

Jaarverslag POC & PBD CLB 2020-2021

Schooljaar 2020-2021

Een schooljaar met focus op verbinding

permanente
ondersteuningscel
CLB **Go!**

Inhoudsopgave

1. Opdracht, missie en aanpak van de permanente ondersteuningscel	4
2. Het resultaat van teamwerk: Team POC+	5
3. 2020-2021 het schooljaar van de verbinding	10
3.1. Het Samenwerkingsverband GO! CLB	10
3.2. Samenwerken netoverstijgend: Internettensamenwerkingscel	12
4. Professionalisering	13
4.1. Professionaliseren en evalueren met impact	13
4.1.1. Het streefdoel	13
4.1.2. Evalueren	14
4.2. Een passend aanbod	15
4.2.1. Materiaalontwikkeling	17
4.2.2. Leertraject	19
4.2.3. Centraal georganiseerde vormen	20
4.2.4. Lokale vorming	25
4.3. Evalueren met impact	25
4.4. Verandertrajecten	27
5. Beleidsvoorbereiding en -ontwikkeling	29
5.1. Beleidsvoorbereiding en -ontwikkeling	29
5.2. De POC+ binnen een geïntegreerd GO! beleid	29
6. Vertegenwoordiging en belangenbehartiging	30
6.1. Netoverstijgende samenwerking	30
6.2. Vertegenwoordiging en belangenbehartiging	30
7. Overige ondersteuning van de CLB's	31
7.1. De helpdeskfunctie van POC+	31
7.2. Communicatie	32
7.3. Ontwikkeling materialen	33
7.4. Makelaarsfunctie	33
8. Het POC-aanbod: het resultaat van een proces van evaluatie, borging en bijsturing	35
8.1. Illustratie: introductiedag voor startende medewerkers	35
8.2. Illustratie: nieuwe lerende netwerken voor maatschappelijk werkers (MW's) en de psychopedagogische discipline (PPD)	36
9. Bijlagen	37

Voorwoord

Een schooljaar met focus op verbinding

Net als vorig schooljaar werd het onderwijsgebeuren sterk geïmpacteerd door de COVID-19-pandemie.

De steeds wijzigende epidemiologische situatie en het voortschrijdend inzicht zorgden ervoor dat richtlijnen en maatregelen voortdurend moesten worden aangepast of heruitgevonden. Flexibel en wendbaar zijn bleef het ordewoord van de dag.

Voor de POC+ had de pandemie evenwel een gewenst neveneffect. Het traject van hernieuwde samenwerking met de 19 GO! CLB's kreeg steeds meer vorm. Digitale mogelijkheden brachten ons snel samen om samen uitdagingen aan te pakken. Niettegenstaande de onmogelijkheid om elkaar daadwerkelijk te ontmoeten creëerde dit nabijheid. De pandemie kon ons niet tegenhouden om de ingeslagen weg van doorgedreven samenwerking verder te zetten en uit te bouwen.

Ook met de partners van de ISC kreeg de samenwerking steviger vorm. Met vereende krachten slaagden we erin om uitwisseling van data mogelijk te maken tussen het LARS-dossier en de databanken van Zorg & Gezondheid. Hierdoor konden we vinger aan de pols houden over de pandemie in scholen en het werk van de centra in hun opdracht voor de contact tracing faciliteren. Op deze wijze droegen we een steentje bij om het recht op onderwijs van alle kinderen en jongeren zo goed mogelijk te vrijwaren. We zorgden ook samen voor de nodige ondersteunende materialen en richtlijnen. We gaven de CLB's een stem in de media.

Dit jaarverslag is een weergave van de POC+ die ook in tijden van pandemie verder bouwt aan de ingeslagen weg om haar opdracht op een kwaliteitsvolle onderbouwde manier vorm te geven in co-creatie. Een schooljaar van **verbinding**.

10 november 2021

Het POC+ team

1. Opdracht, missie en aanpak van de Permanente ondersteuningscel

De Permanente ondersteuningscel vindt zijn rechtsgrond in het Decreet leerlingenbegeleiding en het Decreet betreffende de kwaliteit van onderwijs. Hiernaast worden ook bevoegdheden vanuit het Bijzonder Decreet van het Gemeenschapsonderwijs toegekend aan de inrichtende macht (het GO!) die bij delegatie van de Afgevaardigd Bestuurder worden uitgevoerd door de POC+. De bevoegdheden en opdrachten van de POC+ worden opgenomen in een wisselwerking met het GO!, de scholengroepen en de GO! CLB's.

Met de POC+ wordt de structurele samenwerking tussen de POC GO !CLB en de PBD CLB in één functioneel team bedoeld. Samen zorgen ze voor de ondersteuning van de CLB's op het continuüm van professionalisering van alle CLB-medewerkers tot het begeleiden van de centra in de ontwikkeling van hun organisatie. Voor de beleidsondersteuning van de GO! CLB werkt de POC+ nauw structureel samen met medewerkers van de centrale diensten van het GO!

Samengevat wordt de opdracht van de POC+ gevat in de volgende 3 pijlers:

- Professionalisering en ondersteuning van de GO! CLB's in de ontwikkeling als professionele organisatie (in nauwe samenwerking met de PBD);
- Beleidsvoorbereiding en -ontwikkeling;
- Vertegenwoordiging en belangenbehartiging.

Tijdens het schooljaar 2018-2019 formuleerde de POC+ een poolsterambitie met perspectief 2030 in het verlengde van het nieuwe strategische plan van het GO! met dezelfde termijn. Deze ambitie wordt vertaald in de wijze waarop de POC+ de GO! CLB in de toekomst wil ondersteunen.

De poolsterambitie luidt:



De POC+ wil:

Inspireren en uitdagen.

Innoveren door een brug te slaan tussen evidence-based inzichten en de CLB-praktijk.

De lerende community van de GO! CLB's verder uitbouwen en versterken door een wendbaar en flexibel aanbod dat inspeelt op de noden van de CLB's in een maatschappij in voortdurende verandering.

Het vertrekpunt voor de POC+ vormt steeds het PPGO!. We willen het PPGO! daarbij niet alleen als een waardenkader hanteren, maar vertalen de waarden ook concreet naar onze dagelijkse praktijk en de manier waarop we onze poolsterambitie willen uitdragen en realiseren. Als POC+ werken we daarbij transparant, authentiek, verbindend, op maat, duurzaam en constructief kritisch.

Het schooljaar 2020-2021 werd het jaar waarin we de lerende community van de GO! CLB's verder vorm gaven in verbinding met de centra.

2. Het resultaat van teamwerk: Team POC+

POC+-werk is teamwerk

Gedurende het schooljaar 20-21 bestond het team POC/PBD-CLB uit 22 medewerkers wat overeenkomt met 15,6 VTE. De personeelsformatie wordt samengesteld op basis van de volgende omkadering:

- 5,89 omkaderingsgewichten (OG) toegekend binnen het Decreet voor Leerlingenbegeleiding;
- 6,48 omkaderingsgewichten overgedragen door de GO! CLB's;
 - waarvan 17 uur (17/36) aangesteld op werkingsmiddelen overgedragen door de GO! CLB's;
- 3 detacheringen;
- 2 medewerkers aangesteld binnen CODO-statuuut;
- 2 medewerkers aangesteld binnen de Pedagogische Begeleidingsdienst (een pedagogisch adviseur en een pedagogisch medewerker).

Het team is (net zoals een CLB) multidisciplinair samengesteld.



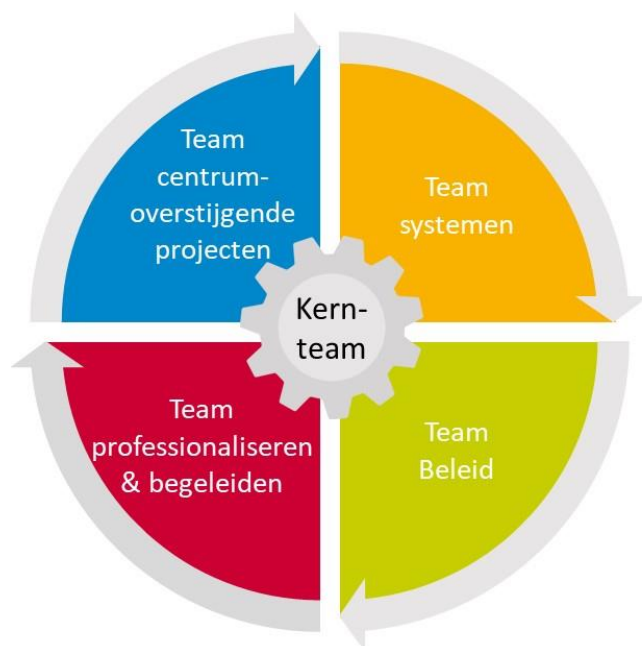
Ambt/discipline	Aantal VTE
Directeur	1
Arts-coördinator	0,5
Arts	0,5
Paramedisch werker (PMW)	1
Maatschappelijk werker (MW)	3,6
Psychopedagogisch consulent (PPC)	2,2
Documentalist	1
Coördinator (master)	1
Coördinator (arts)	0,5
Administratief medewerker (bachelor)	0,5
Administratief medewerker (HSO)	2
Leerkracht	2
Pedagogisch adviseur	1
Pedagogisch medewerker	0,5
Consulent	0,5

De POC+ streeft naar een complementair team van professionals waarbij expertise en ervaring elkaar aanvullen. Verschillende medewerkers combineren een half-/deeltijdse job bij de POC+ met een half-/deeltijdse job in een CLB.

Het POC+ beschikt over een bevroren structurele omkadering van 5,89 OG. Daarnaast worden er door de GO! CLB's in functie van de professionaliseringsnoden van de centra omkaderingsgewichten overgedragen. In deze overdracht zit eveneens de investering voor de netoverstijgende samenwerking vervat. Dit gebeurt op basis van een gemeenschappelijke besluitvorming. Het aantal overgedragen OG schommelt in de tijd waardoor er wijzigingen in de personeelsformatie kunnen plaatsvinden. Dit was ook het geval in het schooljaar 2020-2021.

De POC+ is georganiseerd in 5 teams:

- Team professionaliseren en centrumontwikkeling
- Team beleid
- Team systemen
- Team centrum- en netoverstijgende projecten
- Kernteam



TEAM PROFESSIONALISEREN & CENTRUMONTWIKKELING

Subteam professionaliseren in de kernprocessen

MEDEWERKER

SPECIFIEKE TAKEN

Katelijne Van Hoeck

katelijne.van.hoeck@g-o.be

Coördinator team professionaliseren & begeleiden

Monica Bulcke

monica.bulcke@g-o.be

Aanspreekpunt Preventieve gezondheidszorg (PGZ)

Ingrid Van Oost

ingrid.van.oost@g-o.be

Aanspreekpunt Onderwijsloopbaanbegeleiding (OLB)

Sarah Schaubroeck

sarah.schaubroeck@g-o.be

Aanspreekpunt HGD, diagnostiek, M-decreet

Sofie Van den Bussche

sofie.van.den.bussche@g-o.be

Aanspreekpunt beroepsgeheim en DRM

Nathalie De Decker

nathalie.de.decker@g-o.be

Aanspreekpunt Integrale Jeugdhulp

Hanne Lannoo
hanne.lannoo@g-o.be

Referentiepersoon radicalisering

Katrien Vlieghe
katrien.vlieghe@g-o.be

Aanspreekpunt data-analyse en LARS Datawarehouse

Mart Nuyts
Mart.nuyts@g-o.be

Aanspreekpunt HGD, M-decreet en consultatieve leerlingenbegeleiding

Elke Beelen
Elke.beelen@g-o.be

Aanspreekpunt kinderen met chronische aandoeningen

Subteam centrumontwikkeling

Het subteam **professionaliseren in de kernprocessen** werkt nauw samen met de collega's van het subteam **centrumontwikkeling**. Vragen naar begeleiding en ondersteuning bij organisatieontwikkeling worden ingediend bij de SPOC van het centrum volgens de verdeling aangegeven in onderstaande tabel. Samen verzorgen ze het POC+ professionaliseringsaanbod.

