



INSPECTIEVERSLAG OVER DE DOORLICHTING

Niveau	CLB
Instellingsnummer	115063
Instelling	Vrij CLB "Het Meetjesland" (Eeklo)
directie	Tom WALGRAEVE
adres	Visstraat 14 9900 EEKLO
telefoon	09-376.70.50
fax	09-376.70.54
e-mail	info@vclbmeetjesland.be
website/URL	www.vclbmeetjesland.be
Inrichtende macht/Bestuur	
adres	
Tijdstip doorlichting	van 25 mei 2009 tot 29 mei 2009
Samenstelling inspectieteam	
Inspecteur-verslaggever	Dobbels Marleen
Teamleden	De Paepe Guy Vandervee Regine
Externe deskundige(n)	Van Keymeulen Wilfried De Vos Inge Maesmans Lieve
Datum van bespreking met de instelling	12 juni 2009

INHOUDSOPGAVE

1	INLEIDING	3
2	RELEVANTE KENMERKEN	4
3	FOCUS VAN DE DOORLICHTING	5
3.1	Begeleidingsaspecten in de focus	5
3.2	Procesindicatoren en/of -variabelen in de focus	6
3.3	Outputindicatoren en/of -variabelen in de focus	6
4	KWALITEITSPROFIEL	7
5	RESULTATEN	8
5.1	Regelgeving en begeleiding	8
5.2	Schoolloopbaan	11
5.3	Outcomes	11
5.4	Tevredenheid	11
6	ASPECTEN VAN DE WERKING	13
6.1	Algemeen	13
6.2	Personeel	13
6.3	Logistiek	15
6.4	Onderwijskundig	16
7	STERKTES EN ZWAKTES	19
7.1	Relevante aspecten waarin het CLB goed is	19
7.2	Relevante aspecten die het CLB kan verbeteren	19
7.3	Relevante aspecten die het CLB moet verbeteren	19
8	ADVIES	20
9	REGELING VOOR HET VERVOLG	21

1 INLEIDING

Van 25 mei 2009 tot 29 mei 2009 bezocht de onderwijsinspectie van de Vlaamse Gemeenschap uw instelling. Zij deed dit in het kader van haar decretale opdracht om voor de overheid toezicht uit te oefenen op de kwaliteit en de kwaliteitszorg van onderwijsinstellingen. Zij is daarbij bevoegd voor:

- de controle van het studiepeil;
- de naleving van de onderwijsregelgeving;
- de controle op de naleving van de wet op de veiligheid, het welzijn en de hygiëne.

Zij heeft niet de bevoegdheid om individuele personeelsleden te evalueren.

Het toezichtskader dat de inspectie daarvoor gebruikt is het CIPO-model:

- Context: factoren waarop de instelling weinig of geen invloed heeft (bijv. inplanting, wetgeving);
- Input: menselijk potentieel, onderwijsaanbod en materiële middelen;
- Proces: de manier waarop de instelling haar doelstellingen nastreeft;
- Output: de mate waarin de instelling haar doelstellingen bereikt.

Tijdens een doorlichting voert de inspectie volgende activiteiten uit: onderzoek en analyse van documenten en gegevens, observaties en gesprekken.

Het onderzoek mondt uit in een verslag. Dat begint met een opsomming van de relevante kenmerken van de instelling. Daarna volgt een overzicht van de kwaliteitsaspecten die onderzocht worden. De selectie daarvan gebeurt op basis van een vooronderzoek. Dan volgt de synthese in een kwaliteitsprofiel. Het volgende hoofdstuk beschrijft de resultaten. De vooraf vastgelegde procesindicatoren worden dan beoordeeld. In een conclusie worden dan sterke punten, werkpunten en dringende actiepunten opgesomd, waarna een advies aan de overheid wordt geformuleerd. Het verslag eindigt met de regeling voor het vervolgtoezicht.

Het doorlichtingsverslag resulteert in één van drie mogelijke adviezen:

- gunstig;
- beperkt gunstig;
- ongunstig.

Een gunstig advies is noodzakelijk, wil de instelling verder erkend worden en/of verder opgenomen worden in de financierings- of subsidiëringsregeling.

Het verslag moet binnen een termijn van 30 kalenderdagen na ontvangst op een personeelsvergadering integraal besproken worden.

Het verslag is openbaar en kan ongeveer drie maanden na de doorlichting geraadpleegd worden op de website van het departement onderwijs op het adres www.ond.vlaanderen.be/doorlichtingsverslagen of op www.schooldoorlichting.be.

Het verslag mag niet gebruikt worden voor publicitaire doeleinden (bijvoorbeeld met het oog op leerlingenwerving).

2 RELEVANTE KENMERKEN

- CLB is centraal gelegen in het werkgebied
- behoorlijk wat deeltijds werkende teamleden
- daling leerlingenpopulatie van het werkgebied voorbij vijf jaar
- gedeeld gebruik van de infrastructuur door bvb. arbeidsgeneeskunde, welzijnsorganisaties, lokaal verenigingsleven, ...
- de kenmerken in het werkgebied wijzen op dualiteit wat de bevolking betreft en de noodzaak zich als CLB maatschappelijk te profileren

De schoolse achterstand in het werkgebied varieerde in het schooljaar 2007-2008 van 5% tot 33%. De hoogste percentages schoolse achterstand zien we in het secundair onderwijs met een aanbod technisch en beroepssecundair onderwijs. Ook binnen het lager onderwijs vertonen enkele scholen een relatief hoog percentage schoolse achterstand. De percentages komen verspreid voor in het werkgebied. Er is dus niet meteen een aanleiding om de kwetsbaarheid van de input aan een bepaalde regio of aan bepaalde gemeenten te verbinden.

In het kleuter en lager onderwijs noteren we 15% leerlingen met een **GOK-indicator** voor het schooljaar 2001-2002. Dit cijfer is stabiel gebleven voor het schooljaar 2004-2005. Dit ligt beduidend lager dan het Vlaams gemiddelde ($\pm 25\%$). We leiden uit de GOK-indicatoren af dat het centrum en de scholen in haar werkgebied alert moeten zijn voor de behoeften van ouders (moeders) met een laag opleidingsniveau.

In het secundair onderwijs noteren we in 2001-2002 voor de eerste graad 18% leerlingen met een **GOK-indicator**. Dat is ongeveer 8% beneden het gemiddelde in Vlaanderen. In 2004-2005 daalt dit percentage lichtjes naar 15%. Dit is geëvolueerd naar 12% beneden het gemiddelde in Vlaanderen. Op basis van de GOK-indicatoren kan voor de eerste graad dezelfde conclusie worden getrokken als voor het basisonderwijs. Ook hier is bij het aanbieden van onderwijs en hulpverlening aandacht nodig voor de invloeden van een laag opleidingsniveau van de moeder.

Voor de 2^{de} en 3^{de} graad wordt het GOK-criterium bepaald aan de hand van de schoolse achterstand. We noteren hier 6% leerlingen met een GOK-indicator in 2001-2002 en 7% in 2004-2005. Dat is onder het gemiddelde in Vlaanderen ($\pm 14\%$).

