop?
 - ondersteuning: welke ondersteunende initiatieven neemt het centrum om efficiënt en doelgericht te werken?
 - doeltreffendheid: bereikt het centrum de doelen en gaat het centrum dit na?
 - ontwikkeling: heeft het centrum aandacht voor nieuwe ontwikkelingen?
3. Het inspectieteam onderzoekt ten slotte het algemeen beleid van het centrum aan de hand van drie procesvariabelen: leiderschap, visieontwikkeling, besluitvorming.

Het advies

De adviezen die de onderwijsinspectie uitbrengt, hebben betrekking op de volledige organisatie. De onderwijsinspectie kan drie adviezen uitbrengen:

- een gunstig advies: het inspectieteam adviseert gunstig over de verdere erkenning van het centrum.
- een beperkt gunstig advies: het inspectieteam adviseert gunstig over de erkenning van het centrum als het centrum binnen een bepaalde periode voldoet aan de voorwaarden vermeld in het advies.
- een ongunstig advies: het inspectieteam adviseert om de procedure tot intrekking van de erkenning van het centrum op te starten.

Bij een ongunstig advies beoordeelt de onderwijsinspectie bovendien of het centrum de vastgestelde tekorten zelfstandig kan wegwerken.

Tot slot

Binnen een termijn van dertig kalenderdagen na ontvangst van het definitieve doorlichtingsverslag informeert de directeur van het centrum alle personeelsleden over de mogelijkheid tot inzage.

Binnen de dertig kalenderdagen na ontvangst moet de directeur van het centrum het verslag volledig bespreken tijdens een personeelsvergadering. Het bestuur van het centrum of zijn gemandateerde tekent het verslag voor gezien. Het bestuur stuurt het binnen dertig kalenderdagen na ontvangst terug naar de onderwijsinspectie en maakt eventueel melding van zijn opmerkingen.

Het centrum mag het verslag niet gebruiken voor publicitaire doeleinden.

Meer informatie?

www.onderwijsinspectie.be en www.doorlichtingsverslagen.be

1 SAMENVATTING

Het VCLB Haacht-Keerbergen heeft haar hoofdvestiging in Keerbergen en begeleidt van daaruit scholen basis-, buitengewoon basis- en secundair onderwijs in de regio Keerbergen, Haacht, Boortmeerkbeek, Rotselaar, Tremelo en Kampenhout. Het centrum begeleidt vrije scholen en één gemeentelijke basisschool. Het werkgebied kenmerkt zich door een landelijk karakter met weinig uitgesproken vormen van anderstaligheid en van kansarmoede.

Op het moment van de doorlichting is het centrum recent gestart met een vernieuwde samenwerking om beter in te spelen op de veelheid en de toenemende complexiteit van de vragen. Het idee van een klein team met 4 disciplines per individuele school is losgelaten. Men zet in op een groter team voor het basis- en het secundair onderwijs en een team voor verontrustende situaties op school.

Het centrum investeerde de voorbije jaren in de uitbouw van een zorgbeleid in de scholen volgens de fasen van het zorgcontinuüm waarin het **gestructureerd overleg over afwezigheden** een centrale plaats krijgt. Het centrum participeert aan het gestructureerd overleg om met de school informatie uit te wisselen over de individuele leerlingen. Een regelmatige en gerichte analyse van alle vormen afwezigheden op schoolniveau gebeurt weinig waardoor een doelgerichte bijsturing op basis van data ontbreekt. Voor het **leerlinggebonden aanbod bij afwezigheidsproblemen** stellen we vast dat de medewerkers de begeleiding consequent opnemen en hun draaischijffunctie met welzijnsdiensten gebruiken.

De **gerichte consulten** worden uitgevoerd conform de regelgeving. Het centrum werkt volgens de richtlijnen van de standaarden. Door het gering aantal medewerkers binnen de medische discipline en door het regelmatig overleg met het medisch team bewaakt het centrum het gelijkgericht werken. Het centrum kiest ervoor om de paramedisch werkers een rol te geven in de opvolging van de kleuterontwikkeling door hen te laten participeren aan de MDO's van de kleuters. Hierdoor krijgt de paramedisch werker informatie vóór de uitvoering van het consult en investeert men in een goed contact met de leerkrachten.

Uit de contextgegevens van het centrum blijkt een beperkte aanwezigheid van prioritaire doelgroepen in de scholen waardoor de problematiek zich minder opdringt. Het CLB zette de voorbij jaren via interne vorming in op professionalisering van de medewerkers rond kansenbevordering. Hierdoor blijven zij waakzaam en is men zich bewust van de aanwezigheid van bepaalde doelgroepen/leerlingen met specifieke noden in de scholen. Het centrum benut zowel het gestructureerd overleg op school als de ervaringen met individuele casusbegeleiding om deze problematiek met de school te bespreken zodat de school er op een meer structureel niveau mee aan de slag gaat. Zowel in het basis- als in het secundair onderwijs ondersteunen de medewerkers de school bij **projecten gericht op het beleid rond prioritaire doelgroepen**.

