

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 GO! CLB Vilvoorde te VILVOORDE

Hoofdstructuur centra voor leerlingenbegeleiding

Instellingsnummer 114355

Instelling GO! CLB Vilvoorde

Directeur Hans HEBBRECHT

Adres de Bavaylei 134 bus 2 - 1800 VILVOORDE

Telefoon 02-251.44.25

Fax 02-253.10.93

E-mail clb.vilvoorde@g-o.be

Bestuur van de instelling GO! scholengroep SCOOP

Adres de Bavaylei 134/3 - 1800 VILVOORDE

Dagen van het doorlichtingsbezoek 23-01-2017, 24-01-2017, 25-01-2017

Einddatum van het doorlichtingsbezoek 25-01-2017

Datum bespreking verslag met de instelling 24-02-2017

Samenstelling inspectieteam

Inspecteur-verslaggever Veerle INGHELBRECHT

Teamleden Béatrice COOPMAN

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: Algemene consulten	10
3.1.1.3 Schoolondersteuning: Definitieve uitsluiting als tuchtmaatregel voorkomen	12
3.1.1.4 Schoolondersteuning: Projecten gericht op het beleid rond prioritaire doelgroepen	13
3.1.1.5 Kwaliteitsbeleid: Kwaliteitsbeleid conform hoofdstuk XI DCLB	15
4 BEWAAKT HET CENTRUM DE EIGEN KWALITEIT?	17
4.1 Deskundigheidsbevordering	17
5 ALGEMEEN BELEID VAN HET CENTRUM	19
6 STERKTES EN ZWAKTES VAN HET CENTRUM	20
6.1 Wat doet het centrum goed?	20
6.2 Wat kan het centrum verbeteren?	20
7 ADVIES BETREFFENDE DE ERKENNINGSVOORWAARDEN	21

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 GO! CLB Vilvoorde maakt deel uit van de GO! scholengroep 10, SCOOP en begeleidt zowel scholen basisonderwijs als secundair onderwijs. Het centrum heeft in de stad Vilvoorde eveneens een groot aantal contractscholen (40%) in het gewoon en buitengewoon onderwijs.

Het werkgebied is uitgestrekt en divers: de scholen in de directe Brusselse Rand (Vilvoorde, Zaventem, Machelen) hebben een schoolpopulatie met een hoge onderwijs kansarmoede-index (OKI); de scholen in de ruime Brusselse regio (Grimbergen, Tervuren, Hoeilaart, Overijse, Kortenberg en Kampenhout) hebben eveneens veel anderstalige ouders maar een lagere OKI-index.

De voorbije jaren werden de consultatiekabinetten in Tervuren en Zaventem geleidelijk gesloten. Sinds maart 2016 is het centrum gevestigd in de nieuwe hoofdzetel te Vilvoorde.

De voorbije periode legde het centrum de focus op de uitbouw van een transparante beslissingsstructuur en de duidelijke afbakening van taken en verantwoordelijkheden. Daarnaast werkte het team aan een gemeenschappelijke visie en centrumeigen waarden. Het vormde de basis om (opnieuw) als hecht team aan inhoudelijke thema's te kunnen werken. De pedagogische begeleiding en de Permanente Ondersteuningscel begeleidde dit langdurig en intensief proces.

Het resulteert in een organisatiestructuur en strategie om aan kwaliteit te werken. Er is een positieve evolutie in het doelgericht werken, het creëren van een draagvlak voor de doelstellingen en de opvolging van de uitwerking van procedures. Zowel in het huidig strategisch plan 2016-2020 als in de recente kwaliteitsplannen werkt men met doelen en acties om tot gerichte resultaten te komen. Het jaarwerkplan geeft per schooljaar voor de verschillende doelstellingen een overzicht van alle lopende acties. De kwaliteitscoördinator bewaakt samen met de directeur dat deze acties geëvalueerd worden. Het centrum evalueert een aantal onderdelen van haar werking maar heeft nog geen systeem om de werking van alle onderdelen van de CLB-regelgeving te evalueren en bij te sturen. De thema's waarop het **kwaliteitsbeleid** zich richt, zijn vastgelegd in het kwaliteitshandboek. De kwaliteitscoördinator werkte een digitaal kwaliteitshandboek uit met een duidelijke mappenstructuur met ondersteunende documenten voor de medewerkers.

Het centrum voert degelijke individuele begeleidingstrajecten uit voor leerlingen waarvan de schoolloopbaan in het gedrang komt door de frequentie of de aard van hun **afwezigheden**. De medewerkers werken aanklappend en respectvol met de leerlingen en de ouders. Om de kwaliteitsvolle uitvoering van deze opdracht verder te versterken, startte het centrum een werkgroep leerplichtbegeleiding op. Deze werkgroep zocht inspiratie in recente visieteksten van de overheid en actualiseerde het stappenplan afwezigheid aan de huidige regelgeving. Het concretiseren van het stappenplan naar schoolspecifieke afspraken, een doelgericht teamoverleg en het gebruik van data om de werking verder te verfijnen en bij te sturen, zijn nog uitdagingen waar de werkgroep samen met het team verder op inzet.

