



1. Situering en verantwoording

Jaarlijks wordt een operationeel vormingsplan opgesteld. Het wordt in de loop van het schooljaar voortdurend bijgesteld. Het OVP wordt opgesteld voor alle doelgroepen. De concrete vormingsactiviteiten worden erin gepland. Die planning is complexer naarmate de vorming meer maatwerk is. Voor vorming die door anderen werd geprogrammeerd is de planning eenvoudiger maar daarom nog niet overbodig.

De “complexere planning” is enkel haalbaar voor een beperkte selectie van vormingsactiviteiten, bijvoorbeeld de verplichte of aanbevolen vorming.

Het OVP wordt ontwikkeld door de vormingscoördinator en (gedeeltelijk) ook door de andere coördinatoren en de directie. De leden van de directieraad brengen inzichten en verwachtingen mee vanuit vestigingen, teams, expertiserolgroepen,...

In de loop van een schooljaar worden vormingsactiviteiten geïnventariseerd en desgewenst ook op operationeel niveau uitgewerkt.

Naarmate ze dat niveau bereiken worden ze opgenomen in het OVP, zodat alle medewerkers ze kunnen consulteren en overwegen om deel te nemen. Dit gebeurt zeker tegen het einde van een

schooljaar, zodat het plan er is tegen het begin van het schooljaar. Maar ook in de loop van het schooljaar worden dergelijke activiteiten toegevoegd.

De evaluatie van het OVP gebeurt n.a.v. de jaarlijkse directe consultatie van het personeel.

2. Prioritaire doelstellingen en doelgroepen voor de komende periode

In het schooljaar 2018-2019 is het zeker een prioriteit om de vorming van expertiserolgroepen te realiseren. Expertiserolgroepen hebben naast concrete coaching inzake implementatie ook een uitdrukkelijke taak om de vorming van deskundige leerlingenbegeleiders te verzorgen. Het komt erop aan dat de vormingsbehoeften die in expertiserolgroepen naar voren gebracht worden, ook kunnen ingevuld worden, zodat de medewerkers ook op die manier merken dat het CLB echt wil investeren in teamrollen. Vanaf september 2018 voerde CLB-Kempen een herschikking en gedeeltelijke heroriëntering van de expertiserolgroepen uit (voorheen teamrolgroepen genaamd).

Door de diepgaande reorganisatie van het centrum, waarbij het werken volgens onderscheiden kernprocessen een centrale rol speelt, hebben we dit schooljaar veel werk om de bestaande expertise te expliciteren en te hergroeperen in de nieuwe constellatie. We zien hier een samengaan van de opdracht van werken volgens het algemeen diagnostisch protocol PRODIA, de opdracht om multidisciplinair op te treden en het uitbuiten van gelijkenissen en verschillen tussen de expertiserolgroepen. Hierbij spelen vroegere verworvenheden zoals handelingsgericht werken en de PRODIA-protocollen een bepalende rol. Maar tegelijkertijd moeten we een professionele invulling zoeken voor kernactiviteiten zoals handelingsgericht adviseren, consultatieve leerlingenbegeleiding, draaischijffunctie.

Een tweede belangrijke beweging is het consolideren van vorming over het M-decreet (en de bijhorende uitvoeringsbesluiten), verder over het invullen van het ICF-schema dat wordt naar voor geschoven als “classificatiesysteem dat wetenschappelijk onderbouwd is en gebaseerd is op een interactionele visie en een sociaal model van handicap” en bedoeld is om onderwijsbehoeften te beschrijven.

Een derde belangrijke insteek blijft die van het leren kennen en toepassen van de protocollen PRODIA, telkens gericht op de doelgroep van CLB-medewerkers die bij die toepassing betrokken zijn.

We onderscheiden 4 doelgroepen, herkenbaar in onze nieuwe organisatie sinds september 2018:

1. Onthaalteams
2. Trajectteams
3. Infoteam
4. Medisch team

Onthaalteam: kernprocessen en kernactiviteiten

Het CLB begeleidt lerenden via een VRAAGGESTUURDE aanpak op de 4 begeleidingsdomeinen. Cliënt = leerling/ouder

KERNPROCESSEN

KP1: Onthalen en verhelderen van de vraag teneinde kinderen/jongeren (en hun context) met een hulpvraag toe te leiden naar een gepast aanbod, intern of extern.