Het **kwaliteitsbeleid** is weinig doelgericht en systematisch uitgebouwd. Door het ontbreken van een duidelijke lijn in de doelstellingen van het beleidsplan en van de kwaliteitsplannen fungeert het beleidsplan te weinig als kader om de werking aan op te hangen. Er zijn bovendien geen concrete doelstellingen geformuleerd waardoor de gekozen prioriteiten van het centrum erg vaag blijven. Dit wordt versterkt door het ontbreken van een tijdsperspectief voor verdere implementatie en evaluatie. De kwaliteitsplannen zijn niet conform de regelgeving. Omwille van het voldoende kwaliteitsvol verloop van de onderzochte primaire processen en aanwezigheid van indicaties dat het beleidsvoerend vermogen voldoende sterk is, beslist het inspectieteam om voor het kwaliteitsbeleid geen vervolgregeling op te leggen.

Bij de **deskundigheidsbevordering** zet het centrum sterk in op basiscompetenties voor alle medewerkers zodat de CLB-ankers veel vragen zelfstandig kunnen opnemen. Omwille van het kleinschalig karakter van het centrum, betreft de directie op een doelgerichte manier andere partners in het professionaliseren van de medewerkers. Het centrum had een efficiënte organisatiestructuur voor de terugkoppeling van gevolgde vorming maar dit kreeg voorlopig nog geen plaats in de vernieuwde teamwerking. Door de vernieuwde teamwerking komt de vraag naar specialisatie van medewerkers meer op de voorgrond. Het is een uitdaging voor het centrum om het professionaliseringsbeleid af te stemmen op deze vernieuwde werking.

2 DOORLICHTINGSFOCUS

Op basis van het vooronderzoek en in het kader van een gedifferentieerde doorlichting selecteerde de onderwijsinspectie onderstaande erkenningsvoorwaarden/prestaties en procesindicatoren/procesvariabelen voor verder onderzoek.

2.1 Erkenningsvoorwaarden/prestaties in de doorlichtingsfocus

Leerlinggebonden aanbod

Afwezigheidsproblemen

Preventie gezondheidszorg

Gerichte consulten

Schoolondersteuning

Participatie aan gestructureerd overleg

Projecten gericht op het beleid rond prioritaire doelgroepen

Kwaliteitsbeleid

Kwaliteitsbeleid conform hoofdstuk XI DCLB

2.2 Procesindicatoren of procesvariabelen in de doorlichtingsfocus

Personeel - Professionalisering

Deskundigheidsbevordering

3 RESPECTEERT HET CENTRUM DE ONDERWIJSREGLEMENTERING?

3.1 Respecteert het centrum de erkenningsvoorwaarden?

3.1.1 Voldoet het centrum aan de onderwijsdoelstellingen?

Het onderzoek naar het voldoen aan de onderwijsdoelstellingen levert voor de geselecteerde erkenningsvoorwaarden/prestaties het volgende op.

3.1.1.1 Leerlinggebonden aanbod: Afwezigheidsproblemen

Voldoet

Het CLB maakt afspraken met de school rond afwezigheden en neemt de vragen op van die leerlingen waarvan een goede schoolloopbaan in het gedrang komt door de frequentie en de aard van de afwezigheden. Het centrum start een traject op voor alle vormen van afwezigheden die opgenomen zijn in de regelgeving. Het centrum besteedt aandacht aan de kleuterparticipatie om te vermijden dat de ontwikkeling en het leerproces bedreigd zou worden.

registratie in de school
gestructureerd overleg
hulpverleningstraject
multidisciplinair handelen
aandacht kleuterparticipatie
multidisciplinair dossier
registratie

Het centrum maakt met alle scholen afspraken over het begeleiden van leerlingen met problematische afwezigheden. Er is een algemene basistekst in de bijzondere bepalingen/afsprakennota's (BB/AN) opgenomen maar meestal ontbreken afspraken op maat van de school. We stellen tijdens de gesprekken met de medewerkers vast dat er meer gebeurt rond afwezigheidsproblemen dan wat in de BB/AN is vermeld.

