

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 Het Kompas te MECHELEN

Hoofdstructuur centra voor leerlingenbegeleiding

Instellingsnummer 114777

Instelling Vrij CLB Het Kompas

Directeur Agnes VAN DEN BERG

Adres Vijfhoek 1 A - 2800 MECHELEN

Telefoon 015-41.89.11

E-mail mechelen@clbkompas.be

Website www.clbkompas.be

Bestuur van de instelling De wegwijzer vzw

Adres Vijfhoek 1_A - 2800 MECHELEN

Dagen van het doorlichtingsbezoek 07-11-2016, 08-11-2016, 09-11-2016

Einddatum van het doorlichtingsbezoek 09-11-2016

Datum bespreking verslag met de instelling 01-12-2016

Samenstelling inspectieteam

Inspecteur-verslaggever Annemarie DESMYTTERE

Teamleden Marleen DOBBELS, Béatrice COOPMAN, Veerle
INGHELBRECHT

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 Aanvangsbegeleiding	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 VCLB Het Kompas is één van de grote centra van Vlaanderen. Het uitgebreid werkgebied bestaat uit zowel stedelijk als landelijk gebied en is verdeeld over drie regio's met elk hun specifieke kenmerken: regio Mechelen, regio Heist o/d Berg en regio Rumst. Bepaalde regio's kenmerken zich door diversiteit, kansarmoede en anderstaligheid. De hoofdzetel is gevestigd in Mechelen. Het centrum staat in voor de begeleiding van ongeveer 43850 leerlingen in 130 scholen, waaronder basisscholen, secundaire scholen, scholen buitengewoon onderwijs, deeltijds onderwijs en onthaalonderwijs voor anderstalige nieuwkomers (OKAN).

De geografische spreiding vraagt van het centrum extra inspanningen om vanuit een centrameigen visie de werking gelijkgericht aan te sturen. Het centrum koos voor een model van gedeeld leiderschap dat gedragen en aangestuurd wordt door een stuurgroep. Deze stuurgroep bestaat uit de directie, de beleidsmedewerker/kwaliteitscoördinator, de vestigingscoördinatoren en de domeincoördinatoren. Het centrum slaagt erin via de uitgebouwde overlegstructuren de participatie aan het beleid te faciliteren. Het centrum ontwikkelde tevens een structuur en strategie die het mogelijk maken de kwaliteitszorg volgens een cyclisch proces te laten gebeuren. Hierdoor kent en beheerst het leiderschap haar werking, en stuurt het deze systematisch bij. Het systematisch werken aan verbeterpunten resulteert in een kwaliteitsvolle dienstverlening. Dit komt tot uiting in diverse items in de focus.

De aanvangsbegeleiding is in dit centrum degelijk uitgebouwd. Het beleid opteerde na een zelfevaluatie voor het verfijnen van de aanvangsbegeleiding. Het centrum ontwikkelde een visie, stelde duidelijke stappenplannen op en gaf verschillende medewerkers een actieve rol in dit proces. Er wordt ingezet op drie centrale pijlers, nl. ondersteuning en vorming, coaching en evaluatie. Het beleid heeft ruime aandacht voor de effectiviteit van de aanvangsbegeleiding en stuurt regelmatig bij.

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. Door het aanreiken van stappenplannen ondersteunt het centrum de scholen in het vormgeven van het zorgbeleid en het gestructureerd overleg over afwezigheden. De medewerkers participeren aan dit overleg, wat vaak de basis vormt voor de uitbouw van een individueel begeleidingstraject. Sommige casussen worden in het 'schooloverstijgend groot' team besproken, de nieuwe vorm van multidisciplinair overleg waarvoor een overlegmethodiek en een formele planning is opgesteld. Over de planning van het formeel schoolgebonden overleg maakten niet alle schoolteams afspraken.

Uit analyse van de centrumgegevens blijkt dat het centrum een aantal scholen begeleidt met een hoog aantal definitieve uitsluitingen als tuchtmaatregel. Op basis van deze gegevens ging het team op centrumniveau in dialoog met de scholen. Op schoolniveau stimuleren de medewerkers de schoolteams om een visie te ontwikkelen op orde en tucht, na te denken over een positief schoolklimaat en promoten ze remediërende en herstelgerichte maatregelen. Afspraken over leerplichtopvolging, tuchtprocedures en de daaraan gekoppelde begeleiding zijn duidelijk als onderwerp van bespreking opgenomen in de bijzondere bepalingen en afsprakennota's (BB's en AN's) en krijgen meestal inhoudelijk een voldoende schoolspecifieke invulling. Schoolondersteunende initiatieven om definitieve uitsluiting te voorkomen kunnen nog sterker worden vastgelegd.

Het centrum voert de algemene consulten uit voor de verschillende leeftijdsgroepen zoals voorzien in de regelgeving en volgt de aanbevelingen van de standaarden ontwikkeld door de Vlaamse Wetenschappelijke Vereniging voor Jeugdgezondheidszorg (VWVJ) op. De medische equipe onderneemt meerdere initiatieven om de ouders van de tweede kleuterklas het consult van hun kind te laten bijwonen.

