

Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming

Onderwijsinspectie

Hendrik Consciencegebouw
Koning Albert II-laan 15
1210 BRUSSEL

dlsec@onderwijsinspectie.be
www.onderwijsinspectie.be

**Verslag over de doorlichting van
Vrij CLB Pieter Breughel te SINT-JANS-MOLENBEEK**

Hoofdstructuur	centra voor leerlingenbegeleiding
Instellingsnummer	114512
Instelling	Vrij CLB Pieter Breughel
Beleidsverantwoordelijke	Elisabet CAMPFORTS
Adres	Opzichterstraat 84 - 1080 SINT-JANS-MOLENBEEK
Telefoonnummer	02 512 30 05
E-mail	brussel@vclb-pieterbreughel.be
Website	www.vclb-pieterbreughel.be
Bestuur	Vrije Ned.talige Begeleidingscentra
Adres	Opzichterstraat 84 - 1080 SINT-JANS-MOLENBEEK
Dagen van het doorlichtingsbezoek	02-12-2019, 03-12-2019, 04-12-2019, 05-12-2019, 06-12-2019
Samenstelling van het doorlichtingsteam	Regine VANDERVEE Béatrice COOPMAN Trui VAN RIE Martine VRANKEN

INHOUDSTAFEL

1	Toelichting bij het doorlichtingsverslag.....	3
1.1	Wat onderzoekt de onderwijsinspectie tijdens een doorlichting?	3
1.2	Hoe voert de onderwijsinspectie haar onderzoeken uit?	3
1.3	Hoe beoordeelt de onderwijsinspectie?	3
1.4	Welke adviezen formuleert de onderwijsinspectie?	4
1.5	Hoe gaat het verder na de doorlichting?	4
2	In welke mate ontwikkelt het centrum zijn eigen kwaliteit?	5
3	In welke mate verstrekt het centrum een kwaliteitsvolle leerlingenbegeleiding en dienstverlening?	8
3.1	De aanbodgestuurde leerlingenbegeleiding op de vier begeleidingsdomeinen	8
3.2	Het personeelsbeleid en de professionalisering	10
3.3	De werkingsprincipes	12
4	In welke mate voert het centrum een doeltreffend beleid op het vlak van bewoonbaarheid, veiligheid en hygiëne?	15
5	Respecteert het centrum de regelgeving?	17
6	Samenvatting.....	18
6.1	In welke mate ontwikkelt het centrum zijn eigen kwaliteit?	18
6.2	In welke mate verstrekt het centrum een kwaliteitsvolle leerlingenbegeleiding en dienstverlening?	18
6.2.1	De aanbodgestuurde leerlingenbegeleiding op de vier begeleidingsdomeinen	18
6.2.2	Het personeelsbeleid en de professionalisering	18
6.2.3	De werkingsprincipes	19
6.3	In welke mate voert het centrum een doeltreffend beleid op het vlak van bewoonbaarheid, veiligheid en hygiëne?	19
7	Advies betreffende de erkenning en aanbevelingen	20

1 Toelichting bij het doorlichtingsverslag

1.1 Wat onderzoekt de onderwijsinspectie tijdens een doorlichting?

Elke doorlichting biedt een antwoord op twee vragen:

1. In welke mate ontwikkelt het centrum zijn kwaliteit, met bijzondere aandacht voor de aansturing en de kwaliteitsbewaking van de leerlingenbegeleiding en werkingsprincipes?
2. In welke mate verstrekt het centrum kwaliteitsvolle leerlingenbegeleiding en dienstverlening die tegemoetkomt aan de kwaliteitsverwachtingen uit het referentiekader voor CLB-kwaliteit (het RclbK) en respecteert het de regelgeving?

De onderwijsinspectie beantwoordt deze twee vragen aan de hand van vier onderzoeken:

- een onderzoek van de kwaliteitsontwikkeling
- een onderzoek van de leerlingenbegeleiding hetzij vraag-, hetzij aanbodgestuurd
- een onderzoek naar de werkingsprincipes
- een onderzoek naar een ondersteunend proces of het kernproces versterken van het schoolteam
- een onderzoek van het beleid op het vlak van woonbaarheid, veiligheid en hygiëne.

1.2 Hoe voert de onderwijsinspectie haar onderzoeken uit?

De onderwijsinspectie gaat na of het centrum tegemoetkomt aan de kwaliteitsverwachtingen uit het RclbK. Om de onderzoeksgegevens te verzamelen, gebruikt de onderwijsinspectie verschillende onderzoeksmethoden en raadpleegt ze uiteenlopende bronnen (kwantitatieve en kwalitatieve data, documenten, observaties, gesprekken en gevalstudies). De onderwijsinspectie betreft ook relevante stakeholders bij de onderzoeken.

1.3 Hoe beoordeelt de onderwijsinspectie?

De onderwijsinspectie situeert de kwaliteitsontwikkeling en de kwaliteit van het centrum aan de hand van ontwikkelingsschalen. Zo wil de onderwijsinspectie het centrum stimuleren om de kwaliteit te (blijven) ontwikkelen. De ontwikkelingsschalen zijn gebaseerd op het RclbK en bestaan telkens uit vier niveaus.

	Beneden de verwachting Er zijn meerdere essentiële elementen die voor verbetering vatbaar zijn.
	Benadert de verwachting Er zijn, naast sterke punten, ook nog meerdere punten ter verbetering. Daardoor komt het geheel nog niet tegemoet aan de verwachting.
	Volgens de verwachting Er zijn veel sterke punten en geen belangrijke punten of gebieden ter verbetering. Het geheel komt tegemoet aan de verwachting.
	Overstijgt de verwachting Er zijn veel sterke punten, met inbegrip van significante voorbeelden van goede praktijk.