Het centrum heeft geïnvesteerd in de uitbouw van het gestructureerd overleg met de scholen (zie 3.1.1.3 participatie aan gestructureerd overleg). Problematische afwezigheden zijn er een vast agendapunt. Tijdens onze gesprekken stellen we vast dat het gestructureerd overleg over afwezigheden goed is uitgebouwd en de scholen de medewerkers inschakelen vanaf 5 B-codes. De CLB-medewerkers krijgen tijdens het overleg een overzicht van de afwezige leerlingen. Sommige scholen bezorgen het overzicht systematisch aan het CLB. Door de toegang tot het elektronisch leerlingendossier/leerlingvolgsysteem hebben ze zicht op de genomen stappen door de school. Tijdens het gestructureerd overleg gebeurt de terugkoppeling van de genomen stappen door het CLB aan de school.

Het centrum zet in op een correcte registratie door de school. Medewerkers nemen zelf initiatief om de school opnieuw te informeren over de regelgeving. Deze initiatieven vinden we niet terug in (evaluatie van) de BB/AN waardoor de effecten van deze initiatieven niet gericht in kaart worden gebracht. Het CLB krijgt van de individuele leerling niet altijd een overzicht van alle soorten afwezigheden (codes). Op die manier kan het CLB-team niet systematisch bewaken of de school aandacht heeft voor andere vormen van afwezigheden dan de B-codes. Tijdens de casusbesprekingen stellen we vast dat de aandacht van de scholen, in tegenstelling tot de CLB-medewerkers, voor deze vormen van afwezigheden nog wisselend is.

In het basisonderwijs is het aantal leerlingen met afwezigheden beperkt. Toch benadrukt het CLB het belang van de kleuterparticipatie tijdens contacten met de school en de ouders.

In de BB/AN staan geen concrete afspraken over afwezigheden ten gevolge van tuchtmaatregelen (schorsing, tijdelijke en/of definitieve uitsluiting). Voor de tuchtprocedure verwijst men naar een visietekst over gelijkgerichte aanpak bij definitieve uitsluiting. De tekst vertrekt vanuit het zorgcontinuüm en biedt handvatten om zowel in de fase van brede basiszorg als in de fase van verhoogde zorg schoolondersteunend te werken. Het is een meerwaarde dat deze visietekst op het overleg met de directies van de scholengemeenschap secundair onderwijs besproken is. Het is belangrijk om deze visietekst in de BB/AN schoolspecifiek te maken en in de jaarlijkse evaluatie mee te nemen. Het gebruik van data over schorsingen, tijdelijke en/of definitieve uitsluitingen kan een meerwaarde bieden om de situatie te objectiveren.

De CLB-anker onthaalt de vraag op het gestructureerd overleg met de school. Indien er een medische problematiek aanwezig is, bespreekt men de casus op het teamoverleg. We stellen vast dat veel teamoverleg informeel gebeurt en dat de registratie in LARS ontbreekt.

Vanaf dit schooljaar start het centrum met een nieuwe teamwerking waarbij men het principe van kleine schoolteams loslaat. Er zijn drie soorten teamwerking, nl. een LOS-team (Leerling-Op-School) voor het basis- en secundair onderwijs, een LIN-team (Leerling-In-Nood) waarin complexe casussen behandeld worden en het medisch team. In het LOS-team kunnen andere medewerkers dan het CLB-anker als trajectbegeleider vragen van leerlingen opnemen. Het is voor de medewerkers nog zoeken op welke manier ze de vragen over afwezigheden in deze nieuwe teamwerking efficiënt kunnen opnemen.

De analyse van de casussen en de casusbesprekingen tonen aan dat de CLB-medewerkers de begeleiding consequent opnemen en hun draaischijffunctie met welzijnsdiensten gebruiken. De medewerkers werken aanklappend en respectvol met de cliënt. Ze hanteren een transparante communicatie naar de leerling, de ouders, de school en de netwerkpartners. De CLB-artsen nemen gericht contact op met andere huisartsen om de problematiek in een breder perspectief te plaatsen.

De CLB-medewerkers registreren hun acties rond problematische afwezigheden in het multidisciplinair dossier LARS. Positief is dat men de acties onder het onderwerp 'problematische afwezigheden' registreert. Dit geeft een correct beeld van het aandeel van de afwezigheidsproblematiek binnen de totale CLB-werking.

Dit schooljaar startte het centrum met een eigen registratie van het 'type-casussen' die op teamoverleg besproken worden. Op die manier wil het zicht krijgen op het aantal casussen rond leerplichtbegeleiding en dit meenemen in het verder implementeren van het nieuwe teamconcept.

3.1.1.2 Preventie gezondheidszorg: Gerichte consulten

Voldoet

Het CLB voert de gerichte consulten uit voor de verschillende leeftijdsgroepen zoals vermeld in het Besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de operationele doelstellingen van de Centra voor Leerlingenbegeleiding. De aanbevelingen van de standaarden worden gevolgd.

organisatie Om de uitvoering van de consulten op te volgen, maakt de administratief
afspraken met de actoren medewerker in overleg met het medisch team een jaarplanning op. Hierbij
informatie aan de betrokkenen houdt men met meerdere factoren rekening zoals activiteiten van de school,
registratie het tijdstip van het jaar, de aanwezigheid van de artsen, de grootte van de
 groepen ... Het centrum streeft naar een maximale onderzoeksgraad door
 afwezige leerlingen opnieuw uit te nodigen.