In het schooljaar 2006-2007 telt het centrum 115 **GON-leerlingen** binnen het werkgebied. We merken in het schooljaar 2007-2008 een stijging naar 155 GON-leerlingen. Deze aantallen liggen telkens ruim boven het gemiddelde van de middelgrote centra (bijna het dubbele). Het valt op dat de leerlingen verspreid zitten over bijna alle scholen van het werkgebied zonder echte uitschieters.

Op basis van de GOK-gegevens zien we geen extreme concentratie van risicofactoren binnen het werkgebied, maar het is wel duidelijk dat er op basis van de GOK- en GON-gegevens met specifieke behoeften van sommige leerlingen en hun ouders moet rekening gehouden worden en dat schoolse achterstand voorkomen en afremmen een belangrijke uitdaging blijft.

Wanneer u hierna de focus van de doorlichting bekijkt, zal u merken dat deze gegevens er mee hebben toe geleid dat aandacht werd besteed aan:

- de begeleiding van afwezigheden en inschrijvingsrecht
- de schoolondersteuning op het vlak van zorgbeleid, gezondheidsbevordering en kansenbevordering
- de uitwerking van schoolspecifieke doelen en werkwijze

3 FOCUS VAN DE DOORLICHTING

Op basis van het vooronderzoek heeft de inspectie de begeleidingsaspecten en de procesindicatoren geselecteerd die in aanmerking komen voor onderzoek tijdens de doorlichting. De geselecteerde items zijn aangeduid met 'J' of met 'X'.

3.1 Begeleidingsaspecten in de focus

115063 - Vrij CLB "Het Meetjesland" (Eeklo) te Eeklo

	DL-f
Beleidsplan/Beleidscontract	
Opstellen	
Conform art. 38 en art. 39 van decreet CLB (1/ 12/ 1998)	J
Leerlinggebonden activiteiten	
Leer- en ontwikkelingsmoeilijkheden	
Keuzebegeleiding tijdens de onderwijsloopbaan	
Afwezigheden en inschrijvingsrecht	J
Sociaal-emotioneel welbevinden	
Risico omwille leefsituatie, schoolbeleving of gedrag	
Programmatorische preventie gezondheidszorg	
Algemene consulten	
Gerichte consulten	
Bijzondere consulten	
Profylaxe bij besmettelijke ziekten	
Vaccinaties	J
Schoolondersteuning	
Keuzeprocess onderwijsloopbaan	
Zorgbeleid georganiseerd door de school	J
Gezondheidsbevordering, veiligheid en hygiëne op de school	J
Draaischijffunctie tussen school en welzijn/ gezondheid e. a.	
Leerbedreigd omwille van sociale achtergrond of leefsituatie	J
Samenwerking gewoon en buitengewoon onderwijs	

3.2 Procesindicatoren en/of -variabelen in de focus

Algemeen	
Leiderschap	
Visie	
Besluitvorming	
Kwaliteitszorg	
Zelfevaluatie	
Kwaliteitssysteem	
Personeel	
Personeelsbeheer	
Personeelsorganisatie	X
Evaluatiesysteem	
Professionalisering	
Aanvangsbegeleiding	X
Deskundigheidsbevordering	X
Logistiek	
Materieel beheer	
Financiële middelen	
Kostenbeheersing lln/ curs	
Uitrusting	
Infrastructuur	
Welzijn	
Veiligheid	X
Gezondheid en hygiëne	
Milieu	
Werken/ stages	
Onderwijskundig	
Curriculum	
Info over onderwijs	
Info over gezondh/ welzijn	
Info over kinderrechten	
Begeleiding	
Afstemming school/ CLB	X
Hulpverlening	X
Prevent. Gezondheidszorg	X
Schoolondersteuning	X
Evaluatie	
Attesteringspraktijk	
Verwij spraktijk	

3.3 Outputindicatoren en/of -variabelen in de focus

Output	
Schoolloopbaan	
Rendement	X
Toegang tot onderwijs	
Outcomes	
Vervolgonderwijs	
Aansluiting arbeidsmarkt	
Tevredenheid	
Leerlingen	
Personeel	X
Partners	X

4 KWALITEITSPROFIEL

Het Vrij CLB Meetjesland is één van de grootste middelgrote centra voor leerlingenbegeleiding. Het is centraal gelegen in het werkgebied. We onderscheiden in het werkgebied drie regio's: (a) de kern van Eeklo, (b) de noord-oostelijke regio die aanpaalt aan de Nederlandse grens en (c) de zuid-westelijke regio die aansluit bij de stad Gent. Samen met de scholen staat het centrum in voor de begeleiding van ruim 12.000 leerlingen.

Voor een aantal leerlingen uit het werkgebied verloopt de schoolloopbaan niet zonder problemen. In bepaalde scholen zien we een belangrijk percentage leerlingen met schoolse achterstand. Het aantal GON – leerlingen neemt beduidend toe. Het CLB heeft de opdracht in samenwerking met de school ervoor te zorgen dat alle leerlingen op een optimale manier hun schoolloopbaan kunnen doorlopen en rekening houdend met de noden en behoeften van deze leerlingen haar werking af te stemmen.

De laatste jaren heeft het centrum een belangrijke organisatieontwikkeling (reshuffle) doorgemaakt, wat ertoe geleid heeft dat, uitgaande van sommige kenmerken van het werkgebied, een aantal structuren en platforms werden ingevoerd als basis voor verdere groei en ontwikkeling. De teamreorganisatie biedt de mogelijkheid tot multidisciplinair overleg en werken.

Naast aspecten van veiligheid wordt heel wat aandacht besteed aan het welbevinden van de CLB-medewerkers.

Nu de structuur een zekere stabiliteit heeft gevonden kan het centrum meer tijd en energie steken in de bijsturing en aanpassing van de inhoudelijke werking.

De vraag van de school bepaalt op vandaag in sterke mate de werking van het centrum. Dit weerspiegelt zich in een sterk uitgebouwde individuele begeleiding, zowel naar leerlingen als naar ouders. Deze werkwijze wordt door de scholen sterk gewaardeerd en geeft aanleiding tot een grote tevredenheid.

Een werking op het niveau van de organisatie (schoolniveau) is zelden merkbaar. De systematiek van functionele schoolondersteuning is nog te weinig uitgewerkt. In de verschillende gespreksgroepen valt op dat wat als schoolondersteunend werken wordt begrepen vaak het coachen van individuele leerkrachten is. Dit merken we zowel voor leerplichtopvolging- en begeleiding, voor gezondheidsbevordering als voor kansenbevorderend werken.

Via het proces van afstemming moet invulling gegeven worden aan een meer schoolspecifieke uitwerking van de concrete samenwerking school – CLB uitgaande van de school- en leerlingenkenmerken. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van gegevens waarover het centrum beschikt o.a. de registratie van activiteiten en de problematieken waarmee men geconfronteerd wordt. De goede contacten op beleidsniveau tussen school en CLB kunnen een stimulerende rol spelen bij de realisatie van deze afstemming.