Tom Thielemans
tom.thielemans@g-o.be

Stefanie Pieters
stefanie.pieters@g-o.be

Connect

Mandel en Leie

Oostende

Deinze-Eeklo

Oudenaarde - Geraardsbergen

Prisma

Gent

Brussel

Dender

Leuven-Tienen-Landen

De Ring

Rivierenland

Nova

Vilvoorde

Next

Mechelen

Limburg Noord Adite

Antwerpen

Fluxus

BELEIDSTEAM

Het beleidsteam staat in voor de opvolging en voorbereiding van alle beleidsdossiers met een link(en) naar de CLB's. Via deelname van de dossierbeheerders CLB en onderwijs-welzijn vanuit de afdeling Beleid en Belangenbehartiging (B&B) wordt de verbinding met het GO!-beleid gelegd.

MEDEWERKER

SPECIFIEKE TAKEN

Inge Van Trimont
inge.van.trimont@g-o.be

Directeur POC

Lotte Meulewaeter
lotte.meulewaeter@g-o.be

Beleidscoördinator

Kris Vranken kris.vranken@g-o.be	Aanspreekpunt vragen over regelgeving
---	---------------------------------------

Marianne De Paduwa marianne.de.paduwa@g-o.be	Beleidsondersteuner onderwijs-welzijn Afdeling Beleid & Belangenbehartiging
---	--

Sigrid De Vuyst Sigrid.de.vuyst@g-o.be	Beleidsondersteuner CLB Afdeling Beleid & Belangenbehartiging
--	--

TEAM SYSTEMEN

Het **team systemen** werkt **organisatie-ondersteunend**. Dit omvat de dienstverlening binnen de pijlers systemen en structuren zoals logistieke en procedurele ondersteuning. Het team draagt bij tot de operationalisering van de missie en visie van de POC+ en de realisatie van de Poolstervisie van het GO!.

MEDEWERKER

SPECIFIEKE TAKEN

Peter Smets peter.smets@g-o.be	Aanspreekpunt financieel & personeelsbeheer
--	---

Daisy Gelaude daisy.gelaude@g-o.be	Aanspreekpunt aanbod POC+ & deelnemersadministratie
--	---

Katrien De Keyser katrien.de.keyser@g-o.be	Aanspreekpunt flankerend aanbod Aanspreekpunt mediatheek & documentatie
--	--

Jo Lochy jo.lochy@g-o.be	Aanspreekpunt ICT-ondersteuning POC+ en CLB's
---	---

TEAM CENTRUMOVERSTIJGENDE SAMENWERKING

De medewerkers van dit team werken centrum- en/of netoverstijgend. Op dit moment bestaat dit uit de projecten PRIO (ICT-project binnen de GO! CLB) en Onderwijskiezer (een netoverstijgend initiatief).

MEDEWERKER

SPECIFIEKE TAKEN

Dominique Veulemans dominique.veulemans@clbbrussel.be	Projectleider Onderwijskiezer
--	-------------------------------

Jo Lochy jo.lochy@g-o.be	Medewerker PRIO Aanspreekpunt ICT- ondersteuning POC en CLB's
---	--

Bruno Devos bruno.devos@clbbrussel.be	Medewerker PRIO Medewerker Onderwijskiezer
--	---

Thomas Schadron thomas.schadron@go-clbprisma.be	Medewerker PRIO Aanspreekpunt website
--	--

De medewerkers van het netoverstijgende project CLBch@t (en blended hulp) worden tewerkgesteld via de POC GO!. Zij vormen evenwel een autonoom team en worden aangestuurd door de stuurgroep CLBch@t.

KERNTEAM

Via het **KERNTEAM** wordt de verbinding tussen de verschillende teams, de interne POC-werking en de samenwerking met het GO! en het Samenwerkingsverband GO! CLB verzekerd.

MEDEWERKER

ROL IN DE ORGANISATIE

Inge Van Trimpont

inge.van.trimpont@g-o.be

Directeur POC

Verbinding met GO! interne beleidsvoering

Lotte Meulewaeter

lotte.meulewaeter@g-o.be

Beleidscoördinator

Verbinding met netoverstijgende samenwerking

Verbinding met samenwerkingsverband GO! CLB

Katelijne Van Hoeck

katelijne.van.hoeck@g-o.be

Coördinator team professionaliseren & begeleiden

Stefanie Pieters

stefanie.pieters@g-o.be

Pedagogisch adviseur PBD CLB

Tom Thielemans

tom.thielemans@g-o.be

Team centrumontwikkeling

3. 2020-2021 het schooljaar van de verbinding

3.1. Het Samenwerkingsverband GO! CLB

De GO! CLB en de POC+ hebben een jarenlange traditie van samenwerking op vlak van gemeenschappelijke beleidsvoering, belangenbehartiging en professionalisering. De reflecties op de aanbevelingen van het visitatierapport nodigden uit om te onderzoeken hoe de intense samenwerking kan leiden naar effectievere professionalisering en begeleiding van CLB-medewerkers en centra en dit vanuit een visie op effectief professionaliseren van professionals, co-creatie en co-evaluatie.

Dit betekende meteen ook het startpunt om de wijze en vorm van samenwerking te expliciteren en transparant te maken met respect voor de eigenheid van elke organisatie met als doel de beleidskracht van elk centrum en de POC+ te versterken.

Het proces om de samenwerking te herijken startte in 2019 en kreeg verder vorm in 2020. Hierin nam de POC+ een actieve rol op. De samenwerking kreeg uiteindelijk uitwerking binnen het samenwerkingsverband met een gedeelde visie en missie geënt op de poolstervisie 2030 van het GO!. Waarden zoals gelijkwaardigheid, engagement, positieve energie en doelgerichte samenwerking kregen handen en voeten.

De POC+ maakt samen met de GO! CLB-directies, onderdeel uit van het Samenwerkingsverband (SWV) GO! CLB. Dit SWV is innoverend opgebouwd volgens de principes van de lerende organisatie (Kools en Stoll, 2016). De poolsterambitie – die het samenwerkingsverband richting geeft – luidt als volgt: “**De GO! CLB’s zijn in 2030 deel van een lerende organisatie waarbij we vanuit een sterke identiteit echt samen kansen creëren voor alle leerlingen**”. Hoe men dit wil realiseren, is te vinden in dit overzicht.



Om deze ambitie te realiseren werden in het schooljaar 2019-2020 vijf strategische issues bepaald die het traject naar de poolster zullen vormgeven. Strategische issues zijn “fundamentele uitdagingen die het behalen van de visie sterk beïnvloeden”.

Het SWV definieerde de volgende 5 strategische issues:



Rond de strategische issues zijn gemengde teams (directies CLB's en POC+) gevormd die de issues uitwerken en voorstellen formuleren ter bespreking op het SWV. De besluitvorming vindt plaats volgens het consent model.

Deze manier van werken zorgt voor een betrokkenheid van elk lid van het SWV en gedragenheid van de besluitvorming. Het team Boundary Spanner bewaakt de voortgang van de strategische issues en zorgen voor de organisatie van de maandelijkse overlegmomenten van het SWV. Zij leiden ook de bijeenkomsten volgens de principes van het consent model.

Een eerste effect van de nieuwe manier van samenwerken was het tot stand komen van een duurzaam, gedragen model voor het realiseren van opdrachten en een afsprakenkader waar eenieder zich kon vinden. Het model en het afsprakenkader zorgen ervoor dat de middelen die nodig zijn om de strategische issues te realiseren voorhanden zijn. Het model is flexibel omdat het rekening houdt met mogelijk andere strategische issues of veranderende noden binnen een van de huidige issues. Dit maakt de slagkracht van het SWV flexibel en wendbaar. Het model kwam via co-creatie tot stand wat maakt dat het gedragen wordt door alle betrokken partijen. Het proces van co-creatie zorgde bovendien voor een transparant en helder afsprakenkader.

Zo werd de afspraak gemaakt dat voor het strategische issue professionalisering het equivalent van een multidisciplinair team of 4,9 OG duurzaam wordt voorzien. Deze OG worden dan overgedragen aan de POC+. Het professionaliseringsaanbod en de afstemming vraag en aanbod zal vorm krijgen in co-creatie met de centra via het strategisch team professionalisering.

Een tweede effect van de nieuwe manier van samenwerken was, dat er gefaciliteerd door COVID-19, een manier van snelle heen en weer communicatie werd ontwikkeld via wekelijkse korte Teams-momenten waarin vragen en antwoorden werden geformuleerd over COVID-19 maar ook over andere operationele vragen die leven in centra. Hierdoor kon meteen de input vanuit het Vlaamse beleid als de ervaringen van centra onderling worden gedeeld en uitgewisseld. Daarnaast bleek het WhatsApp-groepje van het SWV een handig instrument om kort op de bal informatie uit te wisselen en te delen.

Op regelmatige tijdstippen wordt de samenwerking binnen het SWV geëvalueerd door alle deelnemers. De gezamenlijk bepaalde waarden van samenwerking (nl. engagement, doelgerichtheid, verbinding, gelijkwaardigheid en positieve energie) vormen daarbij de kapstok om te bepalen of de vergadering werd vormgegeven conform de waarden. Hiervoor worden verschillende methodieken gehanteerd, gaande van het openlijk verzamelen van feedback door middel van een check-out tot het visueel zichtbaar maken van de evaluatie door middel van een Mentimeter.

Ter illustratie kan hieronder het resultaat worden teruggevonden van een sessie waardering via een Mentimeter. Hieruit blijkt dat de sessie van het SWV op alle waarden zeer hoog scoorde.



Sessie waardering tijdens de eerste dag van de 3-daagse van het SWV (24/02/2021)

3.2. Samenwerken netoverstijgend: Internettensamenwerkingscel

De samenwerking binnen de Internettensamenwerkingscel (ISC) is tijdens de COVID-19-pandemie van onschatbare waarde gebleken. Dankzij deze samenwerking konden de centra ondersteund worden door aanpassingen aan het digitaal leerlingendossier (LARS) waardoor gegevens konden uitgewisseld worden met en ontvangen worden uit databanken van de overheid.

De ISC kon ook de overheid ondersteunen door het tweewekelijks aanleveren van data over de evolutie van de pandemie binnen scholen. Dankzij een continue monitoring hielden de CLB's en de overheid de vinger aan de pols wat betreft de evolutie van COVID-19 m.b.t. het onderwijs. De data werden eveneens gedeeld met betrokken wetenschappers.

De ISC was ook de gesprekspartner voor de overheid om samen richtlijnen en materialen te ontwikkelen om de centra te ondersteunen bij hun opdracht in de contact tracing.

Dit was een grote steun voor de centra bij het uitvoeren van hun opdracht in het contactonderzoek. Een opdracht die de CLB's ter harte hebben genomen om het recht op onderwijs van alle kinderen en jongeren zo goed mogelijk te vrijwaren. Dit ging evenwel ten koste van hun reguliere opdrachten en het welbevinden van de CLB-teams.