Door het verzamelen van anamnesegegevens, o.a. via oudervragenlijsten, dossier Kind en Gezin, MDO, teamoverleg ... bereidt men het consult grondig voor. Door het informeren van de teams over de onderzoeksmomenten en door het aanvinken van belangrijke gegevens in het LARS-dossier kan informatie uitgewisseld worden in het belang van de leerling. Via het LARS-dossier krijgt het medisch team relevante informatie over leerlingen in begeleiding bij andere teamleden.

De regelgeving vormt de basis voor de inhoud van een gericht consult. Soms worden, op vraag van de ouders, extra onderzoeksitems uitgevoerd. Dit heeft volgens het medisch team geen invloed op de vraaggestuurde werking. Het centrum koos ervoor om de paramedisch werkers een rol te geven in de opvolging van de kleuterontwikkeling door hen te laten participeren aan de MDO's van de 1ste, 2de en 3de kleuterklas. Dit vergroot de integratie van het medische team in het geheel van de vraaggestuurde werking.

Via de oudervragenlijst en een brief voor de leerkracht informeert men vooraf de ouders en de leerkrachten over de inhoud van een gericht consult. Bij ouders van doelgroepleerlingen werkt het medisch team meer aanklappend. Om het onderzoek vlot te laten verlopen en de kleuters voor te bereiden, heeft het centrum een voorbeelddocument opgemaakt voor de leerkracht in functie van de voorbereiding van de oogtest.

De aanbevelingen van de standaarden worden gevolgd. Dit garandeert voor deze items een gelijkgerichte werking. Het medisch team volgt de ontwikkelingen op en benut het medisch teamoverleg om informatie door te geven en nieuwe materie te implementeren. Het medisch team, dat uit 5 medewerkers bestaat, geeft aan de gelijkgerichte werking zonder veel moeite te kunnen nastreven gezien de kleinschaligheid van het team en het teamoverleg dat structureel vastligt. Eén arts coördineert en houdt overzicht over het (medisch) materiaal.

Door middel van een resultatenbrief krijgen de ouders informatie over de bevindingen van het consult van hun kind. Ook de leerkrachten krijgen de nodige essentiële informatie.

De paramedisch werker en de arts bespreken de doorverwijzingen van leerlingen aansluitend aan het consult, hiervoor is geen extra overleg ingepland.

Alle gerichte consulten gaan door in de school, met uitzondering voor de school voor buitengewoon basisonderwijs. De minimale eisen voor de infrastructuur in de scholen zijn als bijlage opgenomen bij de BB/AN. Uit het gesprek met het medisch team blijkt dat zij een degelijke infrastructuur, die de visuele en auditieve privacy garandeert, een voorwaarde vinden voor een kwaliteitsvol onderzoek.

Het gericht consult in het buitengewoon basisonderwijs gaat door in het CLB. Het centrum heeft ervoor gekozen tijdens dit consult meer items op te nemen dan in de regelgeving staan gezien de specificiteit van deze doelgroep.

Alle gegevens worden geregistreerd in LARS. Het verzamelen, analyseren en benutten van cijfergegevens in functie van kwaliteitsverbetering op centrumniveau gebeurt weinig.

3.1.1.3 Schoolondersteuning: Participatie aan gestructureerd overleg

Voldoet

Het centrum participeert aan het gestructureerd overleg dat de school organiseert. School en CLB bespreken de geregistreeerde gegevens over de aan- en afwezigheid van individuele leerlingen. In het beleidscontract en de bijzondere bepalingen/afsprakennota's vermeldt men het schoolinterne overleg waarbij het centrum aanwezig is.

*alle overlegmomenten in
BB/AN
overleg individueel niveau
overleg alle afwezigheden*

Het centrum investeerde de voorbije jaren in de uitbouw van een zorgbeleid in de school volgens de fasen van het zorgcontinuüm waarin het gestructureerd overleg een centrale plaats krijgt. Tijdens de gesprekken met de medewerkers stellen we vast dat de basis vormt voor de leerlingenbegeleiding en voor de samenwerking met het CLB.

De afwezigheidsproblemen zijn een vast agendapunt op het gestructureerd overleg. Op leerlinggebonden niveau krijgen de CLB-medewerkers de gegevens over de afwezigheden van de school en gebeurt op dit overleg de informatie-uitwisseling over de acties van de school en de acties van het CLB.