KERNACTIVITEITEN

Onthaal
Vraagverheldering
Draaischijffunctie

DOEL: juist toeleiden naar gepaste zorg

KP2 Handelingsgericht adviseren teneinde de vraagsteller de gepaste informatie te geven om in functie van de leerling gerichte stappen te kunnen zetten.

(zowel rechtstreeks met leerling (cliënt=leerling en actor= leerling (en evtl actor=ouder) als onrechtstreeks met school (client=leerling en actor=schoolteam)

Vraagverheldering
Handelingsgericht advies
Draaischijffunctie

DOEL: de leerling (ouders) of de school kan zelf verder met de hulpvraag over deze leerling	
Het CLB adviseert het schoolteam	
KERNPROCESSEN	KERNACTIVITEITEN
<p>KP6: Signaleren en/of inhoudelijke expertise inbrengen in de school teneinde te faciliteren dat schoolteams en leerkrachten planmatig en zelfstandig de zorg voor al hun leerlingen opnemen.</p> <p>DOEL: Leerkrachten en schoolteams kunnen zelfstandig en planmatig de zorg voor alle lln opnemen in brede basiszorg en verhoogde zorg</p>	Signaalfunctie
<p>KP6 met cliënt=school en actor=school: informeren en adviseren van leerkracht(en) naar aanleiding van een vraag van een leerkracht/schoolteam rond een 'nog niet aangemelde' casus</p> <p>DOEL: de leerkracht/het schoolteam kan zelf verder de nodige zorg voor de leerling bieden in verhoogde zorg</p>	Consultatieve leerlingenbegeleiding
<p>KP6 met cliënt school (actor = school): op vraag van de school inhoudelijke expertise inbrengen in verband met zorgbeleid/ verhoogde zorg</p> <p>DOEL: de school kan zelf verder met de uitbouw en het organiseren van de verhoogde zorg</p>	Consultatieve leerlingenbegeleiding

Trajectteam: kernprocessen en kernactiviteiten	
Het CLB begeleidt lerenden via een VRAAGGESTUURDE aanpak op de 4 begeleidingsdomeinen. Cliënt = leerling/ouder	
KERNPROCESSEN	KERNACTIVITEITEN
<p>KP3: Handelingsgericht diagnosticeren, begeleiden en coördineren teneinde leerlingen (en ouders) maximaal te laten participeren aan het onderwijsleerproces door goede afstemming op de onderwijs- en opvoedingsbehoeften.</p> <p>DOEL: maximale participatie onderwijsleerproces, rekening houdend met specifieke onderwijsbehoeften</p>	Handelingsgerichte diagnostiek Begeleiding Draaischijffunctie
<p>KP4: Handelingsgericht diagnosticeren begeleiden en coördineren teneinde via aanklampend werken de ontwikkelingskansen van leerlingen te vrijwaren en veiligheid te garanderen.</p> <p>DOEL: ontwikkelingskansen vrijwaren en veiligheid garanderen</p>	Handelingsgerichte diagnostiek Begeleiding Draaischijffunctie

Het CLB begeleidt lerenden via een AANBODGESTUURDE aanpak op de 4 begeleidingsdomeinen.	
<ul style="list-style-type: none"> • Leerplichtopvolging • Begeleiding anderstalige nieuwskomers • Begeleiding buitengewoon onderwijs • Trajecten ifv verplichte adviezen • Keuzeprocessen onderwijsloopbaan • Systematische contactmomenten • Vaccinaties en profylactische maatregelen 	} zie KP 1, 2, 3, 4 hierboven: voorbeelden van uitvoerende activiteiten in een aanbodgestuurde aanpak staan <i>schuingedrukt</i>

Infoteam	
KERNPROCESSEN	KERNACTIVITEITEN
<p>KP5: Collectief en objectief informeren over het volledige onderwijslandschap, het studiekeuzep proces en de arbeidsmarkt teneinde leerlingen en ouders in staat te stellen tot het maken van juiste keuzes, die het welbevinden, de betrokkenheid en kwalificatie kunnen bevorderen.</p> <p>DOEL: lln maken juiste keuzes (welbevinden en kwalificatie)</p>	

Medisch team

KP7: Het uitvoeren van medische activiteiten in het kader van preventie **teneinde** tijdig bepaalde (psycho-)somatische problemen op te sporen en te voorkomen.