Tijdens het **algemeen consult** onderzoekt het medisch team de items conform de regelgeving. Het team streeft ernaar volgens de richtlijnen van de standaarden van de Vlaamse Wetenschappelijke Vereniging voor Jeugdgezondheidszorg (VWVJ) te werken. Ze nemen de gebruikte procedures uit de standaarden onder de loep, maar het is nog geen verworvenheid om de toepassing van de diverse standaarden systematisch in te plannen en te behandelen. De medewerkers doen veel inspanningen om van de ouders van prioritaire doelgroepen de juiste informatie voorafgaand aan het consult te krijgen. Dit doen ze bijvoorbeeld oor participatie aan moedergroepen in de school of door zelf een infomoment voor ouders van anderstalige nieuwkomers te organiseren. Toch neemt het centrum geen stappen om de ouders of de opvoedingsverantwoordelijken bij het algemeen consult van de tweede kleuterklas te betrekken. Dit is nochtans een verwachting uit de regelgeving. De medewerkers werken aanklampend en intensief met ouders en leerlingen samen om de bezorgdheden uit het consult verder op te volgen. Het centrum zet in op het gebruik van data om de onderzoeksgraad en de effectieve opvolging van de doorverwijzingen na een consult in kaart te brengen.

Via schoolondersteunende initiatieven en de begeleiding van individuele leerlingen werken de medewerkers samen met de scholen aan het **voorkomen van definitieve uitsluitingen als tuchtmaatregel**. Zo stimuleren de medewerkers de scholen om een visie te ontwikkelen op orde en tucht, na te denken over een positief schoolklimaat en preventieve projecten. Ze promoten ook remediërende en herstelgerichte maatregelen. Deze schoolondersteunende initiatieven zijn in algemene bewoordingen opgenomen in de afsprakennota's (AN). Daardoor geven de AN geen beeld van de reële en effectieve samenwerking tussen de school en het CLB-team. Bij de evaluatie van de AN focussen de medewerkers vooral op het bijsturen van afspraken in functie van het correcte verloop van de tuchtprocedures en een degelijke individuele begeleiding van leerlingen. Momenteel is de aansturing vanuit het centrumbeleid voor deze schoolondersteunende opdracht beperkt.

In de periode 2012-2014 werkte het centrum, samen met de pedagogische begeleidingsdienst, een traject kansenbevordering uit in de basisscholen van de scholengroep. De CLB-medewerkers namen actief deel aan concrete acties in drie scholen met veel leerlingen uit prioritaire doelgroepen. Daarnaast gaf het CLB-beleid aanzetten om na te denken over deze schoolondersteunende opdracht. De medewerkers kregen informatie over deze opdracht en het centrum startte met de opmaak van een schoolfoto om o.a. prioritaire doelgroepen in scholen in kaart te brengen. Deze aanzet kreeg echter weinig verankering in de verdere beleidsplannen. Medewerkers hebben evenwel een grote alertheid voor de noden van de prioritaire doelgroepen. Zowel in het basis- als in het secundair onderwijs ondersteunen de medewerkers de school bij **projecten gericht op het beleid rond prioritaire doelgroepen**. Deze waardevolle interventies zijn nog weinig onderwerp van gesprek bij de (evaluatie van de) AN waardoor een gerichte bijsturing en in kaart brengen van de effecten weinig gebeurt. De medewerkers participeren aan het gelijke onderwijskansenbeleid (GOK-beleid) in de scholen secundair en buitengewoon onderwijs.

De **deskundigheidsbevordering** is degelijk uitgebouwd. Het centrum ontwikkelde een visie en bouwde verschillende ondersteunende structuren uit die de uitwisseling van kennis en vaardigheden tussen de medewerkers bevorderen. Jaarlijks bepaalt de directeur vormingsprioriteiten op centrumniveau en per discipline. Het mee nadenken over de centrumnoden en de aansturing van het vormingsplan gebeurt in groeiende mate mee vanuit het adviesteam. Door de relatie tussen het vormingsplan, het strategisch plan en de kwaliteitsplannen te versterken, bevordert men de doeltreffendheid van deskundigheidsbevorderingsinitiatieven.

In uitvoering van het Decreet betreffende de kwaliteit van onderwijs van 8 mei 2009 is het advies voor de erkenning en subsidiëring gunstig.

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

Algemene consulten

Schoolondersteuning

Definitieve uitsluiting als tuchtmaatregel voorkomen

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

Na melding van en in overleg met de school start het centrum een degelijk individueel begeleidingstraject op voor leerlingen waarvan de schoolloopbaan in het gedrang komt door de frequentie of de aard van hun afwezigheden.

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

Kenmerkend voor het werkgebied van dit CLB is de grote verscheidenheid van de leerlingenpopulatie en het gemis aan een uitgebreid ondersteunend netwerk. In sommige scholen is de afwezigheidsproblematiek zodanig groot dat vroegtijdige schooluitval, spijbelen en het waarborgen van het leerrecht een constante uitdaging is. Omwille van deze uitdaging en de verplichting om het CLB al in te schakelen vanaf 5 B-codes, startte het centrum in september 2016 met een werkgroep leerplichtbegeleiding. De directeur maakte een oplistijng van de verbeterpunten inzake leerplichtbegeleiding en de daaraan gerelateerde doelstellingen voor deze werkgroep.

De deelnemers van de werkgroep zochten inspiratie in recente visieteksten van de overheid over spijbelproblematiek en vroegtijdig schoolverlaten. Ze actualiseerden het algemeen stappenplan afwezigheid aan de huidige regelgeving. Ze informeerden de collega's over deze wijzigingen tijdens een personeelsvergadering. Daarnaast werd samen met het team opnieuw stilgestaan bij alle vormen van afwezigheden (medische attesten, afwezigheden bij meerderjarige leerlingen, luxeverzuim, definitieve uitsluiting ...) en bij het belang van de preventieve en curatieve opdracht van het CLB. Dit infomoment werd positief onthaald door het team.