Een tweede doelstelling van het gestructureerd overleg (cfr. regelgeving) is de bespreking van alle geregistreeerde gegevens binnen de school met het doel een beter inzicht te krijgen in de problematiek. Dit gebeurt niet systematisch bij de opmaak of de evaluatie van de BB/AN. Tijdens de gesprekken stellen we vast dat de medewerkers streven naar kwaliteitsvolle trajecten en vanuit ervaren knelpunten zoeken naar bijsturing. Maar een doelgerichte bijsturing op basis van een grondige analyse van data gebeurt momenteel niet.

3.1.1.4 Schoolondersteuning: Projecten gericht op het beleid rond prioritaire doelgroepen

Voldoet

Het centrum participeert aan projecten op school gericht op het beleid rond prioritaire doelgroepen. Het centrum ondersteunt de school bij deze projecten die tot doel hebben maximale onderwijskansen te bieden aan die groepen van leerlingen die door hun sociale achtergrond of hun leefsituatie leerbedreigd zijn.

<i>participatie aan projecten</i>	Tijdens de vorige beleidsperiode (2011-2014) heeft het centrum ingezet op
<i>aanbod door CLB</i>	gelijke onderwijskansen en het garanderen van een gelijkgerichte werking voor
<i>afspraken</i>	leerlingen die in moeilijker omstandigheden opgroeien en daardoor in hun
<i>samenwerking netwerk</i>	onderwijsloopbaan een groter risico lopen. De medewerkers volgden vorming
<i>ondersteuning GOK/SES</i>	en enkele basisteksten geven richting aan deze opdracht. De medewerkers
<i>materialen</i>	kregen richtlijnen om afspraken met de scholen te maken m.b.t.
<i>registratie</i>	kansenbevordering en GOK.
	Tijdens de bespreking van de BB/AN maakten de medewerkers de scholen
	attent op de mogelijke aanwezigheid van kansarmoede en hoe daar mee om te
	gaan. Tijdens onze gesprekken geven de medewerkers aan dat zij ervaren dat
	de scholen hun houding en werkwijze aangepast hebben. Ook het inzetten op
	de ondersteuning van de brede basiszorg en verhoogde zorg door het CLB zorgt
	volgens hen in de meeste scholen voor een positieve evolutie in de benadering
	van prioritaire doelgroepen. Het centrum benut zowel het gestructureerd
	overleg op school als de ervaringen met individuele casusbegeleiding als
	handvatten om bepaalde problematieken met de school bespreekbaar te
	maken en op een meer structureel niveau te tillen zodat de school ermee aan
	de slag gaat.
	De vroegere werkgroep kansenbevordering bestaat nu niet meer. Het centrum
	kiest ervoor om de thema's rond kansenbevordering mee te nemen en uit te
	werken in de andere (ad hoc) werkgroepen. De meeste prioriteiten met
	betrekking tot de werking naar prioritaire doelgroepen zijn ondertussen
	verankerd in de totale CLB-werking. De medewerkers hebben aandacht voor
	kansenbevordering en prioritaire doelgroepen tijdens de vraaggestuurde
	werking. Ze werken aanklappend, drempelverlagend en voorzien in een
	voortdurende sensibilisering en ondersteuning van de scholen. Dit blijkt o.a. uit
	de casusbegeleidingen rond leerplicht, bij de werking van de gerichte consulten
	en bij de schoolondersteuning in kader van participatie aan het gestructureerd
	overleg.
	Om de schoolondersteunende CLB-opdracht gericht in te zetten, kiest het
	centrum er recent voor om 1 medewerker als ondersteuner/coach van de
	ankerpersoon te laten functioneren. Hierdoor benut het centrum de aanwezige
	deskundigheid en versterkt men de andere medewerkers bij hun opdracht.

Tijdens de gesprekken met een afvaardiging van CLB- medewerkers stellen we vast dat zij zowel in het basis - als in het secundair onderwijs de scholen ondersteunen bij het beleid gericht op prioritaire doelgroepen. In de praktijk ondersteunen de medewerkers meer projecten dan wat daarover in de BB/AN terug te vinden is. In het basisonderwijs is men o.a. aan de slag gegaan met projecten die gericht zijn op huistaak- en agendabegeleiding wat tot gevolg heeft dat het beleid van de school hierrond veranderd is. In het secundair onderwijs zijn de schoolondersteunende initiatieven vooral gericht op het voorkomen van schooluitval. Op het niveau van de scholengemeenschap heeft het centrum geïnvesteerd in flexibele leertrajecten, sterke brede basiszorg, organisatie van informatieavonden in functie van verdere studiemogelijkheden en de arbeidsmarkt.

De medewerkers hebben met de scholen die GOK-uren hebben (2 scholen) afspraken over de participatie en samenwerking.