Het ontwikkelingsniveau **volgens de verwachting** bevat de kwaliteitsverwachtingen uit het RclbK. Dit niveau betekent dus voluit: 'volgens de verwachting uit het referentiekader voor CLB-kwaliteit'.

Het ontwikkelingsniveau **overstijgt de verwachting** bevat dezelfde kwaliteitsverwachtingen als **volgens de verwachting**, maar voor dat niveau verwacht de onderwijsinspectie ook een voorbeeld van goede praktijk. De criteria voor een voorbeeld van goede praktijk zijn:

- De praktijk overstijgt het gangbare.
- De praktijk heeft een positieve impact op de resultaten en effecten bij de leerlingen.
- De praktijk is ingebed in de werking van het centrum of de werking van een deelteam.
- De praktijk is onderbouwd vanuit evaluaties of specifieke noden van het centrum of is gebaseerd op vernieuwde inzichten op het vlak van onderwijskwaliteit.
- De praktijk kan andere centra inspireren.

1.4 Welke adviezen formuleert de onderwijsinspectie?

De onderwijsinspectie formuleert een advies aan de Vlaamse Regering over de verdere erkenning van het centrum. Er zijn twee adviezen mogelijk.

1. Als het centrum in voldoende mate tegemoetkomt aan de erkenningsvoorwaarden, formuleert de onderwijsinspectie **een gunstig advies**. Dit advies heeft twee varianten:
 - een gunstig advies zonder meer
 - een gunstig advies met de verplichting om te werken aan de tekorten.
2. Als het centrum niet in voldoende mate tegemoetkomt aan de erkenningsvoorwaarden, formuleert de onderwijsinspectie **een ongunstig advies**. Dit advies heeft twee varianten:
 - Een ongunstig advies met mogelijkheid om te verzoeken dat de procedure tot intrekking van de erkenning niet opgestart wordt op voorwaarde dat het bestuur van het centrum zich bij het werken aan de tekorten extern laat begeleiden. Indien het bestuur van het centrum gebruikmaakt van het recht om te verzoeken dat de procedure tot intrekking van de erkenning niet opgestart wordt en zich extern laat begeleiden, volgt er een nieuwe doorlichting. Die nieuwe doorlichting vindt plaats binnen een termijn die de onderwijsinspectie bepaalt op basis van de ernst en de aard van de tekorten en die minimum 90 dagen bedraagt, behalve als de tekorten betrekking hebben op de bewoonbaarheid, veiligheid en hygiëne.
 - Een ongunstig advies zonder mogelijkheid om te verzoeken de procedure tot intrekking van de erkenning niet op te starten. Het bestuur van het centrum kan een beroep indienen tegen die onmogelijkheid. Binnen de 60 kalenderdagen na het indienen van het beroep, onderzoekt een nieuw en paritair samengesteld doorlichtingsteam de argumenten die het bestuur van het centrum aangeeft om te rechtvaardigen dat er wel een mogelijkheid moet zijn om te verzoeken de procedure tot intrekking van de erkenning niet op te starten.

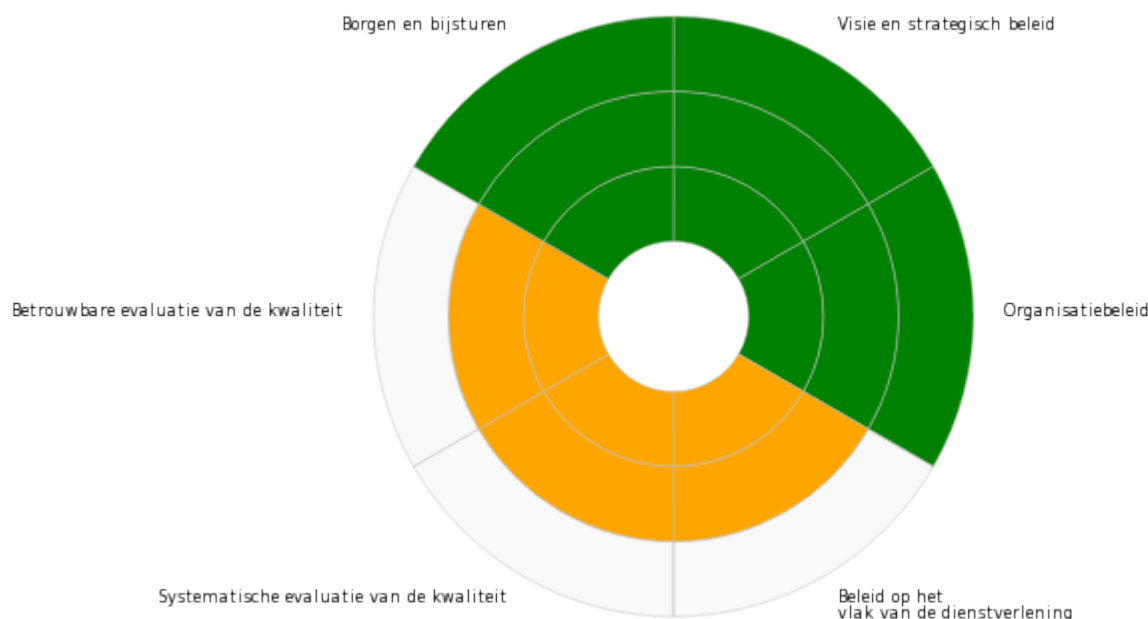
1.5 Hoe gaat het verder na de doorlichting?

Het centrum ontvangt het doorlichtingsverslag enkele dagen na het einde van de doorlichting. Feitelijke onjuistheden kunnen op dat moment nog worden rechtgezet. Het advies en de inschalingen worden echter niet meer gewijzigd.