Het centrum zet sterk in op het informeren van scholen via centrumraden en gerichte vormingsmomenten over thema's die betrekking hebben op prioritaire doelgroepen. Medewerkers ondersteunen waardevolle projecten in de scholen. De werkgroep GOK informeert collega's waardoor medewerkers aandacht hebben voor kansenbevordering tijdens de vraaggestuurde werking. Op vlak van schoolondersteuning speelde de werkgroep in op actuele thema's en vertaalde dit naar concrete stappenplannen. Het centrum beschikt nog niet over een centrumeigen visie op kansenbevordering en heeft nog geen duidelijk beeld van wie de kansengroepen in de scholen zijn. Schoolondersteuning is eerder beperkt opgenomen in het beleidsplan en de link naar prioritaire doelgroepen is nog weinig expliciet uitgewerkt waardoor het soms nog aan doelgerichte aansturing en opvolging ontbreekt. Gelet op het sterk beleidsvoerend vermogen zal het centrum er ongetwijfeld in slagen om de schoolondersteuning, gericht op het beleid rond prioritaire doelgroepen, verder kwaliteitsvol uit te bouwen.

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

Aanvangsbegeleiding

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 centrum voert degelijke individuele begeleidingstrajecten uit 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

De CLB-medewerkers hebben op basis van de wettelijke vereisten een stappenplan leerplichtbegeleiding opgesteld voor het basisonderwijs en het secundair onderwijs. Deze stappenplannen hebben een duidelijke structuur, omvatten de specifieke taken van school en CLB en zijn accuraat. In de stappenplannen is het belang van de leerplichtbegeleiding, namelijk het verhogen van de slaagkansen, voorkomen van schoolse achterstand en voldoen aan de reglementering van de leerplicht vanuit een gedeelde zorg, minder expliciet opgenomen. Er is een aparte verduidelijking opgesteld over de rol van de CLB-arts bij de leerplichtcontrole. Via de centrumraden, de website en het overleg over de BB's/AN's informeert het team de scholen degelijk over deze stappenplannen. Ze attenderen de scholen ook op veranderingen in de regelgeving en op ondersteunende informatie zoals de 'Vlaamse krachtlijnen inzake aanpak van de spijbelproblematiek'.

De medewerkers stimuleren de scholen om preventieve acties uit te bouwen om het welbevinden van de leerlingen te bevorderen om zo leerplichtproblemen te voorkomen. Afhankelijk van de mate van de spijbelproblematiek, de bereidheid van de scholen om daaraan te mee werken en de volgehouden aandacht van de medewerker, krijgt dit een concrete invulling. Sommige medewerkers nemen ook deel aan Lokale OverlegPlatformen (LOP's) of andere overlegstructuren binnen de regio's om mee na te denken en acties uit te werken rond afwezigheidsproblemen.

De opvolging van in- en uitschrijvingen, afspraken over leerlingenoverleg, het vroegtijdig signaleren, interventies bij problematische afwezigheden en tuchtmaatregelen zijn duidelijk als onderwerp van bespreking opgenomen in de BB's/AN's en krijgen meestal inhoudelijk een voldoende schoolspecifieke invulling. Wanneer de CLB-medewerkers merken dat een school onvoldoende kritisch is voor gewettigde, langdurige of herhaaldelijke afwezigheden dan nemen ze dit ook formeel als werkpunten op in de BB's/AN's. Af en toe zijn er concrete afspraken gemaakt met scholen over de begeleiding van niet-leerplichtige kleuters via schoolondersteunende initiatieven.

In de meeste scholen gebeurt het overleg over afwezigheidsproblemen geïntegreerd in het zorgoverleg of in de cel leerlingenbegeleiding waaraan de medewerkers participeren. Dit omvat het onthalen van de vragen en het maken van afspraken over het verdere begeleidingstraject. In een aantal scholen met veel afwezigheden nemen de medewerkers deel aan een apart spijbeloverleg. Bij twijfel of onzekerheid over de niet-rechtsgeldigheid van medische attesten kan dit eveneens besproken worden op het overleg of rechtstreeks door het schoolpersoneel gesignaleerd worden aan de CLB-arts. Deze neemt indien nodig contact op met de huisarts of de behandelende arts. Het beleid heeft in het verleden overleg gepleegd met huisartsenkringen over de problematiek van twijfelachtige medische attesten.

Tijdens het overleg op school bevragen de medewerkers de reeds genomen maatregelen door de school. Soms is het nodig, volgens de medewerkers, het schoolpersoneel extra te stimuleren om zelf nog begeleidingsstappen te ondernemen. Wanneer een schoolteam alle maatregelen genomen heeft die binnen haar bereik liggen en/of de afwezigheden de onderwijsloopbaan bedreigen, starten de medewerkers een begeleidingstraject op voor kleuters en leerlingen om de achterliggende problematiek die vaak aan de basis ligt van de afwezigheid, te verhelpen. Uit de analyse van de casussen blijkt dat de medewerkers veel tijd besteden aan individuele begeleidingen al dan niet met het verwachte resultaat. Ze maken hierbij gebruik van het aanwezige netwerk in de desbetreffende regio. De medewerkers kunnen tijdens de begeleiding een beroep doen op interculturele medewerkers om meer inzicht te bekomen in de leefwereld van de leerling.