De werkgroep maakte ook een aanvulling bij de afsprakennota's (AN). De communicatie met de scholen hierover moet nog verder opgenomen worden. Een duidelijk werkpunt is het concretiseren van het stappenplan afwezigheden en de specifieke thema's in schoolspecifieke afspraken. Doordat de wijze van samenwerking weinig geconcretiseerd wordt, maakt dat de AN een weinig ondersteunende leidraad is bij de realisatie van een degelijke leerplichtopvolging. Het brengt ook een kwaliteitsvolle evaluatie en bijsturing in gedrang. Uit de jaarlijkse evaluaties van de AN blijkt dat de bespreking van dit onderwerp soms diepgaand en breed, soms eerder summier wordt geëvalueerd met het schoolteam.

Het overleg over de aan- en afwezigheden van leerlingen organiseert men in de meeste scholen een afzonderlijk overlegmoment. De maatschappelijk werker bespreekt de afwezigheden en de ondernomen stappen door de school. Wanneer de school alle maatregelen genomen heeft die binnen haar bereik liggen en/of de afwezigheden de onderwijsloopbaan bedreigen, starten de medewerkers een begeleidingstraject op om de achterliggende problematiek die vaak aan de basis ligt van de afwezigheid, te verhelpen. De medewerkers beslissen in overleg welke discipline welke taak opneemt.

Uit de analyse van de casussen en de casusbesprekingen blijkt dat het systematisch verkrijgen van de verschillende afwezigheidscodes van de kleuters en de leerlingen op een verschillende wijze verloopt tussen de scholen. Sommige medewerkers geven ook aan dat de informatiedoorstroming tussen school en CLB efficiënter kan. Het is belangrijk om te bewaken dat in alle scholen, zowel in scholen met zeer veel als in scholen met weinig afwezigheden, geen kleuters en leerlingen door de mazen van het net glippen. Het bekijken van de verschillende afwezigheidscodes op de evaluatie van de AN kan aanzetten geven om hierover schoolspecifieke afspraken te maken.

De medewerkers besteden veel tijd aan de individuele begeleidingen al dan niet met het verwachte resultaat. Ze nemen hun draaischijffunctie met welzijnsdiensten op en werken aanklampend. Ze stellen de leerling centraal en gaan respectvol om met alle betrokken partijen. Dit komt overeen met de centrumvisie op leerlingenbegeleiding. De medewerkers hechten ook belang aan een multidisciplinaire kijk en aanpak. Daarom overleggen ze vaak met elkaar. Toch kan het teamoverleg soms doelgerichter gebeuren zodat de bespreking verder gaat dan alleen het doorgeven van een stand van zaken van een casus. Er is ook veel informeel overleg dat geen neerslag vindt in het multidisciplinaire dossier LARS (Leerlingen Activiteiten en Registratie Systeem). Dit bemoeilijkt het volgen van een traject. Met ondersteuning van de LARS-coach werken de medewerkers aan een uniforme en duidelijke registratie.

De medewerkers hebben in de scholen het aantal kleuters met veelvuldige afwezigheden en het aantal leerlingen met problematische afwezigheden bevraagd. Deze gegevens zijn opgenomen in de schoolfoto, maar worden vooralsnog niet benut om op schoolniveau of op centrumniveau de werking rond leerplicht verder te verfijnen en bij te sturen.

Verschillende medewerkers sluiten aan bij overlegfora en denken daar actief mee na over een ondersteunend beleid in de verschillende regio's in het kader van afwezigheidsproblemen en vroegtijdig schoolverlaten. Interessante informatie wordt tijdens de personeelsvergadering of ander overleg aan elkaar doorgegeven.

Leerplichtbegeleiding was vele jaren onderwerp van gesprek binnen de vergaderingen van de maatschappelijke discipline. Die medewerkers geven aan dat ze deze gesprekken als ondersteunend hebben ervaren en geleid hebben tot kleine bijstellingen van de eigen begeleidingsaanpak. Deze gedachtenuitwisselingen gebeurde echter weinig doelgericht en hebben daardoor niet geleid tot concrete afspraken en/of bijstellingen op centrumniveau inzake opvolging van afwezigheidsproblemen.

De werkgroep leerplichtbegeleiding, waarin ook een aantal maatschappelijke werkers vertegenwoordigd zijn, beoogt nog een verdere versterking van de kwaliteitsvolle uitvoering van deze opdracht. De werkgroep wil onder meer de leerplichtbegeleiding in de verschillende scholen in kaart brengen en nadenken over ondersteunend datagebruik om effecten van initiatieven op te volgen. Daarnaast wil de werkgroep ook ondersteunende materialen verzamelen en ontwikkelen in functie van de preventieve en curatieve CLB-opdracht.

3.1.1.2 Preventie gezondheidszorg: Algemene consulten

Voldoet

Het centrum onderzoekt de items die de regelgeving voorschrijft. De medewerkers volgen de richtlijnen van de standaarden van de Vlaamse Wetenschappelijke Vereniging voor Jeugdgezondheidszorg (VWVJ) om tot een gelijkgerichte en kwaliteitsvolle werking te komen.