Uiterlijk binnen dertig kalenderdagen na de ontvangst van het doorlichtingsverslag kan het beleid of het bestuur van het centrum een bijkomende verduidelijking van het doorlichtingsverslag aanvragen bij de inspecteur-generaal. Die aanvraag gebeurt zoals aangegeven op de website van de onderwijsinspectie. De onderwijsinspectie plant de bespreking zo spoedig mogelijk en het beleid of het bestuur van het centrum bepaalt zijn vertegenwoordiging.

Voor meer informatie: raadpleeg www.onderwijsinspectie.be en www.doorlichtingsverslagen.be

2 In welke mate ontwikkelt het centrum zijn eigen kwaliteit?



Visie en strategisch beleid

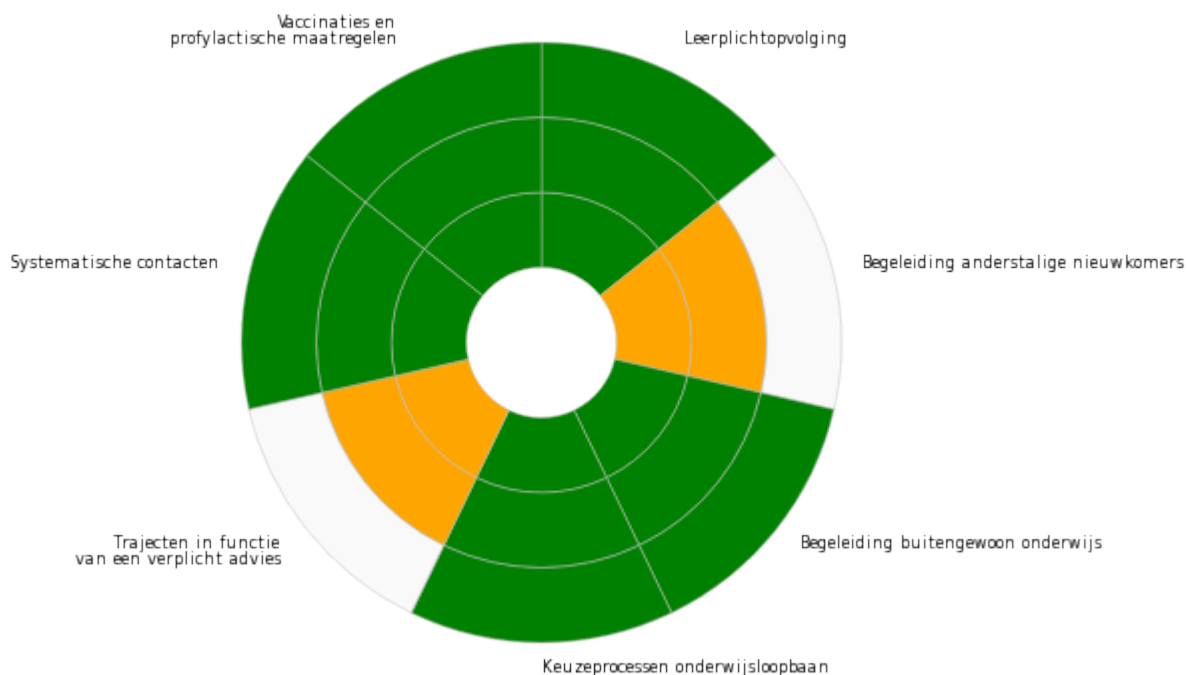
Het centrum weet wat het met zijn dienstverlening wil bereiken en hoe het de ontwikkeling van de leerlingen wil stimuleren. Het staat voor de uitdaging om zijn strategie verder te optimaliseren in functie van het kernproces 'versterken van het schoolteam' en de toepassing van alle werkingsprincipes. Het centrum stemt zijn visie af op zijn context, op de eigenheid van de scholen en op de regelgeving. Blijvende aandacht voor afstemming op de diversiteit van de grootstedelijke context en de rand en de verschillen tussen scholen is belangrijk. Mede dankzij de ondersteuning van de grote teams door de teamcoördinatoren vindt de visie van het centrum breed en zichtbaar ingang in de dienstverlening. De medewerkers zijn gezamenlijk verantwoordelijk om de visie te realiseren en streven naar een kwaliteitsvolle dienstverlening en een maximale tevredenheid van leerlingen, ouders en scholen.