Binnen het centrum is een nieuwe overlegstructuur opgestart. Er is een schooloverstijgend groot team (intercollegiale consultatie) waarvoor een overlegmethodiek en een formele planning is opgesteld. Sommige schoolteams hebben ook voor hun schoolgebonden overleg duidelijke afspraken gemaakt over de periodiciteit. Andere schoolteams organiseren dit wanneer het wenselijk is of eerder op informele basis. Er zijn richtlijnen wanneer multidisciplinair teamoverleg aangewezen is. De medewerkers moeten vooraf de hulpvraag concretiseren en tijdens de bespreking aandacht hebben voor de uitgangspunten van handelingsgericht werken. Er zijn nog individuele verschillen tussen de medewerkers bij de uitvoering van deze afspraken. Daarnaast is er veel informeel overleg tussen collega's, meestal van twee verschillende disciplines. Het multidisciplinaire handelen komt door het informele karakter soms in gedrang.

In het centrum is er voldoende aandacht voor analyse van BB's/AN's en analyse van de registraties in het elektronisch leerlingendossier. Af en toe is er ook expliciete aandacht voor procesevaluatie in functie van een eventuele bijsturing van de begeleidingsaanpak. Het centrum heeft eerder beperkt zicht op de problematiek in het werkgebied op basis van eigen centrumgegevens of gegevens van LOP's.

3.1.1.2 Preventie gezondheidszorg: Algemene consulten

Voldoet

De medewerkers voeren de algemene consulten uit voor de verschillende leeftijdsgroepen (gewoon onderwijs en buitengewoon onderwijs) zoals vermeld in het Besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de operationele doelstellingen van de Centra voor Leerlingenbegeleiding ('BVR operationele doelstellingen', 2009). De aanbevelingen van de standaarden uitgewerkt door de Vlaamse Wetenschappelijke Vereniging voor Jeugdgezondheidszorg worden gevolgd.

organisatie
afspraken met de actoren
informatie aan de betrokkenen
registratie

De artsen en verpleegkundigen maken per vestiging een jaarplanning op, hetzij elektronisch, hetzij manueel. Er is ondersteuning van de administratief medewerkers voor de voorbereiding en/of de uitvoering van de planning. Er is geen globaal overzicht op centrumniveau. Het centrum streeft naar een maximale onderzoeksgraad, o.a. door afwezige leerlingen terug in te plannen, maar kan dit niet aantonen met cijfergegevens. Het team houdt bij het plannen van de consulten rekening met een aantal factoren: de tewerkstellingstijd van artsen en verpleegkundigen, de vragen/eisen van de scholen, het tijdstip van het jaar naargelang de leeftijdsgroep, de beschikbaarheid van een medisch circuit Er is geen eenduidige afspraak omtrent de grootte van de groepen maar de medewerkers houden rekening met de leerlingenkenmerken en de organisatie van de school. Daardoor worden groepen soms gesplitst of wordt over de middag doorgewerkt. De totale planning kan uitgevoerd worden.

Om de inhoud van een algemeen consult te bepalen, neemt de medische equipe het 'BVR operationele doelstellingen' als basis. De artsen en verpleegkundigen voeren in onderling overleg voor alle leeftijdsgroepen meer onderzoeksitems uit dan voorzien in de regelgeving. De noodzaak hiervan wordt niet gestaafd met data. Uit het gesprek met de medewerkers blijkt dat dit de uitvoering van de andere opdrachten zoals individuele zorgvragen preventieve gezondheidszorg en het multidisciplinair handelen niet belemmert.

De medewerkers verzamelen vóór het consult relevante gegevens die een kwaliteitsvol onderzoek mogelijk maken via de oudervragenlijsten, een signaallijst voor de kleuterleidster voor kleuters waar zich problemen voordoen, persoonlijke vragenlijsten voor leerlingen van het 1e en 3e secundair, het teamoverleg en het MDO in scholen waar de paramedisch werker ankerfiguur is.

De leerlingen en de ouders krijgen informatie via een begeleidend schrijven bij de oudervragenlijst. Vóór het consult geven de arts en/of de verpleegkundige informatie aan de leerlingen. De ouders maken kennis met de CLB-opdracht, ook de preventieve gezondheidszorg, op de oudercontactavonden in de school waaraan het CLB participeert.

De scholen kunnen het 'schema verplichte medische begeleiding' raadplegen via de website van het CLB. De leerkracht die de klas begeleidt naar het consult krijgt de informatie samen met de leerlingen.

De medewerkers moedigen de kleuterleidsters aan de kleuters voor te bereiden in de klas, in het bijzonder op het testen van de gezichtsscherpte.