*organisatie
afspraken met de actoren
informatie aan de betrokkenen
registratie*

Vorig schooljaar bracht het centrum stapsgewijs de medische circuits van drie verschillende locaties samen naar twee medische circuits in de nieuwe hoofdzetel te Vilvoorde. Dit vergemakkelijkt de centrale aansturing, maar brengt ook een langere verplaatsingstijd mee voor de leerlingen. Het is dan ook een uitdaging voor het medisch team om binnen het strak tijdsbestek toch voldoende tijd te voorzien voor kwaliteitsvol onderzoek.

Eén paramedisch werker organiseert, in overleg met de collega's van de medische discipline, de planning van de algemene consulten. De medewerkers slagen erin om alle algemene consulten uit te voeren. Via een gedeelde digitale planning behouden de directie en de onthaalmedewerkers een overzicht over alle consulten.

De paramedisch werkers houden de afwezige leerlingen op een consult bij en plannen deze onderzoeken zelf opnieuw in. Er is (nog) geen centraal overzicht om na te gaan of het medisch team alle leerlingen onderzoekt. Sinds schooljaar 2015-2016 is een overzichtsdocument ter beschikking waarin per school en per consult het aantal onderzochte leerlingen zijn ingevuld. Door dit te confronteren met het effectief aantal leerlingen per klas, zou het centrum de onderzoeksgraad kunnen bepalen.

Het centrum zet in op het gebruik van data. De kwaliteitscoördinator volgt de ontwikkelingen van het LARS-datawarehouse op. Ze bekijkt momenteel welke gegevens bruikbaar zijn om de effectieve opvolging van de doorverwijzingen na een consult in kaart te brengen.

Tijdens het algemeen consult onderzoekt het medisch team de items conform de regelgeving. Het team streeft ernaar volgens de richtlijnen van de standaarden van de VWWJ te werken. In het strategisch plan 2016-2020 is de systematische opvolging van de standaard 'gehoor' voorzien; in het vorig strategisch plan 2012-2017 nam het CLB-beleid de opvolging van standaarden niet op.

Toch bewaakt het medisch team het werken volgens de standaarden. De opvolging ervan is toegewezen aan verschillende medewerkers van de discipline. Deze medewerkers volgen vormingsmomenten en geven relevante informatie door op het disciplineoverleg. Ze zorgen er tevens voor dat wijzigingen hun weerslag vinden in de procedures of in de ondersteunende documenten. Het medisch team heeft aandacht voor kwaliteitsverbetering; soms evalueren ze procedures of ondersteunende documenten (bv. bevraging leefgewoonten). Het is echter nog geen verworvenheid om de diverse standaarden systematisch in te plannen en te behandelen.

De medewerkers verzamelen de anamnestiche gegevens voor het onderzoek bij de betrokken partners. In een aantal scholen met veel leerlingen uit prioritaire doelgroepen nemen de paramedisch werkers initiatieven om samen met de ouders de medische vragenlijsten in te vullen (bv. moedergroepen, 'ouder-onsjes'). In een school met veel anderstalige nieuwkomers neemt het CLB-team sinds twee jaar het initiatief om deze ouders jaarlijks op de school uit te nodigen. Op die manier verzamelt het team zowel medische gegevens als psychosociale noden van het gezin. Dit schooljaar neemt de werkgroep 'anderstalige nieuwkomers' stappen om deze werkwijze eveneens toe te passen in andere scholen met veel anderstalige nieuwkomers of anderstalige ouders.

Ondanks deze waardevolle inspanningen voor bepaalde doelgroepen neemt het centrum geen initiatieven om de ouders of de opvoedingsverantwoordelijken bij het algemeen consult van de tweede kleuterklas te betrekken. Dit is nochtans een verwachting uit de regelgeving. Het is een aandachtspunt voor het centrum om dit op te nemen.

De teams bespreken de leerlingen met specifieke zorgen op het driewekelijks teamoverleg. De medewerkers registreren het teamoverleg overleg niet systematisch in het LARS-dossier. Hierdoor zijn de geformuleerde hypothesen of gemaakte werkafspraken tijdens een traject weinig zichtbaar.

Uit de analyse van de casussen blijkt dat de medewerkers contact opnemen met de ouders en met de leerling om de bezorgdheden uit het consult verder te bespreken en op te volgen. Typerend voor de werking is de aanklappende houding. De medewerkers hebben aandacht voor de deontologie.

3.1.1.3 Schoolondersteuning: Definitieve uitsluiting als tuchtmaatregel voorkomen

Voldoet

Het centrum neemt, in samenwerking met de scholen, voldoende schoolondersteunende initiatieven om definitieve uitsluiting als tuchtmaatregel te voorkomen.

*betrokkenheid bij orde- en
tuchtmaatregelen
preventieve acties*

De medewerkers begeleiden een aantal scholen met een hoog aantal definitieve uitsluitingen als tuchtmaatregel. Ze proberen de schoolteams dan ook bewust te maken van de problematiek van definitieve uitsluitingen en wijzen op de waarde van een goede leerlingenbegeleiding om het aantal definitieve uitsluitingen terug te dringen. Ze stimuleren de schoolteams om een visie te ontwikkelen op orde en tucht, na te denken over een positief schoolklimaat en maatregelen die gericht zijn op corrigerende of remediërende effecten bij de leerling met aandacht voor een persoonlijke aanpak op maat van de leerling. Ze denken met schoolteams mee na over de implementatie van projecten gericht op vroege preventie van schooluitval. De medewerkers promoten ook het herstelgericht werken en maken schoolteams attent op bepaalde vormen waar ze soms samen aan deelnemen. Het delen van goede praktijkvoorbeelden gebeurt vooral via informele collegiale gesprekken.