Organisatiebeleid	Het centrum ontwikkelt en voert een beleid, waarbij participatie en dialoog belangrijk zijn. Het staat open voor externe vragen en verwachtingen en speelt daar op in. Het stimuleert vernieuwing, reflectie en expertisedeling tussen de medewerkers. Dat blijkt uit de coaching en opvolging van de medewerkers, het peilen naar vormingsnoden en het voorzien in (gezamenlijke) vorming. Het centrum werkt met al zijn partners samen om de dienstverlening en de centrumwerking doelgericht te versterken. Dit komt tot uiting in de verschillende projecten en structurele samenwerkingsverbanden waar het centrum aan participeert of die het zelf initieert. Die initiatieven hebben tot doel om de medewerkers in hun dagdagelijkse praktijk te ondersteunen. Het centrum communiceert over de evoluties in zijn werking met interne en externe belanghebbenden.
Beleid op het vlak van de dienstverlening	Het centrum ontwikkelt de kwaliteit van zijn dienstverlening, maar laat nog kansen liggen om dat systematisch of samenhangend aan te pakken. Het consequent verankeren van de projecten in de dagelijkse CLB-werking is dan ook een werkpunt. Het centrum heeft aandacht voor aspecten van de doeltreffendheid, de doelmatigheid of de continuïteit van de dienstverlening, maar bepaalde aspecten verdienen meer aandacht. Dat geldt voor de werking rond anderstalige nieuwkomers die beperkt is verankerd in de gehele CLB-werking. Daarnaast zijn maatregelen nog niet voor alle domeinen doelgericht of zijn afspraken niet voor alle medewerkers even duidelijk. Voor sommige opdrachten is er in mindere mate ingezet op het verfijnen van centrumafspraken waardoor een gelijkgerichte werking niet altijd gegarandeerd is. Dit komt onder andere tot uiting in de werking rond verplichte adviezen. De staf ondersteunt de medewerkers en er is een medewerker aangewezen voor interne kwaliteitszorg.
Systematische evaluatie van de kwaliteit	Het centrum evalueert verschillende aspecten van de centrumwerking, maar heeft eerder beperkte aandacht voor het systematische en cyclische karakter van de evaluaties. De evaluatie van de samenwerking met de scholen door middel van de voortgangsgesprekken is een aanzet om meer cyclisch te evalueren en kan als hefboom dienen voor andere evaluaties. Het centrum laat een aantal kansen liggen om de evaluaties te focussen op de kwaliteit van de dienstverlening en te koppelen aan de operationele doelen van het beleidsplan.

Betrouwbare evaluatie van de kwaliteit	Het centrum evalueert zijn kwaliteit beperkt doelgericht op basis van de beschikbare kwalitatieve en kwantitatieve bronnen waardoor de betrouwbaarheid van sommige evaluaties in het gedrang komt. Zo zou het versterken van de informatiegeletterdheid van de medewerkers ongetwijfeld bijdragen tot het benutten van aanwezige data in functie van het optimaliseren van de kernprocessen. Zowel de doelgerichtheid van het toezicht op de vaccinatiestatus van de leerlingen als de leerplichtopvolging zouden hierbij winnen. Het centrum laat kansen liggen om de expertise van relevante partners te betrekken bij zijn evaluaties. Het doelgericht peilen naar de mening en de behoeften van leerlingen, ouders, scholen en externen kan richtinggevend zijn voor bijsturingen. Het centrum besteedt in sommige evaluaties aandacht aan de resultaten en effecten van de leerlingenbegeleiding en de professionele samenwerking met de scholen en andere partners en aan de mate waarin de dienstverlening verantwoord en de begeleiding respectvol is.
Borgen en bijsturen	Het centrum heeft zicht op zijn sterke punten en werkpunten. Het bewaart en verspreidt wat kwaliteitsvol is. Het centrum ontwikkelt systematisch doelgerichte verbeteracties voor zijn werkpunten. Momenteel werkt het centrum aan de opvolging en bijsturing van de toepassing van het werkingsprincipe 'het belang van de leerling', de toepassing van het ICF-kader voor het multidisciplinair teamoverleg en de doelgerichtheid binnen de hulpverleningstrajecten.

3 In welke mate verstrekt het centrum een kwaliteitsvolle leerlingenbegeleiding en dienstverlening?

3.1 De aanbodgestuurde leerlingenbegeleiding op de vier begeleidingsdomeinen



Leerplichtopvolging De medewerkers starten, in overleg met de school, een begeleidingstraject op voor leerlingen die problematisch of veelvuldig afwezig zijn. De medewerkers werken aanklampend. Ook voor leerlingen die niet (meer) in een school zijn ingeschreven nemen de medewerkers in samenspraak met het lokaal overlegplatform hun taak op. Door de structurele samenwerking met het centraal meldpunt 'Kans' kan het centrum bij een aantal leerlingen schooluitval doelgericht voorkomen. Het is een aandachtspunt om de scholen maximaal te versterken op het vlak van preventie.

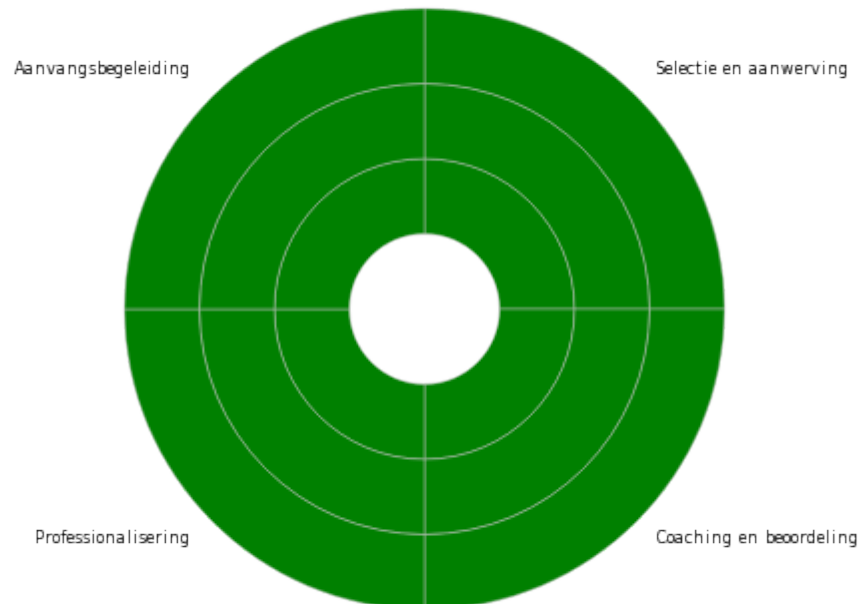
Begeleiding anderstalige nieuwkomers De medewerkers organiseren niet voor elke anderstalige nieuwkomer een contactmoment. De nieuwe aanpak die het centrum vorig schooljaar ontwikkelde en in een pilotschool realiseerde, focust naast preventieve gezondheidszorg op laagdrempelige toegang en op het inzetten van kernactiviteiten waar nodig. Die aanpak vindt stapsgewijs ingang, maar er blijven school- en medewerkerafhankelijke verschillen. Daardoor laten de medewerkers nog kansen liggen om de integratie en participatie van de anderstalige nieuwkomers in de schoolse context te bevorderen.