Tijdens de doorlichting merken we een zorg voor de kansbelemmerde leerlingen. Die vertaalt zich vaak in een praktische ondersteuning van de individuele leerling en de ouders (bvb. huisbezoek, financiële moeilijkheden helpen oplossen, opvoedingsondersteuning, ...). Het centrum krijgt in de vervolgregeling de opdracht prioritair werk te maken van een sterkere uitbouw van de kansenbevordering waarbij men niet enkel aandacht heeft voor deze individuele leerling maar ook het aspect schoolondersteuning opneemt in zijn begeleiding en daarbij inspeelt op mogelijke remmende factoren die van de begeleiding en/of het onderwijs uitgaan.

Voor het ondersteunen van het gezondheidsbeleid op school heeft het inspectieteam beslist geen vervolgregeling op te leggen omwille van het feit dat de eerste stappen daartoe gezet zijn (a) door deelname aan werkgroepen binnen de scholengemeenschap (vooral voor het secundair onderwijs), (b) door initiatieven op klasniveau genomen door de (para-)medische discipline en (c) door de uitbouw van het netwerk (o.a. netoverstijgende studiedagen zoals waterbeleid op school).

Om haar kerntaak te realiseren zal het centrum voor diverse aspecten van de werking haar visie moeten uitschrijven en mede op basis van de beginanalyse haar doelstellingen op lange en op korte termijn bepalen. De gekozen methodiek van handelingsgericht werken met inherent daaraan het werkingsprincipe van multidisciplinaire handelen versterken is een aandachtspunt. Het vormings- en nascholingsbeleid kan beter uitgewerkt worden met aandacht voor o.a. kansenbevordering en projectmanagement.

Het centrum is een belangrijke schakel binnen het netwerk Onderwijs en Welzijn in het Meetjesland.

5 RESULTATEN

5.1 Regelgeving en begeleiding

Het onderzoek van de begeleidingsactiviteiten levert voor de focus volgende conclusies op:

5.1.1 Beleidsplan/Beleidscontract

Het beleidsplan of beleidscontract vermeldt minstens de elementen zoals vermeld in art 39 DCLB

Voldoet niet

Vaststellingen

- De analyse van de afspraken toont aan dat de uitwerking van artikel 39 (in het bijzonder 2°) van het Decreet CLB (DCLB) niet voldoet aan de voorwaarde de concrete samenwerking tussen school en centrum te beschrijven met vermelding van doelstellingen en werkwijze.
- Voor het opmaken en het onderhandelen van de bijzondere bepalingen bestaat er geen afgesproken werkwijze/procedure en is er weinig aansturing vanuit het beleid.
- In de documenten wordt de beginsituatie van de leerlingen en de school niet beschreven. De teksten verwijzen vooral naar wat de regelgeving oplegt. Het centrum beschikt over heel wat gegevens om de beginsituatie te duiden. Uit deze gegevens blijkt de noodzaak om schoolspecifieke doelstellingen en werkwijzen te formuleren.
- Uit de gesprekken met de medewerkers is duidelijk gebleken dat in het dagelijks handelen heel wat meer acties worden ondernomen dan beschreven in de afspraken met de scholen.
- Voor de vraaggestuurde begeleiding worden voor de vier domeinen de taken en verantwoordelijkheden van de school en het CLB uitgeschreven. Hierdoor wordt de taakafbakening tussen de beide partners verduidelijkt.
- De wijze waarop het centrum de school ondersteunt voor de realisatie van de GOK – doelstellingen en voor de uitbouw van de zorg voor de prioritaire doelgroepen komt onvoldoende tot uiting.
- Voor de jaarlijkse evaluatie bestaat er een uitgebreide leidraad. We stellen vast dat de evaluatie niet systematisch wordt uitgevoerd noch geregistreerd. De verbeterpunten en de acties die hierbij aansluiten zijn niet altijd terug te vinden. Afspraken die CLB en school toelaten om de effecten van de afgesproken activiteiten op te volgen behoren niet tot de cultuur van het samenwerken.
- De personeelsleden beschikken niet over referentiekaders om na te gaan of de afspraken evolueren in de richting zoals bepaald in artikel 39 DCLB.

5.1.2 Leerlinggebonden activiteiten

Afwezigheden en inschrijvingsrecht

Voldoet

Vaststellingen

We baseren ons op gesprekken en documenten om hierover een uitspraak te doen. Voor de beoordeling van dit onderwerp kunnen we niet steunen op geregistreerde gegevens.

- Het besluit van de Vlaamse Regering legt aan de school en het CLB de dwingende regel op om werk te maken van problematische afwezigheden (vanaf 10 halve dagen ongewettigde afwezigheid – in deeltijds beroepssecundair onderwijs vanaf 8 halve dagen). Uit alle beschikbare gegevens blijkt dat het centrum aan deze verplichting voldoet vooral door de uitbouw van de begeleiding van individuele leerlingen.
- In de meeste scholen worden de gemelde problemen besproken, vooral in het kader van vraagverheldering op een overlegplatform (MDO of cel leerlingenbegeleiding). Het CLB-team kan dus terugvallen op een vorm van gestructureerd overleg met de school n.a.v. het bespreken van de begeleiding van leerlingen (algemeen of specifiek n.a.v. afwezigheden).

- Aangezien de begeleidingen starten na een signalering door de school is het belangrijk de kwaliteit van de registratie en van de signalering geregeld aan een kwaliteitsonderzoek te onderwerpen.
- Preventie komt in mindere mate aan bod. Gegevens over afwezigheden en over de gevolgen van sancties en tuchtmaatregelen, worden niet consequent verzameld en gebruikt voor het opzetten van preventieve acties. Het 'kort op de bal spelen' in het kleuter-, lager- en secundair onderwijs kan in zekere zin als een preventieve maatregel beschouwd worden.

5.1.3 Programmatorische preventieve gezondheidszorg

Vaccinaties

Voldoet

Vaststellingen

Documenten, gesprekken en geregistreerde gegevens vormen de basis voor de vaststellingen.

- Het centrum biedt aan alle doelgroepen en volgens voorgeschreven schema vaccinaties aan. De medische equipe ziet het opvolgen van de vaccinatiestatus als een prioritaire opdracht en heeft bijzondere aandacht voor het opvolgen van risicogroepen.
- De 'Standaard Vaccinatie' wordt gebruikt als leidraad. Actualiteiten en ontwikkelingen worden opgevolgd en er is een duidelijke verdeling van taken en verantwoordelijkheden binnen de medische equipe. Op die manier wordt een gelijkgerichte werking nagestreefd.
- Het CLB heeft er bewust voor gekozen de vaccinaties niet te koppelen aan het consult (met uitzondering van inhaalvaccinaties) en heeft daartoe een centrale planning uitgebouwd die zorgt voor een efficiënt teamwork tijdens de vaccinatieweken.
- Schriftelijke toestemming wordt systematisch opgevraagd. Voor kwetsbare groepen worden extra inspanningen gedaan (vb huisbezoek, samenwerken met het netwerk, tolk, ...)
- Geregistreerde gegevens tonen aan dat het vooropgestelde doel om een zo hoog mogelijke vaccinatiegraad te behalen bereikt wordt. Deze gegevens worden teruggekoppeld naar de school en vormen op die wijze de basis om de school mee te responsabiliseren bij dit verzekerd aanbod.
- De binnen de vakgroep ingebouwde evaluatiemomenten hebben bijgedragen tot een aantal verbeterpunten.