4. Professionalisering

Samen leren samenwerken

De missie van de POC+ op het vlak van professionaliseren wordt als volgt verwoord:

We versterken het vertrouwen in het professioneel kunnen en creëren duurzame effecten door een passend aanbod te bieden gefocust op de (kern)opdrachten van de CLB-medewerkers én de centra.

4.1. Professionaliseren en evalueren met impact

4.1.1. Het streefdoel

De POC+ streeft professionaliseren na met impact op de dagelijkse leerlingenbegeleiding aangeboden door de CLB-medewerker. Dat betekent dat er gestreefd wordt om transfer te bekomen van de aangeleerde vaardigheden naar de praktijk van de CLB-medewerker.

Wat werkt om transfer te bekomen?

- Een aanbod dat tegemoet komt aan de kenmerken van effectieve professionaliseringsinitiatieven (PI's)
- Aan te sluiten bij de kernopdrachten, de rollen en taken die voor het CLB werden gedefinieerd
- Aandacht te hebben voor de organisatiestructuren in de lokale centra die de transfer faciliteren en PI's te combineren met ondersteunen van implementatie- en verandertrajecten.
- Aandacht te hebben voor het leerproces bij professionals waarbij de collegiale intervisie en het leren-on-the-job meer impact hebben dan losstaande PI's (concept 70:20:10)
- Een diversiteit aan methodieken inzetten:



Deze inzichten werden in overleg tussen POC+ en de GO! CLB's in het samenwerkingsverband besproken en mee gedragen.

De POC+ professionaliseert CLB-medewerkers door het aanbieden van professionaliseringsinitiatieven en het begeleiden van implementatie en verandertrajecten in de centra. Een heldere omschrijving van de begrippen is hier aan de orde.

- Een **professionaliseringsinitiatief (PI)** is elke activiteit die plaatsvindt binnen een afgebakend tijdspad en die expliciet ontworpen is voor en gebracht aan CLB-medewerkers om hun kennis, vaardigheden en attitude te versterken ten behoeve van een kwaliteitsvolle leerlingenbegeleiding en het welbevinden en de ontwikkeling van leerlingen. Het gaat dan over een vorming, een lerend netwerk, een informatieplatform.
- Een **PI-traject** is een combinatie van een of meerdere PI's met een lokale begeleiding of ondersteuning bij de implementatie van een (nieuwe) methodiek en vaardigheden.

- Een **verandertraject (VT)** is een proces dat gelopen wordt in een organisatie, waarbij welomschreven uitkomsten en effecten worden nagestreefd in de organisatiestructuur en op het vlak van het beleid. Het traject doorloopt diverse fasen van doelgerichte interventies, met heldere afspraken over mandaten, rollen, taken, communicatie, rekening houdende met de context waarbinnen men opereert.

De CLB-medewerker professionaliseert zich door een combinatie van activiteiten: door vorming te volgen, door te genieten van een begeleiding in het centrum en door verandertrajecten. Deze combinatie vergroot de kans dat wat tijdens een vorming werd geleerd ook werkelijk kan worden toegepast in het dagelijks werk. Dit noemen we **transfer**. Hoe bevorderen we die transfer? Door ervoor te zorgen dat (1) de omstandigheden (structuren, systemen, cultuur) in het centrum en de school dit toelaten, (2) medewerkers over het nodige materiaal beschikken, (3) er oefentijd is en (4) men kan oefenen met en leren van collega's in het eigen centrum. Dan pas is professionalisering effectief. Dat betekent dat er idealiter op centrumniveau een professionaliseringsplan wordt uitgewerkt om die samenhang te bewaken.

Centra werden ondersteund in de opmaak van een professionaliseringsplan door dit als onderwerp in te richten in het lerend netwerk voor directeurs en (kwaliteits-)coördinatoren in het CLB.

4.1.2. Evalueren

Om zicht te krijgen op de potentiële transfer van de aangeleerde competenties naar effectief handelen in de praktijk werd het online evaluatieformulier aangepast en aangevuld met vragen die de kansen of belemmeringen voor transfer bevragen. Op de vragen kan de respondent antwoorden met een score op een schaal van 1 (helemaal niet) tot 10 (zeer). De score kan in een vrij tekstveld worden toegelicht.

Scoor in welke mate ...



- In welke mate ben je gemotiveerd om deel te nemen?
- In welke mate heb je kennis en vaardigheden verworven?
- In welke mate wil je de geleerde inzichten en vaardigheden toepassen in de praktijk?
- In welke mate voel je je competent om de geleerde inzichten en vaardigheden toe te passen in de praktijk?
- In welke mate zijn de randvoorwaarden (in het eigen CLB, in de school) vervuld om de geleerde inzichten en vaardigheden toe te passen in de praktijk?
- In welke mate droeg het PI bij om de geleerde inzichten en vaardigheden toe te passen in de praktijk? (deze vraag refereert aan de materialen en methodieken gebruikt tijdens het PI)

Het vernieuwde evaluatieformulier werd half november 2020 geïntroduceerd. Technische problemen hebben ertoe geleid dat niet alle PI's met de nieuwe versie werden geëvalueerd én dat er twee versies van de vernieuwde bevraging werden uitgezonden. Dit maakt dat in het rapport dat volgt slechts data van een beperkt aantal PI's werden opgenomen.

De kwalitatieve informatie verkregen via de toelichting die deelnemers noteren in de vrijetekst-velden, wordt door de verantwoordelijke van het PI doorgenomen. Suggesties die het aanbod kwaliteitsvol maken worden gewaardeerd en waar mogelijk ingevoerd.

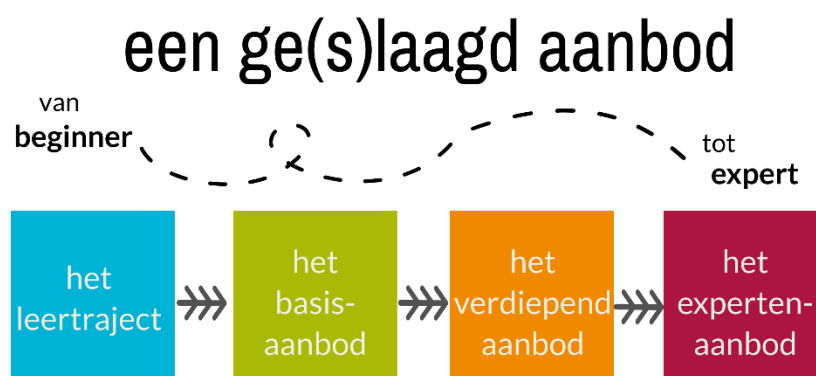
4.2. Een passend aanbod

Verschillende profielen met diverse opleidingsachtergronden stromen in, in de CLB-sector. In tegenstelling tot bv. de lerarenopleiding, bestaat er **geen vooropleiding 'CLB-medewerker'**. De POC+ GO! en de GO! CLB's maakten in het verleden dan ook samen de bewuste keuze om extra in te zetten op de aanvangsbegeleiding van nieuwe medewerkers. Dit is gekend als het 'leertraject', een opleiding die uniek is in Vlaanderen en beginnende CLB-medewerkers klaarstoomt voor het werk in de CLB-praktijk.

Het leertraject is echter slechts het begin van een continuüm van professionalisering doorheen de volledige CLB-loopbaan. Hiervoor ontwikkelt de POC+ een **passend aanbod op maat**.

Het aanbod is gelaagd volgens de noden van de CLB-medewerker

Niet elke CLB-medewerker heeft dezelfde opleidingsnood. Naargelang het aantal jaren dienst en de ervaring duiken andere vragen op. In haar aanbod houdt POC+ hier rekening mee.



- Het **leertraject** is een reeks van ruim 9 opleidingsdagen die voor startende medewerkers in het CLB is samengesteld, aanvullend op de lokale aanvangsbegeleiding in het CLB. Het levert de nieuwe collega de nodige basisinformatie en vaardigheden voor de job. Omdat er een permanente instroom is van nieuwe mensen wordt de reeks twee maal per schooljaar aangeboden.
- Het **basisaanbod** dient als basisopleiding voor eerder nieuwe medewerkers of ervaren CLB'ers die hun basiskennis en vaardigheden willen opfrissen of toetsen aan de huidige werking. Meerdaagse trajecten starten met een basisaanbod waarop dan in vervolgdagen verder wordt gebouwd.
- Een **verdiepend aanbod** is voor gevorderden en vereist voorkennis uit ervaring of opgedaan tijdens een voorgaand PI. Wanneer het de informatieplatformen betreft, vereist deelname ook een engagement om de aangereikte informatie via de CLB-interne kanalen aan de collega's door te geven.
- Een **expertenaanbod** vereist voorkennis én ervaring én ook soms een mandaat vanuit het eigen centrum om hieraan deel te nemen. De gebruikte methodiek is vaak die van de ervaringsuitwisseling en het leren van elkaar. Werkgroepen die samenwerken aan een welomschreven output (visie, stappenplan, standpunt,...) worden ook gevat door het expertenaanbod.

We vatten de belangrijkste gegevens m.b.t. het professionaliseringsaanbod samen op de volgende bladzijde.

POC+ Professionalisering 2020-2021



De onderstaande cijfers hebben enkel betrekking op het volledige aanbod dat online doorging

451
unieke deelnemers



waarbij

46%
van alle GO! CLB'ers werd bereikt

116
nieuwe CLB-collega's namen
deel aan het leertraject

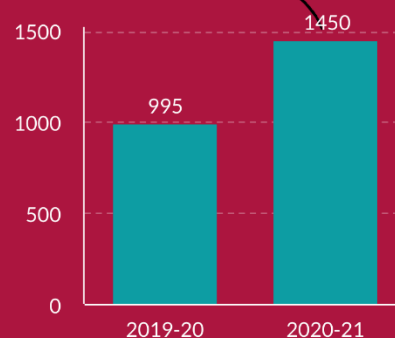
van hen gaf **94,9%**
een score van 7 tot 10 voor de
mate waarin het PI bijdraagt tot
het verwerven van kennis en
vaardigheid



Dit geeft een indicatie van tevredenheid maar
ook van effectiviteit van het PI

1450
deelnames

dit is een toename
met **45%**



ER VONDEN

88 VERSCHILLENDE
INITIATIEVEN
PLAATS

permanente
ondersteuningscel
CLB **Go!**

In 2020-21 werden opnieuw meer GO! CLB-medewerkers bereikt met een stijging van 41% (2019-20) naar 46% van de 965 CLB'ers tewerkgesteld in het GO!. Opmerkelijk is de toename van het aantal deelnamen met bijna de helft: van 995 naar 1450. De aanhoudende COVID-19-pandemie maakte dat alle professionalisering online werd aangeboden waardoor een drempel voor deelname, met name de verplaatsingstijd naar en van Brussel, verdween. Professionalisering werd georganiseerd via Microsoft-Teams. In de loop van het schooljaar werden enkele technische beperkingen aangepakt waaronder het aanmaken van breakout-rooms en het maken van opnames van een PI. De POC+-medewerkers experimenteerden met diverse interactieve tools als o.a. nearpod, whiteboard, padlet om de actieve betrokkenheid van de deelnemers te verhogen. Hieronder bespreken we de verschillende componenten van het professionaliseringsaanbod.

4.2.1. Materiaalontwikkeling

Van elk lerend netwerk wordt verslag gemaakt en de interactie levert doorgaans ook een kleine bundeling van interessant werkmateriaal. Dit alles wordt gepubliceerd op de pagina 'mijnclb' van GO!pro(fessional).