De schoolondersteunende initiatieven zijn in algemene bewoordingen opgenomen in de AN. Ook in de jaarlijkse evaluatie is dit weinig onderwerp van gesprek. Meer aandacht gaat naar het bijsturen van afspraken op het leerlinggebonden niveau, bijvoorbeeld het correcte verloop van de tuchtprocedures en een degelijke individuele begeleiding van leerlingen. De medewerkers onderstrepen het belang van het tijdig betrekken van het CLB bij procedures die kunnen leiden tot een definitieve uitsluiting en vragen meer aandacht voor de zorgvraag van de leerling die mogelijks geschorst, tijdelijk of definitief wordt uitgesloten. De werkgroep leerplichtbegeleiding (cfr. 3.1.1.1 Afwezigheidsproblemen) heeft een aanvulling opgesteld voor de AN waarin ze onder meer de opmaak van een schoolspecifiek stappenplan inzake definitieve uitsluiting vooropstellen.

De medewerkers hebben in de scholen secundair onderwijs het aantal leerlingen in time-out projecten bevraagd. Deze gegevens zijn opgenomen in de schoolfoto. Het wordt vooralsnog niet benut om op school- of op centrumniveau de werking rond het voorkomen van definitieve uitsluiting als tuchtmaatregel verder te verfijnen en bij te sturen.

In de Lokale Overlegplatforms (LOP's) en tijdens de 'lerende netwerken' denken medewerkers mee na over projecten rond de schoolloopbaan van leerlingen. Bij individuele begeleidingen van leerlingen die in aanmerking komen voor een tuchtmaatregel werkt het centrum naargelang de regio samen met externe diensten.

Momenteel is de aansturing vanuit het centrumbeleid voor deze opdracht beperkt. Toch zijn het adviesteam en de werkgroep leerplichtbegeleiding zich sterk bewust van verdere uitdagingen zoals omgaan met leerlingen met gedragsmoeilijkheden, 'stemmingmakerij' rond orde en tucht in scholen ... De werkgroep leerplichtbegeleiding neemt zich voor om verder samen te denken over schoolondersteunende initiatieven om definitieve uitsluiting als tuchtmaatregel te voorkomen.

3.1.1.4 Schoolondersteuning: Projecten gericht op het beleid rond prioritaire doelgroepen

Voldoet

Het centrum participeert aan projecten op scholen gericht op het beleid rond prioritaire doelgroepen die als doel hebben om leerlingen die leerbedreigd zijn door hun sociale achtergrond of hun leefsituatie maximaal kansen te bieden binnen het onderwijs. De medewerkers zijn betrokken bij de werking rond gelijke onderwijskansen in de scholen secundair en buitengewoon onderwijs.

participatie aan projecten
aanbod door CLB
afspraken
samenwerking netwerk
ondersteuning GOK/SES
materialen
registratie

In het verleden nam het centrum deel aan een aantal waardevolle projecten gericht op het beleid rond prioritaire doelgroepen in scholen.

In 2010 werkte het centrum, samen met de provincie en het VCLB uit de regio, een project 'onderwijsondersteuner secundair onderwijs' uit. Dit project verhoogde bij de CLB-medewerkers het bewustzijn van de taalbarrière in de communicatie met anderstalige ouders. In de twee betrokken scholen in Vilvoorde ondersteunde het CLB-team een aantal concrete acties om de communicatie en ouderbetrokkenheid voor bepaalde doelgroepen te verbeteren.

In de periode 2012-2014 werkte het centrum, samen met de pedagogisch begeleidingsdienst, in drie basisscholen van de scholengroep mee aan een traject rond kansenbevordering. Ze zetten in op het informeren van het leerkrachtenteam over kansarmoede en werkten samen met directies en zorgcoördinatoren enkele concrete acties uit (bv. de opstart van een huiswerklas, de ontwikkeling van een kijkwijzer om het gelijke onderwijskansenbeleid van de school in kaart te brengen). De medewerkers vervulden in dit traject een actieve rol. Daarnaast deelden ze hun ervaringen met andere directies van de scholengroep en met de eigen collega's.

Met ondersteuning van de Permanente Ondersteuningscel (POC) gaf het beleidsteam in deze periode (2013-2014) aanzetten om na te denken over de schoolondersteunende opdracht voor prioritaire doelgroepen. De medewerkers kregen informatie over deze opdracht en het centrum startte met de opmaak van een schoolfoto om o.a. prioritaire doelgroepen in scholen in kaart te brengen. Het inspireerde de medewerkers om blijvend alert te zijn voor deze groep en voor hun opdracht.

Deze aanzet kreeg echter weinig verankering in de verdere beleidsplannen. Het centrum gaf voorrang aan de uitbouw van een transparante beslissingsstructuur en een duidelijke afbakening van taken en verantwoordelijkheden (cfr. 3.1.1.5 Kwaliteitsbeleid).

In het huidig strategisch plan 2016-2020 is een strategische doelstelling ‘inzetten op leerlingenbegeleiding en schoolondersteuning vanuit een kansenbevorderend perspectief’ geformuleerd, maar concrete operationele doelstellingen en acties rond deze schoolondersteunende opdracht ontbreken vooralsnog. Hierdoor laat het beleid kansen liggen om deze opdracht opnieuw gericht aan te sturen, op te volgen en om de effecten in kaart te brengen.