Het centrum brengt de gegevens van de scholen (schoolfoto) niet systematisch in kaart. Het CLB heeft een zicht op de schoolpopulatie door middel van provinciale omgevingsanalyses, gegevens van het LOP en gegevens die sommige scholen aanreiken. Uit deze gegevens en uit het context- en inputdossier van het centrum blijkt dat het VCLB Haacht-Keerbergen een beperkte aanwezigheid van prioritaire doelgroepen heeft waardoor de problematiek zich niet opdringt. Het CLB blijft waakzaam en is zich bewust van de aanwezigheid van bepaalde doelgroepen/leerlingen met specifieke noden in de scholen.

Het centrum maakt gebruik van het netwerk (welzijn) en de aanwezige overlegstructuren (scholengemeenschap, PVOC, Koepel ...). Op deze manier volgt het centrum recente ontwikkelingen op en komt ze in contact met nieuwe initiatieven en projecten gericht op prioritaire doelgroepen.

3.1.1.5 Kwaliteitsbeleid: Kwaliteitsbeleid conform hoofdstuk XI DCLB

Voldoet niet

Het kwaliteitsbeleid van het centrum is te weinig doelgericht en systematisch uitgebouwd. De kwaliteitsplannen omvatten niet alle items die de regelgeving voorschrijft.

kwaliteitscoördinator
kwaliteitsplan
kwaliteitshandboek
kwaliteitsbeleid
zorg voor kwaliteit

In haar visie op kwaliteitszorg stelt het centrum dat elke medewerker verantwoordelijk is voor kwaliteitszorg. Om voldoende draagvlak en betrokkenheid te creëren, ontwikkelde het centrum een structuur en strategie om de kwaliteitszorg te organiseren en tot bij de medewerkers te brengen.

- De directeur maakt het beleidsplan op en toetst dit af met de raad van bestuur.
- De kerngroep kwaliteit is multidisciplinair samengesteld en omvat medewerkers uit basis- en secundair onderwijs, de directeur en de kwaliteitscoördinator. Binnen de kerngroep kwaliteit wordt het draagvlak voor beleidskeuzes afgetoetst. Omdat deze medewerkers in de verschillende onderwijsniveaus en teams werken, ondersteunen ze de verdere verspreiding.

De kerngroep staat in voor de opmaak van de (twee)jaarlijkse kwaliteitswerkplannen. Deze kwaliteitswerkplannen zijn een opsomming van de lopende kwaliteitsprojecten en de (ad hoc) werkgroepen.

- De kwaliteitsprojecten zijn grotere, meer diepgaande projecten waarbij de aanpak neergeschreven is in kwaliteitsplannen. De werkgroepen werken niet met kwaliteitsplannen. Het kwaliteitswerkplan vormt de basis voor hun werking.
- De kwaliteitscoördinator behartigt de kwaliteitsplannen. De voorbije jaren koos het centrum ervoor om de kwaliteitscoördinator in te zetten voor het uitwerken van inhoudelijke thema's (zorg voor kwaliteit) waardoor er weinig ruimte overbleef om het kwaliteitsbeleid op centrumniveau verder uit te werken.
- Via de personeelsvergaderingen, de teamwerking en de jaarlijkse centrumdag krijgen de medewerkers informatie over alle thema's waaraan het centrum dat schooljaar werkt.

Tijdens ons onderzoek stellen we vast dat de kwaliteitszorg in het centrum te weinig doelgericht en systematisch verloopt. Er is geen duidelijke lijn tussen doelstellingen in het beleidsplan en die in het kwaliteitswerkplan en het kwaliteitsplan. Het zorgt ervoor dat de prioriteiten in de werking zeer vaag blijven. Deze vaagheid wordt versterkt door het ontbreken van een tijdsperspectief voor verdere implementatie en evaluatie.

De kwaliteitsdoelstellingen zijn neergeschreven in het driejaarlijks beleidsplan (2014-2017). Momenteel werkt het centrum aan 4 thema's, nl. het uitbouwen van een flexibele organisatie, integrale jeugdhulp, het kader van het M-decreet opnemen in de CLB-werking en het realiseren van een bestuurlijke schaalvergroting. Deze thema's worden telkens opgesplitst in strategische en operationele doelstellingen. De operationele doelstellingen zijn niet SMART geformuleerd en vormen geen verfijning van de strategische doelstellingen. Hierdoor ontbreekt een heldere bovenliggende structuur om de werking aan op te hangen. Door het gebrek aan concrete doelstellingen is het niet duidelijk welke richting het centrum precies uit wil. In de kwaliteitsplannen staan andere strategische en operationele doelstellingen dan in het beleidsplan, waardoor de kwaliteitsplannen geen verdere doelgerichte uitwerking van het beleidsplan vormen. Zowel in de kwaliteitsplannen als in het kwaliteitswerkplan zijn de doelstellingen onvoldoende concreet.