Begeleiding buitengewoon onderwijs	De medewerkers zijn vooral in het buitengewoon secundair onderwijs op een systematische, planmatige en transparante wijze betrokken op het overleg in het kader van het handelingsplanmatig werken. Daarnaast zetten ze zowel in het buitengewoon basis- als secundair onderwijs in op het bewaken van veranderende opvoedings- en onderwijsbehoeften, het formuleren van gemotiveerde adviezen bij overgangen of het bepalen van passende maatregelen met het oog op een overstap naar het gewoon onderwijs. Ze versterken hun inbreng via observaties en gesprekken met leerlingen en ouders.
Keuzeprocessen onderwijsloopbaan	De medewerkers besteden bijzondere aandacht aan de keuzeprocessen in de onderwijsloopbaan en de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. Zo organiseren ze voor de overgang tussen het gewoon basis- en secundair onderwijs netoverstijgende informatieavonden voor ouders. Ook leerlingen krijgen een objectief informatieaanbod over de keuzemogelijkheden in de eerste graad van het secundair onderwijs. Voor leerlingen en ouders in het buitengewoon onderwijs zetten de medewerkers in op individuele trajecten en laagdrempelige informatiesessies.
Trajecten in functie van een verplicht advies	Voor leerlingen in de verschillende onderwijsniveaus en in de leertijd doorlopen de medewerkers trajecten in functie van verplichte adviezen. Ze besteden hierbij zowel aandacht aan het cognitief en sociaal functioneren als aan het welbevinden. Ze laten voor sommige trajecten evenwel nog een aantal kansen liggen op het vlak van proactiviteit, onafhankelijkheid en het consequent betrekken van leerlingen. De medewerkers participeren aan de screening voor de inschaling van de leerlingen in het naadloos flexibel traject (NAFT) en volgen de leerlingen ook op. Voor sommige trajecten zetten ze bij gebrek aan centruminterne of schoolspecifieke afspraken in beperkte mate in op het formuleren van doelgerichte adviezen.
Systematische contacten	De medewerkers organiseren de systematische contacten op een kwaliteitsvolle manier. De standaarden geven richting aan het handelen en een toegankelijk overzicht van werkinstructies bevordert de toepassing ervan. De medewerkers zetten actief in om de leerling te informeren, te adviseren en indien nodig toe te leiden naar een traject op maat. Ze stimuleren de participatie van de leerling en de betrokkenheid van de ouders bij het contactmoment. Door verder in te zetten op laagdrempelige communicatie en doelgerichter in te spelen op wat contact en participatie bij sommige leerlingen en ouders remt, kan het centrum zijn inspanningen effectiever maken. De uitrusting en de infrastructuur ondersteunen de systematische contacten en bieden comfort en privacy aan de leerlingen. Het is echter een blijvend aandachtspunt om de kwaliteitseisen in elke school te garanderen. Voor de systematische contacten die in de school plaatsvinden, maken de medewerkers afspraken over de planning, de organisatie en de te gebruiken lokalen. Voor leerlingen in huisonderwijs nemen ze hun opdracht op, maar het centrum heeft hier voorlopig weinig ervaring mee. De medewerkers zijn gericht op het garanderen van gelijke kansen op het vlak van gezondheid, groei en ontwikkeling van de leerlingen.

Vaccinaties en
profylactische
maatregelen

De medewerkers houden toezicht op de vaccinatiestatus van alle leerlingen en bieden ze (inhaal) vaccinaties aan. Het centrum kan nog groeien in het gebruik van verzamelde gegevens om de doelgerichtheid van het toezicht te vergroten. De medewerkers volgen daarbij de aanbevelingen van de standaard vaccinaties. Om de verspreiding van besmettelijke ziekten tegen te gaan, nemen de medewerkers maatregelen ten aanzien van de leerlingen en het schoolpersoneel. Ze bieden systematisch ondersteuning bij het toepassen van die maatregelen. Ze registreren de meldingen van besmettelijke ziekten en volgen de effecten van de maatregelen op.