De medewerkers zijn alert voor de noden van leerlingen en hun ouders uit prioritaire doelgroepen. Ze slagen erin om de knelpunten uit hun vraaggestuurde werking te bundelen en om met de schoolteams in gesprek te gaan over de verdere aanpak. In scholen met zeer specifieke prioritaire doelgroepen (bv. trekkende bevolking) zoeken ze netwerkpartners die de scholen in hun beleid kunnen ondersteunen. In sommige gemeenten vormen de CLB-teams de link tussen projecten rond kansarmoede uit de gemeente en de scholen. De medewerkers denken samen met het schoolteam na over welke leerlingen in aanmerking komen voor concrete projecten (bv. ondersteuning bij huiswerk). Ze stimuleren de school ook om haar eigen beleid in vraag te stellen en eventueel aan te passen. Deze waardevolle interventies zijn weinig onderwerp van gesprek bij de (evaluatie van de) afsprakennota waardoor een gerichte bijsturing en het in kaart brengen van de effecten weinig gebeurt.

Sinds vorig schooljaar is er in het centrum een werkgroep ‘anderstalige nieuwkomers’ opgestart. Deze werkgroep neemt initiatieven om een lopend project over de medische en psychosociale opvolging van anderstalige nieuwkomers uit te breiden naar andere scholen (cfr. 3.1.1.2: Algemene consulten). Het is belangrijk dat de werkgroep blijft bewaken dat medewerkers dit project steeds opentrekken naar de schoolondersteunende opdracht.

De directeur verwacht dat de medewerkers participeren aan het gelijke onderwijskansenbeleid (GOK-beleid) in de scholen secundair en buitengewoon onderwijs. De medewerkers bevragen de gekozen thema's bij de opstart van een nieuwe GOK-cyclus. De betrokkenheid bij de uitwerking van deze thema's is echter wisselend en afhankelijk van de vraag van de school. In één school is het CLB-team expliciet betrokken bij de uitvoering van concrete acties; in andere scholen wordt het team eerder geïnformeerd over de gekozen thema's.

3.1.1.5 Kwaliteitsbeleid: Kwaliteitsbeleid conform hoofdstuk XI DCLB

Voldoet

Het centrum ontwikkelde een structuur en strategie die aanzetten geeft tot doel- en resultaatgericht werken en die de medewerkers betreft bij het kwaliteitsvol werken. De thema's waarop het kwaliteitsbeleid van het centrum zicht richt, zijn vastgelegd in het kwaliteitshandboek. De kwaliteitsplannen omvatten de items die de regelgeving voorschrijft.

<i>kwaliteitscoördinator</i> <i>kwaliteitsplan</i> <i>kwaliteitshandboek</i> <i>kwaliteitsbeleid</i> <i>zorg voor kwaliteit</i>	De thema's waarop het centrum het kwaliteitsbeleid richt, zijn uitgewerkt in een strategisch plan. In het strategisch plan 2012-2017 lag de focus op de uitbouw van een transparante beslissingsstructuur en de duidelijke afbakening van taken en verantwoordelijkheden. Daarnaast werkte het team aan een gemeenschappelijke visie en centrumeigen waarden. Dit creëerde een gezamenlijke doelgerichtheid en vormde de basis om (opnieuw) als hecht team aan inhoudelijke thema's te kunnen werken. Dit langdurig en intensief proces werd ondersteund door de pedagogische begeleiding en de POC.
---	---

Dit proces resulteert in een duidelijke organisatiestructuur en strategie om aan kwaliteit te werken.

- De directeur en de kwaliteitscoördinator hebben een trekkende rol bij de opmaak en de voortgangsbewaking van het strategisch plan. Hiervoor hebben ze regelmatig overleg.
- Het adviesteam is, naast de directeur en de kwaliteitscoördinator, samengesteld uit medewerkers van verschillende disciplines. Dit team geeft de inhoudelijke thema's van het strategisch plan verder vorm.
- Grote inhoudelijke projecten worden uitgewerkt in een kwaliteitsplan. Het adviesteam bewaakt de opvolging. Momenteel zijn er kwaliteitsplannen rond de thema's 'afsprakennota, M-decreet en HGD/HGW'. De verschillende disciplines besteden tijdens hun vergaderingen aandacht aan actuele disciplinespecifieke onderwerpen. Voor sommige verbeteringsprocessen richt het beleid werkgroepen op. De directeur en/of het adviesteam stellen voor deze werkgroepen concrete doelen op. Uitgewerkte procedures worden vervolgens in het adviesteam besproken en goedgekeurd door de directeur.
- Het kwaliteitsteam, aangestuurd door de kwaliteitscoördinator, geeft de doelstellingen over secundaire processen uit het strategisch plan verder vorm (bv. permanentieregeling, dossierbeheer ...). Ook deze procedures keurt de directeur goed. Hij houdt hierbij rekening met het advies van het adviesteam.
- Op de personeelsvergadering informeert de directeur de teamleden over de doelen waar het centrum het komende schooljaar op inzet. Afgewerkte procedures worden voorgesteld. Er is ruimte voor de inbreng van de medewerkers.

Er is een positieve evolutie in het doelgericht werken, het creëren van een draagvlak voor de doelstellingen en de opvolging van de uitwerking van procedures. De vernieuwde organisatiestructuur, met het adviesteam, de werkgroepen en de disciplinagroepen, zorgt ervoor dat elke medewerker mee verantwoordelijkheid is voor de voortdurende kwaliteitsverbetering van de organisatie. Dit komt overeen met de centrumvisie.

In het huidig strategisch plan 2016-2020 is meer aandacht voor de inhoudelijke thema's. De strategische doelstellingen zijn verfijnd in operationele doelstellingen, acties en resultaten. Er is een duidelijke link naar waar de resultaten terug te vinden zijn in het kwaliteitshandboek.