DOEL: tijdig bepaalde (psycho-) somatische problemen opsporen en voorkomen

KP7 – vaccinatie: uitvoeren van medisch-preventieve acties

DOEL: tijdig bepaalde somatische problemen voorkomen / vaccinatiegraad op peil houden

KP7 – Profylaxe: uitvoeren van medisch-preventieve acties

Onthaal

Vraagverheldering

DOEL: tijdig bepaalde somatische problemen opsporen en voorkomen

Handelingsgericht advies

Draaischijffunctie

Vooraf de onthaalteams en de trajectteams zijn opvallend heterogeen van samenstelling. Sommige medewerkers hebben al van vroeger een grote expertise opgebouwd tav de kernprocessen die zij in de nieuwe constellatie uitvoeren (bv. handelingsgerichte diagnostiek in de trajectteams), andere hebben dat veel minder. Het gaat zowel om de noodzakelijke achtergrondkennis als om de specifieke vaardigheden die nodig zijn voor het uitvoeren van de processen. De heterogeniteit maakt de groep moeilijker als groep aanspreekbaar. Teams zien zich operationeel voor moeilijkheden gesteld om verschillende motieven waar te maken: een gelijkgerichte werking in alle scholen, het werk verdelen, de verschillende processen tot hun recht laten komen in de onderscheiden activiteiten, de eigen expertise en discipline van de teamleden tot hun recht laten komen, en ondertussen ook een specifieke expertise opbouwen waardoor multidisciplinair werken ook als meerwaarde kan worden ervaren.

De moeilijkheid is dus dat vorming wel (soms dringend) nodig is maar dat organisatorische besognes dit schooljaar vaak het voorplan halen (taakverdeling, teamwerking, communicatie over de nieuwe werking, inschatten van de benodigde werktijd voor de opdrachten, nastreven van gelijkgerichtheid,..). De teams staan onder druk omdat ze een verandering moeten doen accepteren door partners die daar niet om gevraagd hebben. Doordat wij onze kernprocessen op een andere wijze organiseren zijn scholen namelijk in meerdere of mindere mate ook genoodzaakt hun samenwerking met het CLB aan te passen. De aandacht en energie die naar dergelijke onvermijdelijke taken gaat, kan niet meer in vorming geïnvesteerd worden...

3. Gedetecteerde vormingsnoden voor de komende periode

Per medewerker, team, vestiging, expertiserolgroep of voor het ganse CLB worden vormingsnoden geïnventariseerd en gepresenteerd tegen het einde van het schooljaar.

De vormingsnoden van de individuele medewerker zijn terug te vinden in het persoonlijke portfolio van die medewerker. Hier brengen we de vormingsnoden op het niveau van team, vestiging, expertiserolgroep of CLB. Ze zijn gegroepeerd in het individueel vormingsplan.

We deden in het schooljaar 2015-2016 een brede peiling van de vormingsbehoeften. Het was de bedoeling om tweejaarlijks een dergelijke enquête te doen, wat uiteraard niet uitsloot dat nieuwe nascholingsnoden op andere manieren aan de oppervlakte komen en kunnen aangegrepen worden. Het is gebleken dat aan het invullen van de gepeilde vormingsbehoeften tot nu toe slechts gedeeltelijk is tegemoetgekomen. In bijlage is het overzicht van de gestelde vragen te vinden. De opsomming kan nog steeds als inspiratiebron dienen als er globale beslissingen inzake vorming dienen genomen te worden. Ondertussen is het peilen van vormingsbehoeften ook onderdeel van de teamwerking geworden.

De reorganisatie die van start is gegaan leidt er ons toe om vormingsbehoeften te gaan bekijken in het kader van de kernprocessen en de daarbij horende kernactiviteiten. De zelfsturende teams kunnen hun vormingsnoden kenbaar maken. Maar vooralsnog zijn ze meer bezig met het begrijpen en herkennen van hun opdracht, en het onderscheid maken met de opdracht van andere teams. Voor het uitvoeren van de opdracht zelf teren ze in feite grotendeels op de al aanwezige voorkennis.

Toch zijn er een aantal objectieve vormingsbehoeften gedetecteerd waarvan de invulling zich opdrong.

In mei 2019 vroegen we de technische personeelsleden om zichzelf te evalueren op het vlak van hun persoonlijke ontwikkeling en over hun plannen binnen de volgende 3 jaar om zichzelf te verbeteren. In die zin hebben we hier ook een maat van de vormingsbehoeften gemaakt. Dat is zo op individueel niveau, maar aangezien de resultaten ook op CLB-niveau verwerkt zijn hebben we ook een indicatie over de actuele vormingsnoden en het niveau van de gevraagde vorming.