3.2 Het personeelsbeleid en de professionalisering

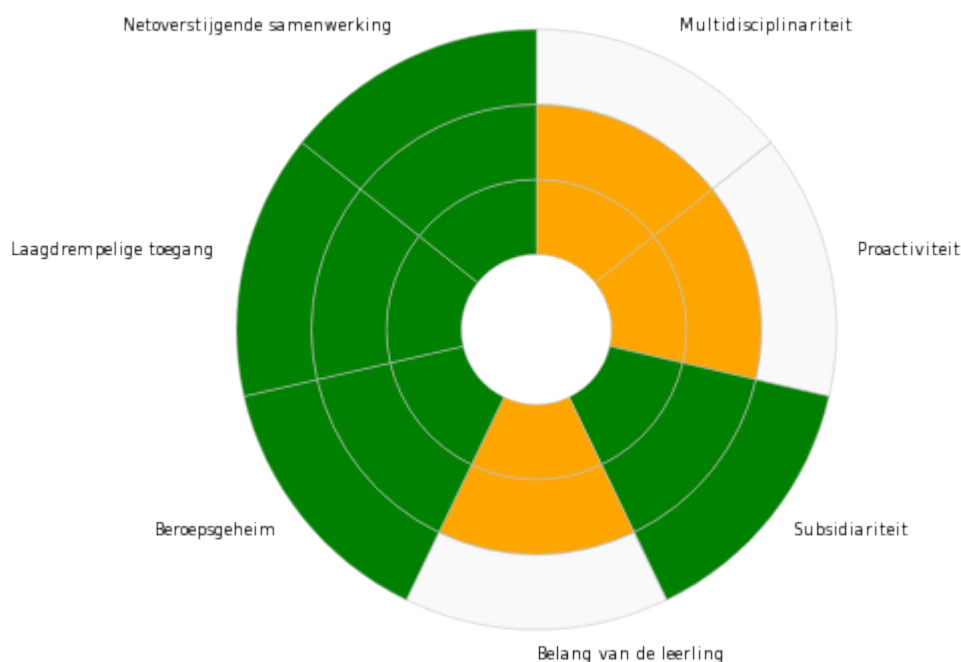


Selectie en
aanwerving

Het centrum gebruikt duidelijke criteria bij het selecteren en aanwerven van de medewerkers. Het gaat op zoek naar medewerkers met werkervaring in de welzijn- en gezondheidszorg en met een hart voor kinderen en jongeren uit Brussel en de Brusselse rand. Het houdt bij selectie en aanwerving rekening met de competenties die de centrumwerking kunnen versterken zodat de medewerkers optimaal kunnen worden ingezet. Het heeft ook oog voor diversiteit binnen de personeelsformatie.

Coaching en beoordeling	Het centrum voert informele en formele gesprekken met de medewerkers en heeft gerichte aandacht voor coaching. Het organiseert regelmatig coachingsgesprekken voor alle medewerkers. Tijdens deze gesprekken is er aandacht voor het welbevinden, de inzet van de medewerkers in werkgroepen of voor centrumtaken en hun professionele zelfreflectie. Vooral nieuwe medewerkers krijgen tijdens intervisie, functionerings- en evaluatiegesprekken geregeld feedback over de manier waarop ze hun opdracht vervullen. Hierbij benutten de stafleden de resultaten van een tevredenheidsbevraging bij de scholen als bijkomende informatiebron. Het centrum voert een transparant, rechtvaardig en stimulerend evaluatiebeleid. Het kan nog inzetten op gerichte reflectie over afgesloten trajecten, de implementatie van gedifferentieerde functiebeschrijvingen en structurele feedback en evaluatie voor ervaren medewerkers.
Professionalisering	In het centrum staat het voortdurend leren van het CLB-team centraal. Het centrum koppelt de professionaliseringsnoden van de medewerkers aan zijn prioritaire doelen. Het brengt die noden vooral op basis van formele en informele gesprekken in kaart. Het kan dit verder versterken door ook rekening te houden met resultaten van systematische en betrouwbare evaluaties van de kwaliteit van de dienstverlening. Het jaarlijks vormingsplan is afgestemd op de werking van het centrum. Het centrum neemt initiatieven die leiden tot expertisedeling of het ontwikkelen en actualiseren van expertise van de medewerkers. Dit blijkt onder andere uit de organisatie van een vormingsweek met de andere Brusselse centra. Het is nog een uitdaging om het resultaat van al die initiatieven op te volgen in het handelen van alle medewerkers en op die manier de positieve impact ervan op de begeleiding/dienstverlening na te gaan.
Aanvangsbegeleiding	De begeleiding van beginnende medewerkers is gericht op integratie in de centrumwerking en is ingebed in de centrumcultuur en -structuur. Beginnende medewerkers krijgen voldoende informatie over de werking van het centrum en worden systematisch begeleid door stafleden en collega's. De aanvangsbegeleiding is gekoppeld aan coaching en aan de professionele ontwikkeling. Dit blijkt uit de regelmatige feedback die beginnende medewerkers krijgen tijdens informele en formele gesprekken met stafleden. Hierbij is er aandacht voor het formuleren van persoonlijke professionaliseringsdoelen waarbij vorming op maat wordt gezocht.

3.3 De werkingsprincipes



Multidisciplinariteit De medewerkers respecteren meestal een integrale, multidisciplinaire aanpak en starten voor leerlingen in begeleiding een multidisciplinair dossier op. Ze laten kansen liggen op het vlak van registratie en overleg. De gegevens van de verplichte begeleiding inzake leerplicht, de preventieve gezondheidszorg, de vraag- en aanbodgestuurde begeleiding of de conclusies van teamoverleg worden niet systematisch of zorgvuldig geregistreerd. De registratie van de onderbouwde conclusies van het multidisciplinair overleg is een werkpunt. De medewerkers organiseren multidisciplinair teamoverleg dat structureel is ingebouwd en waar meestal alle disciplines aan deelnemen. Het ICF-kader is recent als referentiekader voor het teamoverleg ingevoerd.

Proactiviteit De medewerkers zetten in op het detecteren van risicofactoren voor de vier begeleidingsdomeinen, maar doen dat nog niet systematisch. Ze benutten hun expertise nog niet altijd gericht om alert te reageren op de signalen van leerlingen en ouders. Het samen nadenken over wat proactief handelen voor de verschillende kerntaken precies inhoudt, wordt weinig opgenomen. Daardoor is de toepassing van dit werkingsprincipe voor de medewerkers niet altijd duidelijk. Hun inbreng over de begeleidingsbehoeften van de schoolpopulatie en hun initiatief om daarover met de school in dialoog te gaan is een verbeterpunt. Daardoor laat het centrum nog kansen liggen om problemen in het functioneren van leerlingen te voorkomen, een positieve en doeltreffende bijdrage aan hun ontwikkeling en welbevinden te leveren en te streven naar een daling van de individuele zorgvragen.