Nieuw! E-module Klaar voor het secundair onderwijs

De nood aan fris en prikkelend informatiemateriaal over de onderwijsstructuren en overgangen is bijzonder groot. Daarom ontwikkelde de POC+ in samenwerking met GO! CLB Fluxus een e-module '**Klaar voor het secundair onderwijs**'. In deze module wordt een eerste deel behandeld m.n. 'Ik verken het secundair onderwijs en de beroepenwereld'. Hierna worden nog twee bijkomende gedeelten ontwikkeld: 'Ik leer mezelf kennen' en 'Ik kan een keuze maken'.

De CLB-medewerker introduceert nu deze module in de scholen, volgt op hoe de module wordt onthaald en evalueert wat dit bij de leerlingen teweeg brengt. Indien de info bij sommige leerlingen onvoldoende begrepen is of indien er zich moeilijkheden voordoen bij het keuzeproces, kan het CLB verdere acties ondernemen.

Om CLB-medewerkers te ondersteunen bij de implementatie ervan, werd naast een handleiding voor leerkrachten en gebruikersgidsen voor ouders, ook een gebruikersgids voor de CLB-medewerker uitgeschreven. De bekendmaking en verspreiding verliep via het **lerend netwerk OLB-platform**.

De e-module werd zeer positief onthaald. Vooral de kindvriendelijkheid, het eenvoudig taalgebruik, de attractieve filmpjes en de interactieve oefeningen werden bijzonder geapprecieerd.

Evaluatie.

Enkele aandachtspunten werden voorgesteld:

- Rekening houden met taalzwakke en anderstalige leerlingen;
- Optimale implementatie hangt af van afspraken in het centrum en samenwerkingsafspraken met de scholen.

Bijsturing:

- De filmpjes in de e-module zullen ondertiteld worden in verschillende talen;
- De POC+ onderzoekt hoe de e-module in de scholen/scholengroepen meer bekendheid kan krijgen..

Door het Xerte-programma waarmee dit product werd gebouwd is permanente aanpassing en correctie mogelijk.

“Heel erg uitgekeken naar deze tool. Het is een toproduct!”

“Mooi resultaat, die e-module. Blij met zo een fijne ondersteuning. Het helpt ons een heel stuk vooruit”

“Handige tool waarmee je op een creatieve en interactieve wijze info kan verstrekken”

Ontwikkeling en onderhoud van bestaande e-modules

Er werden in de afgelopen jaren meerdere e-modules ontwikkeld die vrij toegankelijk zijn voor medewerkers van de GO! CLB's:

- Module COVID-19;
- 6 Modules ICF-CY;
- Vademecum M-decreet;
- Module consultatieve leerlingenbegeleiding;
- Module onthaal en vraagverheldering;
- Module Introductie in het werken in een CLB van het GO! (zie leertraject);
- Module Introductie in de JGZ voor het multidisciplinair team (zie leertraject).

Er werd een **nieuwe module ontwikkeld voor de ICF-mentor** in een CLB. Doel is om de mentor die verantwoordelijk is voor opleiding en (soms ook) voor de implementatie van ICF-CY materiaal op te leiden in zijn/haar rol. Deze module werd gebruikt tijdens de begeleidde mentorenopleiding maar nog niet gepubliceerd op GO!pro.

Alle modules worden 'permanent' aangevuld/bijgestuurd volgens nieuwe inzichten en naar aanleiding van de feedback van de gebruikers.

Evaluatie.

Alle e-modules worden opgemaakt in het programma Xerte wat toelaat inhoudelijk correcties in te voeren en aanvullingen te maken zonder dat de link wijzigt of het product offline moet worden gehaald. Het nadeel van de wijze waarop onze modules worden aangeboden (publicatie op GO!pro) is dat we enkel kunnen nagaan hoe vaak een module wordt geraadpleegd maar niet weten in welke mate de oefeningen worden gemaakt, noch dat er persoonlijke feedback of ondersteuning kan worden geboden aan de gebruiker van een module. Dit is slechts mogelijk wanneer de e-modules op een leerplatform (vb. Smartschool, Moodle) worden gepubliceerd. De POC+ onderzoekt hoe naar de toekomst toe de e-modules via een leerplatform kunnen worden aangeboden.

Het gebruik van de e-modules tijdens het leertraject en de ICF-CY-opleidingscyclus, leert ons dat CLB-medewerkers niet toekomen aan zelfstudie of teamgestuurde studietijd wanneer de POC+ hier geen moment van overleg of gelegenheid tot vraagstelling aan koppelt. Dit maakt dat de idee groeit om helpdesksessies aan te bieden bij de e-modules. Dergelijk initiatief formaliseert de zelfstudie en biedt de gelegenheid om ook het leerproces met het e-materiaal te evalueren.

4.2.2. Leertraject

Het aanbod

Het leertraject ondersteunt de aanvangsbegeleiding van beginnende CLB-medewerkers met opleidingsdagen die als inleiding gelden voor het geheel van de CLB-werking.

Tijdens het schooljaar 2020-2021 bestond het leertraject uit **8 opleidingsdagen**:

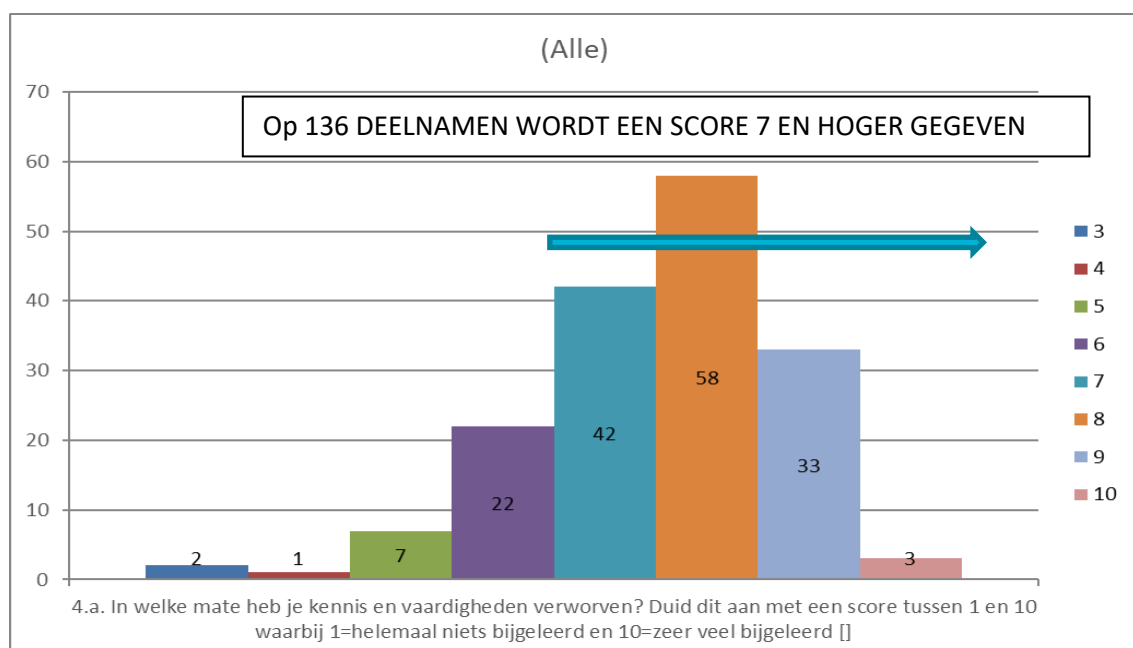
- Dag 1: Introductie in het werken in een CLB van het Gemeenschapsonderwijs via e-module/zelfstudie
- Dag 2: Beroepsgeheim
- Dag 3 en 4 (tweedaagse): Handelingsgerichte diagnostiek en de Prodia-protocollen
- Dag 5: Decreet Rechtspositie van de Minderjarige (DRM) en LARS (digitaal leerlingendossier)
- Dag 6 + halve dag 7: Introductie in de Onderwijsloopbaanbegeleiding
- Dag 7 (halve dag): Integratie Jeugdhulp
- Dag 8 (halve dag): Introductie in de jeugdgezondheidszorg voor het multidisciplinaire team via e-module/zelfstudie

Er namen 116 starters deel aan het leertraject, wat een toename is van 27 personen t.o.v. het schooljaar 2019-20. Voor de opleidingsdagen noteren we na inschrijving een (online) deelnemersopkomst van 89%.

De evaluatie

81% van de respondenten geven een gunstige score op de mate waarin ze kennis en vaardigheid hebben verworven tijdens het PI. Daar tegenover staat dat iets minder respondenten (74%) zich werkelijk competent genoeg voelt om het aangeleerde in de praktijk toe te passen.

Ook aan de leertrajecters werd gevraagd of de CLB-interne voorwaarden aanwezig waren voor een transfer van de competenties naar de praktijk. Van de bevroagden gaf 88% aan zich ondersteund te voelen door een mentor in het eigen CLB en/of visieteksten en ondersteunende materialen ontwikkeld door de POC+.



*“Eigenlijk keek ik echt uit naar het starttraject.
Wel niet evident om het andere werk even te laten liggen.”*

Leerpunten en bijsturing

Uit de toelichting van de deelnemers blijkt dat het **leertraject als een noodzakelijke ondersteuning** wordt ervaren. Wegens grote interesse (wachtlijsten op de september- en januarireeks) werd er voor de thema's onderwijsloopbaan, handelingsgerichte diagnostiek en integrale jeugdhulp een derde sessie aangeboden. In het komende schooljaar zal dit in functie van de interesse en de wachtlijst ook nog gebeuren.

De introductie in het werken in een CLB van het GO! werd voor het eerst aangeleverd als een **zelfstandig te doorlopen e-leermodule**. De feedback van de deelnemers over de gebruiksvriendelijkheid van de leermodule heeft geleid tot enkele praktische aanpassingen: minder informatie op één pagina en de linken laten openen in een nieuw venster waardoor de gebruiker niet werd weggeleid van de leermodule. Een belangrijk leerpunt dat ook opging voor de leermodule 'Jeugdgezondheidszorg voor het multidisciplinair team' is dat **leertijd inbouwen voor zelfstudie (i.c. via de e-leermodule) niet vanzelfsprekend** is en wordt achtergesteld op dringender vragen uit de dagelijkse praktijk. Deze ervaring heeft gemaakt dat de zelfstudiemodules in het schooljaar 2021-22 net als reguliere vormingsmomenten op een datum worden ingepland en aangevuld worden met een online samenkomen om de reflectievragen van de leermodule samen te bespreken en gelegenheid te bieden om vragen te stellen.

Een neveneffect van online opleiding is dat deelnemers de **vorming ook combineren met een zekere vorm van permanentie** en doorlopende leerlingenbegeleiding: deelnemers blijven telefonisch bereikbaar waardoor ze delen van een vorming missen. Wanneer men, als vroeger, fysiek aanwezig is tijdens een PI, is de drempel om meermaals het lokaal te verlaten om de telefoon op te nemen beduidend hoger.

“Aangezien ik in mijn opleiding tot psychotherapeut ook reeds seminars heb gehad rond DRM en dossieropmaak e.d. én omdat het immens druk is op het CLB, keek ik niet echt uit naar een hele dag leertraject met tussendoor slechts een beetje ruimte om op school te werken, telefoontjes te doen en overleg te plannen tijdens de korte pauzes.”

Een belangrijke **bijsturing** in de aanvangsbegeleiding is dat de POC+ en het samenwerkingsverband zich engageren in een gezamenlijke verantwoordelijkheid ten aanzien van het professionaliseren van nieuw aangeworven medewerkers. **Leertijd krijgen is geen gunst maar een noodzakelijk stap** in het aanbieden van een kwaliteitsvolle leerlingenbegeleiding.