De medische equipe onderneemt meerdere initiatieven om de ouders van de 2e kleuterklas het consult van hun kind te laten bijwonen.

De medewerkers besteden extra aandacht aan de OKAN-klassen (Onthaalonderwijs Anderstalige nieuwkomers) en werken sterk aanklappend voor prioritaire doelgroepen. Ze gebruiken vragenlijsten in meerdere talen, bieden extra ondersteuning bij het invullen van de vragenlijsten of nemen telefonisch contact op. Leerlingen van het buitengewoon secundair onderwijs krijgen individuele informatie over de consulten.

Na het consult ontvangen de ouders binnen de afgesproken termijn van tien dagen een resultaatsbrief. Wanneer de gezichtsscherpte of de gehoorscherppte afwijkend is, vraagt het CLB aan de leerkracht, met medeweten van de ouders, hiermee rekening te houden in de klas. De medische equipe houdt rekening met de wet op de privacy en moedigt ouders aan zelf de school op de hoogte te brengen van gezondheidsgegevens van hun kind die een invloed kunnen hebben op het schools functioneren. Via een 'houvastfiche' maakt het centrum afspraken met de scholen over de uitwisseling van gezondheidsgegevens tussen de CLB-medewerkers en de school.

Uit het gesprek met de medewerkers blijkt dat de coördinerend arts verantwoordelijk is voor de gezondheidsgegevens. Zij geven aan dat alle CLB-medewerkers nog niet formeel ingelicht werden over de taakverdeling inzake de principiële verantwoordelijkheid voor het dossier en de verantwoordelijkheid voor de persoonsgegevens die de gezondheid betreffen, conform het Besluit van de Vlaamse Regering betreffende het multidisciplinair dossier in de centra voor leerlingenbegeleiding, 2008.

De medewerkers volgen de evoluties en ontwikkelingen m.b.t. preventieve gezondheidszorg op en bouwen een sterke netwerking uit. Het centrum was eerder pilootcentrum voor vernieuwingen. De aanbevelingen van de standaarden uitgewerkt door de VWVJ worden gevolgd, wat de gelijkgerichtheid en de kwaliteit van het onderzoek bevordert. Via het overleg van de artsen en/of het overleg artsen/verpleegkundigen worden vernieuwingen in de werking geïntegreerd. Het overleg wordt ook benut om afspraken te maken en een duidelijke taakverdeling voor de uitvoering van de consulten en de wijze van registreren in LARS uit te werken. Dit bevordert de gelijkgerichte benadering van de cliënt over de vestigingen heen.

Heel wat scholen secundair onderwijs vragen de algemene consulten in de school te laten doorgaan. Ook voor bepaalde groepen buitengewoon onderwijs voert het centrum consulten uit in de school na overleg met de paramedisch werker van de school. De directie en de coördinerend arts van het CLB houden aan de hand van een checklist toezicht op de kwaliteit van de infrastructuur in de school die gebruikt wordt voor de uitvoering van de consulten. Bijlage 5 bij de bijzondere bepalingen, 'Infrastructuur en inrichting onderzoekslokalen op school', bepaalt de voorwaarden en de afspraken.

Alle consulten worden geregistreerd in het elektronisch leerlingendossier (LARS). De medewerkers geven aan dat de output uit LARS momenteel te gering is om te benutten in het kader van kwaliteitszorg.

3.1.1.3 Schoolondersteuning: Definitieve uitsluiting als tuchtmaatregel voorkomen

Voldoet

Via schoolondersteunende initiatieven en de begeleiding van individuele leerlingen werkt het centrum samen met de school om definitieve uitsluitingen als tuchtmaatregel te voorkomen.

*betrokkenheid bij orde- en
tuchtmaatregelen
preventieve acties*

Uit analyse van de centrumgegevens blijkt dat het centrum een aantal scholen begeleidt met een hoog aantal definitieve uitsluitingen als tuchtmaatregel. Op centrumniveau hebben de medewerkers het aantal tuchtprocedures en wegzendingen in het secundair onderwijs voor de periode september 2015 tot april 2016 in kaart gebracht. Ze hebben deze gegevens geanonimiseerd en vervolgens gepresenteerd tijdens een centrumraad aan de schooldirecteurs. Met deze presentatie wilde het team de scholen bewustmaken van deze problematiek, wijzen op de waarde van een goede leerlingenbegeleiding om het aantal definitieve uitsluitingen als tuchtmaatregel terug te dringen en de dialoog tussen de scholen bevorderen zodat ze leren van elkaar. Daarnaast wilde het team het belang onderstrepen van het tijdig betrekken van het CLB bij procedures die kunnen leiden tot een definitieve uitsluiting en meer aandacht vragen voor de zorgvraag van de leerling die mogelijks geschorst, tijdelijk of definitief wordt uitgesloten.