5.1.4 Schoolondersteuning

Zorgbeleid georganiseerd door de school

Voldoet

Vaststellingen

- De CLB teams hebben meestal een goed zicht op de zorgstructuur in de verschillende scholen. De werking van de zorgcoördinatoren in de basisscholen en de cel leerlingenbegeleiding in de secundaire scholen is gekend bij de personeelsleden.
- De CLB medewerkers participeren aan de overlegorganen van de scholen (cel leerlingenbegeleiding, klassenraden, MDO). Deze overlegorganen worden meestal gebruikt om individuele leerlingen te bespreken en nog onvoldoende om de uitbouw van de zorg op schoolniveau aan bod te laten komen. De mate waarin de eerste zorg op school en de draagkracht van de leerkrachten en het zorgteam een voldoende antwoord biedt op de noden en behoeften van de eigen leerlingenpopulatie is daardoor moeilijk in te schatten.
- De aansluiting bij de eerste zorg bestaat er voornamelijk in dat vaak en snel wordt gereageerd op vragen van de school. Dit resulteert in een groot aantal individuele onderzoeken en begeleidingen. Naar aanleiding van deze tussenkomsten worden leerkrachten geregeld gecoacht in het omgaan met bepaalde problematieken. Wanneer de eerste zorg op school weinig of niet aanwezig is wordt deze opdracht door de CLB – medewerker zelf opgenomen.

- In meerdere scholen werd een leerlingvolgsysteem opgestart. Het CLB rekent erop dat de scholen via dit systeem de leerlingen opvolgen en problemen signaleren. Vanuit het centrum werd ter ondersteuning handelingsgericht werken in bijna alle scholen geïntroduceerd.

Gezondheidsbevordering, veiligheid en hygiëne op de school

Voldoet niet

Vaststellingen

- Het centrum heeft geen uitgeschreven visie voor de ondersteuning van het gezondheidsbeleid op school (sensibilisering leidde nog niet tot een consensus). Dit maakt het uiteraard moeilijk om op een doelgerichte manier de school te ondersteunen bij de uitbouw van het gezondheidsbeleid.
- Scholen die vragen stellen krijgen een antwoord onder vorm van losse, eenmalige acties die soms bedoeld zijn als een vorm van coachen van individuele leerkrachten. Vaak worden door de CLB – medewerker zelf lessen gegeven en/of groepsinterventies voor leerlingen georganiseerd.
- Ondersteuning beperkt zich tot een fragmentaire deelname aan werkgroepen of een inventariseren van bestaande initiatieven. Met deze ondersteuning werken de teamleden aan de deskundigheidsbevordering van scholen voor wat betreft de organisatie van een effectieve gezondheidseducatie maar zijn ze te weinig betrokken bij de procesmatige uitwerking van het gezondheidsbeleid op de school. We stellen verschillen vast tussen het onderwijsniveau en/of de individuele medewerker en daarnaast een onvoldoende draagvlak binnen het centrum.
- De vragen in verband met gezondheidsbeleid komen vaak terecht bij de (para-)medische discipline, terwijl gezondheid in de ruime betekenis van algemeen welbevinden zowel fysieke, psychische als sociale componenten bevat. Een multidisciplinaire werking zou hier een meerwaarde moeten bieden.
- Er wordt gezocht naar een samenwerking met het netwerk (bvb LOGO Meetjesland, de Stedelijke Jeugddienst, ...). De binnen dit kader uitgewerkte netoverschrijdende initiatieven krijgen meestal positieve feedback. Een aantal activiteiten in het kader van deze samenwerking beperkt zich echter tot de Eeklose scholen.
- Het centrum beschikt over data (bvb gewichtsevolutie, ontbijtgewoontes, pestproblemen, ...) die aanleiding kunnen geven tot het opstarten van een projectwerking op het niveau van de klas en/of de school. Deze worden momenteel niet gebruikt om te voorzien in een schoolspecifiek aanbod.

Leerbedreigd omwille van sociale achtergrond of leefsituatie

De uitspraak over kansenbevordering omwille van sociale achtergrond of leefsituatie steunt op gesprekken en documenten. Er werd tijdens de doorlichting voor dit onderwerp beroep gedaan op een externe deskundige.

Voldoet niet

Vaststellingen

- De toepassing van artikel 22 DCLB blijkt onvoldoende uit de werking van het centrum. We kunnen uit de afspraken en de samenwerking met de scholen ook niet afleiden met welk doel en op welke wijze het centrum het GOK – beleid op school ondersteunt. We stellen vast dat er 'zorg is voor allen', echter zonder differentiatie naar de specifieke behoeften van deze doelgroep.
- Voor de werking rond kansenbevordering baseert het centrum zich op de visietekst 'De werking VCLB kansenbevordering – krachtlijnen' van de koepel. Deze tekst werd nog onvoldoende vertaald naar de lokale situatie. GOK werd als speerpunt opgenomen in het masterplan van de voorbije drie jaar maar de uitwerking hiervan is onvoldoende als leidraad voor het dagelijks handelen van de medewerkers.
- Men vertrouwt op de basishouding die aanwezig is bij de medewerkers. Hieruit leiden we af dat men aandacht heeft voor de noodzaak het taalgebruik aan te passen en zo nodig voor een tolk te zorgen, voor het beperken van de kosten van onderwijs en hulpverlening. De werking van de teams richt zich naar individuele gesprekken met leerlingen en ouders, met het accent op opvoedingsondersteuning.
- Reflectie op de eigen werking en op de onderwijscondities in de scholen wordt onvoldoende gestimuleerd. Inzicht in achterstellingsmechanismen (ook eventueel binnen het eigen centrum) en

kenmerken van kansarmoede ontbreken bij heel wat medewerkers. (bvb men gaat voor kansenbevordering op zoek naar informatie aangaande initiatieven/mogelijkheden in de regio die geen directe link hebben naar school of onderwijs). Er bestaat geen basishouding om op zoek te gaan naar de systemische oorzaken van beperktere onderwijskansen voor deze doelgroep en om na te gaan welke structurele aanpak hiervoor nodig is.

- Naar aanleiding van een GOK-analyse in het centrum werden er wel verbeterprojecten opgestart. De gekozen projecten situeren zich vooral rond diagnosestelling, attestering en Kinderen van Ouders met Psychiatrische Problemen (KOPP) en worden nog onvoldoende in het licht van kansenbevordering getoetst.
- Het ontbreekt momenteel aan een *actieve* betrokkenheid bij de uitbouw van het GOK – beleid op de school. Men heeft geen zicht op de doelgroepleerlingen in de scholen. Het centrum kan dan ook moeilijk inschatten of de effecten van de acties die de scholen opnemen bereikt worden bij de prioritaire doelgroepen.
- We stellen vast dat in de regio geen Lokaal Overlegplatform (LOP) aanwezig is. Het CLB doet wel inspanningen om een extern netwerk uit te bouwen. Zowel de gegevens vanuit de omgevingsanalyse als de samenwerking met netwerk worden onvoldoende benut om de school als systeem te ondersteunen.
- Ondanks de aanwezigheid van een ankerfiguur kansenbevordering zien we onvoldoende effect op de ontwikkeling van kansenbevorderend werken op schoolniveau binnen het CLB. Er is geen functieomschrijving/takenpakket voor de ankerfiguur.