De nood aan praktijkoefeningen bleek groot te zijn tijdens de **opleiding IJH**. Vanaf schooljaar 2022-23 zal de opleiding van een halve naar een hele dag worden uitgebreid waarbij de namiddag volledig de kaart trekt van de casuïstiek.

4.2.3. Centraal georganiseerde vormingen

Zowel binnen het basis-, het verdiepend als het experten-aanbod bood de POC+ verschillende opleidingen aan die online werden georganiseerd. Er werd een aanbod uitgewerkt voor de verschillende noden en verschillende disciplines:

Excel 2016
Informatieplatform Jeugdgezondheidszorg
Infosessie voor CLB
Infosessie voor CLB - OLB-platform
Introductie in verbindend communiceren
Lerend netwerk voor de discipline maatschappelijk werker binnen CLB
Lerend netwerk voor de psychopedagogische discipline
Lerend netwerk: Directeuren CLB GO
Lerend netwerk: Financieel beheer
Lerend netwerk: Infoplatform MDT binnen integrale jeugdhulp
Lerend netwerk: Leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften in het gewoon en buitengewoon onderwijs
Lerend netwerk: MDT binnen IJH
Lerend netwerk: Personeelsbeheer
Lerend netwerk: Verpleegkundigen en het onthalen van anderstalige nieuwkomers
Ouderlijk gezag en minderjarigheid
Signaalfunctie voor CLB-medewerkers
Vragenuurtje registratie contact tracing in LARS
Webinar: Stage verpleegkundigen – nieuwe evoluties en rol van de mentor
Werken met LARS-Datawarehouse
Werken met LimeSurvey GO!
Word 2016

Er vonden 88 professionaliseringsinitiatieven plaats wat goed is voor 1450 deelnemers (toename van 45% t.o.v. 2019-20) door 451 unieke CLB-medewerkers (toename met 25% t.o.v. 2019-20). Dit betekent dat we een **inhaalbeweging realiseerden naar quasi het niveau van 2018-19**. Na inschrijving noteren we een (online) opkomst van deelnemers die varieert van 76 tot 95%. De (soms) lage opkomst is deels te verklaren door de onvoorspelbare impact van de coronacrisis op de weekplanning. Het onverwacht niet deelnemen aan een PI is echter een gegeven dat reeds langer bestaat. Bij navraag blijkt dat de hoge werkdruk maakt dat opleiding als ondergeschikt wordt ervaren op het dagelijkse werk. Het online aanbieden van PI's maakt dat ook wie aansluit tijdens de vorming wordt weggeroepen voor telefoon of overleg.

Voor het samenwerkingsverband van GO! CLB-directeuren werd vanaf september '20 een **wekelijkse COVID-19-infosessie** gehouden. Vanaf januari '21 waren er ook COVID-19-infosessies voor de artsen en verpleegkundigen die betrokken waren bij het sneltesten-project.

COVID-19 maakte ook dat **enkele vormingsinitiatieven werden geannuleerd**, waaronder het **lerend netwerk voor artsen**. De artsen werden overbevraagd door het contactonderzoek en hadden geen ruimte voor persoonlijk professionaliseren.

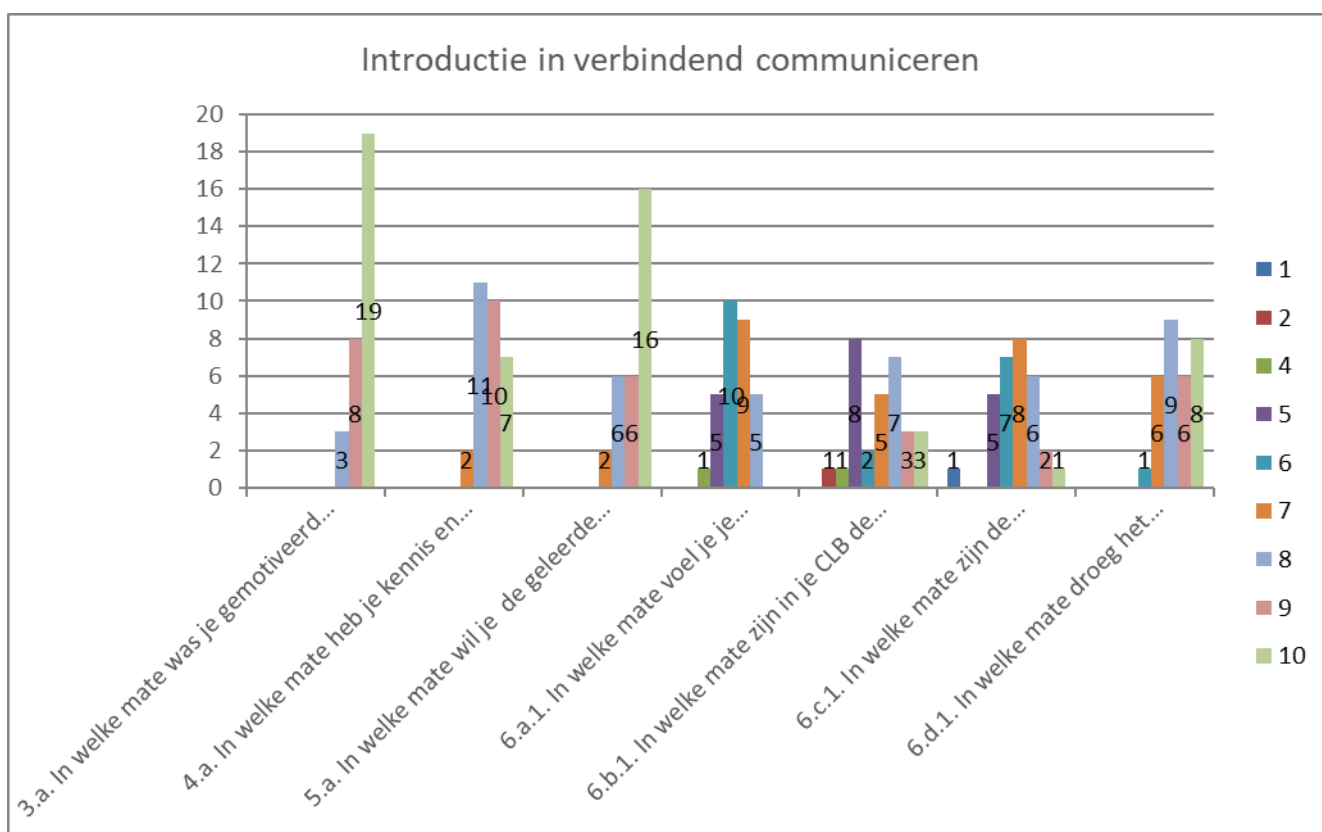
De driedaagse **Oplossingsgericht communiceren** (in 2 reeksen) begeleid door Chris Van Dam werd uitgesteld naar 2021-22 omdat de lesgever voorkeur gaf aan contactonderwijs in de plaats van online sessies.

Er zou gestart worden met een aanbod **OLB-begeleiding voor OLB-ankers** op school, vertrekkende van good practices. Ook hier gaven geïnteresseerde deelnemers aan voorkeur te hebben om dit niet digitaal te houden en werd uitgesteld naar schooljaar 2021-22.

Vorming-opleiding in een thema

Verbindend communiceren

Op vraag van de CLB-medewerkers investeerde de POC+ in twee reeksen van een driedaagse opleiding in verbindend communiceren (een vervolg op een succesvolle reeks in 2019-20), begeleid door BlaBla. Uit de evaluatie bleek dat deelnemers zeer gemotiveerd waren en ook veel hebben opgestoken (scores 7 en meer voor vragen naar motivatie voor deelname, het verwerven van kennis en vaardigheden en de wens om ze toe te passen in de praktijk). Voor het eigen competentiegevoel en de mate van ondersteuning in het eigen centrum en/of scholen om het aangeleerde toe te passen zijn de respondenten voorzichtiger zoals blijkt uit de bredere spreiding van de scores tussen 1 en 10 (vragen 6.a.1., 6.b.1. en 6.c.1.).



3.a In welke mate ben je gemotiveerd om deel te nemen?

4.a In welke mate heb je kennis en vaardigheden verworven?

5.a In welke mate wil je de geleerde inzichten en vaardigheden toepassen in de praktijk?

6.a.1 In welke mate voel je je competent om de geleerde inzichten en vaardigheden toe te passen in de praktijk?

6.b.1 In welke mate zijn de randvoorwaarden in het eigen CLB vervuld om de geleerde inzichten en vaardigheden toe te passen in de praktijk?

6.c.1 In welke mate zijn de randvoorwaarden in de scholen vervuld om de geleerde inzichten en vaardigheden toe te passen in de praktijk?

6.d.1 In welke mate droeg het PI bij om de geleerde inzichten en vaardigheden toe te passen in de praktijk? (deze vraag refereert aan de materialen en methodieken gebruikt tijdens het PI)

Signaalfunctie

Het PI signaalfunctie werd tijdens het schooljaar 2020-2021 drie maal digitaal georganiseerd. Het PI wordt als verhelderend en verrijkend beoordeeld, waarbij de vele praktijkvoorbeelden en de interactie als een belangrijke meerwaarde wordt ervaren. Tijdens het PI worden vooral de basiskennis en -vaardigheden van de kernactiviteit signaalfunctie van de CLB-medewerkers versterkt. Uit de toelichting bij de evaluatiescores blijkt dat er stilaan ook meer vraag is naar verdieping.

Lerende netwerken

Lerend netwerk specifieke onderwijsbehoeften

Het lerend netwerk specifieke onderwijsbehoeften **informeert** CLB-medewerkers over de recente ontwikkelingen op vlak van regelgeving, materialen en methodieken voor een adequate diagnostiek, ondersteuning en begeleiding van kinderen met specifieke onderwijs- en opvoedingsbehoeften. Er wordt gestreefd naar een deelname van 2 medewerkers per CLB om een doorstroom van informatie naar de centra te garanderen. Er namen in totaal 50 CLB-medewerkers deel aan de verschillende sessies van dit netwerk.

“Mooie mix tussen informatieoverdracht, interactie, leren van elkaar en de mogelijkheid tot het stellen van vragen (zowel vooraf als tijdens het overleg)”

“Doe zo verder. Ik vond het een heel zinvol lerend netwerk. Het was goed gevuld, goed voorbereid met allemaal zinvolle onderwerpen. Er was zeker ruimte voor interactie”

Het **verhogen van de expertise** inzake begeleiding van scholen buitengewoon onderwijs en kinderen met specifieke onderwijsbehoeften wordt gefaciliteerd door het uitwisselen van goede praktijken en intervisie via casuïstiek. Deze uitwisseling komt ten goede van de **consultatieve leerlingenbegeleiding** in deze scholen. De ervaringsuitwisseling over het opstellen van het gemotiveerd verslag bevordert het kernproces **handelingsgerichte diagnostiek**. Dit lerend netwerk wordt aangevuld door een helpdeskfunctie en een flankerend aanbod.

“De theorie versterkt de praktijk en vice versa.”

Lerend netwerk psychopedagogische discipline

Het initiatief om een lerend netwerk voor de P-discipline te organiseren was een bijsturing op de ervaringen/evaluaties van het lerend netwerk ICF-CY in HGD waar quasi uitsluitend P-collega's op aansloten met veel discipline-specifieke vragen en ervaringen waardoor de maatschappelijk werkers minder aan hun trekken kwamen. Dit bijgestuurde lerend netwerk werd door de deelnemers erg geapprecieerd maar tegelijk werd de multidisciplinaire benadering wat gemist.