De beleidsgroep van het centrum is zich sterk bewust van verdere uitdagingen zoals nadenken over tucht in het buitengewoon secundair onderwijs, omgaan met leerlingen met gedragsmoeilijkheden in het gewoon onderwijs, 'stemmingsmakerij' rond orde en tucht in scholen,... De beleidsgroep heeft nog niet verder samen nagedacht over hoe ze dit waardevol traject gefaseerd gaat verderzetten.

In de LOP's denken medewerkers mee na over projecten rond grensoverschrijdend gedrag en de schoolloopbaan van leerlingen. Via de LOP's houdt het centrum ook mee zicht op het aantal leerlingen dat dreigt uitgesloten te worden of nergens ingeschreven is. Bij individuele begeleidingen van leerlingen die in aanmerking komen voor een tuchtmaatregel werkt het centrum naargelang de regio samen met externe diensten zoals het PrOS-project en Time-Out projecten (Arktos).

De medewerkers stimuleren 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. De medewerkers promoten ook het herstelgericht werken. Deze schoolondersteunende initiatieven zijn soms formeel vastgelegd in de BB's/AN's bij het item 'acties om definitieve uitsluiting te voorkomen'. In de BB's/AN's gaat veel aandacht naar afspraken in functie van het correcte verloop van tuchtprocedures en een degelijke individuele begeleiding van leerlingen.

Het delen van goede praktijkvoorbeelden inzake schoolondersteunende initiatieven gebeurt via personeelsvergaderingen en informele collegiale gesprekken. In het centrum is er een werkgroep 'herstelgericht groepsoverleg' (HERGO). Bedoeling is deze methodiek verder gekend te maken bij alle medewerkers en te introduceren in de scholen. Momenteel is de werking van deze werkgroep stilgevallen omwille van de organisatorische veranderingsprocessen.

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.

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

Tijdens de gesprekken met de medewerkers stellen we vast dat zij zowel in het basisonderwijs als in het secundair onderwijs een aantal scholen ondersteunen bij het beleid gericht op prioritaire doelgroepen. Vanuit ervaren knelpunten formuleren ze samen met de school gerichte acties die het beleid van de school veranderen. Positief is de keuze van het centrum om de intercultureel bemiddelaars in te zetten om deze projecten mee vorm te geven.

In de praktijk ondersteunen de medewerkers meer projecten dan wat daarover in de BB's/AN's terug te vinden is. Vaak groeien schoolondersteunende initiatieven vanuit leerlinggebonden begeleiding. Hierbij ontbreken soms duidelijke gezamenlijke doelstellingen en hebben de medewerkers minder zicht op de effecten van deze initiatieven.

In de BB's/AN's is een duidelijke structuur voorzien voor ondersteuning inzake thema's rond gelijke onderwijskansen. Bij de bespreking ervan staan de medewerkers stil bij de inbreng van de school, het CLB en de pedagogische begeleiding.

De schoolondersteunende opdracht bij thema's rond gelijke onderwijskansen waren onderwerp van gesprek binnen de niveauvergadering van het secundair onderwijs. Het voorzien van een reflectiemoment over schoolondersteunende initiatieven gebeurt nog niet systematisch.

De werkgroep GOK zet in op het informeren van collega's en het stimuleren van collega's om tijdens de vraaggestuurde werking expliciete aandacht te hebben voor kansenbevordering. Medewerkers werken aanklampend en drempelverlagend. Dit blijkt o.a. uit de casusbegeleidingen rond leerplicht en bij de werking van de algemene consulten.

Positief is dat de werkgroep afgelopen jaren op vlak van schoolondersteuning inspeelde op actuele thema's en dit vertaalde naar concrete stappenplannen (bv. radicalisering, inschrijven van anderstalige nieuwkomers). Door een systematische informatiedoorstroming via personeelsvergaderingen en de vertegenwoordiging van medewerkers uit de verschillende vestigingsplaatsen in de werkgroep, zijn de medewerkers degelijk geïnformeerd over deze stappenplannen. De medewerkers maken deze stappenplannen verder bekend in de scholen.

Momenteel heeft de werkgroep GOK geen concrete doelstellingen om het schoolondersteunend werken rond kansenbevordering verder vorm te geven en op te volgen. Het centrum beschikt (nog) niet over een centrumeigen visie op kansenbevordering en heeft (nog) geen duidelijk beeld van wie de kansengroepen in de scholen zijn. In het verleden gaf de werkgroep een aanzet om dit in kaart te brengen via een schoolfoto maar een duidelijke doelstelling voor verdere implementatie ontbreekt. Het is een aandachtspunt om kansenbevordering niet louter te benaderen vanuit SES/GOK-thema's maar ook aandacht te hebben voor alle leerlingen die door hun sociale achtergrond en leefsituatie leerbedreigd zijn.

Het centrum zet sterk in op het informeren van scholen via centrumraden en gerichte vormingsmomenten over thema's die betrekkingen hebben op prioritaire doelgroepen (bv. aangepaste communicatie met ouders, anderstalige nieuwkomers). Men informeert de medewerkers zodat ze de implementatie in de scholen verder kunnen stimuleren. Het ontbreekt nog aan een doelgerichte aansturing en opvolging vanuit het beleid waardoor de ondersteuning bij deze thema's niet steeds een prioriteit vormt bij de medewerkers.