In het beleidsplan is een ruim tijdsperspectief voor implementatie en evaluatie geformuleerd; in de kwaliteitsplannen ontbreekt de timing. Hierdoor is het niet duidelijk welke termijnen voor de uitvoering, het evalueren en borgen nodig zijn.

Het centrum maakte een evolutie op vlak van evalueren. Het centrum zet in op het evalueren van de cliënttevredenheid (bv. ouders, leerlingen). Momenteel is het centrum niet bezig met het gebruik van indicatoren waardoor het opvolgen en evalueren van de vorderingen inzake kwaliteit niet gebeurt.

De thema's waar het kwaliteitsbeleid betrekking op heeft, komen niet tot stand na een grondige analyse van de werking van het centrum. In het verleden (2012) gebeurde een bevraging van de CLB-medewerkers maar dit behandelt slechts een aantal deelfacetten van de werking. Door het ontbreken van een duidelijk kader, kan het centrum niet aantonen dat ze systematisch zowel primaire als secundaire processen gericht onder de loep neemt.

In het verleden omvatte het kwaliteitshandboek de volledige digitale organisatieschijf van het centrum. Om de gebruiksvriendelijkheid van het kwaliteitshandboek en het gebruik van documenten te verhogen, startte het centrum met het herwerken van het handboek.

4 BEWAAKT HET CENTRUM DE EIGEN KWALITEIT?

Het onderzoek naar de kwaliteit en de kwaliteitsbewaking van de geselecteerde procesindicatoren of procesvariabelen levert het volgende op.

4.1 Deskundigheidsbevordering

Doelgerichtheid Het centrum zet in haar deskundigheidsbevordering in op basiscompetenties voor alle medewerkers zodat de CLB-ankers veel vragen zelfstandig kunnen opnemen. Omwille van het kleinschalig karakter van het centrum krijgen andere partners een belangrijke plaats in het professionaliseren van medewerkers. Er zijn PVOC-ankers die gericht deelnemen aan de PVOC-contactgroepen Vlaams Brabant wat leidt tot een vorm van specialisatie in het centrum. Ook informatie uit andere overlegkanalen (bv. PRODO, BBRIO, koepel) wordt meegenomen. Sinds kort organiseert het centrum gemeenschappelijke vormingen met de 4 CLB's uit SABRO (Samenwerkingsovereenkomst Brabant Oost).

Professionalisering krijgt geen expliciete plaats in het beleidsplan. Vanaf dit schooljaar start het centrum met een nieuwe teamwerking waarbij men het principe van kleine schoolteams loslaat. In het nieuwe LOS-team basis en secundair nemen, naast de CLB-ankers, ook andere medewerkers als trajectbegeleider vragen van leerlingen op. Dit vergt een doordachte visie op professionalisering omdat binnen de LOS-teams voldoende expertise aanwezig moet zijn. Het is een uitdaging voor het centrum om het professionaliseringsbeleid af te stemmen op deze vernieuwde werking.

Ondersteuning De directeur is vormingsverantwoordelijke. Er is een procedure voor het aanvragen van vormingen. Door de betrokkenheid van de directeur bij de teamwerking en door de kleinschaligheid van het centrum heeft hij zicht op de competenties en op de noden van zijn medewerkers.

Tot vorig schooljaar was er een uitgebouwde structuur die zorgde voor een efficiënte terugkoppeling van vorming en informatie. Via 2 VIS-namiddagen (Vorming Intern Verspreiden) gebeurde de terugkoppeling van gevolgde vormingen; via de stuurgroepen basis en secundair gaven medewerkers informatie vanuit de PVOC-contactgroepen. De stuurgroepen basis en secundair zijn niet meer opgenomen in de nieuwe teamwerking. Momenteel zijn er nog geen afspraken welke plaats het verspreiden van vorming en van informatie uit de PVOC krijgt binnen de nieuwe teamwerking.

Het centrum heeft jaarlijkse vormingsplannen die voldoen aan de regelgeving.

- Doeltreffendheid** Sinds twee jaar geven medewerkers in het document ‘elektronisch vormingsregister’ kort feedback over de gevolgde vorming. Men vermeldt eveneens aan welk domein, inhoudelijk thema en CLB-rol (bv. hulpverlener, teamlid, coach ...) de vorming voldoet. Momenteel gebruikt het centrum deze tool nog niet om op centrumniveau een gericht overzicht te hebben van vormingen en expertise van de medewerkers en om dit mee te nemen in de verdere professionalisering van de medewerkers.
- Ontwikkeling** Het centrum heeft aandacht voor nieuwe ontwikkelingen. Door het gericht inzetten van de aanwezige structuren (bv. PVOC Vlaams Brabant, BBRIO, PRODO) blijft het centrum op de hoogte van recente inzichten en beleidsontwikkelingen.

