

Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming

ONDERWIJSINSPECTIE

Hendrik Consciencegebouw
Koning Albert II-laan 15, 1210 BRUSSEL

dlsec@onderwijsinspectie.be - www.onderwijsinspectie.be

VERSLAG DOORLICHTING

GO! INTERNAAT DE SPITS TE ANTWERPEN

Hoofdstructuur onderwijssinternaten

Instellingsnummer 100016

Instelling GO! internaat De Spits
Thonetlaan 106 - 2050 ANTWERPEN

Beleidsverantwoordelijke Bjorn VANHOUDT

Telefoonnummer 03 219 59 30

E-mail beheerder@de-spits.be

Website <https://sites.google.com/de-spits.be/tgo-de-spits-internaat/internaat>

Bestuur GO! scholengroep Antwerpen
Thonetlaan 106 A - 2050 ANTWERPEN

Start- en einddatum doorlichting 15/10/2024 - 17/10/2024

Inspectieteam Eva NAUDTS
Lies HARDEMAN

Inhoud

1	Toelichting-----	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	Administratieve situering-----	5
3	In welke mate ontwikkelt het onderwijsinternaat zijn eigen kwaliteit? -----	6
4	In welke mate verstrekt het onderwijsinternaat een kwaliteitsvolle begeleiding? -----	7
4.1	De internaatswerking en begeleiding -----	7
4.2	Het personeelsbeleid en de professionalisering -----	8
5	Respecteert het onderwijsinternaat de regelgeving?-----	9
6	Samenvatting -----	10
6.1	In welke mate ontwikkelt het onderwijsinternaat zijn eigen kwaliteit? -----	10
6.2	In welke mate verstrekt het onderwijsinternaat kwaliteitsvol onderwijs?-----	10
6.2.1	De internaatswerking en begeleiding-----	10
6.2.2	Het personeelsbeleid en de professionalisering -----	11
7	Advies betreffende de erkenning en aanbevelingen -----	12

1 Toelichting

1.1 Wat onderzoekt de onderwijsinspectie tijdens een doorlichting?

De centrale onderzoeksvragen zijn:

1. In welke mate ontwikkelt het onderwijsinternaat zijn eigen kwaliteit met bijzondere aandacht voor de aansturing en kwaliteitsbewaking van de internaatswerking en begeleiding, het personeelsbeleid en de professionalisering?
2. In welke mate verstrekt het onderwijsinternaat een kwaliteitsvolle begeleiding die tegemoetkomt aan de kwaliteitsverwachtingen uit het referentiekader en respecteert het de regelgeving?

1.2 Hoe voert de onderwijsinspectie haar onderzoeken uit?

De onderwijsinspectie gaat na of het onderwijsinternaat tegemoetkomt aan de kwaliteitsverwachtingen van het Referentiekader voor Internaatskwaliteit (RiK). Om de onderzoeksgegevens te verzamelen, gebruikt ze 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 onderwijsinternaat aan de hand van ontwikkelingsschalen. Zo wil ze het onderwijsinternaat stimuleren om de kwaliteit te (blijven) ontwikkelen. De ontwikkelingsschalen zijn gebaseerd op het RiK en bestaan telkens uit vier niveaus.

Beneden de verwachting

Er zijn meerdere essentiële punten ter verbetering.

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 hoogstens kleine punten 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 RiK. Dit niveau betekent dus voluit *volgens de verwachting uit het referentiekader voor internaatskwaliteit*.

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 bij internen een positieve impact op de resultaten en effecten.
- De praktijk is ingebed in de werking van het onderwijsinternaat of de werking van een deelteam.
- De praktijk is onderbouwd vanuit evaluaties of specifieke noden van het onderwijsinternaat of is gebaseerd op vernieuwde inzichten op het vlak van internaatskwaliteit.
- De praktijk kan andere onderwijsinternaten inspireren.

1.4 Welke adviezen formuleert de onderwijsinspectie?

De onderwijsinspectie formuleert een advies aan de Vlaamse Regering over de verdere erkenning van het onderwijsinternaat.

Er zijn twee adviezen mogelijk.

- Als het onderwijsinternaat 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.
- Als het onderwijsinternaat 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 onderwijsinternaat zich bij het werken aan de tekorten extern laat begeleiden. Indien het bestuur van het onderwijsinternaat 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.
 - Een ongunstig advies zonder mogelijkheid om te verzoeken de procedure tot intrekking van de erkenning niet op te starten. Het bestuur van het onderwijsinternaat 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 onderwijsinternaat 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 onderwijsinternaat 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 onderwijsinternaat 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 onderwijsinternaat bepaalt zijn vertegenwoordiging.