Ondanks de waardevolle projecten die de medewerkers ondersteunen en de initiatieven van het CLB-beleid om de medewerkers en de scholen te informeren, ontbreekt soms nog de expliciete aandacht voor schoolondersteuning voor prioritaire doelgroepen. Schoolondersteuning is eerder beperkt opgenomen in het beleidsplan en de link naar prioritaire doelgroepen is nog weinig expliciet uitgewerkt waardoor het soms nog aan doelgerichte aansturing en opvolging ontbreekt. Het centrum is zich hier van bewust. Gelet op het sterk beleidsvoerend vermogen zal het centrum er ongetwijfeld in slagen om dit verder kwaliteitsvol uit te werken.

3.1.1.5 Kwaliteitsbeleid: Kwaliteitsbeleid conform hoofdstuk XI DCLB

Voldoet

Het centrum levert grote inspanningen om concreet vorm en inhoud te geven aan een dynamisch kwaliteitsbeleid dat wordt uitgewerkt onder impuls van een kwaliteitscoördinator, de directie en het coördinatorteam. Het centrum ontwikkelde een structuur en strategie die het mogelijk maken de kwaliteitszorg volgens een cyclisch proces te laten gebeuren. Daardoor kent en beheerst het centrum haar werking en stuurt het systematisch bij. De thema's waarop het kwaliteitsbeleid zich richt, zijn vastgelegd in het kwaliteitshandboek. Het systematisch werken aan verbeterpunten resulteert in een kwaliteitsvollere dienstverlening. Dit komt tot uiting in diverse items in de focus.

<i>kwaliteitscoördinator</i>	Het CLB 'Het Kompas' vindt het belangrijk zijn missie scherp te stellen, zowel voor de medewerkers als voor zijn cliënten. Daarom staat de missieverklaring of 'mission statement' van het CLB als eerste vermeld op zijn website voor scholen. Hoe het centrum deze missie wil verwezenlijken beschrijft het in zijn visietekst.
<i>kwaliteitsplan</i>	Het centrum beschouwt het als zijn opdracht 'een kwaliteitsvolle dienstverlening aan de cliënt te bieden'. De visie van het centrum benadrukt dat kwaliteitszorg een kwaliteitsvolle realisatie van deze opdracht moet bevorderen.
<i>kwaliteitshandboek</i>	Vanuit een combinatie van bronnen, zoals de bevraging van alle scholen, de cyclische metingen per team van de kritische succesfactoren, meetresultaten met data, metingen van dossiers, zelftest aanbod CLB..., bepaalt het centrum welke processen geoptimaliseerd kunnen worden.
<i>kwaliteitsbeleid</i>	De concretisering van deze keuzes vormt het beleidsplan 2020. Het centrum kiest ervoor om zich duidelijker te profileren, een uitnodigend imago te verkrijgen, de hulpverlening kwaliteitsvoller uit te bouwen, specifieke CLB-deskundigheid te ontwikkelen, in te zetten op een constructieve samenwerking en te werken aan een actief welzijnsbeleid waardoor medewerkers beter met hun werkdruk kunnen omgaan.
<i>zorg voor kwaliteit</i>	Om effectief resultaat te boeken worden de inspanningen gericht op duidelijk afgebakende resultaatsgebieden én worden 'kritische succesfactoren' als handige maatstaven gebruikt.
	Het centrum slaagt erin om haar strategische doelen te vertalen naar operationele doelen die respectievelijk vastgelegd worden in een meerjarenplan en jaarplannen tot op het niveau van de vestigingsplaatsen.
	De visie op kwaliteit gaat ervan uit dat kwaliteitszorg niet op zichzelf staat maar ingebed is in het beleid en de organisatie zelf. Het centrum heeft in functie van dit kwaliteitsbeleid onder meer een structuur en strategie uitgebouwd waardoor overleg op alle niveaus mogelijk is.
	• VECO (samengesteld uit directeur, kwaliteitscoördinator en coördinatoren) volgt de ontwikkelingen inzake kwaliteitszorg op en geeft gestalte aan het kwaliteitsbeleid.

Dit multidisciplinair samengesteld 'kwaliteits-'team is eindverantwoordelijke bij de keuze van initiatieven binnen het beleidsplan. De vestigingscoördinatoren richten zich op de implementatie van de nagestreefde doelen. De domeincoördinatoren krijgen vanuit hun expertiseveld een rol in de kwaliteitszorg en werken ondersteunende materialen uit voor de medewerkers voor afgelijnde thema's.

- Via de algemene personeelsvergadering, de vestigingspersoneelsvergadering, de beleidsplangroepen en de niveauvergaderingen is er een doorstroming en terugkoppeling van en naar de coördinatoren en de medewerkers. Medewerkers zijn duidelijk geïnformeerd over de lopende acties en het kwaliteitsbeleid.