De verdere uitwerking is terug te vinden in de kwaliteitsplannen. De recente kwaliteitsplannen werken met concrete doelen en acties om tot gerichte resultaten te komen. Sommige aspecten, zoals het vooraf nadenken over hoe men zal evalueren (instrumenten), wanneer de kwaliteit voldoet (indicatoren) en het bepalen van de termijnen waarin men de doelstelling wil bereiken, kunnen nog sterker uitgewerkt worden.

Het jaarwerkplan geeft per schooljaar voor de verschillende doelstellingen een overzicht van alle lopende acties. De kwaliteitscoördinator behoudt het overzicht en bewaakt dat alle aspecten geëvalueerd worden.

Het centrum gebruikt het EFQM-model als kader om het kwaliteitssysteem aan op te hangen. Het centrum deed geen zelfevaluatie over alle onderdelen van het model, maar evalueerde in het verleden wel bepaalde onderdelen (bv. ICW Limits). Dit leidde tot verbeteracties voor bepaalde secundaire processen die een plaats kregen in het strategisch plan. Via interne audits volgt de kwaliteitscoördinator de uitgewerkte procedures op.

Het centrum zet momenteel sterk in op de uitwerking van procedures voor inhoudelijke thema's, maar kan nog meer inzetten in het opvolgen van het effectief gebruik en de borging ervan. Het is nog geen verworvenheid om de cliënt te betrekken bij evaluaties. Momenteel evalueert het centrum bepaalde onderdelen van de CLB-regelgeving. Het centrum heeft nog geen systematiek om de werking van alle onderdelen van de CLB-regelgeving te evalueren en bij te sturen.

De thema's waarop het kwaliteitsbeleid van het centrum zich richt, zijn vastgelegd in het kwaliteitshandboek. De kwaliteitscoördinator werkte aan een digitaal kwaliteitshandboek en een duidelijke mappenstructuur met ondersteunende documenten voor de medewerkers. De medewerkers kunnen steeds bij de kwaliteitscoördinator terecht voor bijkomende informatie.

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 op een lerende en professionele organisatie om te kunnen omgaan met de voortdurende en complexe uitdagingen in het werkveld. Om dit na te streven, investeert het centrum in het constant werken aan deskundigheidsbevordering. De uitgangspunten van het vormingsbeleid zijn uitgewerkt in een heldere visietekst 'vorming'. Elk jaar bepaalt de directeur binnen het vormingsplan, naast de doorlopende aandachtspunten, een aantal prioriteiten op centrumniveau en per discipline vanuit vastgestelde noden. Het mee nadenken over de centrumnoden en de aansturing van het vormingsplan gebeurt in groeiende mate mee vanuit het adviesteam.

Ondersteuning De beginnende CLB-medewerkers verwerven de basiskennis over de verschillende domeinen en thema's door het volgen van de modules van het leertraject van de POC. De meer ervaren medewerkers volgen vormingen die aansluiten op hun reeds verworven competenties, hun eigen wensen en de noden van het centrum. Er is een procedure om vormingen aan te vragen. Deze procedure is duidelijk voor alle medewerkers. Per personeelslid wordt een lijst met gevolgde vormingen bijgehouden. Op die manier kan men nagaan of er voldoende vorming is gevolgd in functie van de centrumnoden.

Bij het kiezen van vormingen houden de medewerkers rekening met de diverse doelgroepen en de specifieke problematieken in het werkgebied. De medewerkers volgen af en toe, waar relevant, ook vormingen samen met de scholen zodat ze vanuit een gemeenschappelijk kader aanvullend kunnen werken (cfr. 3.1.1.4 Definitieve uitsluiting als tuchtmaatregel voorkomen).

Het centrum werkt ook verschillende ondersteunende structuren uit om het proces van deskundigheidsbevordering te ondersteunen. Zo zijn er thematische werkgroepen die in toenemende mate doelgericht werken aan prioriteiten. Daarnaast duidt de directeur in overleg met de verschillende disciplines 'referentiepersonen' aan die zich in één of meerdere thema's verdiepen. Deze medewerkers kunnen collegiale ondersteuning bieden wanneer nodig. Het centrum organiseert ook voldoende overlegplatformen (personeelsvergaderingen, disciplinevergaderingen ...) waarin tijd is voorzien om informatie te verspreiden. Het centrum houdt ook voeling met nieuwe ontwikkeling door de participatie aan externe overlegplatformen.

Doeltreffendheid In het verleden heeft een werkgroep ‘vorming’ het proces deskundigheidsbevordering geëvalueerd en bijgestuurd. In een latere fase werd een visietekst ‘vorming’ opgesteld. Het centrum zet duidelijk in op alle aspecten die zijn opgenomen in die visietekst.

Jaarlijks brengt het centrum alle gevolgde vormingen in kaart zodat de directeur kan bekijken of er voldoende vorming is gevolgd in functie van de centrumnoden. Deze evaluatie gebeurt momenteel nog niet expliciet in relatie met de vooropgestelde prioriteiten of doelen op centrum- en disciplineniveau.

Het versterken van de relatie tussen het vormingsplan, het strategisch plan en kwaliteitsplannen, verhoogt de doeltreffendheid van bepaalde deskundigheidsbevorderingsinitiatieven. Illustratief hiervoor is de stapsgewijze implementatie van HGW, HGD en Prodia. Een aantal medewerkers zijn aangeduid als ‘HGW/HGD-trekkers’ en verwerven hierover kennis en vaardigheden met als doel dit verder te verspreiden naar het volledig team. Hierbij wordt ook nagedacht hoe deze overdracht optimaal kan gebeuren.