5 ALGEMEEN BELEID VAN HET CENTRUM

Het onderzoek naar het algemeen beleid van het centrum levert volgende vaststellingen op.

- Leiderschap** Het VCLB Haacht-Keerbergen wordt aangestuurd door de directie. We stellen een stimulerend, coachend en participatief leiderschap vast, vertrekkend vanuit vertrouwen en samenwerking. Het centrum voorziet als klein CLB bijna geen ruimte voor vrijstellingen en/of de uitbouw van een middenkader. De verantwoordelijkheden worden verdeeld over de medewerkers. Op deze manier wil de directie de betrokkenheid en de dynamiek van de medewerkers bij de organisatie verhogen. De vernieuwde teamwerking krijgt hierbij een centrale plaats.
- De directie geeft samen met de directies van 3 andere CLB's vorm aan SABRO, een samenwerkingsplatform dat opgericht is in functie van bestuurlijke optimalisatie. Via deze samenwerkingsovereenkomst worden meerdere items gezamenlijk georganiseerd (o.a. 1 MDT, organisatie van vorming, ICT, logistiek ...)
- De directeur is zichtbaar aanwezig op het centrum, participeert aan werkgroepen, ondersteunt de teams en communiceert laagdrempelig met de medewerkers. Op die manier slaagt de hij erin om voeling te houden met de werkvloer.
- Visieontwikkeling** De directeur vertrekt vanuit de dynamiek van het centrum, het CLB als lerende organisatie. Voor de visieontwikkeling richt het centrum zich op verschillende bronnen (vanuit de noden, maatschappelijke ontwikkelingen, prioriteiten vanuit de koepel ...). Het kernteam kwaliteitszorg fungeert als belangrijke partner om tot gezamenlijke en gedragen visies te komen.
- De directeur zet sterk in op vernieuwing van de teamwerking, zelfsturende teams, gedeelde verantwoordelijkheid en op preventie van burn-out bij de medewerkers. Ook het brede netwerk krijgt een belangrijk plaats binnen de visieontwikkeling.
- Besluitvorming** Het centrum heeft een organisatiestructuur die participatieve besluitvorming toelaat. De directie ziet de gedragenheid van beslissingen als essentieel onderdeel in de besluitvorming. Het beleid heeft een duidelijke visie op de besluitvormingsprocessen binnen het centrum. De directie kiest voor een mengvorm van bottom-up en top-down. Er is voldoende ruimte voor de inbreng en de participatie van alle medewerkers, maar er worden eveneens een aantal lijnen van bovenaf aangegeven.
- Deliberatie** Omwille van het voldoende kwaliteitsvol verloop van de onderzochte primaire processen en indicaties dat het beleidsvoerend vermogen voldoende sterk is, beslist het inspectieteam om voor het kwaliteitsbeleid geen vervolgregeling op te leggen.

6 STERKTES EN ZWAKTES VAN HET CENTRUM

6.1 Wat doet het centrum goed?

Wat betreft de erkenningsvoorwaarden

- Het aanklappend werken van de CLB-teams binnen de leerplichtopvolging
- De aandacht van het centrum om samen met de school het zorgcontinuüm uit te bouwen en de rol van school en CLB helder te stellen
- Het maken van afspraken op schooloverstijgend niveau om tot gemeenschappelijke visie te komen (bv. definitieve uitsluiting)

Wat betreft de kwaliteit/kwaliteitsbewaking van de processen

- Het benutten van de aanwezige overlegorganen (bv. scholengemeenschap, PVOC) in functie van deskundigheidsbevordering

Wat betreft het algemeen beleid

- Het creëren van draagvlak om de betrokkenheid en participatie van medewerkers te garanderen

6.2 Wat kan het centrum verbeteren?

Wat betreft de erkenningsvoorwaarden

- De bijzondere bepalingen/afsprakennota's schoolspecifieker maken
- Het gebruik van data in functie van bijsturing van de werking bij leerplichtopvolging

6.3 Wat moet het centrum verbeteren?

Wat betreft de erkenningsvoorwaarden

- Het kwaliteitsbeleid (conform artikel 95, DCLB, XI) en kwaliteitsplan (conform artikel 97, DCLB, XI)

7 ADVIES BETREFFENDE DE ERKENNINGSVOORWAARDEN

In uitvoering van het decreet betreffende de kwaliteit van onderwijs van 8 mei 2009 is het advies:

GUNSTIG

Namens het inspectieteam	Voor kennisname namens het bestuur
Veerle INGHELBRECHT de inspecteur-verslaggever	Pieter GOOSSENS de directeur
Datum van verzending aan de directie en het bestuur van het centrum	