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

2 Administratieve situering

Het onderwijsinternaat organiseert internaatswerking en begeleiding in volgende vestigingsplaats(en):

- Thonetlaan 106 - 2050 ANTWERPEN

3 In welke mate ontwikkelt het onderwijsinternaat zijn eigen kwaliteit?

Visie en strategisch beleid VOLGENS DE VERWACHTING	Het onderwijsinternaat weet hoe het de internaatswerking en de begeleiding wil vormgeven en wat het met de begeleiding wil bereiken. Die visie, waarbij de interne centraal staat, is afgestemd op de input en de context. Ze respecteert de regelgeving en waarborgt de toegang tot het onderwijsinternaat in overeenstemming met de rechten van elk kind en elke jongere. De strategie om de visie te realiseren is in ontwikkeling. De visie vindt breed en zichtbaar ingang in de internaatswerking en begeleiding. Het onderwijsinternaat stuurt de visie bij waar nodig.
Organisatiebeleid VOLGENS DE VERWACHTING	Het onderwijsinternaat ontwikkelt en voert een beleid, waarbij participatie, dialoog en efficiëntie uitgangspunten zijn. Het werkt samen met ouders of opvoedingsverantwoordelijke en externe partners om de begeleiding te versterken. Het onderwijsinternaat staat open voor externe vragen en verwachtingen en speelt daar geregeld op in. Het voert een transparant financieel en materieel beleid. Het is een groeikans om laagdrempelig, frequent, transparant en doelgericht over de werking met interne en externe belanghebbenden te communiceren.
Pedagogisch beleid VOLGENS DE VERWACHTING	Het onderwijsinternaat geeft de internaatswerking en begeleiding en de professionalisering vorm aan de hand van maatregelen en afspraken. Het internaatontwikkelingsplan is daarbij een hefboom om de doelgerichtheid verder te optimaliseren. Het onderwijsinternaat ondersteunt de teamleden. Bij complexe problematieken gaat het onderwijsinternaat op zoek naar geschikte ondersteuning voor het internaatsteam.
Cyclische evaluatie van de kwaliteit VOLGENS DE VERWACHTING	Het onderwijsinternaat evalueert een aantal relevante aspecten van de internaatswerking en begeleiding en de professionalisering systematisch en cyclisch. Het is een groeikans om de systematiek voor elk veranderingsproces te hanteren.
Betrouwbare evaluatie van de kwaliteit VOLGENS DE VERWACHTING	Het onderwijsinternaat evalueert zijn kwaliteit op basis van diverse kwalitatieve en kwantitatieve bronnen. Het betreft bij de evaluatie relevante partners. Er is nog groeimarge om zowel bij aanvang als bij de evaluatie van een verbeteringstraject meetbare resultaten en effecten voorop te stellen. De evaluaties zijn betrouwbaar.
Borgen en bijsturen BENADERT DE VERWACHTING	Het onderwijsinternaat heeft zicht op een aantal sterke punten, maar dat zicht is onvolledig. Daardoor bewaart en verspreidt het niet altijd wat goed is. Het onderwijsinternaat heeft een duidelijker zicht op zijn werkpunten en ontwikkelt verbeteringsacties voor de werkpunten. Het laat nog kansen liggen om de werking vanuit de evaluaties doelgericht bij te stellen.

4 In welke mate verstrekt het onderwijsinternaat een kwaliteitsvolle begeleiding?

4.1 De internaatswerking en begeleiding

Werkingsprincipes VOLGENS DE VERWACHTING Het internaatsteam handelt conform het kostenbeleid en de visie of de afspraken rond inschrijvingen. Het bouwt aan een inclusieve cultuur door de diversiteit positief aan te wenden. Het internaatsteam respecteert het recht van elk kind en elke jongere op non-discriminatie. Het erkent de ouders of hun opvoedingsverantwoordelijke als essentiële partner.

Beeldvorming en doelgericht werken BENADERT DE VERWACHTING Het internaatsteam vormt zich tijdens de begeleiding een beeld van de internen. Het in kaart brengen van de informatie is momenteel nog fragmentair en in mindere mate gestructureerd. Het zicht krijgen op de totale ontwikkeling, persoonlijke kenmerken, interesses, mogelijkheden en (studie)behoeften van de internen vraagt dan ook bijsturing. Op basis van de beeldvorming stelt het onderwijsinternaat doelen voorop voor de studie- en vrijetijdsbegeleiding. Het internaatsteam streeft bij haar internaatswerking en begeleiding naar welbevinden, betrokkenheid en tevredenheid bij de internen. Er is nog groeimarge om ook doelen te formuleren met betrekking tot de betrokkenheid en de tevredenheid van de ouders of opvoedingsverantwoordelijke.