5.2 Schoolloopbaan

5.2.1 Rendement

Er werd vastgesteld dat het CLB uitvoering geeft aan haar opdracht en zich hierbij vooral richt op individuele hulpverlening. Een beter zicht op de evolutie van de schoolloopbaan van de leerlingen binnen de populatie en het verzamelen en analyseren van data met bijzondere aandacht voor het effect dat bereikt wordt bij risicoleerlingen en kansengroepen kan leiden tot meer preventieve en schoolondersteunende acties.

5.3 Outcomes

5.4 Tevredenheid

Er werd tijdens de doorlichting voor dit onderwerp beroep gedaan op een externe deskundige.

5.4.1 Tevredenheidsonderzoek door het CLB

a. Tevredenheidsonderzoek KUL bij leerlingen en ouders(2006)

- Het VCLB Eeklo nam deel aan het grootschalig onderzoek van de KUL m.b.t. de tevredenheid van ouders en leerlingen. Alhoewel het om een eerder beperkt aantal ouders en leerlingen gaat wijken de resultaten niet af van de gemiddelde score die globaal werd bereikt. Ouders en leerlingen zijn tevreden over de werking van het CLB.

b. Evaluerende bevraging na ouderavonden (schoolrijpheid en zorgavond) (2008)

- Alhoewel het over eerder beperkte aantallen gaat, is de tevredenheid van betrokken ouders omtrent de geboden informatie positief. De uiteenzettingen worden als verhelderend en zinvol ervaren en ouders drukken de wens uit deze werkvorm verder te hanteren.

c. Bevraging ouders BaO naar bekendheid en contactstrategieën (2008).

- Bij een gedeelte van scholen uit het werkgebied werd op het einde van infoavonden gegeven door CLB-medewerkers een bevraging naar de bekendheid van het CLB gedaan. De bedoeling was tegelijk kansen te onderzoeken om deze bekendheid bij te sturen. In het nieuwe masterplan (2009-2012) zal hier verder aandacht aan geschonken worden.

d. Bevraging zesdeklassers (2006)

- Het gaat hier om een eerder beperkte bevraging na een infomoment met een positief resultaat en commentaar.

e. Tevredenheidsonderzoek CLB-werking bij de partners(2006).

- Zowel in BaO als in SO werden de scholen bevraagd omtrent de CLB-werking (snelheid van reageren, aard van de CLB-dienstverlening, deskundigheid, netwerkvorming, communicatie en participatie). Op beide niveaus liggen de scores gunstig.

5.4.2 Tevredenheidsonderzoek bij het personeel door de inspectie

- a. Uit de schriftelijke bevraging van het personeel blijkt een sterk gevoel van tevredenheid. Globaal heerst een vlotte en communicatieve collegialiteit met een sterke doelmatigheidsbeleving. De personeelsleden ervaren overwegend een goede ondersteuning door de directie. De inspraak in de beleidsvoering wordt door de medewerkers minder hoog ingeschat. Zowel de leerlinggerichte als de schoolondersteunende taakoriëntatie wordt als professioneel en degelijk ervaren. Ook de samenwerking met de scholen wordt positief gepercipieerd en er is een goed gevoel bij de netwerkontwikkeling. De werkdruk die onmiskenbaar aanwezig is leidt niet onmiddellijk tot een minder gemotiveerd functioneren.
- b. Uit alle gesprekken blijkt een sterk welbevinden, wat de resultaten uit de schriftelijke bevraging bevestigt. De mensen komen graag werken in dit CLB. Ze ervaren zich meestal geruggesteund door de directie in hun samenwerking met de scholen van het werkgebied. Met de werkdruk wordt adequaat omgegaan. De steun van het team speelt hierbij de belangrijkste rol.

5.4.3 Tevredenheidsonderzoek bij de partners

- a. Het is opvallend hoe sterk en unaniem de schoolvertegenwoordigers hun tevredenheid omtrent de samenwerking met het CLB onderschrijven. Het CLB staat dicht bij de school, is meer zichtbaar en bekend bij de participanten en heeft een hoge functionaliteit binnen het netwerk en bij doorverwijzing.

Algemeen besluit

De onderzoeksgegevens, de bevraging en de gesprekken wijzen op een sterke tevredenheid ten aanzien van de werking van het CLB.

6 ASPECTEN VAN DE WERKING

6.1 Algemeen

6.1.1 Leiderschap

De ontwikkelingen van de laatste jaren wijzen op een sterk organisatorisch leiderschap met oog voor de profilering van het centrum voor leerlingenbegeleiding in het Meetjesland.

6.1.2 Visie

Geleidelijk aan ontwikkelt zich een visie over de wijze waarop het CLB zijn maatschappelijk rol binnen het Meetjesland wil uitbouwen. Deze extern gerichte visie vraagt een operationalisering binnen de dienst en een breed draagvlak mede op basis van externe impulsen. Op die manier zal het voor de medewerkers en de cliënten duidelijk worden welke doelstellingen het centrum op korte en lange termijn wil bereiken en wat men van de dienstverlening mag verwachten.

6.1.3 Besluitvorming

Binnen een context waar personeelsleden in grote mate zelfstandig en in team werken en mee invulling geven aan hun opdracht zijn betrokkenheid en verantwoordelijkheid belangrijke randvoorwaarden. Een organisatiecultuur die gedeeld leiderschap mogelijk maakt zou de kans op het toepassen van afspraken die rechtstreeks bijdragen aan de kwaliteit van de werking en het bereiken van vooropgestelde doelen vergroten.

6.2 Personeel

6.2.1 Personeelsbeheer

De vaststellingen over de uitvoering van de processen wijzen op redelijke tot sterke aandacht voor:

- de zorg en ondersteuning bij de uitbouw van dit proces
- de integratie van ontwikkelingen en innovatie

6.2.1.1 Personeelsorganisatie

Vaststellingen:

- De voorbije drie jaar werd in het centrum een herschikking van de teams binnen het werkgebied (reshuffle genoemd) doorgevoerd.
- Op basis van een grondige analyse van de beginsituatie werd de bestaande structuur verder uitgebouwd en waar nodig bijgestuurd. Ter ondersteuning van de directie werd een directieteam geofficialiseerd. Voor een aantal opdrachten werd vrijstelling voorzien. Er werd geopteerd voor een werking in scholengemeenschappen (inzetten van een team voor een groter geheel en regiogebonden) voor de verschillende onderwijsniveaus. Een aantal verantwoordelijkheden werden informeel en zonder takenprofiel opgenomen. De logistieke diensten werden geïntegreerd.
- De directie beslist autonoom over de aanwerving en taakinfilling van CLB - medewerkers. Uitgaande van de globale omkadering werden de gewichten verdeeld rekening houdend met het aantal gewogen leerlingen, de verplaatsingen en aantal Gok – leerlingen. De huidige personeelssamenstelling werd nog niet aan een evaluatie in samenspraak met het personeel onderworpen. Het kan zinvol zijn de noden van de vakgroepen te bevragen in het kader van uitbreiding of aanpassen van de personeelsomkadering.
- Om meerdere redenen werd er voor gekozen de P – discipline als contactpersoon in de school in te zetten. Enerzijds is het overwicht aan psycho - pedagogische discipline historisch gegroeid, anderzijds moeten de maatschappelijke en paramedische discipline op die manier maximaal kans krijgen hun discipline eigen taak waar te maken en moet dit hun deskundigheid op andere vlakken meer armslag geven. Om die reden zijn deze disciplines ook niet vertegenwoordigd in het directieteam.