‘Ik denk dat een onderverdeling voor lerende netwerken naar kernprocessen beter zou zijn dan op te splitsen volgens disciplines. (...) Binnen ons teamconcept worden er verschillende rollen opgenomen door verschillende disciplines. Diagnostiek in brede zin wordt door zowel de verpleegkundige, de arts, de maatschappelijk werker als de psycho-pedagogische discipline opgenomen. Binnen een bepaald luik van diagnostiek is er zeker wel een aparte rol voor de P-collega's weggelegd en hebben wij zeker de vraag om hier elkaar te kunnen vinden om te professionaliseren. Maar misschien kan de opsplitsing worden gemaakt tussen KPO Diagnostiek (HGD) en Diagnostiek (Psy)?

Lerend netwerk maatschappelijk werker

Bij de opstart van een nieuw lerend netwerk moet de groep het thema vastleggen voor de komende bijeenkomsten. Het is een uitdaging om uit de diversiteit van werken een gemeenschappelijke focus te vinden. De tijd krijgen om te reflecteren op het eigen werk wordt als zeer zinvol ervaren en deelnemers worden geïnspireerd om de werkwijze en leerpunten in het eigen centrum binnen te brengen.

‘Dit lerend netwerk geeft me de ruimte om te reflecteren over mezelf als maatschappelijk werker in het CLB maar een hele dag is een grote investering in drukke tijden.’

Bijsturing: om tijd te winnen zal voorafgaand aan de werking in schooljaar 2021-22 een bevraging plaatsvinden om het werkthema af te stemmen op de noden van de deelnemers

Lerend netwerk PGZ

Aan dit overleg nemen idealiter de PGZ-coördinatoren van de GO! CLB's deel, concreet één arts en één verpleegkundige per CLB. Een deel van de vergadering wordt besteed aan nieuwe ontwikkelingen in de preventieve gezondheidszorg en tijdens de tweede helft van de vergadering werken verpleegkundigen en artsen in respectieve groepen een thema uit. Uiteraard was corona een weerkerend thema en de impact ervan op de reguliere CLB-consulten, daarnaast werd de mogelijke implementatie van de tool 'Gezond leven? Check het even!' besproken en voorbereid.

“Graag deze vorm van overleg zo verder zetten”

“Het was een geruststellende vergadering: iedereen heeft hetzelfde meegemaakt gedurende deze COVID-19-periode”

Lerend netwerk verpleegkundigen en het onthalen van anderstalige nieuwkomers

Wat is een zinvol aanbod in een systematisch contactmoment voor een anderstalige nieuwkomer/vluchteling? Deze vraag was aanleiding voor een heropening van dit lerend netwerk dat enkele jaren geleden reeds een werkdocument opstelde 'JGZ voor anderstalige nieuwkomers'. Dit document had nood aan een update gestoffeerd door de ervaringsuitwisseling tussen verpleegkundigen van verschillende CLB's. Het decreet leerlingenbegeleiding schrijft voor dat elke nieuwe instromer een 'onthaalcontact' moet aangeboden krijgen in de loop van de eerste maanden. Dergelijk onthaalcontact wordt weleens verward met een systematisch contactmoment. Resultaat: er werd zinvolle informatie en ervaring uitgewisseld over diverse aspecten van een onthaalcontact:

- Tips over communicatie en taalgebruik;
- De aan te nemen attitude;
- De waaier aan netwerkpartners;
- Cultuuraspecten die van invloed zijn op het maken van afspraken;
- De betekenis van migratie voor gezinnen en de impact op het gezinsfunctioneren.

Bijsturing: in de loop van schooljaar 2021-22 start een werkgroep anderstalige nieuwkomers die zich vanuit een breder multidisciplinair perspectief zal buigen over een zinvol onthaalcontact door het CLB.

In de voorbereiding van deze werking werd overleg gepleegd met het Vlaams Agentschap Integratie en Inburgering en met de pedagogische begeleidingsdienst van het GO!

Netoverstijgend samenwerken

Het werkjaar werd nog steeds gedomineerd door de profylactische maatregelen tegen de verspreiding van COVID-19. Eén van de initiatieven was het sneltesten-project in samenwerking met het Rode Kruis Vlaanderen, waarbij het CLB hoog-risicocontacten toeleidde naar een sneltest en op basis van het resultaat een quarantainebeleid bepaalde. Dit project werd mogelijk gemaakt dankzij gebundelde krachten in overleg, het ontwikkelen van begeleidende materialen en vormingsinitiatieven die verzameld werden op de website van VCLB-netwerk.

4.2.4. Lokale vorming

In drie CLB's werd een online opleiding georganiseerd die past in de meerdaagse opleiding in het gebruik van het ICF-CY-kader tijdens de handelingsgerichte diagnostiek. Deze opleiding bestaat uit twee dagen, begeleid door een ICF-mentor en een derde dag begeleid door de POC+. In de voorafgaandelijke schooljaren werd de derde opleidingsdag centraal aangeboden waarop medewerkers van verschillende CLB's konden aansluiten. Om de transfer van het gebruik van het ICF-kader naar de praktijk te bevorderen werd overgegaan naar een lokale vorming op maat van de ambities en het implementatietraject van het respectieve CLB. Het bestaan van een CLB-interne werkgroep ICF, een ICF-strategisch doel en een ICF-kwaliteitscyclus maakte deelname aan de opleiding minder vrijblijvend en verhoogt de kansen op effectief gebruik tijdens de dagelijkse diagnostiek.

4.3. Evalueren met impact

Na quasi elk professionaliseringsinitiatief wordt de link naar een online bevraging (Limesurvey) gemaild. Na het invullen van de bevraging krijgen deelnemers een aanwezigheidsattest toegestuurd.

De responsgraad van de leertrajecters op de Limesurvey na de verschillende opleidingsdagen varieert tussen 40% en 83% met een gemiddelde van 69% voor alle dagen samen. De responsgraad voor de overige PI's schommelt tussen de 20% en de 72% (gemiddeld 57%). Wat de reden is van de lage responsgraad is onduidelijk. Een mogelijke hypothese is dat de lerende netwerken zeer interactief zijn en dat de deelnemer grieven en verwachtingen en feedback op het PI in rechtstreekse communicatie deelt met de collega's en de POC+-begeleider. De werkdruk van de CLB-praktijk in verhouding tot de beperkte persoonlijke relevantie van de evaluatie kan een andere verklaring zijn.

In schooljaar 2020-21 werd, zoals gezegd een nieuw evaluatieformat gebruik. De meerwaarde hiervan werd in het team professionaliseren besproken. Hieronder enkele bevindingen:

- De scoreverdeling op de 10-puntenschaal kent bij verschillende PI's en het leertraject een vergelijkbare verdeling:
 - Scores voor motivatie, de mate van overdracht van kennis en vaardigheden tijdens het PI, de wens om de nieuwe competenties toe te passen in de praktijk en de kwaliteit van het PI variëren hoofdzakelijk tussen 7 en 9 (zeer gunstige scores);
 - Scores voor de inschatting van de persoonlijke competenties en de randvoorwaarden voor transfer in het eigen CLB en in de scholen verschuiven naar lagere waarden van 3-4 tot 7-8. Het is opmerkelijk dat leertrajecters hier gunstiger op scoren dan CLB-medewerkers met ervaring. We stellen ons de vraag of het zinvol is om de vragen aan hen voor te leggen gezien

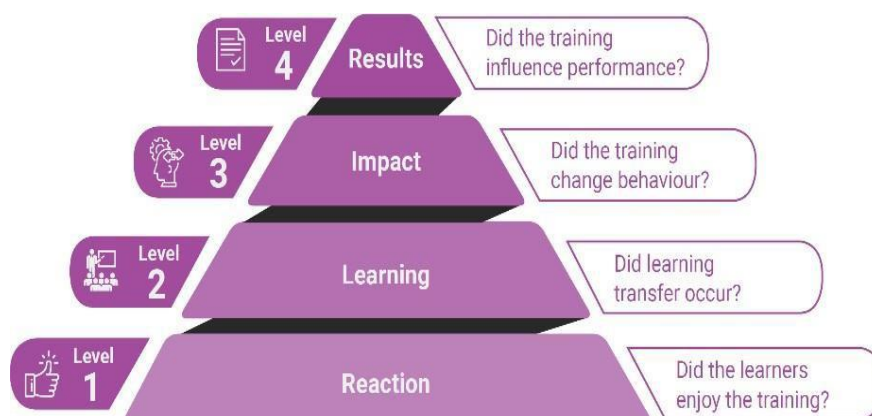
het merendeel nog onvoldoende lang bij het CLB werkt om hier een inschatting over te maken. Mogelijks is het zinvoller aan de nieuwe collega's te vragen of ze in eigen centrum bij een mentor terecht kunnen en welke ondersteuning ze wenselijk vinden.

- Scores op de 10-puntenschaal krijgen pas betekenis dankzij de toelichting die deelnemers in een tekstveld toevoegen. Een eerder lage score kan een positieve betekenis krijgen dankzij de toelichting, even goed als dat een hoge score op eerder negatieve wijze wordt toegelicht. De kwalitatieve analyse van de tekstvelden zijn uiterst leerzaam en zeer regelmatig aanleiding tot bijsturing van een PI en de syllabus of verslaggeving. De vraag kan worden gesteld of een score überhaupt een meerwaarde betekent.
- De responsgraad van de Limesurvey is voor enkele PI's te laag om uitspraken te doen over de kwaliteit van het PI en de kans op transfer.

Leerpunten en mogelijke bijsturing

- De bevraging naar een potentiële transfer van aangeleerde competenties in de praktijk levert slechts algemene informatie over de werkelijke situatie in een CLB. De meerwaarde van de scores (1-10) moet worden onderzocht.
- Het gebruik van de nieuwe vragen is van te recente aard om ze al opnieuw aan te passen: bijkomende ervaring en evaluatie zijn nodig.
- De vragen naar de contextvoorwaarden (school en CLB) voor transfer zullen voor de leertrajecters wel worden aangepast.
- Tot heden wordt een evaluatie anoniem ingediend. Dit dient het veiligheidsgevoel bij de respondent om vrij zijn/haar mening te geven. Anderzijds belemmert de anonimiteit de mogelijkheid om in gesprek te gaan met de leidinggevenden van de CLB's over initiatieven die de transfer naar de praktijk kunnen verbeteren.

De samenwerking tussen het team professionaliseren van de POC+ en het strategisch team professionaliseren van het samenwerkingsverband van de directeurs van de GO! CLB's biedt de mogelijkheid om samen met de centra te verkennen hoe de verschillende lagen van transfer (figuur Kirkpatrick) kunnen worden geëvalueerd op maat van het CLB. Dit maakt onderdeel uit van de plannen voor co-creatie en co-monitoring van het professionaliseringstraject van CLB-medewerkers zoals beschreven in het begeleidingsplan van de POC+.



Figuur 1: Kirkpatrick (1994)

4.4. Verandertrajecten

Een verandertraject (VT) is een hoofdzakelijk **langdurig ontwikkelproces** op het niveau van het CLB waarvan de **einddoelstellingen samen met het centrum duidelijk geformuleerd zijn**, maar waarbij de weg die afgelegd wordt om de doelstellingen te bereiken omwille van de grote contextgerichtheid en complexiteit, **niet eenduidig te bepalen** is. Bijsturing van tussentijdse doelstellingen en aanpak is dan ook eigen aan VT's.

Een VT wordt steeds vormgegeven aan de hand van een **aantal leidende principes** (eigenaarschap, duurzaamheid, flexibiliteit, dialoog en emancipatorisch). Op basis hiervan wordt de samenwerking tussen de begeleider en het centrum geconcretiseerd in een engagementsverklaring.