Subsidiariteit	De medewerkers werken aanvullend ten aanzien van de school en de ouders en kiezen voor de minst ingrijpende vorm van begeleiding. Ze handelen vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid in de leerlingenbegeleiding. Het werken met een aanmeldingsfiche stimuleert de scholen om te reflecteren over de brede basiszorg en de verhoogde zorg en gerichte vragen te stellen aan de CLB-medewerkers. Hierdoor kunnen de medewerkers doelgericht inzetten op de (school)intake. Ze gaan in op vragen van leerlingen en ouders en nemen indien nodig de begeleiding op.
Belang van de leerling	De medewerkers stellen in hun werking het belang van de leerling centraal, maar laten nog kansen onbenut. Het samen kritisch reflecteren over de invulling van het belang van de leerling kan bijdragen tot een gelijkgerichte benadering door alle medewerkers. Op die manier zullen ze beter kunnen optreden als vertrouwenspersoon voor de leerling en hun onafhankelijke positie ten aanzien van de school meer systematisch kunnen bewaken. Tijdens het hulpverleningstraject respecteren de medewerkers nog niet altijd de rechtspositie van de minderjarige in de hulpverlening. De systematische participatie van de leerling tijdens het hulpverleningstraject kan sterker. Het uitklaren van wat op centrumniveau onder 'handelingsbekwaam zijn' wordt begrepen, kan een hefboom zijn om de systematische betrokkenheid en participatie van de leerling (alle leeftijden) te garanderen.
Beroepsgeheim	De medewerkers houden zich aan het beroepsgeheim in het belang van hun vertrouwensrelatie met leerlingen en ouders. Gegevens over leerlingen worden geregistreerd volgens het zorgvuldigheidsprincipe. De medewerkers wisselen met de scholen enkel die gegevens uit die nodig zijn voor de begeleiding en ondersteuning van de leerling. Het gedeeld beroepsgeheim tussen het CLB en andere hulpverleningsinstanties wordt nageleefd en enkel toegepast mits de leerling of de ouders daarmee instemmen. Het consequent toestemming vragen aan de leerling/ouders om de informatie te delen en dit dan ook zichtbaar te maken in het dossier is een aandachtspunt.
Laagdrempelige toegang	De medewerkers zorgen voor een laagdrempelige toegang voor leerlingen en ouders. De medewerkers informeren leerlingen, ouders en scholen systematisch over de CLB-werking. De informatie is helder en toegankelijk voor meerdere doelgroepen. Het centrum werkt aanklampend en betreft moeilijk bereikbare doelgroepen bij zijn werking. Deze werking kan nog versterkt worden door meer in te zetten op de toegankelijkheid en na te gaan wat nodig is om ook de meest kwetsbare doelgroepen te bereiken. Het centrum staat garant voor een kosteloze dienstverlening. De medewerkers streven naar een maximale betrokkenheid van leerlingen, ouders, scholen en externe diensten in functie van een kwaliteitsvolle begeleiding en tevredenheid bij de partners.

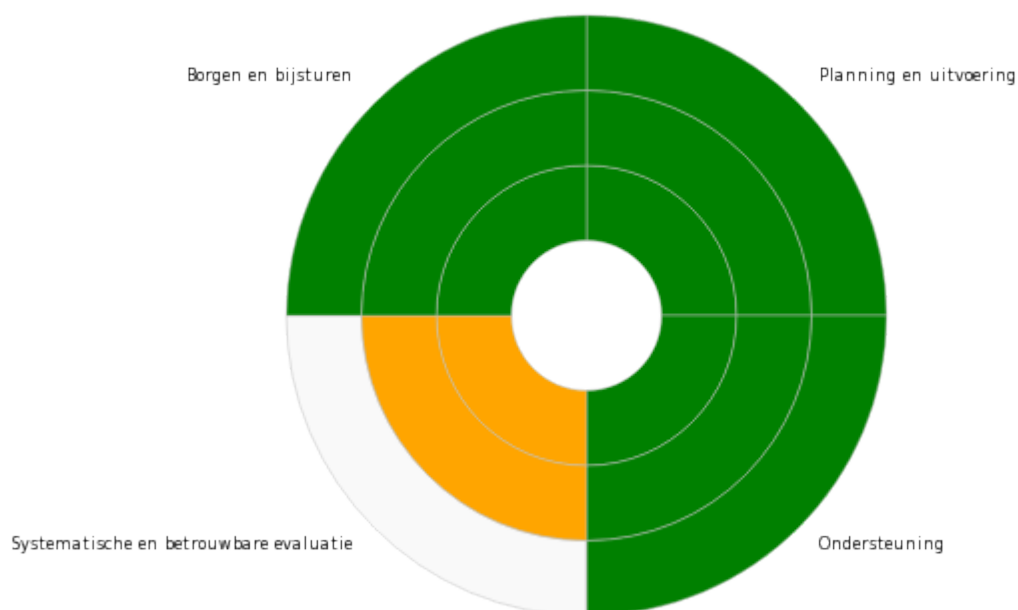
Netoverstijgende
samenwerking

Het centrum werkt netoverstijgend samen met de twee andere Brusselse CLB's. Deze samenwerking bestaat uit een bundeling van deskundigheden zoals het opstarten van meerdere projecten die gericht zijn op een aantal kernprocessen. Het centrum heeft een provinciale samenwerking met de centra van Vlaams-Brabant en Brussel uitgebouwd en werkt samen met vele andere externe partners. Het centrum draagt op die manier bij tot een positieve profilering van de sector.