Naast de na te streven doelen uit het beleidsplan, wordt het centrum geconfronteerd met nieuwe noden. Hoewel deze geen deel uitmaken van het beleidsplan werkt het centrum ook hiervoor acties uit. Zo wordt onder meer een nieuwe werking van de multidisciplinaire teams uitgebouwd. Het is niet steeds duidelijk hoe en binnen welke termijnen het centrum deze verbeterprojecten, die niet in het beleidsplan opgenomen werden, uitvoert en evalueert.

Momenteel richt het kwaliteitsbeleid zich op de geselecteerde resultaatsgebieden. Het centrum ontwikkelde nog geen methodiek waarmee het systematisch over een bepaalde periode alle aspecten van de werking evalueert en bijstuurt. Dit leidt ertoe dat momenteel de werkingsprincipes én de projecten gericht op het beleid rond prioritaire doelgroepen niet periodiek onderzocht worden.

Het kwaliteitsbeleid kent een cyclische uitrol. Het systematisch werken aan verbeterpunten resulteert in een kwaliteitsvolle dienstverlening, wat het centrum vanuit haar visie ook beoogt. Dit komt duidelijk tot uiting bij de aanvangsbegeleiding en de hulpverleningstrajecten rond leerplichtopvolging (zie 3.1.1.2 en 4.1).

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 Aanvangsbegeleiding

- Doelgerichtheid** Vanuit een zelfevaluatie kwamen een aantal werkpunten voor het onthaal van nieuwe medewerkers naar boven waarmee het beleid de voorbije jaren aan de slag ging. Het centrum ontwikkelde een duidelijke visie op aanvangsbegeleiding waarin de opvang bij de start, de ondersteuning en de vorming, de coaching en de evaluatie de drie centrale pijlers vormen. Er is een duidelijk stappenplan opgesteld en verschillende medewerkers krijgen hierin een actieve rol. Positief is dat het beleid rekening houdt met de beginsituatie van de nieuwe medewerkers (bv. werkervaring in een CLB, al stage gelopen op het centrum) en dat men medewerkers stapsgewijs informeert. Dit is een weerspiegeling van de beleidskeuze om aandacht te hebben voor de werkdruk van (nieuwe) medewerkers.
- Ondersteuning** De aanvangsbegeleiding is degelijk uitgebouwd. Zo zijn er meerdere ondersteunende materialen uitgewerkt. De informatiebrochure is in samenspraak met nieuwe medewerkers opgemaakt waardoor het goed inspeelt op wat nieuwe medewerkers nodig hebben. Daarnaast is er een duidelijke taakverdeling bij de opvang van de nieuwe medewerkers. De vestigingscoördinator bewaakt bij de start dat alle administratieve zaken geregeld worden en informeert de nieuwe medewerkers bij wie ze ondersteuning kunnen vragen. Positief is de informele opvolging door de vestigingscoördinator waardoor ze hun rol als coach breder invullen dan enkel het voeren van functioneringsgesprekken. De verdere ondersteuning gebeurt door 'de meters of peters', de collega-teamleden en de beleidsmedewerker. De 'meters en peters' helpen de nieuwe medewerker vooral bij praktische en inhoudelijke vragen. Iedere 'meter en peter' geeft zelf invulling aan deze taak. Het beleid vindt het belangrijk dat de nieuwe medewerkers op de hoogte zijn van relevante contextgegevens en afspraken met de school. Daarom leiden de collega-teamleden de nieuwe medewerker rond in de scholen en voeren ze samen de eerste gesprekken met de school. Sinds 2009 organiseert de beleidsmedewerker intervisiesessies met als doel de inhoudelijke thema's te behandelen die niet op de vormingsmomenten van de koepel aan bod komen. Het is een meerwaarde dat men de nieuwe medewerkers vooraf over hun noden bevraagt. Ook medewerkers die al enkele jaren werken op het centrum, mogen deelnemen. De intervisiemomenten zijn een krachtig instrument om de deskundigheid van de medewerkers te bevorderen en de kwaliteit van het werk te verbeteren. Men creëert een veilige omgeving waar 'collegiale ondersteuning' en 'leren van elkaar' centraal staan.

- Doeltreffendheid** Het beleid heeft ruime aandacht voor de effectiviteit van de aanvangsbegeleiding. Op basis van spontane feedback van nieuwe medewerkers en een formele bevraging over het onthaal en de ondersteuning verfijnt het beleidsteam geregeld de aanvangsbegeleiding. De nieuwe medewerkers spraken tijdens de gesprekken hun waardering uit over de wijze waarop ze opgevangen en ondersteund worden.
- Ontwikkeling** De vernieuwingsbereidheid van het beleidsteam, de visie, het stappenplan en de betrokkenheid van alle medewerkers om nieuwe collega's goed te onthalen, vormen een stevige basis voor de permanente ontwikkeling van aanvangsbegeleiding in dit centrum.