Het overwicht aan P – discipline leidt tot een onevenwichtige verdeling van het aantal scholen waar men als discipline voor verantwoordelijke is zonder duidelijke verantwoording in functie van de behoeften op het vlak van begeleiding en schoolondersteuning.

- Een 'paraplumodel' geeft schematisch een aantal evenwaardige overlegplatforms (o.a. vakgroepen, taakgroepen, ...) al dan niet met permanente opdracht weer, die het 'rad' draaiende moeten houden. Dit model zal verder uitgewerkt worden voor wat betreft de frequentie van overleg, het opvolgen van de resultaten, ... Alle platforms dienen als klankbord en beleidsondersteuning.

6.2.2 Professionalisering

De vaststellingen over de uitvoering van de processen wijzen op redelijke tot sterke aandacht voor:

- de zorg en ondersteuning bij de uitbouw van dit proces
- de integratie van ontwikkelingen en innovatie

6.2.2.1 Aanvangsbegeleiding

Vaststellingen:

Voor de opvang van nieuwe personeelsleden is een duidelijk traject en een duidelijke structuur voorzien. Een portfolio werd gecreëerd om o.a. de aanvangsbegeleiding op een systematische manier te laten verlopen.

- Deze portfolio geeft aan over welke items en door wie de beginnende medewerker dient te worden geïnformeerd. Hierbij worden meerdere personeelsleden betrokken (bvb medewerkers, teamleiders, directie, ...).
- In de aanvangsbegeleiding komen alle aspecten aan bod: administratieve, informatieve, praktische en inhoudelijke. Betreffende deze laatste aspecten zijn iets minder duidelijke afspraken vastgelegd.
- Er wordt ook gebruik gemaakt van externe ondersteuning door de koepel en het provinciale niveau.
- Het kan nuttig zijn om ook een meer geïndividualiseerd competentietraject te voorzien waarbij voor elke medewerker afzonderlijk ondersteuning wordt uitgebouwd voor die aspecten die sterker dienen ontwikkeld te worden. Ook de inwerking op de 'werkvloer' kan nog sterker en systematischer aangepakt worden (bvb wat is typisch voor deze school, welke leerlingen zitten er, welke afspraken werden gemaakt tussen school en CLB, welke gevoeligheden spelen, ...). Hierbij zou de steun van een vaste mentor (coach) faciliterend kunnen werken.

6.2.2.2 Deskundigheidsbevordering

Vaststellingen:

- Het centrum voorziet in tijd en middelen om de medewerkers de kans te geven vorming te volgen. Er wordt gewerkt met een combinatie van interne en externe vorming soms in samenwerking met de Pedagogische Begeleidingsdienst (bvb. HGW). CLB - medewerkers kunnen vrij kiezen welke nascholing ze volgen. Die sluit meestal aan bij persoonlijke interesses en/of aangevoelde noden in de dagelijkse werking. Het centrum beschikt over een overzicht van de gevolgde vormingen.
- Naar aanleiding van een SWOT analyse waarbij de individuele deskundigheid en de deskundigheid op teamniveau in vraag werd gesteld heeft het centrum een eerste inschatting gemaakt van het competentieniveau voor bepaalde thema's. Op die manier zal de expertise binnen de teams in kaart gebracht kunnen worden. Aansluitend met het competentieniveau werden de vormingsnoden van de individuele medewerker bevraagd.
- Een multidisciplinair samengestelde taakgroep deskundigheidsbevordering fungeert als 'denktank' voor het beleid. Dit (niet permanent) overlegplatform heeft een aanzet gegeven voor een inschrijving- en evaluatieprocedure die deel uitmaakt van de portfolio van de individuele medewerker.
- Structureel worden mogelijkheden voorzien om de opgedane kennis te delen o.a. via vakgroepen, personeelsvergaderingen of niveauteams. Implementatie van vernieuwingen wordt nog niet

systematisch ingebouwd, behoudens de standaarden binnen de medische equipe en het handelingsgericht werken op centrumniveau.

- Het CLB uit de intentie te willen evolueren naar een vorm van specialisatie. De vraag stelt zich of het huidige teamconcept zich daartoe leent, gezien ook geopteerd wordt voor een minimum basiscompetentieniveau voor elk personeelslid en elk team.
- Het centrum dient dringend haar visie op professionalisering te expliciteren en uit te schrijven in een vormingsplan dat duidelijk maakt op welke, evalueerbare wijze de vorming wordt afgestemd op de werking van het centrum en de noden en behoeften van het werkgebied. Ook de wijze waarop nieuwe inzichten en methodieken zullen toegepast worden moet hierin opgenomen worden, wil men het effect van vorming, training en opleiding laten doordringen in de dagelijkse praktijk.

6.3 Logistiek

6.3.1 Materieel beleid

6.3.1.1 Financiële middelen

6.3.1.2 Kostenbeheersing

6.3.1.3 Uitrusting

6.3.1.4 Infrastructuur

Vaststellingen:

- Niet alle consulten gaan door in het centrum zelf en daarom werd de infrastructuur op de school gecontroleerd.
- De lokalen waar de onderzoeken op de school doorgaan voldoen niet aan de regelgeving. (BVR betreffende de inrichting en de uitrusting van de infrastructuur voor de uitvoering van medische consulten door de centra voor leerlingenbegeleiding dd 14.11.2008)

6.3.2 Welzijnsbeleid

De vaststellingen over de uitvoering van de processen wijzen op redelijke tot sterke aandacht voor:

- de zorg en ondersteuning bij de uitbouw van dit proces
- de integratie van ontwikkelingen en innovatie
- het operationaliseren van een gedragen visie
- het gebruik van interne gegevens voor evaluatie en bijsturing

6.3.2.1 Veiligheid

Vaststellingen:

- Het VCLB te Eeklo is aangesloten bij het project van de VCLB Koepel waardoor het samen met andere centra deel uitmaakt van één technische bedrijfseenheid. Daardoor beschikt men over een gezamenlijke interne dienst, een centraal afgesloten contract met een externe dienst (IDEWE) en een (overkoepelend) comité preventie en bescherming op het werk.
- Het dossier Veiligheid en Welzijn bevat alle wettelijk voorgeschreven (interne en externe) documenten.
- De hiërarchische lijn is duidelijk en de lokale contactpersoon veiligheid werkt heel goed mee bij de uitbouw van het veiligheidsbeleid. De organisatie binnen het centrum laat toe een zeer degelijk welzijnsbeleid te voeren.