4 In welke mate voert het centrum een doeltreffend beleid op het vlak van bewoonbaarheid, veiligheid en hygiëne?

Het bestuur van het centrum is verantwoordelijk voor de bewoonbaarheid, veiligheid en hygiëne van de gebouwen en lokalen. Aan de hand van volgende processen gaat de onderwijsinspectie enkel na of het centrum hiervoor een doeltreffend beleid ontwikkelt en voert:

- noodplanning
- ongevallen en hulpverlening
- verwarming.



Planning en uitvoering

Het centrum neemt systematisch maatregelen en plant systematisch acties voor onder andere noodplanning, ongevallen en hulpverlening en verwarming. Deze maatregelen en acties zijn gericht op het voorkomen of inperken van risico's en het voorkomen of beperken van schade. Het neemt die acties op in het globaal preventieplan en het jaaractieplan. Het centrum benut het resultaat van de risicoanalyse van de interne preventiedienst van het centrale niveau als globaal preventieplan. Het is nog een uitdaging om dit globaal preventieplan verder te concretiseren met onder meer aandacht voor inzet van middelen en opdrachten en verplichtingen zodat het nog een sterker centrameigen ondersteunend planningsdocument wordt. Het centrum voert de geplande acties systematisch uit. Indien de uitvoering niet op korte termijn kan plaatsvinden, neemt het centrum doeltreffende compenserende maatregelen. Zo zijn er problemen met de noodverlichting en heeft het centrum in afwachting van een oplossing ten gronde enkele herstellingen uitgevoerd.

Ondersteuning	Het centrum ondersteunt de planning, de uitvoering en de evaluatie van de maatregelen en acties. Overlegstructuren zoals het LOC en bevestigingen bij verschillende teams zijn ondersteunend om zicht te krijgen op noden van de medewerkers. Ook binnen de aanvangsbegeleiding van nieuwe medewerkers is er aandacht voor het toelichten van preventiemaatregelen. Het centrum voorziet planmatig in financiële, materiële en personele middelen. Zo is er een nieuwe lokale preventieadviseur aangesteld die de vormingen volgt van het Vrij CLB Netwerk.
Systematische en betrouwbare evaluatie	Het centrum evalueert enkele processen en bijhorende acties. Het streeft ernaar om de evaluaties systematisch uit te voeren, maar het is een werkpunt om de regelmaat van de rondgangen door de interne preventiedienst en de externe dienst opvolgen. Hierdoor is de evaluatie weinig systematisch en kan het niet altijd alle beschikbare bronnen of de expertise van relevante partners benutten. Daardoor komt de betrouwbaarheid van de evaluaties in het gedrang.
Borgen en bijsturen	Het centrum heeft zicht op zijn sterke punten en werkpunten. Het bewaart en verspreidt wat kwaliteitsvol is. Het centrum ontwikkelt doelgerichte verbeteracties voor zijn werkpunten zoals de uitbouw van een elektronisch agendasysteem en een mappenstructuur. Zo kan het alle wettelijke verplichte keuringen en onderhoudsbeurten consequent opvolgen en behoudt het een coherent totaalbeeld.

5 **Respecteert het centrum de regelgeving?**

Er werden geen inbreuken vastgesteld.

6 Samenvatting

Legende

- = beneden de verwachting
- ◆ = benadert de verwachting
- = volgens de verwachting
- ★ = overstijgt de verwachting.

6.1 In welke mate ontwikkelt het centrum zijn eigen kwaliteit?

Visie en strategisch beleid	●
Organisatiebeleid	●
Beleid op het vlak van de dienstverlening	◆
Systematische evaluatie van de kwaliteit	◆
Betrouwbare evaluatie van de kwaliteit	◆
Borgen en bijsturen	●

6.2 In welke mate verstrekt het centrum een kwaliteitsvolle leerlingenbegeleiding en dienstverlening?

6.2.1 De aanbodgestuurde leerlingenbegeleiding op de vier begeleidingsdomeinen

Leerplichtopvolging	●
Begeleiding anderstalige nieuwkomers	◆
Begeleiding buitengewoon onderwijs	●
Keuzeprocessen onderwijsloopbaan	●
Trajecten in functie van een verplicht advies	◆
Systematische contacten	●
Vaccinaties en profylactische maatregelen	●

6.2.2 Het personeelsbeleid en de professionalisering

Selectie en aanwerving	●
Coaching en beoordeling	●
Professionalisering	●
Aanvangsbegeleiding	●

6.2.3 De werkingsprincipes

Multidisciplinariteit	◆
Proactiviteit	◆
Subsidiariteit	●
Belang van de leerling	◆

Beroepsgeheim	●
Laagdrempelige toegang	●
Netoverstijgende samenwerking	●

6.3 In welke mate voert het centrum een doeltreffend beleid op het vlak van bewoonbaarheid, veiligheid en hygiëne?

Planning en uitvoering	●
Ondersteuning	●
Systematische en betrouwbare evaluatie	◆
Borgen en bijsturen	●

7 Advies betreffende de erkenning en aanbevelingen

De onderwijsinspectie formuleert over de verdere erkenning van het centrum een GUNSTIG ADVIES.

De onderwijsinspectie doet de volgende aanbevelingen met het oog op de verdere kwaliteitsontwikkeling van het centrum:

- De kwaliteit borgen van de aanbodgestuurde leerlingenbegeleiding op de vier begeleidingsdomeinen.
- De kwaliteit borgen van het personeelsbeleid en de professionalisering.
- De ontwikkelkansen benutten met betrekking tot de kwaliteitsontwikkeling.
- De ontwikkelkansen benutten met betrekking tot de werkingsprincipes.
- De ontwikkelkansen benutten met betrekking tot het voeren van een doeltreffend beleid op het vlak van de bewoonbaarheid, veiligheid en hygiëne.