5 ALGEMEEN BELEID VAN HET CENTRUM

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

Leiderschap Het centrum kent reeds vele jaren een democratische beleidsvoering waarbij de gedeelde verantwoordelijkheden bijdragen tot een gezamenlijke doelgerichtheid.

We stellen een sterk stimulerend, coachend en participatief leiderschap vast, vertrekkend vanuit vertrouwen en samenwerking. De medewerkers omschrijven het leiderschap als heel toegankelijk.

De organisatiestructuur is transparant. Het centrum koos voor een model van gedeeld leiderschap dat gedragen en aangestuurd wordt door een stuurgroep die bestaat uit de directeur, de kwaliteitscoördinator, de vestigingscoördinatoren en de domeincoördinatoren. De vestigingscoördinatoren zijn verantwoordelijk voor het dagelijks beleid in de vestigingen. De andere coördinatoren richten zich op de opvolging van de inhoudelijke thema's over de vestigingen heen voor een bepaald niveau. Het is ook deze stuurgroep die nadenkt over de centrumeigen visie, vorm geeft aan een beleidsplan, procedures uitwerkt, jaarplannen concretiseert en evaluatiemomenten organiseert.

Het centrum voorziet inspraak via de personeelsvergaderingen, de teambijeenkomsten in de vestigingen, de beleidsplangroepen en de werkgroepen. De rol van elk overlegkanaal is voor de medewerkers duidelijk.

Visieontwikkeling De medewerkers zijn steeds betrokken bij de ontwikkeling van visieteksten. Een algemene visie is opgenomen in het kwaliteitshandboek en is het vertrekpunt voor verdere concretisering in beleidsdocumenten zoals het beleidsplan en de jaarplannen.

De centrumvisie en de resultaatsgebieden worden gecommuniceerd met alle scholen onder meer via de centrumraden en de website. Het centrum streeft naar een kwaliteitsvolle dienstverlening en tracht op verschillende manieren vorm te geven aan de krachtlijnen van hun beleidsplan. Met het oog op een constructieve samenwerking met de scholen hecht het centrum belang aan open communicatie rond zijn visie en beleidsplan.

Besluitvorming Het centrum heeft een organisatiestructuur die participatieve besluitvorming toelaat. Hierbij vervullen de verschillende overlegorganen hun rol. De directie ziet de gedragenheid van beslissingen als essentieel, ook al is de organisatie groot. Er wordt dan ook voldoende belang gehecht aan het creëren van ruimte voor kritische reflecties en uitwisseling. Medewerkers voelen zich beluisterd en voldoende betrokken bij de besluitvorming.

6 STERKTES EN ZWAKTES VAN HET CENTRUM

6.1 Wat doet het centrum goed?

Wat betreft de erkenningsvoorwaarden

- Het gebruik van duidelijke stappenplannen inzake leerplichtopvolging voor het basisonderwijs en het secundair onderwijs.
- Het duidelijk opnemen van afspraken over leerplichtopvolging, tuchtprocedures en de daaraan gekoppelde individuele begeleiding in de BB's/AN's.
- Het opgestart traject om scholen bewust te maken van de tuchtproblematiek.
- De verschillende initiatieven om ouders het consult van hun kleuter (2KO) te laten bijwonen.
- De positieve basishouding van de medewerkers voor prioritaire doelgroepen.
- De structuur en de strategie dat het centrum opzet en hanteert om kwaliteitszorg volgen een cyclisch proces te laten gebeuren.

Wat betreft de kwaliteit/kwaliteitsbewaking van de processen

- Het systematisch betrekken van de personeelsleden bij elke fase in het kwaliteitsdenken.
- De uitvoering, evaluatie en voortdurende bijsturing van de aanvangsbegeleiding.

Wat betreft het algemeen beleid

- Het stimulerend, coachend en participatief leiderschap.
- De uitbouw van overlegstructuren binnen de organisatie die de participatie aan het kwaliteitsbeleid faciliteren.
- De aandacht voor open communicatie met scholen rond visie en beleidsplan.

6.2 Wat kan het centrum verbeteren?

Wat betreft de erkenningsvoorwaarden

- De aandacht en afspraken op centrumniveau voor formeel schoolgebonden multidisciplinair overleg.
- Het sterker vastleggen van schoolondersteunende acties om definitieve uitsluiting te voorkomen in de BB's/AN's.
- De centrameigen visie op kansenbevordering ontwikkelen op basis van een beeldvorming van de kansengroepen in de scholen.
- De doelgerichte aansturing en opvolging vanuit het beleid van de schoolondersteunende acties.

Wat betreft de kwaliteit/kwaliteitsbewaking van de processen

- Een groeipad uittekenen voor vernieuwingsprocessen die niet in het beleidsplan opgenomen worden.
- Het systeem van zelfevaluatie verder ontwikkelen zodat alle aspecten van de werking systematisch over een bepaalde periode aan bod komen.

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
Annemarie DESMYTTERE de inspecteur-verslaggever	Agnes VAN DEN BERG de directeur
Datum van verzending aan de directie en het bestuur van het centrum	