Twee begeleiders zijn **aanspreekpunt** of single point of contact (SPOC) voor 19 GO! CLB's. Vragen allerhande komen onder andere bij hen binnen en worden daar waar nodig gedispatcht naar collega's, documenten worden van feedback voorzien, of vragen worden beantwoord aan de hand van een brede intake.

Tijdens het schooljaar 2020-2021 hadden 17 CLB's (van de 19) nood aan – al dan niet intensieve – begeleiding bij een verandertraject.

CLB's werden begeleid bij hun verandertrajecten aangaande volgende noden:

Opvolging van de doorlichting	In 2 CLB's verdere opvolging van de doorlichting. Bij één CLB werden de verbeterpunten weggewerkt. In 1 CLB verderzetting van de begeleiding van een ongunstig advies.
Fusieproces in het kader van schaalvergroting	Van 10 naar 5 CLB's. Er is blijvende aandacht voor het fusieproces bij verandertrajecten in die centra waar in het verleden een fusie gebeurde.
Innovatieve organisatieontwikkeling en de implementatie en opvolging van een vernieuwd teamconcept	In 1 CLB verdere voorbereiding van het proces waarbij de uitrol van het vernieuwd teamconcept gebeurde op 1 september 2021. Opvolging van de implementatie van het vernieuwd teamconcept en ondersteuning bij de evaluatie en verdere bijsturing in 7 CLB's.
Opstart en uitrol nieuw beleidsplan	7 CLB's werden begeleid bij hun proces totstandkoming nieuw beleidsplan, alsook de verdere uitrol (evalueren en bijsturen) van het gemaakte beleidsplan.
Ondersteuning bij de implementatie van kernprocessen	8 CLB's werden begeleid bij de verdere implementatie van één of meerdere kernprocessen, al dan niet voortvloeiend uit het beleidsplan (samenhang met uitrol beleidsplan).

Optimalisatie teamwerking en teamontwikkeling	5 CLB's vroegen begeleiding rond de verdere optimalisatie van de teamwerking en teamontwikkeling, voortvloeiend uit het werken in grotere teams binnen het vernieuwde teamconcept.
Ondersteuning teamcoaches	In 3 CLB's was er nood aan specifieke ondersteuning van de teamcoaches bij het invulling geven van hun rol, gekoppeld aan het vernieuwde teamconcept.
Triage van kernprocessen en doelgerichte inzet ervan	In 2 CLB's werd een begeleiding opgestart omtrent de triage tussen de kernprocessen en het doelgericht inzetten ervan.
Ondersteuning bij datagebruik, databased werken en kwaliteitszorg	4 CLB's vroegen specifieke ondersteuning rond datagebruik, databased werken en kwaliteitszorg.
Jobtraining in het ambt van directeur / coördinator na de directieopleiding	In 2 CLB's werd er jobtraining aangevraagd, na het volgen van de directieopleiding, in het ambt van directeur of coördinator.
Ondersteuning nieuwe en vervangende directeur	In 3 CLB's startte een nieuwe (vervangende) directeur bij het begin van het schooljaar. Overleg vond plaats over de thema's beleid, leiderschap en kwaliteitsontwikkeling.

Doorheen onze begeleiding bij verandertrajecten kunnen we verschillende van bovenstaande ondersteuningsnoden combineren.

Hiernaast wordt door middel van een **lerend netwerk directeur/coördinator** ingezet op het delen van goede praktijken op vlak van centrumorganisatie en -ontwikkeling. De volgende thema's kwamen in het schooljaar 2020-2021 aan bod:

- Vraaggestuurde werking in COVID-19-tijden, hoe prioriteren? – analyse van het rapport 'belronde inspectie'
- Gepersonaliseerd Samen Leren en de impact op de CLB's

In functie van expertiseontwikkeling en -deling, intervisie en het volgen van interne opleiding sluit het team verandertrajecten aan op het overleg schoolontwikkeling van de PBD.

3 CLB's tekenden tijdens het schooljaar 2020-2021 in op het **PI gedeeld(er) leiderschap**, waarin naast inhoudelijke input en inzichten ruimte was voor reflectie en intervisie omtrent de verworven inzichten en het maken van de transfer naar het eigen centrum.

Het PI signaalfunctie werd tijdens het schooljaar 2020-2021 drie maal digitaal georganiseerd. Het PI wordt als verhelderend en verrijkend beoordeeld, waarbij de vele praktijkvoorbeelden en de interactie als een belangrijke meerwaarde wordt ervaren. Tijdens het PI worden vooral de basiskennis en -vaardigheden van de kernactiviteit signaalfunctie van CLB-medewerkers versterkt, er is stilaan ook meer vraag naar verdieping.

5. Beleidsvoorbereiding en -ontwikkeling

5.1. Beleidsvoorbereiding en -ontwikkeling

Het schooljaar 2020-2021 betekende vooral beleidsvoorbereidend en ontwikkelingswerk in het kader van de COVID-19 pandemie. De POC+ ondersteunde zowel de GO! CLB, de GO! scholen en internaten als GO! centraal in het vorm geven aan het COVID-19 beleid in GO! instellingen. De POC+ nam eveneens deel aan het structureel overleg tussen de Minister van Onderwijs en de sociale partners.

In dit kader werden tevens heel wat ondersteunende materialen ontwikkeld voor de CLB's en andere instellingen, zoals voorbeeldbrieven, procedures en richtlijnen.

Via een tweewekelijks digitaal ontmoetingsmoment met de GO! CLB-directies werd kort op de bal gespeeld wat betreft belangrijke signalen voor het beleid en ingegaan op vragen.

5.2. De POC+ binnen een geïntegreerd GO! beleid

De POC+ maakt op vele manieren structureel deel uit van het beleid dat binnen het GO! tot stand komt. Zo maakt de directeur van de POC+ deel uit van de Directieraad GO!. Voor verschillende beleidsdossiers wordt door de POC+ inhoudelijke expertise of ondersteuning geboden.

Voorbeelden hiervan zijn verschillende initiatieven m.b.t leerlingenbegeleiding, de IPO (Internaten met Permanente Openstelling), (preventief) gezondheidsbeleid en onderwijsloopbaanbegeleiding.

Daarnaast is er ook een structurele samenwerking met PBD, deze werd tijdens schooljaar 2020-2021 verder versterkt en verankerd, vanuit de eigenheid en sterktes van elke organisatie.

In een gelijkwaardige samenwerking met andere afdelingen streeft de POC+ maximaal naar een geïntegreerd GO!-beleid dat vorm krijgt vanuit gezamenlijke ambities (Poolsterambitie), waarden (PPGO) en visies.

6. Vertegenwoordiging en belangenbehartiging

6.1. Netoverstijgende samenwerking

Netoverstijgende samenwerking

De POC+ neemt structureel deel aan de Internettensamenwerkingscel (ISC) waarin de verschillende inrichtende machten van de CLB's vertegenwoordigd zijn. In de schoot van de ISC werden verschillende thematische werkgroepen ingericht (bijvoorbeeld rond kansenbevordering, beroepsgeheim of M-decreet) waaraan POC+ deelneemt.

POC+ is eveneens lid van de verschillende stuurgroepen van de netoverstijgende projecten LARS, Onderwijskiezer, Prodia en CLBch@t.

6.2. Vertegenwoordiging en belangenbehartiging

Samenwerking binnen een ecosysteem

Het (beleids-)netwerk van de POC+ strekt zich ook tot ver buiten het onderwijsdomein uit. Vanuit de draaischijffunctie die het CLB opneemt binnen onderwijs, wordt ook op beleidsmatig vlak samengewerkt met de domeinen Welzijn & Volksgezondheid, Werk, Jeugd en Justitie.

7. Overige ondersteuning van de CLB's

7.1. De helpdeskfunctie van POC+

CLB's en CLB-medewerkers kunnen voor alle vragen omtrent hun aard van de CLB-opdracht terecht bij de POC+. POC+ fungeert daarbij als **referentie en verbindingsfiguur**: vragen die de POC+ zelf niet kan beantwoorden, worden opgenomen met de desbetreffende diensten (zowel GO! intern als extern).



Ondersteuning bij regelgeving

CLB-medewerkers kunnen met vragen rond regelgeving terecht bij POC+. De vragen hebben vaak betrekking op onderwijsregelgeving (meer specifiek onderwijsloopbaanbegeleiding zoals overzitten, overstap naar een andere onderwijsvorm, leerplicht), personeelsregelgeving of beroepsgeheim. Vaak gestelde vragen worden geïntegreerd in een FAQ-document op de website of verspreid via de nieuwsbrief of lerende netwerken.

#1 CHECK HET VADEMECUM
Een handige site boordevol informatie

#2 CHECK BIJ AANSPREEKPUNT IN CLB
Er is vast iemand in je CLB die kan helpen

#3 ZET JE VRAAG OP MAIL
zowel naar mart.nuyts@g-o.be en sarah.schaubroeck@g-o.be als naar je CLB-aanspreekpunt

#4 VANDAAG HULP NODIG? BEL!
Mart 0473 73 27 16
Sarah 0486 22 10 54
Nemen we niet op? Spreek dan in wanneer we kunnen terugbellen.

M-DECREET? IK KEN DAT ZELF!
EN ANDERS WEET IK WAAR IK TERECHT KAN

Hiernaast worden proactief ook ondersteunende materialen aangereikt aan de CLB's en CLB-medewerkers. Een voorbeeld hiervan is het **vademecum M-decreet** waar CLB-medewerkers informatie terugvinden rond de regelgeving M-decreet en verslaggeving. Antwoorden op vaak gestelde vragen worden hierin geïntegreerd.

Dat het vademecum ook effectief tegemoet komt aan een nood bij CLB-medewerkers blijkt duidelijk uit de statistieken. Sinds de lancering in 2017 werd het vademecum **18.634 keer geraadpleegd**.

Het versterken van de CLB-professional in zijn of haar oplossingsgerichte vaardigheden is één van de ambities van POC+. Door te werken met een ankerfiguur in het centrum rond een concreet thema (bv. M-decreet) kan de ondersteuning zo lokaal mogelijk geboden worden. POC+ werkt dan ook complementair aan de kennis en expertise in het lokale CLB binnen de **lerende community GO! CLB**.

Ondersteuning op casusniveau

Hiernaast biedt POC+ ook ondersteuning tot op casusniveau. Het gaat daarbij om ondersteuning bij complexe casussen waar geen standaardantwoord op gegeven kan worden. POC+ werkt daarbij intern multidisciplinair en expertise-overstijgend samen. De onderwerpen waarvoor het vaakst beroep wordt gedaan op POC+ voor ondersteuning tot op casusniveau, zijn:

- Beroepsgeheim;
- Radicalisering (vanuit de rol die het opneemt als referentiepersoon radicalisering voor de CLB's);
- Integratie van minderjarige terugkeerders (child returnees) binnen de onderwijscontext;
- Verontrusting en complexe casussen rond jeugdhulp;
- Ondersteuning van leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften;
- Ondersteuning bij de opmaak van een noodplan artsentekort en verpleegkundigentekort.

7.2. Communicatie

Website GO! CLB

Het PRIO-team staat in voor de ontwikkeling en onderhoud van de website www.go-clb.be. Centra kunnen hiernaast intekenen op het aanbod om ook hun centrumspecifieke website aan de globale website te koppelen. **17 centra** (van de 19) maken van dat aanbod gebruik.