- Naast de aspecten veiligheid wordt ook heel wat aandacht besteed aan het welbevinden van de personeelsleden. Vanuit het centrale niveau is aandacht voor (a) het psycho-sociaal welbevinden en de rol van de vertrouwenspersoon hierbij, (b) het werken aan beeldschermen en (c) opnieuw voorzien van trainingen CPR. Lokaal worden ook heel wat inspanningen geleverd die de stress op het werk meer beheersbaar maken en die de collegialiteit en het groepsgevoel bevorderen.

6.4 Onderwijskundig

6.4.1 Curriculum

6.4.2 Begeleiding

De vaststellingen over de uitvoering van de processen wijzen op redelijke tot sterke aandacht voor:

- de zorg en ondersteuning bij de uitbouw van dit proces
- de integratie van ontwikkelingen en innovatie

6.4.2.1 Afstemming tussen school en CLB

Vaststellingen:

- We merken naar aanleiding van de doorlichting verschillen tussen de scholen van het werkgebied op het vlak van: (a) noden en behoeften van de leerlingen, (b) de eerste zorg op de school en (c) de aanwezigheid van randvoorwaarden om de begeleiding kwaliteitsvol te kunnen uitvoeren. Deze verschillen maken een goede afstemming tussen school en CLB noodzakelijk.
- Op het *individueel niveau* zien we een goede aansluiting tussen de zorg op school en de begeleidingsactiviteiten door de CLB-medewerker. De leerkracht wordt in zijn handelen ondersteund en er is meestal een goede samenwerking met het zorgteam op school. De toepassing van handelingsgerichte diagnostiek (HGD) en handelingsgericht werken (HGW) bieden hier een belangrijk aanknopingspunt.
- Op *schoolniveau* (systeemniveau) stellen we vast dat het centrum weinig of geen systematisch gebruik maakt van de verkenning van de noden en behoeften van de leerlingen(groepen) via een doorgedreven verzameling en analyse van beschikbare data.
- Het aanwezige zorgkader, dat een antwoord moet bieden aan deze noden en behoeften, en de draagkracht van de school in zijn geheel wordt nog te weinig verkend en geëxpliciteerd. Hierdoor ontstaat een leemte op het vlak van een schoolspecifiek verzekerd aanbod.
- Er zijn goede contacten tussen het beleid van de school en het beleid van het CLB wat moet toelaten om een gunstig klimaat te scheppen om deze afstemming tot een goed einde te brengen.
- Een uitgeschreven implementatieproces voor de medewerkers, de uitbouw van instrumenten en referentiekaders en middelen om de beoogde effecten na te gaan moeten ervoor zorgen dat dit proces van afstemming door alle medewerkers op een systematische wijze kan gerealiseerd worden.

6.4.2.2 Hulpverlening

Er werd tijdens de doorlichting voor dit onderwerp beroep gedaan op een externe deskundige.

Vaststellingen:

- Het centrum heeft gekozen voor de methodiek van HGW. Dit biedt kansen voor een gestructureerde en systematisch uitgebouwde hulpverlening met een ruime betrokkenheid van alle partners.
- Gesprekken en documenten wijzen erop dat de verschillende fasen van HGW nog onvoldoende systematisch worden toegepast, ondanks de structurele voorzieningen en ondersteunende maatregelen. Gericht aandacht voor de positieve en protectieve factoren kan zaken aan het licht brengen die van kracht zijn voor de begeleiding en kan aanknopingspunten opleveren die van belang zijn voor een

degelijk advies. De testotheek is nog teveel gericht op productgerichte diagnostiek en te weinig op handelingsgerichte diagnostiek. Het ontbreekt nog aan instrumenten die gericht zijn op gezins- en milieukeurmerken.

- Multidisciplinair handelen is een door de regelgeving verplicht werkingsprincipe binnen de CLB. Enerzijds voorziet het VCLB Meetjesland structureel in de mogelijkheid voor multidisciplinair overleg (cfr infra), anderzijds worden keuzes gemaakt die niet altijd stroken met een multidisciplinair denken. (bvb de samenstelling van de stuurgroep testotheek, van het directieteam). Het verdient aanbeveling de visie op multidisciplinair handelen uit te schrijven, want multidisciplinair werken wordt als inherent gezien aan de methodiek waarvoor het centrum koos.
- De aandacht voor multidisciplinair handelen blijkt uit het feit dat er afspraken zijn om overleg mogelijk te maken, dat er een communicatiesysteem onder de vorm van een logboek werd opgestart zodat iedereen op de hoogte is van te bespreken cases en/of vragen van de school. De casebesprekingen tonen aan dat de basishouding voor een goede samenwerking (open communicatie, verantwoordelijkheidszin,...) aanwezig is.
- Gesprekken en documenten tonen echter aan dat de teamleden in de praktijk nog onvoldoende voorbereid naar een multidisciplinair overleg komen, dat er geen criteria zijn voor het al dan niet aanduiden van een case als 'vraagcasus' (d.w.z. dat het teamlid een vraag heeft naar de andere disciplines toe) dan wel als 'meldcasus' (d.w.z. teamleden op de hoogte brengen) en dat de multidisciplinaire aanpak afhankelijk is van het thema én van de eigen competenties van het teamlid. In dit verband geldt het principe: 'mono als het kan, multi als het moet'. De verwerking van de gegevens in het dossier garandeert geen multidisciplinaire aanpak. De CLB-medewerker wil vaak zo snel mogelijk een antwoord geven op vragen van de school, de leerling of zijn ouders maar verliest daarmee de systematische kwaliteitsbewaking van de dienstverlening uit het oog.
- Rekening houdende met voorgaande staat het centrum voor de opdracht het multidisciplinair handelen verder te ontwikkelen door o.a. haar visie te expliciteren en te communiceren zowel intern als extern, haar werking inhoudelijk te evalueren, het multidisciplinair dossier op te maken conform de regelgeving, de vertegenwoordiging van alle disciplines binnen de organisatiestructuur te evalueren, ...

6.4.2.3 Preventieve gezondheidszorg

Vaststellingen:

- Voor de programmatorische preventieve gezondheidszorg werd nagegaan:
 - Vaccinaties (cfr 5.1.3)
- Het centrum bouwt preventieve gezondheidszorg uit vanuit haar bekommernis om het welbevinden van alle leerlingen van het werkgebied en heeft daarbij oog voor de noden en behoeften van kwetsbare groepen ondanks het feit dat er geen uitgeschreven visie is.
- Het VCLB Meetjesland legt te bereiken effecten vast (o.a. te bereiken vaccinatiegraad,...) en evalueert de vooropgestelde doelen.
- Externe ontwikkelingen binnen onderwijs en jeugdgezondheidszorg worden opgevolgd. Ze bieden het centrum de mogelijkheid een gelijkgerichte werking na te streven waarbij participatie van alle betrokkenen wordt beoogd.
- Taken en verantwoordelijkheden zijn duidelijk afgelijnd. Een vertegenwoordiging binnen de netwerken wordt doelgericht voorzien.
- Er worden systematisch gegevens verzameld en geanalyseerd die moeten toelaten verbeterpunten in de werking te realiseren.
- Volgens de medewerkers laat de werkdruk van de verplichte onderzoeksopdracht binnen de huidige personeelsorganisatie weinig ruimte voor vraaggestuurde werking en schoolondersteunende activiteiten. De invulling hiervan is verschillend naargelang de interesse en de competentie van de individuele medewerker.