Begeleidingspraktijk VOLGENS DE VERWACHTING Het internaatsteam benut de beeldvorming van de internen om de begeleidingspraktijk vorm te geven. Het betreft de internen bij de keuze van activiteiten. Binnen de vrijetijdsbegeleiding biedt het ruimte voor doelgerichte en toevallige activiteiten. Het internaatsteam voorziet in een gestructureerde studiebegeleiding. Er is evenwel nog marge om leer- en studiestrategieën doelgerichter in te zetten wat de zelfsturing en zelfcontrole van de internen ten goede komt. Het internaatsteam zorgt zowel in de vrije tijd als bij het studeren voor een passende begeleiding. De beschikbare materialen en infrastructuur ondersteunen de organisatie en de uitvoering van (studie)activiteiten.

Leef- en opvoedingsklimaat VOLGENS DE VERWACHTING Het internaatsteam hanteert gepaste interactievaardigheden om de internen te begeleiden. Zo detecteert het signalen van de internen en reageert het daar gepast op. Vanuit een hoge betrokkenheid speelt het internaatsteam hierbij kort op de bal. Er is nog groeimarge om de gelijkgerichtheid en het consequent handelen te versterken. Het internaatsteam respecteert in de beoordeling en de aanpak van verschillende situaties het belang van het kind en de jongere als fundamenteel recht. Het internaatsteam respecteert het recht van elk kind en elke jongere om gehoord te worden en een mening te geven over de zaken die hen aanbelangen. Het internaatsteam staat in voor de emotionele en fysieke veiligheid en bescherming van de internen. Het stimuleert en faciliteert de samenwerking en de positieve interacties tussen de internen.

4.2 Het personeelsbeleid en de professionalisering

Personeelsbeleid
BENADERT DE
VERWACHTING

Het onderwijsinternaat houdt bij de selectie van teamleden rekening met competenties die de internaatswerking en begeleiding kunnen versterken. Het onderwijsinternaat voert weinig coachings- en functioneringsgesprekken met de teamleden. Hoewel de informele feedback steeds vertrekt vanuit respect en waardering, is ze nog weinig doelgericht. Het evaluatiebeleid is nog niet transparant en gekend bij alle teamleden.

Professionalisering
VOLGENS DE VERWACHTING

Het onderwijsinternaat zet in op het voortdurend leren van het internaats team. De teamleden nemen deel aan vormingen om nieuwe inzichten over de begeleiding van kinderen en jongeren op te doen. Het onderwijsinternaat koppelt de professionaliseringsnoden van de teamleden in toenemende mate aan de prioritaire doelen uit het internaatsontwikkelingsplan. De teamleden delen hun expertise voornamelijk binnen hun groep door samenwerking en informeel overleg (delen van praktijkervaring, observaties, ...). Die initiatieven hebben een positieve impact op de internaatswerking en begeleiding. Er is nog groeimarge om het leren van elkaar over de groepen heen te versterken.

Aanvangsbegeleiding
VOLGENS DE VERWACHTING

De begeleiding van beginnende teamleden is gericht op integratie in de internaatswerking en begeleiding. De aanvangsbegeleiding is gekoppeld aan coaching in de praktijk en aan de professionele ontwikkeling.

5 **Respecteert het onderwijsinternaat 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 onderwijsinternaat zijn eigen kwaliteit?

In welke mate ontwikkelt het onderwijsinternaat zijn eigen kwaliteit met bijzondere aandacht voor de aansturing en kwaliteitsbewaking van de internaatswerking en begeleiding, het personeelsbeleid en de professionalisering?

Visie en strategisch beleid	●
Organisatiebeleid	●
Pedagogisch beleid	●
Cyclische evaluatie van de kwaliteit	●
Betrouwbare evaluatie van de kwaliteit	●
Borgen en bijsturen	◆

6.2 In welke mate verstrekt het onderwijsinternaat kwaliteitsvol onderwijs?

In welke mate verstrekt het onderwijsinternaat een kwaliteitsvolle begeleiding die tegemoetkomt aan de kwaliteitsverwachtingen uit het referentiekader en respecteert het de regelgeving?

6.2.1 De internaatswerking en begeleiding

Werkingsprincipes	●
Beeldvorming en doelgericht werken	◆
Begeleidingspraktijk	●
Leef- en opvoedingsklimaat	●

6.2.2 Het personeelsbeleid en de professionalisering

Personeelsbeleid



Professionalisering



Aanvangsbegeleiding



7 Advies betreffende de erkenning en aanbevelingen

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

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

- De kwaliteit borgen van de kwaliteitsontwikkeling.

- De ontwikkelkansen benutten met betrekking tot de internaatswerking en begeleiding.
- De ontwikkelkansen benutten met betrekking tot het personeelsbeleid en de professionalisering.