Tijdens het schooljaar 2019-2020 werden de websites bezocht door ongeveer **50.000 unieke** bezoekers. De website voldoet aan alle vereisten inzake GDPR¹. Zo werd afgelopen schooljaar ingezet op een strenger beleid inzake cookiebeheer.

Smarties

Op wekelijkse basis (met uitzondering van de schoolvakanties) ontvangen CLB-medewerkers een nieuwsbrief met informatie op maat van het CLB: de **Smarties**. Verschillende aspecten van de CLB-werking (en ruimer) komen daarbij aan bod. De onderstaande onderwerpen zijn het meest voorkomend:

- Imago: aandacht voor CLB in de pers of in het beleid (Parlement of Minister).
- Informatie over nieuwe regelgeving of beleidsinitiatieven.
- Makelaarsfunctie: verwijzing naar relevante studiedagen of materialen.
- Oproep tot deelname of medewerking aan relevant wetenschappelijk onderzoek.
- Attenderingen voor het POC-aanbod waarbij opleidingen in de kijker worden gezet.
- Andere nieuwsberichten zoals relevante vacatures of publicaties in tijdschriften.

Tijdens het schooljaar 2019-2020 werd de nieuwsbrief verstuurd naar meer dan 800 ontvangers.

Nieuwsbrief voor Directeurs

Op maandelijks basis wordt een aparte nieuwsbrief opgesteld met als doelpubliek de CLB-directeurs. In de nieuwsberichten wordt gefocust op relevante informatie ter ondersteuning van de directeurs.

¹ GDPR of AVG: de Algemene Verordening Gegevensbescherming, een Europese wetgeving inzake gegevensbescherming.

Tijdens de COVID-19-crisis werd de frequentie van deze nieuwsbrieven naar omhoog gehaald. Wanneer nodig ontvingen directeurs dagelijkse updates met nieuwe informatie. Regelmatig werd een bundeling voorzien van de belangrijkste communicatiematerialen en -kanalen.

Transformatie naar nieuw digitaal intranet: 'mijn CLB'

Tijdens het schooljaar 2019-2020 werden volop voorbereidingen getroffen om het oude intranet (Smartweb) te verlaten en over te schakelen naar een nieuwe beveiligde omgeving genaamd '**mijn CLB**'. Alle GO! CLB-medewerkers kregen aan het einde van het schooljaar toegang tot het platform, dat zijn officiële start kende op 1 september 2020.

7.3. Ontwikkeling materialen

Van schoolreglement tot model van functiebeschrijving

Op verschillende manieren ondersteunt de POC+ de CLB's door middel van de ontwikkeling van materialen. Enkele voorbeelden kwamen reeds aan bod zoals de e-modules of materialen ter ondersteuning van (nieuwe) regelgeving zoals het vademecum M-decreet. Een ander voorbeeld zijn de modellen van **schoolreglement**, waarbij de inhoud die betrekking heeft op het CLB jaarlijks wordt aangepast. Daarnaast worden heel wat materialen ontwikkeld vanuit inhoudelijke expertises, bijvoorbeeld ter ondersteuning van de concretisering van een visietekst of als onderdeel van een professionaliseringsinitiatief of verandertraject.

Waar mogelijk wordt ook hier netoverstijgend samengewerkt. Een concreet voorbeeld zijn de **LARS-tips** die ontwikkeld en verspreid werden tijdens het eerste trimester. Hierbij werd iedere week gefocust op een concrete registratie of een concreet thema binnen LARS waarvan wordt vastgesteld dat er nog ruimte is voor verbetering in de kwaliteit van de registratie. Een ander voorbeeld het **draaiboek minderjarige terugkeerders uit oorlogsgebied**. Dit werd ontwikkeld door de netoverstijgende werkgroep kansenbevordering en rijkt handvatten aan ter ondersteuning van CLB-teams die geconfronteerd worden met een 'child returnee'.

Het schooljaar 2019-2020 vormde daarnaast ook het sluitstuk van het proces rond de ontwikkeling van nieuwe modellen voor **functiebeschrijving** voor CLB-medewerkers. Tijdens dit proces werden nieuwe modellen ontwikkeld in samenwerking met de CLB's. Input van CLB-medewerkers en directeurs werd hierbij geïntegreerd. De POC+ trok het proces op inhoudelijk, technisch en redactioneel vlak. Als resultaat werden vier nieuwe modellen van functiebeschrijving (maatschappelijk werker, arts, paramedisch werker en coördinator) onderhandeld en goedgekeurd op een gezamenlijk tussencomité. De deelnemende CLB's gaan met de onderhandelde en goedgekeurde modellen aan de slag vanaf het schooljaar 2020-2021. De ontwikkeling van nieuwe modellen voor de andere CLB-ambten staat op de planning.

7.4. Makelaarsfunctie

De makelaarsrol van de POC+ bestaat er in om in het ruime Vlaamse aanbod een selectie te maken van opleidingen die relevant zijn voor CLB-medewerkers. Het betreft hier **opleidingen in generieke vaardigheden** voor diagnostici, begeleiders, leidinggevendenden enzovoort die zonder een specifieke vertaalslag naar de CLB-sector kan worden gemaakt. Voorbeelden zijn opleidingen in communicatie, teamoverleg, leiding geven, samenwerking. Aan de hand van enkele criteria stelt de POC+ een databank

waaruit op vraag van CLB's of op eigen initiatief uit kan worden geput voor een lokale, regionale of centrale opleiding.

Om haar makelaarsrol te vervullen stelde de POC+ een thematisch opgesteld bestand samen van organisaties die opleiding of coaching aanbieden. Volgende thema's worden gecoverd: administratie, preventie van burn-out, coaching, standaarden JGZ, krachtgericht werken, management, oplossingsgericht werken, verbindend communiceren, presenteren, vergadertechnieken en werken met groepen. We werken hierbij vraaggestuurd: CLB's kunnen aan de POC+ een vraag stellen naar een opleiding of organisatie waarna ze verder zelfstandig lokaal initiatief nemen. De mogelijkheid bestaat dat, bij brede interesse van meerdere CLB's, de POC+ een centraal of regionaal aanbod organiseert. Op regelmatige basis worden relevante opleidingen eveneens gecommuniceerd naar alle medewerkers of directeurs door middel van de Smarties of Nieuwsbrief voor Directeurs.

8. Het POC-aanbod: het resultaat van een proces van evaluatie, borging en bijsturing

Als lerende organisatie stelt de POC+ **kwaliteitsvol werken** voorop. Dit betekent dat de POC+ inzet op een voortdurende kwaliteitscyclus waarbij evalueren, borgen en bijsturen van de begeleiding (waar onder andere het professionaliseringsaanbod deel van uitmaakt) voorop staat. De POC+ streeft hierbij naar effecten op het niveau van de CLB's als organisatie, en naar effecten op het niveau van CLB-medewerkers als geëngageerde professionals.

Alle deelnemers ontvangen een bevraging na afloop van een professionaliseringsinitiatief. De informatie uit deze bevragingen wordt **op verschillende manieren benut**. Zo wordt de feedback uit de bevragingen op een kwalitatieve manier benut door iedere lesgever: de inzichten van de deelnemers dragen bij tot het bijsturen van de inhoud die tijdens de vorming aan bod komt en de manier van lesgeven. Daarnaast wordt de info als input meegenomen voor het evalueren van het huidige aanbod en het bijsturen in functie van een volgend aanbod. Tot slot dienen de data als input voor de opmaak van dit jaarverslag. In functie van opstart vanaf schooljaar 2020-2021 werd deze bevraging ook geëvalueerd en bijgestuurd om nog meer zicht te krijgen op de implementatiekansen tot op het niveau van de medewerker en het CLB.

8.1. Illustratie: introductiedag voor startende medewerkers

Een concreet voorbeeld van bijsturing vormt de **introductiedag voor starters over werken in een GO! CLB**. Deze introductiedag vormde tot voorheen steeds de eerste dag van het leertraject. De nieuwe medewerkers maken kennis met de geschiedenis en opdrachten van het CLB, algemene kaders (zoals het pedagogisch project van het GO!, handelingsgericht werken of multidisciplinariteit) en concrete informatie over werken in het CLB (met bijvoorbeeld aandacht voor de loopbaan in het onderwijs).

Hoewel het leertraject minimum tweemaal per schooljaar wordt aangeboden (bij voldoende vraag zelfs driemaal), neemt dit niet weg dat de introductiedag voor medewerkers met enige ervaring vaak te laat komt in hun CLB-loopbaan en als gevolg nog weinig meerwaarde kan bieden.



Als introductie **heel zinvol**.
Je zou dit echter moeten **kunnen volgen**
op je eerste dag dat je in het CLB start.

- Deelnemer dag 1 leertraject: introductie in het werken in een GO! CLB -

Tijd voor bijsturing, met andere woorden. Sinds het schooljaar 2020-2021 wordt de introductiedag aangeboden als een online e-module. CLB-medewerkers die zich inschrijven voor het leertraject, krijgen toegang tot de e-module. Zij beslissen zelf wanneer én op welke tempo ze de informatie uit de e-module doorlopen. Op deze manier kan de e-module eveneens geïntegreerd worden in het onthaalbeleid binnen het lokale CLB.

8.2. Illustratie: nieuwe lerende netwerken voor maatschappelijk werkers (MW's) en de psycho-pedagogische discipline (PPD)

De POC+ kende reeds een lerend netwerk voor de disciplines artsen en paramedisch werkers, directeurs en administratief medewerker personeels- en financieel beheer. Andere inhoud kwamen eerder vanuit inhoud aan bod, zoals werken in het buitengewoon onderwijs of integrale jeugdhulp (MDT).

De voorbije jaren groeiden de GO! CLB's als organisaties richting een nieuw teamconcept. Hierin wordt, in tegenstelling tot vroeger, meer samengewerkt vanuit rollen (bv. onthalers en begeleiders) en minder vanuit ambten of disciplines (waar dit vroeger meer centraal stond). Teams blijven multidisciplinair samengesteld, maar werken samen binnen grotere teams waarbij iedereen eigen expertise verwerft vanuit de nieuwe rol.

De evolutie naar het nieuwe teamconcept zorgt ervoor dat sommige medewerkers gaan twijfelen aan de manier waarop zij het team kunnen ondersteunen vanuit de eigenwaarde van hun discipline. Om medewerkers te ondersteunen in hun nieuwe rol, richt de POC+ sinds het schooljaar 2020-2021 ook een lerend netwerk in voor de discipline maatschappelijk werkers (MW) en een lerend netwerk voor de psychopedagogische disciplines (PPD).

De doelstelling van beide lerende netwerken bestaat er uit om, **vanuit de eigenheid van de discipline**, met de deelnemers samen **vorm te geven aan het multidisciplinair samenwerken**. Vertrekpunten blijven een brede kijk op de CLB-werking en de integratie van alle verschillende kernprocessen van de CLB-werking. Het team professionaliseren bewaakt de samenhang tussen de verschillende lerende netwerken en zorgt ervoor dat zij maximaal complementair aan elkaar worden vorm gegeven.

Dat de inrichting van beide lerende netwerken tegemoet komt aan een reële nood bij CLB-medewerkers, blijkt uit de eerste inschrijving. Zo goed als alle CLB's schreven reeds een medewerker in voor beide lerende netwerken.

9. Bijlagen

Wil je graag meer lezen?

Het POC+ aanbod 2020-2021 vind je terug in bijlage of kan je opvragen via poc@g-o.be

De uitgebreide data bij dit werkingsjaar zijn op aanvraag beschikbaar via poc@g-o.be

Vragen of opmerkingen? Contacteer ons via poc@g-o.be