6.4.2.4 Schoolondersteuning

Vaststellingen:

- Schoolondersteuning (cfr 5.1.4) werd nagegaan voor:
- Zorgbeleid georganiseerd door de school
- Gezondheidsbevordering, veiligheid en hygiëne op de school
- Leerbedreigd omwille van sociale achtergrond of leefsituatie
- We stellen een geringe ontwikkeling vast op het vlak van schoolondersteuning en de visie van het centrum hieromtrent is onduidelijk.
- Waar school en CLB handelingsgericht samenwerken zien we een positieve evolutie in de wijze waarop het CLB de eerste zorg op school versterkt.
- Gezondheidsbevordering beperkt zich vaak tot een aantal korte interventies, meestal op vraag van de school. Dit geeft aanleiding tot tevredenheid bij de scholen maar heeft te weinig invloed op het bevorderen van het gezondheidsbeleid binnen het systeem.
- Op het vlak van kansenbevordering zien we weinig concrete acties. Er wordt ingegaan op vragen en de ondersteuning situeert zich meestal op het individuele vlak. Bewust verzamelen en analyseren van gegevens om een gericht aanbod te doen aan de school behoort nog niet tot de cultuur van het centrum.
- Uit gesprekken blijkt dat voor de verdere ontwikkeling van schoolondersteunend werken een meer doelgerichte deskundigheidsbevordering nodig is, zowel inhoudelijk (bvb. zorg, kansenbevordering,...) als methodisch (bvb. projectmanagement, projectwerking,...).
- Een groeiproces kan vanuit het centrum op gang gebracht worden door een volgehouden sensibilisering van de scholen ten aanzien van de rol van het CLB en door het maken van afspraken hierover. Een betere omschrijving van de doelstellingen en van de werkwijze die men in dit verband in de afspraken opneemt dringt zich op. Verdere uitbouw van de interne structuren (multidisciplinair werken), een actief competentie management en eventueel een herschikking van de taken kunnen eveneens een positieve stimulans betekenen.

7 STERKTES EN ZWAKTES

7.1 Relevante aspecten waarin het CLB goed is

- Een hoge mate van inzet, collegialiteit en loyaliteit bij de medewerkers.
- Een doordachte reorganisatie van de teams.
- Vraaggerichtheid is een basishouding.
- Een positieve houding en zorg voor de individuele leerling.
- De continue bijsturing van de werking binnen de preventieve gezondheidszorg op basis van interne evaluatie.
- Er wordt op een overwogen en consequente wijze gewerkt aan het uitbouwen van een welzijnsbeleid.
- De uitbouw van het netwerk en de profilering/positionering binnen de regio.

7.2 Relevante aspecten die het CLB kan verbeteren

- Een overlegde en gedragen visie ontwikkelen aangaande meerdere aspecten van de werking.
- In de vraaggestuurde werking dient een meer kritische reflectie aanwezig te zijn in de wijze waarop men als centrum omgaat met de vragen die door de scholen gesteld worden.
- Kwaliteitsbewaking van de signaaldetectie en systematische gegevensregistratie i.v.m. leerplichtopvolging verzorgen en meer aandacht besteden aan preventieve maatregelen.
- Het opstellen van een vormingsplan afgestemd op (a) de behoeften van de individuele medewerker, (b) de noden van het werkgebied en (c) de problematieken waarmee men in zijn dagelijkse werking geconfronteerd wordt. De expertise op vlak van kansenbevordering, schoolondersteuning en multidisciplinair handelen moet duidelijk versterkt worden.
- Schoolondersteuning moet concreter uitgewerkt worden. Een beter gebruik van beschikbare gegevens kan hiertoe een aanzet vormen.
- Een sterker uitgebouwde implementatie, opvolging en inhoudelijke evaluatie van vernieuwingsprocessen.
- De uitbouw van één multidisciplinair dossier garanderen.

7.3 Relevante aspecten die het CLB moet verbeteren

Financierings- of subsidiëeringsvoorwaarden

- Artikel 39 DCLB in het bijzonder punt 2.

Regelgeving

- Artikel 22 DCLB en de uitvoering van de opdracht zoals omschreven in het GOK – decreet.
- Medische Infrastructuur (BVR dd 14.11.2008).

8 ADVIES

In uitvoering van het Decreet van 17 juli 1991, inzonderheid het artikel 5, alsmede in uitvoering van het Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de wijze waarop sommige bevoegdheden van de onderwijsinspectie van de Vlaamse Gemeenschap worden uitgevoerd van 2 februari 1999, artikel 10:

is het advies voor erkenning en subsidiëring **GUNSTIG BEPERKT TOT HET SCHOOLJAAR 2010-2011**.

De hieronder aangekruiste items scoren onvoldoende en hebben tot dit advies geleid.

115063 - Vrij CLB "Het Meetjesland" (Eeklo) te Eeklo

	Omwille van
Veiligheid	
Organisatie van het welzijnsbeleid	
Bewoonbaarheid	
Veiligheid van de leer- en werkomgeving	
Hygiëne, gezondheid en milieuzorg	
Regelgeving	X Medische infrastructuur
Beleidsplan/ Beleidscontract	
Opstellen	
Conform art.38 en art.39 van decreet CLB (1/ 12/ 1998)	X
Leergebonden activiteiten	
Leer- en ontwikkelingsmoeilijkheden	
Keuzebegeleiding tijdens de onderwijsloopbaan	
Afwezigheden en inschrijvingsrecht	
Sociaal-emotioneel welbevinden	
Risico omwille leeftsituatione, schoolbeleving of gedrag	
Programmatorische preventie gezondheidszorg	
Algemene consulten	
Gerichte consulten	
Bijzondere consulten	
Profylaxe bij besmettelijke ziekten	
Vaccinaties	
Schoolondersteuning	
Keuzeproces onderwijsloopbaan	
Zorgbeleid georganiseerd door de school	
Gezondheidsbevordering, veiligheid en hygiëne op de school	
Draaischijffunctie tussen school en welzijn/ gezondheid e.a.	
Leerbedreigd omwille van sociale achtergrond of leefsituatione	X
Samenwerking gewoon en buitengewoon onderwijs	

9 REGELING VOOR HET VERVOLG

Het bestuur van de instelling moet vanaf **1 september 2011** kunnen aantonen dat alle tekorten werden weggewerkt.

In het bijzonder moet de instelling dan eveneens kunnen aantonen dat volgende tekorten vóór de hieronder vermelde einddata werden weggewerkt.

Tekorten met betrekking tot	dienen weggewerkt tegen
Regelgeving: medische infrastructuur	1 januari 2010

Namens het inspectieteam, de inspecteur-verslaggever

Marleen Dobbels

Datum van verzending aan de directie en het bestuur:

Voor kennisname

De directie/het bestuur

Naam: