

# De rollen en competenties van de CLIËNTNABIJE CLB-MEDEWERKER

## Rol als Coach



# Het **competentieprofiel** van de CLIËNTNABIJE CLB-MEDEWERKER

## 1 Plaats in de organisatie

De cliëntnabije medewerker is de meest centrale functie in het CLB. De cliëntnabije medewerker is elk personeelslid van het centrum dat rechtstreeks te maken krijgt met de begeleiding van of preventieve zorg voor leerlingen, en daarvoor contacten heeft met leerlingen, ouders, leerkrachten, scholen, collega's (uit het eigen centrum of andere CLB's) of andere organisaties. Binnen het organogram van het centrum werkt hij samen met collega's in multidisciplinaire teams. Ook behoort de cliëntnabije CLB-medewerker tot een of meer onderwijsniveaus en tot een discipline.

In een competentieprofiel staat wat een medewerker in zijn mars moet hebben om in een CLB te werken. Wat een CLB'er aan activiteiten uitvoert binnen de resultaatsgebieden van het CLB, staat beschreven in een functiebeschrijving (in dit competentieprofiel staan echter ook heel wat Kennis, Attitudes en Vaardigheden beschreven die in een functiebeschrijving hun plek kunnen krijgen). Elk CLB-personeelslid krijgt dus een geïndividualiseerde functiebeschrijving. Competenties en functies zijn keerzijden van dezelfde medaille: om je functie uit te oefenen, maak je gebruik van competenties.

Het competentieprofiel van de cliëntnabije medewerker is grotendeels "generiek" en wordt dus niet bepaald door de gevolgde opleiding of discipline waarin men werkzaam is. Maar omdat CLB'ers vanuit hun discipline specifieke taken in de resultaatsgebieden toegewezen kunnen krijgen, kunnen er wel een aantal disciplinespecifieke competenties worden beschreven. Cliëntnabije CLB'ers zijn generalisten. De vragen die ze krijgen en de noden die ze zelf signaleren liggen op verschillende domeinen: het leren en studeren, de onderwijsloopbaan, het psychosociaal functioneren en de gezondheid van leerlingen. Ze staan ook in voor diverse doelgroepen, en hebben bijzondere aandacht voor leerlingen die – om welke reden ook - in hun leren worden bedreigd. Ze kunnen helpen als er een probleem is en hebben ook de know how om problemen te helpen voorkomen. Omdat ze zo'n brede actieradius hebben, moeten beginnende CLB'ers de tijd krijgen om zich vertrouwd te maken met de problematieken en noden die typisch zijn voor de onderwijssetting. Hun basiscompetenties vullen ze aan met beroepsspecifieke competenties. Sommige cliëntnabije CLB'ers ontwikkelen ook een specialisme; ze zijn bijvoorbeeld ankerfiguur kansenbevordering op hun centrum, of verdiepen zich in kwaliteitszorg. Specialisten helpen zo om de competenties op het centrum te versterken en goede resultaten te verankeren.

## 2 Waarom de term cliëntnabije medewerker?

Met de term "cliëntnabij" bedoelen we dat de rollen die we beschrijven worden opgenomen door medewerkers die de primaire processen in een CLB opnemen. Hulpverlener en coach zijn de centrale rollen; de 4 andere rollen (professional, teamlid, netwerker en taakbeheerder) worden opgenomen om die centrale rollen zo goed mogelijk te kunnen opnemen. Andere medewerkers, bijvoorbeeld administratief medewerkers, werken cliëntgericht/cliëntvriendelijk, maar benaderen de cliënt vanuit de secundaire processen zoals "onthaal aan de telefoon".

Cliëntnabije medewerkers nemen de primaire processen in een CLB op.

Wat we toch nog even willen benadrukken is dat cliëntnabij werken niet samen hoeft te vallen met rechtstreeks contact met de cliënt. In het belang van de leerling kan de hulpverlener de leerkracht ondersteunen, en heeft hij op dat moment geen direct contact met de leerling. Schoolondersteunend werken is ook cliëntnabij werken. Cliëntnabij werken kan zowel in preventie als in hulpverlening.

### Opgelet:

Het competentieprofiel omvat nog niet alle cliëntnabije medewerkers. Intercultureel bemiddelaars en ervaringsdeskundigen in de armoede zijn bijvoorbeeld ook cliëntnabije medewerkers, die competenties aanbrengen die andere medewerkers niet of in mindere mate hebben. Dat moeten we dus in de toekomst nog aanvullen.

### 3 De cliëntnabije medewerker in zijn CLB

De cliëntnabije CLB-medewerker heeft als enige directe leidinggevende de directeur van het centrum. In de uitvoering van zijn opdrachten behoort hij tot meerdere entiteiten binnen het centrum (bv. niveau, discipline, team, ...). Wanneer aan het hoofd van deze entiteiten een verantwoordelijke staat, heeft deze een sturende, coachende en coördinerende, maar géén beoordelende of evaluerende rol ten aanzien van de medewerker.

### 4 Context van de functie

De cliëntnabije CLB-medewerker staat in voor de begeleiding van cliënten (leerlingen, ouders, leerkrachten, scholen) met een nood of een hulpvraag kaderend in het CLB-decreet en biedt "verplichte" activiteiten aan op cliëntvriendelijke wijze. Hij kent de decreetale opdrachten, de werkingsprincipes, de (prioritaire) doelgroepen. Hij gedraagt zich conform de deontologische code en de geldende regelgeving. Hij laat zijn handelen leiden door de richtlijnen geformuleerd in het kwaliteitshandboek van het centrum en evalueert het eigen handelen voortdurend vanuit de optiek van kwaliteitsvolle dienstverlening.

Samen met de andere CLB-medewerkers staat de cliëntnabije medewerker in voor het realiseren van de opdrachten zoals omschreven in de regelgeving van onderwijs en welzijn (o.a. het BVR Operationele doelstellingen van de CLB en het CLB-decreet). Deze samenwerking uit zich vooreerst in solidariteit ten opzichte van alle medewerkers van het centrum en de collega's van andere centra. Flexibel functioneren bij veranderende werkomstandigheden (vb. inspringen voor collega's, verplaatsingen, werktijden,...) is ook een onderdeel van de job.

### 5 Doel van de functie

De cliëntnabije CLB-medewerker staat in voor het uitvoeren van een kwaliteitsvolle leerlingenbegeleiding. Zijn cliënten zijn leerlingen en ouders, scholen (leerkrachten, schoolinterne leerlingenbegeleiders, directie) en scholengroepen.

De leerlingenbegeleiding heeft prioritair aandacht voor leerlingen die bedreigd zijn in hun ontwikkeling of leerproces (in het bijzonder voor die leerlingen die leerbedreigd zijn ten gevolge van sociale achtergrond of leefsituatie). Hiertoe organiseert het CLB een adequaat begeleidingsaanbod dat de kansen van deze leerlingen doet toenemen en hen helpt om risicofactoren het hoofd te bieden. Dit aanbod is zowel leerling- als schoolgebonden, en zowel preventief als remediërend/curatief.

### 6 Resultaatgebieden en de CLB-rollen

De cliëntnabije CLB-medewerkers nemen hun verschillende rollen op opdat cliënten bij hun CLB de dienstverlening zouden krijgen die van een CLB mag worden verwacht. Die dienstverlening zit in 8 resultaatgebieden. In feite zijn alle rollen verbonden aan alle resultaatgebieden, m.a.w. een CLB kan een resultaatgebied niet invullen als medewerkers een of meerdere rollen niet zouden vervullen. Anderzijds zijn er tussen bepaalde rollen en bepaalde resultaatgebieden "natuurlijke" linken. Zo is de rol van de hulpverlener uitermate belangrijk om het resultaatgebied "leerlinggebonden aanbod" in te vullen. Voor elke rol zijn een aantal competenties, KAV's (Kenniss, Attitude, Vaardigheden) en voorbeelden van activiteiten opgesomd.

Voor een vlot en handzaam gebruik wordt voorzien in een online versie van dit onderdeel van het competentieprofiel (blader PDF).

Door mijn rollen als cliëntnabije CLB-medewerker goed te vervullen, werk ik mee aan de realisatie van de 8 resultaatgebieden van mijn CLB!

## De competenties van de CLIËNTNABIJE CLB-MEDEWERKER

COMPETENTIES

### Competenties zijn er in soorten

Een competentie is de bekwaamheid om een taak of activiteit adequaat uit te voeren. Competenties zijn daarom geïntegreerde gehelen<sup>1</sup> van kennisaspecten, vaardigheden en attitudes die noodzakelijk zijn om de opdracht binnen het CLB te kunnen uitvoeren. We onderscheiden daarbij basiscompetenties, beroepsspecifieke competenties en disciplinesgebonden competenties. De basis- en beroepsspecifieke competenties zijn rolgebonden, de disciplinesgebonden niet.

1. De **basiscompetenties** worden van bij aanvang verwacht. Als een centrum een nieuwe medewerker zoekt, zouden ze in de vacature staan. Ze zijn niet specifiek voor een CLB-medewerker, want ze zijn organisatie-overstijgend. Wie in een ziekenhuis, OCMW, therapeutische setting... de rol van hulpverlener opneemt, zal dezelfde basiscompetenties voor hulpverleners moeten hebben als degene die in deze tekst staan opgesomd. Eerst worden de basiscompetenties omschreven. Vervolgens kan je zien hoe die competenties zich uiteten in kennis, attitudes en vaardigheden. Dit wordt met een paar concrete activiteiten verduidelijkt. Het is meestal zo dat een activiteit onder verschillende basiscompetenties gecatalogeerd kan worden: dat is logisch, omdat het concrete "doen" altijd rust op een brede waaier van weten, voelen en kunnen.

**basis-competenties** zijn niet specifiek voor een CLB-medewerker

2. De **beroepsspecifieke** competenties zijn blijvende aandachtspunten bij uitoefenen van een job op het CLB. Deze competenties heb je nodig als je binnen een CLB werkt, en zijn dus organisatiespecifiek. In een andere organisatie die zorg draagt voor kinderen en jongeren, zouden ze ook hun eigen accent en invulling krijgen. Ze staan wel los van de disciplines. Het zijn dus generieke competenties van alle cliëntnabije CLB medewerkers.

**beroepsspecifieke** competenties heb je nodig als je binnen een CLB werkt

3. De **disciplinespecifieke** competenties zijn enkel te verwerven voor medewerkers uit de betreffende discipline. Omdat het gaat om specialismen, worden ze in deze versie van het competentieprofiel niet exhaustief uitgewerkt. Daar hebben we namelijk nog meer studiewerk voor nodig. We gaan ook niet in op de competenties die een inhoudelijk specialist (het anker Leren en Studeren, bijvoorbeeld) of een processpecialist (bijvoorbeeld de kwaliteitscoördinator) moet beheersen, al zal hun bijkomende expertise ongetwijfeld een invloed hebben op de wijze waarop competenties in het centrum groeien.

**discipline-specifieke** competenties gaan om specialismen

### Competenties krijg je niet, je moet ze verwerven

Niemand wordt geboren als de ideale CLB'er. Natuurlijk, sommige mensen zijn van nature goed in bepaalde dingen. Sommigen hebben echt een talent voor helder communiceren. Anderen doorzien meteen hoe een groep werkt en slagen er moeiteloos in om de neuzen in dezelfde richting te krijgen. Je hebt ook mensen die een bewonderenswaardig talent hebben om zelfs van de kleinste kleuter een volwaardig "co-expert" te maken. Die vaardigheden hangen samen met veel factoren: het temperament van de persoon, de rolmodellen die hij in zijn kindertijd "internaliseerde", zijn waarden en normen. Iedereen heeft bij wijze van spreken competenties die hem eigen zijn, die dicht bij het hart liggen. Daar nog beter in worden, zal vaak een relatief soepel leerproces zijn.

Iedereen die in de beroepspraktijk staat, weet ook dat sommige taken een competentie vergen die niet

<sup>1</sup> Een competentie is dus een "Gestalt". Het geheel is meer dan de afzonderlijke delen, want de kennis, vaardigheden en attitudes die in een competentie vervat zitten, zijn met elkaar verweven geraakt en versterken elkaar.

“van nature” in het arsenaal zit. Het kan een boel discipline vragen om taken goed te plannen en een efficiënt “time manager” te worden. Een slechtnieuwsboodschap brengen aan een boze ouder kan het uiterste van een hulpverlener vergen, al is hij erg beslagen in andere vormen van cliëntoverleg. Toch moeten (en willen!) CLB'ers ook deze competenties verwerven, want iedereen wil de job goed doen. Het aanleren van deze competenties zal altijd wat moeilijker verlopen. Mensen hebben er meer tijd voor nodig. We moeten er ons steeds van bewust blijven dat er verschillen zullen blijven tussen mensen en dat bijgevolg niet elke medewerker voor elke competentie even sterk kan zijn.

Het is dan ook de vraag: kunnen en moeten alle CLB'ers in elke competentie even sterk doorgroeien? Die vraag is niet met een eenvoudig ja of nee te beantwoorden. De basiscompetenties zou elke cliëntnabije medewerker volgens ons toch echt in de vingers moeten hebben. De beroepsspecifieke competenties, daar moeten medewerkers in kunnen groeien. Sommige zijn een verdieping van de basiscompetenties, waarbij we niet verwachten dat een net afgestudeerde CLB'er deze competentie al helemaal verworven heeft. Andere beroepsspecifieke competenties vragen om kennis, attitudes en vaardigheden die echt eigen zijn aan de CLB-context en die kan men alleen “on the job” verwerven.

Wat CLB'ers goed “moeten” kunnen, hangt natuurlijk ook af van de organisatie van de teams. Als een centrum ervoor kiest om een rol in sterke mate te koppelen aan een persoon, vraagt dat een andere vorm van competentie management dan wanneer men in een centrum overeenkomt dat iedereen de 6 rollen even vlot moet kunnen opnemen. Elk organisatie model heeft zijn kracht en zijn risico's, daar spreken wij ons niet over uit. Het inzetten op persoonlijke sterktes van elke medewerker is zeker mogelijk binnen het model van de CLB-rollen.

Competentiemanagement is menselijk potentieel laten “groeien en bloeien”. Niemand wordt ooit 100% competent. Het is het aanmoedigen van levenslang leren, in het besef dat mensen niet eindeloos maakbaar zijn. De verwachting dat iedereen even competent kan worden in alles, zou een domper zetten op de motivatie van CLB'ers en nefast zijn voor de dynamiek binnen een centrum.

Tot slot willen we het nog even hebben over de manier waarop mensen competenties kunnen verwerven. Dit kan gaan via een individueel leertraject, zoals het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) waarin zelfstudie en nascholing fungeren. Maar leren doet men ook via doen, observeren, overleg, feedback. Competenties verwerven gebeurt dus evenzeer in het dagelijkse teamwerk.

## Rollen zijn clusters van competenties

Competenties clusteren samen in competentiegebieden, en die hebben wij “rollen” genoemd. Die hebben altijd een onderlinge samenhang. “Duidelijk kunnen communiceren” is een competentie die zowel de hulpverlenersrol als de coachrol tekent. De concrete invulling kent natuurlijk wel eigen accenten, want de hulpverlener communiceert in 1-1-situaties of in kleine groep, terwijl de coach meestal communiceert met een grotere groep mensen. Rollen lijken in sommige aspecten dus op elkaar, en verschillen dan weer op andere vlakken. We zouden de rollen dus ook kunnen voorstellen op de volgende manier:



In het vervolg van deze tekst worden, na de verduidelijking van elke rol en resultaatgebied, eerst de competenties omschreven die nodig zijn om deze rol goed uit te voeren. Daarna worden de KAV's (Kennis, Attitudes, Vaardigheden) vermeld die geïntegreerd zijn in deze competenties. We hebben ervoor gekozen om de competenties uit te splitsen in basis- en beroepsspecifieke competenties. Dit doen we omdat we er echt van overtuigd zijn dat er competenties zijn die echt eigen zijn aan het werken in een CLB.

De KAV's die omschreven staan bij elke rol zijn uitgebreid, maar we hebben niet de ambitie om ALLE KAV's op te sommen. Op centrumniveau kunnen er natuurlijk nog KAV's toegevoegd of aangepast worden.

rollen zijn clusters van competenties



## Rol als coach

De rol als coach verwijst naar twee resultaatgebieden nl. “coachen van leerkrachten” en “schoolondersteuning”. Hieronder vind je verdere verduidelijking van de rol binnen deze twee resultaatgebieden.

### Resultaatsgebied 3: coachen van leerkrachten

Een CLB werkt samen met leerkrachten om hun deskundigheid en de draagkracht bij het opvangen van leerlingen te verhogen.

#### Verduidelijking bij de rol als coach binnen Resultaatsgebied 3

De leerkrachtcoach werkt vraaggestuurd en subsidiair om leerkrachten en interne leerlingenbegeleiders te versterken in hun preventieve basiszorg, het signaleren van noden en het opvangen van leerlingen met specifieke zorgnoden.

### Resultaatsgebied 4: schoolondersteuning

Een CLB helpt de school bij het uitbouwen van een duurzaam zorgbeleid.

#### Verduidelijking bij de rol als coach binnen Resultaatsgebied 4

De CLB-medewerker helpt de school om haar zorgbeleid sterker te maken. Hij maakt, als dat nodig is, de school attent op leerlingennoden die de school kan helpen invullen. Hij coacht de school in de stappen die ze zet om een goede leer- en leefomgeving voor alle leerlingen te creëren. Naast algemene acties schenkt hij ook aandacht aan prioritaire doelgroepen.

## Welke competenties wendt de coach aan?

### ⇒ Basiscompetenties van de coach

- kan vanuit problemen hier-en-nu de stap naar een algemene aanpak en preventie zetten
- kan goed samenwerken met mensen op school
- is assertief
- werkt transparant
- communiceert duidelijk
- is er zich van bewust dat de context altijd een invloed heeft op de leerling

COMPETENTIES

## ⇒ Beroepsspecifieke competenties van de coach

- kan zich in een coachende rol vinden
- helpt leerkrachten en (midden)kader op school om sterker te worden in hun zorg voor leerlingen
- kan onderhandelen
- kan efficiënt vergaderen
- werkt vlot met leerkrachten en scholen samen
- is diplomatisch in onderhandelingen
- geeft constructief advies aan leerkrachten en scholen
- is kritisch
- werkt planmatig en stapsgewijs om doelen te realiseren
- doet wat werkt om de doelen van leerkrachten/school voor elkaar te krijgen
- bewaakt zijn grenzen
- kan aanklampend werken
- laat groepen beter worden in zelf beslissen en uitvoeren
- kan omgaan met weerstanden
- fungeert als draaischijf tussen de school en hun externe preventieve en hulpverlenende netwerk
- werkt samen met andere disciplines, ook als hij een school coacht

Als competenties worden toegepast, komt dat tot uiting in kennis, een houding of attitude en vaardigheden (KAV). Daar kan je een aantal voorbeelden van lezen achter de streepjes in de lijst. Wat je achter de bolletjes op een volgend niveau kan lezen, zijn acties of taken waarin de coach deze aanwendt. Die activiteiten zijn illustratief, er zijn dus nog meer taken te bedenken waarin de kennis, de houding of de vaardigheid tot uiting zal komen.

## ⇒ Basis-KAV van de coach

### >> Ik maak duidelijk waar ik voor sta.

- Ik maak heldere en concrete afspraken met de school/leerkracht.
- Ik overleg met de leerkrachten en de school welke ondersteuning ze van mij mogen verwachten.
- Ik durf ook duidelijk zeggen wat ze niet van mij mogen verwachten.
- ...

### >> Ik kan planmatig (doelgericht) werken.

- Ik kan de leerkracht ondersteunen bij het bepalen van de doelen die hij wil halen in zijn klas, en het omschrijven van wat hij precies veranderd wil zien.
- Ik ken de basisprincipes van doelmatig werken, d.w.z. welke logische stappen een school best kan volgen om doelmatig te werken (vb. de plan-do-check-act stappen).
- Ik hou altijd het doel van wat ik zelf doe voor de school/leerkracht voor ogen.
- Ik hou voor ogen dat verandering meestal in kleine stappen gaat.
- ...

### >> Ik heb de reflex om preventief te werken.

- Ik probeer, in overleg met de leerkracht of de school, het probleem van deze leerling(en) breder open te trekken.
- Ik denk zelf na over factoren die tot een probleem geleid hebben en hoe men die ten goede zou kunnen veranderen.
- Ik toets bij alle betrokkenen welke theorie zij over het probleem hebben, welke oplossing zij effectief achten, en hoe dit kan leiden tot acties die het probleem voortaan kunnen voorkomen.
- Ik help de school werkzame acties bedenken waardoor een probleem dat zich nu stelt in de toekomst kan worden vermeden.
- Ik signaleer aan de school dat een bepaald probleem vaak voorkomt of regelmatig weer de kop op steekt en pleit voor een bredere aanpak.
- ...



### >> Ik ben communicatief vaardig in presentaties, groepsgesprekken en vergaderingen.

- Ik kan op vraag een bijdrage leveren aan personeelsvergaderingen, pedagogische studiedagen,... op school.
- Ik kan mijn taalgebruik aanpassen aan de groep die voor mij zit.
- ...

### >> Ik stel de belangen van de leerling(en) centraal.

- Ik maak steeds de terugkoppeling in functie van de impact op de leerlingen.
- ...

### >> Ik sta open voor input van leerkrachten, zorgcoördinatoren... op mijn scholen.

- Ik luister naar hun vragen en mogelijke oplossingen.
- Ik maak tijd vrij om met leerkrachten in gesprek te gaan.
- ...

## ⇒ Beroepsspecifieke KAV van de coach

### >> Ik bouw een goede band op met mijn school.

- Ik ben regelmatig op school.
- Ik ben transparant in wat ik de school en de leerkrachten kan bieden, voor welke vragen ze op mij beroep kunnen doen.
- Ik neem actief deel aan de cel leerlingenbegeleiding, de vergaderingen van het zorgteam.
- ...

### >> Ik kan mij in een coachende rol opstellen.

- Ik geef niet meteen tips of advies aan de leerkracht, de zorgcoördinator... maar verken eerst de vraag.
- Ik luister naar de vraag achter de vraag (onthaal) als de school om ondersteuning vraagt.
- Ik werk op maat van en vanuit het perspectief van de leerkracht/de school.
- Ik zoek aansluiting bij wat de leerkracht voelt, denkt en meemaakt.
- ...

### >> Ik kan correct en objectief informatie en advies verstrekken waar alle leerlingen of de school als geheel wat aan hebben.

- Ik verstrek informatie met betrekking tot de onderwijsstructuren en het studieaanbod.
- Ik verstrek informatie met betrekking tot de gezondheids- en welzijnsvoorzieningen.
- Ik adviseer de scholen op het vlak van gezondheid, veiligheid en hygiëne.
- Ik kan de school handelingsgericht advies geven bij de verstrekte informatie.
- Ik heb notie van pedagogische inzichten en methodieken.
- ...

### >> Ik kan coachen.

- Ik bied ondersteuning zodat de deskundigheid van het schoolteam inzake zorg verhoogt.
- Ik kan mij ervan weerhouden om verantwoordelijkheden over te nemen van de school.
- Ik kan doelgericht/stapsgewijze werken faciliteren zonder te sturen.
- Ik vind meedenken en meewerken belangrijker dan pasklare antwoorden aan te bieden.
- Ik kan meedenken en meewerken aan specifieke thema's, vb. het binnenbrengen van talige aspecten in de klas...
- Ik durf mijn gesprekspartner uit te dagen.
- Ik plaats hen voor hun verantwoordelijkheden.
- ...

### >> Ik ben een kritische vriend van de school.

- Ik zie factoren die het voor leerlingen gemakkelijker of moeilijker maken op school.
- Ik benoem welke elementen in de basiszorg en de verhoogde zorg voor leerlingen goed zijn.
- Ik benoem de elementen in de basis- en verhoogde zorg die nog sterker kunnen worden.
- Ik kan en durf op een aanvaardbare manier aandachtspunten formuleren ten aanzien van de school.
- Ik kan de school duiden hoe achterstands- en achterstellingsmechanismen in kansarmoede werken.
- Ik kan samen met de school afwegen of kansarme leerlingen gelijke (onderwijs) kansen krijgen op school.
- Ik overleg met mijn team hoe ik de school kan sensibiliseren als ze keuzes maakt in het zorgbeleid die nadelige effecten hebben op leerlingen.

- Ik kan de school wijzen op de gevolgen van keuzes, als die nadelig zijn voor de prioritaire doelgroepen.
- Ik help de school als ze een SWOT-analyse van haar zorgbeleid (of aspecten daarvan, vb. het dyslexiebeleid) maakt.
- ...
- >> **Ik maak maximaal gebruik met de multidisciplinaire expertise van dit CLB.**
  - Ik aarzel niet om collega's van andere disciplines om raad te vragen.
  - Ik doe beroep op kennis, ervaring en professionaliteit van mijn collega's.
  - Ik sta collega's bij met mijn expertise als zij een school/leerkracht ondersteunen.
  - ...
- >> **Ik ben vertrouwd met methodieken van planmatig (projectmatig, plan-do-check-act) werken.**
  - Ik ondersteun de school bij het uitwerken en implementeren van algemene aanpakstrategieën (preventief en remediërend) bij veel voorkomende problemen.
  - Ik stel op overleg met de school die vragen die ertoe bijdragen dat de school de kwaliteitscirkel gebruikt om de zorg voor leerlingen op punt te stellen.
  - Ik ondersteun de school bij het uitwerken van een beleid dat de gezondheid en het welzijn van de leerlingen bevordert.
  - Ik neem deel aan tijdelijke projecten op school, gericht op doelgroepleerlingen.
  - Ik kan verantwoorden (beargumenteren) waarom ik met een school een bepaald traject afleg.
  - ...
- >> **Ik kan verantwoordelijkheden leggen waar ze thuishoren (op school/op CLB).**
  - Ik werk in overleg met de interne leerlingenbegeleiders en de leerkrachten aan een goede signaaldetectie op school.
  - Ik help de school om zelf planmatig te werken (vb. volgens de plan-do-check-act cirkel).
  - Ik durf loslaten en meer aan de zijlijn staan als de school goed op weg is.
  - Ik kan flexibel instappen in het proces dat de school zelf al aan het gaan is.
  - Als ik de regie van het doelgericht werken even van de school overneem, doe ik dat om de school ruimte te geven om een paar stappen vooruit te zetten.
  - ...
- >> **Ik denk vanuit een handelingsgericht perspectief.**
  - Ik zoek vanuit een handelingsgericht perspectief altijd naar de sterke punten van de school, de leerkrachten...
  - Ik heb oog voor de grenzen van de school (vb. impact hebben op de gezinscontext is moeilijk...).
  - Ik werk op het tempo van de school.
  - Ik adviseer de leerkrachten rekening houdend met context (klas, school, gezin) en haalbaarheid.
  - ...
- >> **Ik heb voeling met organisatiedynamieken en veranderingsprocessen.**
  - Ik voel aan welke punten gevoelig liggen in de school.
  - Ik kan om met uiteenlopende meningen, wensen en verwachtingen.
  - Ik kan weerstand positief aanwenden.
  - Ik heb zicht op groepsdynamieken.
  - Ik kan het proces van de school analyseren en waar nodig aanwijzingen geven tot bijsturing vanuit de plan-do-check-act cirkel.
  - ...
- >> **Ik heb vertrouwen in de professionaliteit en de beleidsvoerende kracht van scholen.**
  - Ik zie leerkrachten als co-experts.
  - Ik ga ervan uit dat beslissingen met de beste bedoelingen zijn genomen (ook al hebben ze, achteraf bekeken, nadelige effecten).
  - Ik erken dat de school haar keuzes weloverwogen maakt en erken haar verantwoordelijkheid in beleidsvoering.
  - ...
- >> **Ik ben een goed onderhandelaar.**
  - Ik ben vaardig in overleg, ook als er mensen met verschillende meningen of doelen aan het overleg deelnemen.
  - Ik zoek naar overeenkomsten in standpunten en visies.
  - Ik probeer te vertalen naar een win-winsituatie als dat mogelijk is.
  - Ik ben diplomatiek.
  - Ik verken welke noden en wensen leven bij de mensen die rond de tafel zitten in een overleg.

- Ik voel aan welke waarden mensen op school belangrijk vinden.
- Ik ben assertief in het aanstippen van noden en problemen op school.
- Ik durf overleggen en onderhandelen met iemand die een machtspositie op school heeft.
- Ik kan factoren op school die het moeilijk maken voor leerlingen op een aanvaardbare manier aanbrengen.
- Ik kan – binnen de afspraken op centrumniveau – zelf de bijzondere bepalingen onderhandelen met mijn scho(o)l(en).
- Ik kom later niet terug op afspraken.
- Ik maak afspraken over de taken en verantwoordelijkheden tussen de interne en externe leerlingenbegeleiding.
- ...
- >> **Ik participeer maximaal en actief aan structurele overlegmomenten met de school.**
  - Ik neem deel aan het MDO op school.
  - Ik neem deel aan geformaliseerd overleg in verband met problematische afwezigheden.
  - Ik neem deel aan geformaliseerd overleg in verband met de organisatie van het zorgbeleid en/of GOK-beleid op school.
  - ...
- >> **Ik faciliteer ondersteuning door schoolnabije partners en externe diensten.**
  - Ik heb goede contacten met de pedagogische begeleidingsdienst.
  - Ik leg aan de school uit wat ze van een CLB aan ondersteuning kunnen verwachten en voor welke ondersteuning ze beroep kunnen doen op de pedagogisch begeleiders.
  - Ik bepleit regelmatig contact met de pedagogische begeleidingsdienst en de school over het zorgbeleid op school.
  - Ik ondersteun de samenwerking tussen scholen voor gewoon en buitengewoon onderwijs.
  - Ik pleit voor regelmatig overleg met het Logo...
  - Ik stimuleer scholen tot samenwerking binnen het flankerend onderwijsbeleid en binnen het LOP.
  - ...
- >> **Ik heb voeling met sociale problematieken en kansarmoede.**
  - Ik weet hoe achterstellings- en achterstandsmechanismen werken.
  - Ik heb oog voor cultureel bepaalde gevoeligheden.
  - Ik besef dat mijn socioculturele achtergrond mijn denken en doen beïnvloedt.
  - ...
- >> **Ik respecteer en handel conform de deontologische code.**
  - Ik behandel vertrouwelijke informatie op de gepaste manier.
  - Ik spreek altijd met respect over leerlingen, ouders...
  - Ik weet dat ik geheimhouding nooit zomaar kan beloven aan leerlingen.
  - ...
- >> **Ik ben voldoende vertrouwd met de relevante regelgeving voor de sector (decreet centra voor leerlingenbegeleiding, BVR operationele doelen, multidisciplinair dossier, decreet rechtspositie van de minderjarige...) en kan die regelgeving toepassen in mijn werk.**
  - Ik leg de werking van het CLB uit bij het onthaal van een vraag.
  - Ik licht de hulpverleningsmogelijkheden van het CLB en de volgende stappen in het begeleidingstraject toe.
  - Ik vertel aan leerlingen waarom wij het nuttig vinden dat ze voor het consult een vragenlijst over hun leefstijl invullen.
  - Ik bespreek met de leerling op welke wijze ik informatie over hen bijhoud.
  - Ik kan aan leerlingen uitleggen hoe ze hun dossier kunnen inkijken.
  - Ik kan aan leerlingen uitleggen hoe ze voor een andere arts kunnen kiezen, als ze dat willen.
  - ...
- >> **Ik ga behoedzaam om met privacygevoelige gegevens (privacywetgeving, beroepsgeheim...) en volg daarbij de aanbevelingen van het informatieveiligheidsbeleid.**
  - Ik weet wat ik wel of niet moet noteren in het dossier, tijdens de klassenraad...
  - Ik leg aan de cliënt uit waarom ik de vraag met hem wil exploreren, hoe ik de informatie verzamel en bijhoud, en wie toegang heeft tot de informatie.
  - Ik zet nooit gevoelige informatie in een onbeveiligde mail.
  - Ik ga zorgvuldig om met de excepties in LARS.
  - Ik denk na en weet waar ik bepaalde informatie noteer in LARS.
  - ...