Ontwikkeling Af en toe probeert het team een andere methodiek uit om aan deskundigheidsbevordering te doen. Een voorbeeld is de organisatie van intervisie om te leren van en met elkaar. Deze methodiek werkte niet en de organisatie ervan werd stopgezet. Toch heeft deze ervaring bijgedragen tot de organisatieontwikkeling. Door het niet slagen is het team zich meer bewust dat ze vooraf sterker moeten stilstaan bij de noodzakelijke randvoorwaarden indien ze een nieuw deskundigheidsbevorderingsinitiatief plannen.

5 ALGEMEEN BELEID VAN HET CENTRUM

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

- Leiderschap** De directeur hecht veel belang aan een participatief leiderschap. Hij streeft ernaar om medewerkers te betrekken en inspraak te geven om een draagvlak te creëren. Dit gebeurt op de personeelsvergaderingen en in de werkgroepen. Door de oprichting van een stabiel adviesteam (2014) wil hij vorm geven aan een gedeeld leiderschap. Het adviesteam heeft een adviserende functie. Doordat de deelnemers zowel centrumgebonden taken hebben als in het werkveld actief zijn, houden ze voeling met wat leeft en kunnen ze de haalbaarheid van genomen besluiten goed inschatten.
- Visieontwikkeling** De voorbije schooljaren werkte het centrum intensief aan een duidelijke organisatiestructuur en een gezamenlijke doelgerichtheid (cfr. 3.1.1.5 Kwaliteitsbeleid). Door de ontwikkeling van een centrumeigen visie op leerlingenbegeleiding en de uitwerking van de centrumeigen waarden is het voor de medewerkers duidelijker wat hen bindt en wat hun ‘gemeenschappelijke deler’ is. Dit proces van visieontwikkeling bevorderde eveneens de samenwerking tussen de medewerkers.
- Besluitvorming** Het team hecht enerzijds veel belang aan inspraak en kritische reflectie maar heeft anderzijds nood aan duidelijke beslissingen en richtlijnen. De transparante organisatiestructuur biedt hen duidelijkheid over hoe de beslissingsprocessen lopen. Het is de taak van de directeur om de uiteindelijke beslissingen te nemen. Hij houdt hierbij rekening met het advies van het adviesteam en de inbreng van alle medewerkers.
- Binnen deze huidige beslissingsstructuur streeft de directeur er ook naar om de medewerkers zoveel mogelijk te informeren over de genomen stappen en beslissingen. Het is voor de medewerkers en voor de werking van het centrum essentieel dat de directeur knopen doorhakt, duidelijke verwachtingen stelt en de gemaakte afspraken opvolgt.

6 STERKTES EN ZWAKTES VAN HET CENTRUM

6.1 Wat doet het centrum goed?

Wat betreft de erkenningsvoorwaarden

- De degelijke, aanklappende begeleidingstrajecten voor leerlingen met veel afwezigheden of met bezorgdheden uit het algemeen consult.
- De opstart van de werkgroep leerplichtbegeleiding om de kwaliteitsvolle uitvoering van de leerplichtopvolging te versterken.
- De aanzetten om data te gebruiken om de onderzoeksgraad en om de effectieve opvolging van de doorverwijzingen na een consult in kaart te brengen.

Wat betreft de kwaliteit/kwaliteitsbewaking van de processen

- De aanzetten in het strategische plan en in de kwaliteitsplannen om doel- en resultaatgericht aan inhoudelijke thema's te werken.
- Het vormingsbeleid dat rekening houdt met de centrumnoden, de nascholingsbehoeften van de teamleden en nieuwe maatschappelijke verwachtingen.

Wat betreft het algemeen beleid

- De duidelijke organisatiestructuur en de gemeenschappelijke visie op de centrumwerking waardoor er opnieuw ruimte is om met het volledig team verder te werken aan de uitwerking en de kwaliteit van inhoudelijke thema's.

6.2 Wat kan het centrum verbeteren?

Wat betreft de erkenningsvoorwaarden

- Het schoolspecifiek invullen van de afsprakennota's om de CLB-werking zichtbaar te maken, de vooropgestelde doelen samen met de scholen te kunnen evalueren en de werking bij te sturen.
- Het gebruik van data, zowel op school- als op centrumniveau, om de werking rond leerplicht op te volgen en bij te sturen.
- Het nemen van initiatieven om de ouders of de opvoedingsverantwoordelijken bij het algemeen consult van de tweede kleuterklas te betrekken.
- De uitbouw van een centrumbeleid om de schoolondersteunende opdrachten voor 'definitieve uitsluiting als tuchtmaatregel voorkomen' en 'projecten gericht op het beleid rond prioritaire doelgroepen' verder aan te sturen, te verfijnen en op te volgen.

Wat betreft de kwaliteit/kwaliteitsbewaking van de processen

- De uitbouw van een systeem om de werking van alle onderdelen van de CLB-regelgeving te evalueren en bij te sturen.
- Het verder opvolgen van het effectief gebruik van procedures en de borging ervan.

Wat betreft het algemeen beleid

- Het nemen van beslissingen en het opvolgen van de gemaakte afspraken.

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	Hans HEBBRECHT de directeur
Datum van verzending aan de directie en het bestuur van het centrum	