

# REFLECTIEDOCUMENT REFERENTIEKADER VOOR INTERNAATS- KWALITEIT

**R<sup>2</sup> i K**

| KATHOLIEK ONDERWIJS VLAANDEREN | TEAM INTERNATEN

# Voorwoord

Ben je ook soms op zoek naar ideeën om met het Referentiekader voor internaatsKwaliteit aan de slag te gaan op je internaat? Heb je wel eens nood aan specifieke achtergrondinformatie maar heb je de tijd niet om deze op te zoeken? Is de betekenis van een aantal begrippen je nog niet erg duidelijk? Kan je nog extra vragen gebruiken om samen met je opvoeders te reflecteren over de realisatie van de kwaliteitsverwachtingen? ... Als het antwoord op één of meerdere van deze vragen 'ja' is, dan kan dit document je misschien wel van dienst zijn.

Voor jou ligt **Het R<sup>2</sup> i K**, voluit het **Reflectiedocument Referentiekader voor internaatsKwaliteit**. Het biedt handvatten en inspiratie om internaten te ondersteunen bij het bevorderen van de kwaliteit van de werking en leefomgeving, alsook de kwaliteit van de begeleiding van de internen. In eerste instantie is het onze eigen verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat wij ons pedagogisch project op een kwaliteitsvolle manier waar maken. Het RiK kunnen we als een externe toetssteen gebruiken om te kijken of we bij het waarmaken van ons pedagogisch project, ook tegemoet komen aan de maatschappelijke verwachtingen.

Dit document bevat een overzicht van alle kwaliteitsverwachtingen van het Referentiekader voor internaatKwaliteit. Wie vertrouwd is met dit kader, zal ongetwijfeld in de herhalingen van reflectievragen, informatiebronnen en achterliggende literatuur de samenhang tussen de verschillende kwaliteitsverwachtingen opmerken. Vandaar dat het ook belangrijk is om niet enkel te focussen op individuele kwaliteitsverwachtingen maar deze individuele kwaliteitsverwachtingen altijd binnen het geheel te plaatsen en dus het kader vanuit een holistisch perspectief te benaderen.

De achtergrondkleur van de fiches komt overeen met de kleuren die we ook gebruikt hebben in het dashboard:

- KV1 tem KV4 zijn KV met een resultaatsverbintenis,
- KV 5 tem KV 14 zijn KV van de primaire processen,
- KV15 tem KV 23 zijn KV uit de secundaire processen

We linkten elke kwaliteitsverwachting aan de volgende informatie:

## Kwaliteitsbeeld

- Elke kwaliteitsverwachting wordt verduidelijkt met het kwaliteitsbeeld uit het Referentiekader voor internaatKwaliteit.

## Toelichting

- Sommige termen uit de kwaliteitsverwachting vragen om toelichting om tot een goed begrip van dat wat men van internaten verwacht te komen.

## Reflectievragen


- Deze vragen helpen je om meer inzicht te verwerven in welke mate je vanuit de eigen input en context nu al tegemoet komt aan de kwaliteitsverwachting. **Het is niet noodzakelijk dat al deze vragen beantwoord worden.** De vragen kunnen je wel helpen om beter te begrijpen waarover dit kwaliteitsbeeld precies gaat en wat mogelijke concrete acties hierrond zouden kunnen zijn. De vragen hebben we telkens een kleur gegeven: de **groene vragen** zijn vragen die direct gelinkt zijn aan de kwaliteitselementen van het kwaliteitsbeeld; als je op deze vragen een kwaliteitsvol antwoord kan geven, **voldoe je normaal aan de kwaliteitsverwachting**. De andere vragen, zijn verdieplings- of uitbreidingsvragen, die je ook weer kunnen helpen om een stapje verder te gaan.
- **Belangrijk bij al deze vragen is vooral om steeds eerst de volgende reflectie te maken:**
  1. **Op welke manier maken wij deze kwaliteitsverwachting** (of meer uitgesplitst de verschillende kwaliteitselementen uit het kwaliteitsbeeld) **nu al waar** in onze concrete praktijk?
  2. Waar zijn we nu tevreden over en wat willen we zeker behouden in onze praktijk? Wat moeten we best aanpakken of zelfs helemaal veranderen? Wat missen we eventueel nog? Baseren we ons hierbij voldoende op gevalideerde expertise? Waar kunnen we die ev. vinden?

Volgend werkdocument kan je helpen om dit met je team op te lijsten, telkens je een KV wil inschalen of concreet aan een KV wil werken. (Je kan een grote afprintbare versie vinden achteraan dit document).

**Kwaliteitsverwachting:**

Wat willen we in de toekomst borgen, koesteren, houden zoals het nu is? 

Welke nieuwe initiatieven willen hierrond we opstarten, wat missen we nu nog? 

Welke expertise / bronnen gebruiken we of hebben we nodig om hier goede beslissingen te kunnen maken? 

Wat willen we ev. aanpassen, versterken, verder aanscherpen, meer doen dan nu? 

Wat willen we bannen, schrappen uit onze werking? Waar willen we mee stoppen? 

## PDCA denken en handelen wanneer we reflecteren over (de) kwaliteit(sverwachtingen)

Een belangrijke focus blijft het PDCA denken en handelen wanneer we aan de slag gaan met kwaliteit. PDCA staat voor Plannen—Doen—Checken en Aanpassen. **Het PDCA denken en handelen omvatten een aantal basisstappen, die we bij het realiseren van elke kwaliteitsverwachting zouden moeten kunnen terugvinden.** We werken dan trajectmatig aan kwaliteit:

### 1 Werken vanuit een gedragen visie

Is er een beleid rondom dit thema?

*Een beleid wil zeggen dat we onszelf doelen opleggen op een bepaald tijdsplan, en we vanuit een aantal gedeelde principes en waarden samen werken aan die doelen.*

Waaraan merken we dat dit beleid gedragen is door opvoeders, en ev. ander personeel?

Waaraan merken we de betrokkenheid van het team waardoor dit beleid ook landt tot op de werkvloer?

### 2 Systematiek

Het internaat *plant en coördineert* haar aanpak rondom dit stuk en **voert het uit**

- systematisch (= ordelijk, volgens een systeem opgezet),
- cyclisch (herhaaldelijk opnieuw na een bepaald tijdsinterval)

Welke structuren en afspraken ondersteunen het internaat op dit domein?

Is er vb een verantwoordelijke of een groepje opvoeders aangeduid die dit beleid stimuleert, steunt en stuurt? Hoe doet het groepje of de verantwoordelijke dat dan?

### 3. Effecten opvolgen

Hoe **verwerven we zicht op de effectiviteit** van onze genomen maatregelen?

Hoe **evalueren** wij als team onze werking rondom dit punt?

Hoe **verankeren** we doeltreffende praktijken? Wat moeten we ev. bijsturen?

Wij hebben met dit document zeker niet de intentie om volledig zijn. Dit is een onmogelijke opdracht. We hebben ons wel voorgenomen om dit document op termijn inhoudelijk rijker te maken. Om dit te kunnen doen, hebben we jou nodig. We willen graag een beroep doen op jouw concrete aanvullingen zodat we regelmatig voor een update kunnen zorgen.

Dit document kwam tot stand met de medewerking van collega's binnen en buiten de context van internaten. Ze brachten ideeën aan tijdens overlegmomenten, begeleidingstrajecten, op regiovergaderingen, tijdens nascholingen... Dank aan Danielle Droog voor het uitwerken van het sjabloon voor de lay-out. Bijzondere dank aan Diane Van Hove voor de inspiratie en de boeiende uitwisseling. Ook aan al andere beheerders en opvoeders die me doorheen de voorbije jaren geïnspireerd hebben een welgemeende dank je wel!

Heb je ideeën om dit document aan te vullen, vergeet me dan niet te contacteren. Ik kijk nu al uit naar je suggesties!

Veel plezier ermee.

Barbara Vrijdags

Pedagogisch begeleider voor de internaten

## Kwaliteitsbeeld

Het internaat ...

- ambiëert een positieve persoonlijke en sociale ontwikkeling bij elke intern via het samenleven en leren in groep;
- ambiëert een positieve persoonlijke en sociale ontwikkeling bij elke intern via de aandacht voor het individu;
- werkt mee aan de preventie van schooluitval en schoolverzuim door aandacht voor de motivatie;
- werkt mee aan de preventie van schooluitval en schoolverzuim door het creëren van een positief leef- en leerklimaat ;
- versterkt de mentale weerbaarheid.

Dit alles komt onder meer tot uiting in de toename van kennis en vaardigheden en in de ontwikkeling van attitudes en talenten van internen.

## Toelichting

Het onderwijsinternaat is een unieke setting waar kinderen en jongeren samen met leeftijdsgenoten verblijven tijdens de schoolweek onder begeleiding van betrokken, professionele en warme opvoeders. De internen worden uitgedaagd om op een toffe manier samen te leren leven, te ontspannen, te leren, te ontdekken.

De opvoeders zetten in op een boeiend, breed en harmonieus activiteiten aanbod waar internen nieuwe kansen krijgen om te ontdekken waar ze goed in zijn, met nieuwe perspectieven in contact te komen, waar ze leren samen uitdagingen aan te gaan, en elkaar ook nieuwe kansen leren geven waar nodig. Opvoeders hebben ook aandacht voor het individu. Zo werken we aan de persoonlijke en sociale ontplooiing van de jongeren.

De warme dagstructuur met daarin vaste momenten om te ontspannen en te slapen, maar ook om te leren of bepaalde taken op te nemen, helpen bij de ontwikkeling van de nodige attitudes die een succesvolle schoolloopbaan vraagt. Door gradueel steeds meer verantwoordelijkheid te geven en jongeren daar ook op aan te spreken, bouwen we aan hun zelfredzaamheid.

Wanneer het internaat bewust inzet op het creëren van een toffe, veilige, open en positieve sfeer op internaat, voelen internen zich er goed en kunnen ze zich op hun eigen tempo met liefdevolle steun ontwikkelen.

Jongeren die zich goed voelen, leren ook beter en liever. Samen op dezelfde momenten leren, motiveert ook. Wanneer de opvoeders jongeren helpen hun leerproces op een effectieve en verantwoordelijke manier op te leren nemen, hen aanmoedigen en bijsturen wanneer nodig, kunnen we meehelpen schooluitval en schoolverzuim te voorkomen.

## Reflectievragen

- Wat streven we na op vlak van persoonlijke en sociale ontwikkeling?
- Welke attitudes vinden wij belangrijk?
- Hoe geven we individuele aandacht aan de internen? In welke mate lukt het ons om individuele aandacht te geven? Zijn we hier tevreden over?
- Hoe zetten we in op het goed leren samenleven in groep? Wat missen we ev. nog?
- Hoe creëren we een positief leerklimaat?
- Hoe houden we de studievoortgang bij?
- Hoe krijgen we eigenlijk zicht op de talenten en attitudes van onze internen?
- Hoe krijgen we eigenlijk zicht op de kennis en vaardigheden van onze internen?
- Hoe hebben wij aandacht voor de motivatie van onze internen?
- Weten we wat motivatie kan versterken?
- Hoe zetten we op internaat in op het versterken van de mentale weerbaarheid?

## Kwaliteitsverwachting

Het internaat streeft naar resultaten op vlak van de persoonlijke en sociale ontwikkeling en de studievoortgang.

## Mogelijke informatiebronnen (in het internaat)

- Kwalitatieve en kwantitatieve informatie op rapporten
- Verslagen van teamoverleg
- Gesprekken met ouders
- Bevraging oud-internen
- ZIN-bevragingen
- Ev. oudercontact op school
- Ev. aanwezig zijn bij klassenraden
- observatiemomenten

## Meer lezen/weten?

- Vorming rond leren leren en leercoaching
- Pedagogisch begeleidingstraject : ‘coachen van groepen’ ; ‘werken aan een mentaal welzijnsbeleid’; ‘Leercoaching’
- Begeleidingstraject rond het Pedag. Kader
- Jelle Jolles (2017). *Het tienerbrein*. Amsterdam University Press.
- Joyce Cooper Kahn en Margaret Foster (2014). *De executieve functies op school versterken*. Hogrefe uitgevers BV.
- [Internen motiveren: hoe?](#) - Kris Van den Branden. (gecheckt op [2020-05-07])
- Vansteenkiste, M., Soenens, B. (2015 ). *Vitamines voor groei. Ontwikkeling voeden vanuit de zelf-determinatietheorie*. Leuven, België: Acco.

## Link met

Pedagogisch kader internaten:

[Fysieke en emotionele veiligheid p 19](#)

[Persoonlijke ontwikkeling p 21-23](#)

[Sociale ontwikkeling p 24](#)

[Overdracht van waarden en normen p 25](#)

[Pedagogische opdracht p 26,](#)

[Balanceren tussen de noden van de groep en het individu p 30](#)

[Balanceren tussen inspanning en ontspanning p 31](#)

[Organisatie van de groep p 37](#)

[Activiteitenbegeleiding p 38](#)

[Observeren van internen p 40](#)

ABC van internaten: [Mentaal welzijnsbeleid p 51-56](#)

[Vademecum voor zorgbreed en kansrijk onderwijs](#)

## Kwaliteitsbeeld

Het internaat...

- streeft naar welbevinden, betrokkenheid en tevredenheid bij alle internen;
- streeft naar welbevinden, betrokkenheid en tevredenheid bij alle medewerkers;
- streeft naar betrokkenheid en tevredenheid van de ouders;
- streeft naar tevredenheid van andere relevante partners.

## Toelichting

**Welbevinden, betrokkenheid en tevredenheid** vormen hefboomen voor kwaliteitsontwikkeling.

Welbevinden en betrokkenheid beïnvloeden het leren, de ontwikkeling en de vorming van de internen. Ze spelen eveneens een cruciale rol bij de teamleden in het realiseren van gewenste resultaten en effecten.

**Betrokkenheid** belicht de mate waarin de intern de activiteiten als boeiend ervaart, en de mate waarin hij geconcentreerd, geïnteresseerd, gericht bezig is. Hier geniet de intern in hoge mate van de activiteit omdat deze tegemoetkomt aan zijn exploratiedrang. Bovendien heeft betrokkenheid een impact op de leerresultaten: verschillende studies hebben uitgewezen dat wie een sterke betrokkenheid voelt, ook meer zal leren, en meer kwaliteitsvol (duurzaam) zal leren. Betrokkenheid bij de ouders uit zich onder meer in de belangstelling die ze tonen voor de ontwikkeling van het kind. Betrokken ouders hebben reële verwachtingen en waarderen het internaatteam. Betrokken internaatmedewerkers hebben aandacht voor elke interne, begrijpen wat hen bezighoudt en reageren gepast.

**Welbevinden** verwijst naar de mate waarin de intern zich in het internaat en de leefgroep lichamelijk, mentaal en sociaal goed voelt. Een toestand van welbevinden geeft aan dat de sociaal-emotionele ontwikkeling onbedreigd verloopt.

De mate waarin internen, opvoeders en ander internaatpersoneel, ouders en andere relevante partners tevreden zijn over het internaat is eveneens een belangrijk effect.

**Tevredenheid** is de mate waarin internen, ouders, medewerkers en externe partners de dienstverlening van jullie internaat positief beoordelen. Hun beoordelingen worden gevormd door het verschil tussen hun verwachtingen vooraf en de uiteindelijke ervaring.

De Onderwijsinspectie stelt dat volgende factoren een positieve invloed hebben op het tegemoetkomen aan deze kwaliteitsverwachting: (1) een cultuur die streeft naar welbevinden en betrokkenheid, het nastreven van een warme sfeer voor internen en ouders en de internen een geborgen thuis bieden, (2) een laagdrempelige omgang en interactie met ouders, (3) een opvoedersteam met een hoge betrokkenheidsgraad en engagement en (4) een sterke uitgebouwde relatie tussen scholen en internaten, met structureel overleg en vlotte infodoorstroming.

## Reflectievragen

- Hoe bouwen wij aan een warme sfeer?
- Waardoor maken wij van het internaat een 2de geborgen thuis?
- Hoe krijgen we zicht op het welbevinden van onze internen?
- Hoe krijgen we zicht op het welbevinden van opvoeders?
- Wat doen we in ons internaat om het welbevinden van onze internen te versterken?
- Hoe kunnen we het welbevinden van onze medewerkers vergroten?
- Hoe betrekken we de internen bij de internaatwerking ?
- Hoe krijgen we zicht op de betrokkenheid van internen tijdens de activiteiten?
- Hoe betrekken we internen bij de uitbouw van het activiteitenaanbod en de werking van het internaat?
- Hoe betrekken we ouders bij onze werking?
- Hoe betrokken voelen onze opvoeders zich in de uitvoering van hun werk?
- Hoe betrekken we het opvoedersteam bij het beleid?
- Hoe krijgen we zicht op de verwachtingen en de tevredenheid van internen?
- Hoe krijgen we zicht op de verwachtingen en de tevredenheid van onze medewerkers?
- Hoe krijgen we zicht op de verwachtingen en de tevredenheid van ouders?
- Wie zijn onze andere relevante partners?
- Hoe krijgen we zicht op de verwachtingen en de tevredenheid van andere relevante partners?

## Kwaliteitsverwachting

Het internaat streeft bij alle internen en medewerkers naar welbevinden, betrokkenheid en tevredenheid, naar tevredenheid en betrokkenheid van ouders, en tevredenheid van andere relevante partners.

## Mogelijke informatiebronnen (in het internaat)

Tevredenheidsonderzoeken gericht op betrokkenheid en welbevinden

- Ouders en buurt:
  - Ouders in het internaat
  - Activiteiten ouderraad
  - Vragenlijst Ouderbetrokkenheid VCOV
  - ZIN-bevraging
  - Brugfiguren
- Opvoedersteam:
  - Informele gesprekken
  - Functioneringsgesprekken
  - ZIN-bevraging
  - Psycho-sociale bevraging (bv. WellBe)
- Internen:
  - Kindgesprekken: formeel en informeel
  - ZIN-bevraging
  - groepsgesprekken
  - Observaties
  - ZIN-bevraging voor internen OD1 Bijdragen aan de emotionele en fysieke veiligheid
  - [Vragenlijst welbevinden internen onderwijsinspectie](#)
  - Sociogram (bv. Blob-boom)
  - Screeningsinstrument ondernemingszin (CEGO)

## Meer lezen

- Mentorschap
- Meter/peterschap
- [Wilcox' participatieladder](#) (gecheckt op [2020-05-07])
- Sceningsinstrument ondernemingszin CEGO: [kleuters](#), [lager onderwijs](#), [secundair](#)

## Link met

Pedagogisch kader internaten: [Fysieke en emotionele veiligheid p19](#), [Balanceren tussen pedagogische keuzes p 29-32](#), [Activiteitenbegeleiding p 38](#), [Inrichting leefruimtes en buitenruimte p 39](#), [Participatie van internen p 39](#).

ABC van internaten: [GSM-gebruik p 26](#), [Grensoverschrijdend gedrag p 28](#), [Mentaal welzijnsbeleid p 51-56](#), [Pesten p 57](#), [Privacy en camerabewaking p 63](#), [Redelijke aanpassingen in het internaat p 65](#), [Relaties en seksualiteit p 66](#), [Sanctionering p 72](#).

[Vademecum voor zorgbreed en kansrijk onderwijs](#)

- Verbindend schoolklimaat
- Welbevinden



## Kwaliteitsbeeld

Het internaat:

- waarborgt de toegang tot het internaat voor elk kind en elke jongere van de scholen waarmee het samenwerkt;
- voert een kwaliteitsvol inschrijvingsbeleid in overeenstemming met het pedagogische project;
- doet gepaste en redelijke aanpassingen naargelang de noden en de context van het kind of de jongere.

## Toelichting

De **leerplichtwet** bepaalt dat alle kinderen en jongeren moeten leren. Die leerplicht is niet los te zien van het leerrecht, dat in diverse internationale verdragen ingeschreven is, zoals het Internationaal Verdrag inzake de Rechten van het Kind. Het recht op onderwijs geldt voor ieder kind en iedere jongere in België. Ook kinderen zonder officiële verblijfsdocumenten hebben het recht om in een school in te schrijven. De school mag hen niet weigeren.

Soms is een internaat de beste optie om het leerrecht te kunnen waarborgen. Om tal van redenen kan het verblijf op een onderwijsinternaat *nét* de oplossing zijn om een kind of jongere op een goede manier naar school te kunnen laten gaan. In die zin spelen onderwijsinternaten een belangrijke faciliterende rol in het realiseren van gelijke kansen. Ook om het spijbelen tegen te gaan.

Daarnaast moet het internaat ervoor zorgen dat ze voor alle internen een veilige en stimulerende omgeving kan bieden. Een kwaliteitsvol inschrijvingsbeleid waarbij de draagkracht en draaglast van de leefgroep en het opvoedersteam zorgvuldig bewaakt worden, is dan ook essentieel. Het internaat moet mee optimale leer- en ontwikkelingskansen kunnen (blijven) realiseren *voor alle* internen; ze moet uitsluiting, segregatie en discriminatie vermijden, én een sociale mix en cohesie bevorderen. Een gezonde en haalbare sociale mix helpen die doelstellingen mee te realiseren.

## Reflectievragen

- Wat is onze visie op een fair en kwaliteitsvol inschrijvingsbeleid?
- Hebben alle potentiële internen gelijke kansen om binnen te geraken?
- Hoe voeren wij nu ons inschrijvingsbeleid?
- Hoe is ons inschrijvingsbeleid gestoeld op ons pedagogisch project?
- Op welke manier beoordelen we wat we kunnen betekenen voor een potentiële nieuwe intern en evalueren we de draagkracht en draaglast van de leefgroep en het opvoedersteam?
- Krijgt diversiteit een positieve plaats in ons internaat? Hoe gaan we er concreet mee om?
- In welke zin wordt ons inschrijvingsbeleid mee bepaald door het inschrijvingsbeleid van de scholen waar we mee samenwerken?
- Beschikken we over voldoende expertise over specifieke problemen die internen in hun gedrag tonen?
- Welke professionaliseringsinitiatieven zouden ons kunnen helpen?
- Bespreken we wat redelijke aanpassingen kunnen zijn bij een aanvraag tot inschrijving door jongeren met een beperking? Hoe onderzoeken we wat wél zou kunnen?
- Op welke manier bewaken we de kosten voor internen en ouders?
- Hoe brengen we eventuele financiële en andere drempels in kaart?

## Kwaliteitsverwachting

Het internaat waarborgt de toegang tot de internaatwerking voor elk kind of jongere.

## Mogelijke informatiebronnen (in het internaat)

- Info uit intakegesprekken / oudergesprekken/kindgesprekken/observaties
- Aanwezigheidsregister
- (on)betaalde rekeningen
- Data over kenmerken van internen
- Internaatsreglement
- Prioriteitenplaning
- Kindgesprekken

## Meer lezen /weten?

- Universele rechten van het kind
- [Leerrecht: regelgeving:](#) (gecheckt op [2020-05-07])
- [Spijbelen en schoolverzuim:](#) (gecheckt op [2020-05-07])

## Link met

Pedagogisch kader internaten:

[Wat hebben kinderen nodig? p 16](#)

[Algemene beroepshouding p 35](#)

ABC van internaten:

[De overeenkomst p 11](#)

[Inschrijving p 30](#)

[Plaatsingen p 58](#)

[Redelijke aanpassingen p 65](#)

[Vademecum voor zorgbreed en kansenrijk onderwijs](#)

- Kinderrechten
- Kwetsbaarheid en armoede
- Onthaal en inschrijvingen
- Ouders

### Kwaliteitsbeeld

Het internaat respecteert volgende rechten van de kinderen en de jongeren en past ze toe:

- non-discriminatie waarborgen;
- het belang van het kind vooropstellen;
- de verantwoordelijkheid en de rol van de ouders respecteren;
- participatie en hoorrecht waarborgen;
- privacy garanderen;
- recht op informatie waarborgen;
- recht op onderwijs ondersteunen;
- beschermen tegen kindermishandeling;
- bijzondere zorg voorzien voor kinderen met een handicap;
- zorgen voor een voldoende levensstandaard;
- ruimte geven aan kinderen uit minderheidsgroepen;
- recht op recreatie borgen;
- beschermen tegen drugs;
- beschermen tegen seksueel misbruik.

### Toelichting

#### Artikel 2 Non-discriminatie

Binnen het internaat gelden alle rechten voor alle kinderen, zonder uitzonderingen.

#### Artikel 3 Belang van het kind

Het belang van het kind staat voorop bij alle maatregelen die kinderen aangaan.

#### Artikel 5 en artikel 18: Rol en verantwoordelijkheid van ouders

Het internaat respecteert de rechten, plichten en verantwoordelijkheden van ouders en voogden. Beide ouders zijn verantwoordelijk voor de opvoeding van hun kinderen. Het belang van het kind staat hierbij voorop. Het internaat respecteert de eerste verantwoordelijkheid van ouders en voogden.

#### Artikel 12: participatie en hoorrecht

Het kind heeft het recht om zijn/haar mening te geven over alle zaken die het kind aangaan. Het internaat zorgt ervoor dat het kind die mening kan uiten en dat er naar hem/haar wordt geluisterd.

#### Artikel 16: Privacy

Het internaat respecteert het recht op privacy van elke interne en beschermt het kind tegen inmenging in zijn/haar privé- en gezinsleven, huis of post en respecteert zijn of haar eer en goede naam.

#### Artikel 17: recht op informatie

Het kind heeft recht op toegang tot informatie en materialen van verschillende bronnen en in het bijzonder op informatie en materialen die zijn/haar welzijn en gezondheid bevorderen.

#### Artikels 28 en 29: Onderwijs

Het internaat ondersteunt het recht op onderwijs van elk kind en zet zich in om vroegtijdige schooluitval te vermijden.

#### Artikel 19: Bescherming tegen kindermishandeling

Het kind heeft het recht op bescherming tegen alle vormen van lichamelijke en geestelijke mishandeling en verwaarlozing. Het internaat neemt maatregelen ter preventie en signalering hiervan.

#### Artikel 23: Kinderen met een handicap

Een kind dat geestelijk of lichamenlijk gehandicapt is, heeft recht op bijzondere zorg. Het internaat waarborgt het recht van het gehandicapte kind op een waardig en zo zelfstandig mogelijk leven.

#### Artikel 27: Levensstandaard

Het internaat respecteert het recht van ieder kind op een levensstandaard die voldoende is voor zijn/haar lichamelijke, geestelijke, intellectuele, zedelijke en maatschappelijke ontwikkeling. Het internaat zorgt ervoor dat elk kind op het minst voldoende eten en kleding en adequate huisvesting heeft.

#### Artikel 30: Kinderen uit minderheidsgroepen

Het internaat respecteert het recht van een kind uit een ethnische, religieuze of linguïstische minderheidsgroep om zijn/haar cultuur te beleven, godsdienst te belijden of taal te gebruiken.

#### Artikel 31: Recreatie

Het kind heeft recht op rust en vrije tijd, om te spelen en op recreatie, en om deel te nemen aan kunst en cultuur. Het internaat zorgt ervoor dat elk kind gelijke kansen heeft om dit recht te realiseren en bevordert recreatieve, artistieke en culturele voorzieningen voor kinderen

#### Artikel 33: Bescherming tegen drugs

Het internaat beschermt elk kind tegen drugsgebruik en neemt daartoe de nodige maatregelen.

#### Artikel 34: Bescherming tegen seksueel misbruik

Het internaat beschermt elk kind tegen seksueel misbruik en neemt daartoe de nodige maatregelen.

## Kwaliteitsverwachting

Het internaatsteam draagt bij tot het realiseren van kinderrechten.

### Reflectievragen

- Bewaken we alle kinderrechten voor alle internen?
- Wanneer we een beslissing nemen, stellen we onszelf dan bewust de vraag of het belang van het kind hierbij voorop staat?
- Hoe werken we samen met ouders? Respecteren we de eerste verantwoordelijkheid van ouders en voogden?
- Hoe kunnen onze internen hun mening geven? Wat doen we ermee?
- Hoe beschermen we de privacy van onze internen? Hoe maken we hen bewust van ev. gevaren hierrond?
- Krijgen onze internen en hun ouders alle info die ze nodig hebben? Hoe weten we dat? Vinden zij dat ook?
- Wat doen wij concreet om schooluitval te vermijden?
- Hoe zetten we in op preventie en signalering van alle vormen tegen lichamelijke en geestelijke mishandeling en verwaarlozing? Wat zijn de afspraken als er vermoeden is dat er mishandeling plaats vindt?
- Doen we het nodige om onze internen met een beperking de bijzondere zorg te bieden die ze nodig hebben? Hoe weten we dat? Vinden zij dat ook?
- Heeft elke intern voldoende eten en kledij en ook gepaste huisvesting (in het weekend en vakanties)? Hoe weten we dat? Wat zijn de afspraken als we vermoeden dat dit niet zo is?
- Hoe geven we ruimte aan de minderheidsgroepen om hun cultuur te beleven, hun godsdienst te belijden of hun taal te gebruiken? Binnen welke afspraken kan dit?
- Hoeveel vrije tijd, rust en speeltijd hebben de kinderen? Wat is ons aanbod rond kunst en cultuur? Hebben alle internen hier gelijke kansen? Bevorderen we voldoende recreatieve, artistieke en culturele voorzieningen?
- Wat zijn onze afspraken rond het voorkomen en beschermen tegen drugsgebruik?
- Hoe beschermen we onze internen tegen mogelijk seksueel misbruik?
- Zien we signaalgedrag bij onze internen?

### Mogelijke informatiebronnen (in het internaat)

- Kindgesprek
- Uitwisseling op teamoverleg
- Kinddossier
- Oudercontacten
- ZIN-bevraging
- Observaties
- Klachtenbeleid
- Incidentenformulieren

### Meer lezen?

- [Het RIK en het internationaal verdrag inzake de rechten van het kind](#) (bijlage bij het RIK)
- [ABC voor internaten](#)
- [Onthaalmap voor opvoeders](#)
- [Visietekst deontologie voor internaatmedewerkers](#)

### Link met

[Vademecum voor zorgbreed en kansrijk onderwijs](#)

## Kwaliteitsbeeld

Het internaatteam...

- stelt doelen voorop die al dan niet vervat zijn in het pedagogisch project;
- zorgt ervoor dat de vooropgestelde doelen bijdragen aan de totale ontwikkeling van elke intern;
- houdt rekening met de persoonlijke kenmerken en behoeften van de internen bij het stellen van doelen;
- houdt rekening met de kenmerken van de thuisomgeving bij het stellen van doelen;
- houdt rekening met de kenmerken van de schoolomgeving bij het stellen van doelen;
- houdt rekening met de kenmerken van de internaatomgeving bij het stellen van doelen;
- houdt rekening met het maatschappelijke leven bij het stellen van doelen.

## Toelichting

Elk internaat heeft een unieke missie en visie, een oorspronkelijke droom waarom ze ooit gestart zijn en voor wie. Daarbij hanteert ze een unieke set van principes en waarden die ze voor wil leven. Een sterk internaat vangt niet louter kinderen en jongeren op, maar stelt vanuit haar pedagogisch project, ontwikkelingsdoelen voorop in het begeleiden en ondersteunen van de kinderen en jongeren. Hiertoe voorziet ze middelen en tijd, en selecteert het team samen gepaste acties, activiteiten of initiatieven rekening houdend met de kenmerken van de kinderen aanwezig op internaat. Ook de begeleidingsstijl is een manier om de doelen te kunnen realiseren.

Bij het stellen van doelen, moeten we rekening houden met de kenmerken van de thuisomgeving, de kenmerken van de schoolomgeving, de kenmerken van de internaatomgeving en houden we ook rekening met het maatschappelijk leven.

De **totale** ontwikkeling van de internen staat hier centraal, een te éézijdige focus op de cognitieve ontwikkeling moet vermeden worden. Met **totale ontwikkeling** bedoelen we de **sociale, culturele, artistieke, motorische, mentale, ethische en cognitieve ontwikkeling**. De versterking van de groei in verantwoordelijkheid en autonomie van de individuele intern is een belangrijke opdracht, de klemtoon kan niet louter liggen op de controle van het groepsgebeuren. Zoeken naar kansen tot participatie, hoe overleg met en inspraak van internen vorm kan krijgen, is de uitdaging die voor ons ligt. Het is van belang dat het team geëngageerd is, en samen wil overleggen over de doelen en de aanpak hierin.

Het concretiseren en expliciteren van doelen voor het team hierin, is ten slotte een belangrijke stap.

## Reflectievragen

- Kennen we ons pedagogisch project? Voor wie zijn we er? Waarvoor staan we? Waarvoor gaan we?
- Kennen onze internen en ouders ons pedagogisch project? Hoe stellen we het hen voor? Hoe houden we het levend?
- Welke doelen stellen we onszelf als team voorop om de totale ontwikkeling te bevorderen?
- Dragen onze vooropgestelde doelen bij tot de totale ontwikkeling van elke intern?
- Wat doen we concreet op internaat om de sociale, culturele, artistieke, motorische, mentale, ethische en cognitieve ontwikkeling te versterken? Welke activiteiten bieden we daartoe aan?
- Hoe kennen we de behoeften van onze internen?
- Wat kunnen we zeggen over de persoonlijke kenmerken van onze internen?
- Wat weten we over de thuissituatie van onze internen?
- Wat weten we over de schoolomgeving van onze internen?
- Hoe houden we rekening met onze eigen internaatcontext bij het stellen van doelen?
- Houden we rekening met het maatschappelijke leven bij het stellen van doelen?
- Hoe krijgen we een zicht op de beginsituatie van de internen om te kijken of er zich groei voordoet?
- Hoe zetten we in op het versterken van toenemende verantwoordelijkheid? Waar krijgen internen welke autonomie? Hebben we daar een ontwikkelingslijn in vastgelegd?
- Welke kansen tot participatie zijn er voor de internen op ons internaat?

## Kwaliteitsverwachting

Het internaatsteam stelt doelen en draagt daarmee bij aan de totale ontwikkeling van elke interne, rekening houdend met de context- en inputkenmerken.

## Mogelijke informatiebronnen (in het internaat)

- Pedagogisch project van het internaat
- Info uit intake
- Schoolrapporten internen
- info uit oudergesprekken/kindgesprekken/observaties
- Data over internenkenmerken
- Groepsgesprekken met internen
- Teamoverleg
- ZIN-bevragingen

## Meer lezen / weten?

- Jelle Jolles (2017). *Het tienerbrein*. Amsterdam University Press.
- Tim Surma Prof. Dr. Paul Kirschner. (2019) *Wijze lessen. Twaalf bouwstenen voor effectieve didactiek*. Ten Brink uitgevers.
- Lut Celie en Marijke Libert (2020). *Anders kijken en luisteren naar kinderen en jongeren*. Uitgever Angele.

## Link met

Pedagogisch kader internaten

[Balanceren tussen pedagogische keuzes p 29- 32](#)

[Participatie van de internen p 39](#)

[ABC van internaten](#)

## Kwaliteitsbeeld

Kinderen en jongeren ontwikkelen zich zowel via toevallige acties en interacties als via doelgerichte activiteiten en nauwkeurig geplande interventies. Bij toevallige acties en interacties is het beoogde resultaat niet vooraf bepaald. Met een doelgericht aanbod is dit wel het geval.

Het internaat...

- biedt zowel toevallige acties en interacties als doelgerichte activiteiten en nauwkeurig geplande interventies aan in de werking;
- voorziet een aanbod dat zich richt op de emotionele, sociale, cognitieve, creatieve, motorische en ethische ontwikkeling;
- zorgt voor een aanbod dat aansluit bij de leef- en belevingswereld van de internen, bij zijn directe omgeving of bij relevante maatschappelijke situaties;
- laat, waar mogelijk, internen mee beslissen over het aanbod.

## Toelichting

Het activiteitenaanbod dat opvoeders uitwerken, is één van de belangrijkste tools die ze hebben om in te zetten op de ontwikkeling van de competenties van de internen. We spreken van een **'harmonische aanbod'** wanneer het aanbod gericht is op een **evenwichtige benadering van de verschillende ontwikkelingsdomeinen** (m.n. de emotionele, sociale, cognitieve, creatieve, motorische en ethische ontwikkeling). We kunnen ook via ons aanbod doelbewust de executieve functies versterken. Het activiteitenaanbod samen als team willen screenen en grondig voorbereiden, kijken of het evenwichtig genoeg is (afwisselend momenten van studie en ontspanning, van een deels vrijblijvend aanbod tot een aantal verplichte activiteiten), aangepast aan de leeftijd, rekening houdt met de behoeften en kenmerken van de internen, nagaan of het breed genoeg is (het zet in op verschillende aspecten), is een belangrijke opdracht.

Internen mee laten denken en beslissen over het aanbod, binnen bepaalde grenzen, zorgt er ook voor dat het als meer betekenisvol wordt ervaren. Hiertoe moeten we als team een manier zoeken om de wensen en gevoeligheden van de internen te capteren en een kader uitwerken binnen dewelke internen mee inspraak kunnen krijgen. Daarnaast kunnen we maatschappelijke relevante en ingrijpende gebeurtenissen niet zomaar voorbij laten gaan. Zowel negatieve als positieve zaken moeten we durven aandacht geven: aanslagen, verkiezingen, COVID, ecologische uitdagingen, acties tegen pesten (stip-it), klimaatmarsen door jongeren... Maar ook kleinschaligere gebeurtenissen: een overlijden of suïcide in of in de buurt van het internaat kan de gemoederen beroeren. Het zijn dingen waarmee internen bezig zijn en begeleiding, nuanceren, duiding en ruimte om erover te spreken, belangrijk is. Zo houden we niet alleen contact met de buitenwereld, maar ook met hun belevingswereld.

Daarnaast kan er ook ruimte zijn voor wat wij als internaat belangrijk vinden? Wat willen we hen meegeven? Waar willen hen kennis mee laten maken?

Bij deze oefening zoeken we als team creatief naar manieren om de mogelijkheden van infrastructuur in en ev. buiten het internaat optimaal te benutten (domein, natuur, sportmogelijkheden, studieruimtes...) Een laatste belangrijke successleutel is -zoals bij alles in de werking van een internaat- een groot engagement en een positieve interactie- en begeleidingsstijl van de opvoeders.

## Kwaliteitsverwachting

Het internaat realiseert een breed en harmonisch aanbod dat betekenisvol is.

## Reflectievragen

- Hoe pakken we de organisatie en voorbereiding van activiteiten nu aan?
- Hebben we een harmonieus en breed aanbod van activiteiten (zetten we in op alle ontwikkelingsdomeinen?)
- Welke doelen willen we bereiken bij onze internen op emotioneel, sociaal, cognitief, creatief, motorisch en ethisch vlak?
- Welke activiteiten die we nu al aanbieden, dragen hiertoe bij? Hoe weten we dat? Vinden anderen dat ook? Hoe houden we goede ideeën bij?
- Sluiten onze activiteiten aan bij de leef- en belevingswereld van onze internen of zijn directe omgeving?
- Rondom welk ontwikkelingsgebied bieden we nu nog te weinig aan? Wat kan daar wel?
- Wat leeft er bij de internen? Wat speelt er zich af in de maatschappij? Hoe spelen we daar op in?
- Hoe betrekken we internen bij de uitbouw van ons aanbod?
- Hoe krijgen we zicht op de behoeften van onze internen?
- Wat vinden wij als internaat belangrijk om aan te bieden of te introduceren?
- Kiezen we voor een jaarthema waar we onze activiteiten aan gaan ophangen? Hoe kunnen we dat vormgeven en communiceren?
- Hoe houden we onze activiteiten toegankelijk voor iedereen? Hoe kunnen we creatief bijkomende middelen genereren? Vb een wafelenbak, een carwash, een spaghettiaavond...
- Hoe stellen we ons activiteitenaanbod en/of jaarthema voor aan de ouders?
- Kunnen we samen met andere internaten iets uitwerken (toneel of museum samen bezoeken, danslessen samen, sportwedstrijden tegen elkaar...?)

## Mogelijke informatiebronnen (in en buiten het internaat)

- ZIN-bevragingen
- Activiteitenmappen
- Pinterest
- groepsgesprek
- Teamoverleg
- Bezoeken aan andere internaten

## Meer lezen?

- Jelle Jolles (2017). *Het tienerbrein*. Amsterdam University Press.
- Websites van scouts en Chiro, speelpleinwerking
- Pinterest

## Link met

Pedagogisch kader internaten

[De opdracht van onderwijsinternaten p 18-27](#)

[Activiteitenbegeleiding p 38,](#)



## Kwaliteitsbeeld

Een positief en stimulerend internaat- en groepsklimaat is gebaseerd op veiligheid, vertrouwen en wederzijds respect vormt de basis van de internaatwerking.

Het internaat...

- investeert daarom in positieve en ondersteunende relaties en interacties;
- hanteert vanuit het pedagogisch project duidelijke regels die vastliggen;
- maakt hiertoe duidelijke afspraken met inspraak van de internen;
- neemt de gemaakte afspraken consequent in acht neemt;
- bouwt aan een inclusieve cultuur door verschillen positief aan te wenden.

Diversiteit is een normaal gegeven waar iedereen dagelijks in verschillende situaties mee te maken krijgt. Het kan gaan om verschillen in taal, gender, seksuele geaardheid, religie, cultuur, etnische afkomst, socio- economische status, cognitieve en fysieke mogelijkheden, beleving, interesses, bezigheden, zienswijzen, behoeften.. Deze diversiteit kan een meerwaarde zijn voor de ontwikkeling van de internen indien het internaatteam ze in de internaatwerking positief aanwendt. Zo bouwt het internaat aan een inclusieve cultuur.

## Toelichting

Samenleven in een internaat bereid kinderen en jongeren voor op hun zelfstandig leven als lid van een gemeenschap. Ze maken er kennis met nieuwe / andere tradities, omgangsvormen en praktijken. Internen maken kennis met de normen en waarden van *het grotere geheel*, wat een samenleving *kan zijn*.

De opvoeder vertegenwoordigt hier 'de volwassenen' als groep, maar ook hoe authentiek de waarden en normen zijn die het internaat verkondigt na te streven. Vooral ook in het positief waarderen van diversiteit.

Betrokkenheid en relatie staat voorop: er wordt niet alleen kennisgenomen van het grotere geheel, maar er wordt ook een beroep gedaan op de eigen verantwoordelijkheid van de intern om bewust de keuze te maken om te participeren. Hij/zij wordt uitgenodigd zich niet alleen aan te passen aan de gemeenschap, maar deze ook kritisch te bezien en mee vorm te geven.

Een positief, veilig, verbindend groepsklimaat installeren, vraagt kennis van de opvoeders. Groepen doorlopen verschillende ontwikkelingsfasen, net zoals een individu. Elke fase biedt kansen om bepaalde sociale competenties te ontwikkelen. Deze fasen herkennen, en er via bewuste begeleiding en activiteiten op inspelen, kan internen de kans geven op een gezonde manier tot maturiteit te komen in het samenleven en in relatie gaan met de ander. Ze leren op een geschikte manier omgaan met het verschil.

Inzetten op veilige hechttingsrelaties die kunnen groeien zijn cruciaal in de ontwikkeling van kinderen en jongeren, met stip bij kleuters en kinderen van het BaO. Met zorg opvoeders toekennen aan bepaalde groepen en ook vriendschappen tussen internen borgen, is hier belangrijk.

Transities zijn belangrijk bij het werken met kinderen en jongeren, zowel kleine als ingrijpende transities. Nieuwe groepen die zich vormen aan de start van het schooljaar, maar ook een bestaande groep die elkaar terugziet na een vakantie, hebben (telkens opnieuw) nood aan (vernieuwde en verdiepende) kennisactiviteiten. Ook (afscheids)rituelen spelen een belangrijke rol wanneer dit nodig zou zijn (vb. een intern of opvoeder vertrekt).

## Kwaliteitsverwachting

Het internaatsteam en de internen creëren samen een positief en stimulerend internaaits- en groepsklimaat, waar diversiteit gewaardeerd wordt

## Reflectievragen

- Welke inspanningen doen wij om diversiteit expliciet te waarderen?
- Hoe investeren wij in positieve en ondersteunende relaties en interacties?
- Welke regels hebben we vanuit ons pedagogisch project vastgelegd? Hoe gaan we om met discriminatie?
- Hoe consequent nemen we gemaakte afspraken in acht?
- Hoe divers is ons opvoedersteam eigenlijk?
- Op welke manier leren we onze internen met de groeiende diversiteit om te gaan?
- Hoe zetten we in op kansen tot dialoog om met verschil in meningen, waarden en normen, tradities, geloofsopvattingen, ... te leren omgaan?
- Op welke manier creëren we mogelijkheden tot samenwerking waarin diversiteit als meerwaarde wordt benut?
- In welke mate hebben we aandacht voor de leefwereld van de internen?
- Hoe stimuleren we het onderlinge wederzijds respect bij onze internen?
- Op welke manier betrekken we de internen bij het maken van afspraken en het opstellen van leefregels?
- Hoe wenden we verschillen positief aan in onze werking?
- Hoe moedigen we internen aan om maximaal deel te nemen aan het leven op internaat? Hoe leren we jongeren positieve en ondersteunende relaties aangaan? Hoe geven we internen sociale en relationele experimenteerterruimte?
- Op welke manier zorg je voor een veilig en vertrouwelijk klimaat in de groep, zet je in op interacties tussen internen, vb. buddy-project en of peter- en meterschap?
- Maak als opvoeder eens een sociogram van je leefgroep (visuele voorstelling van de relaties tussen de internen). Wie staat aan de kant of alleen? Wat gaan we hieraan doen?

## Mogelijke informatiebronnen (in het internaat)

- Afspraken en regels in het internaaitsreglement en per leefgroep
- ZIN-bevragingen
- Kindcontacten, oudercontacten, teamoverleg
- Collegiale visitatie, Observatie (met kijkwijzers)
- Data over conflicten in het internaat
- Sociogram
- Burgerschapskompas
- Documenten over acties: bv. buddy-project, peter-meterschap

## Meer lezen?

- [Werken aan een stimulerend opvoedingsklimaat en een doeltreffende didactische aanpak](#) (gecheckt op [2020-05-10])
- Vansteenkiste, M., Soenens, B. (2015 ). *Vitamines voor groei. Ontwikkeling voeden vanuit de zelf-determinatietheorie*. Leuven, België: Acco.
- [Schwung! Tips voor begeleiders, talentgericht werken met groepen](#), Pimento.(2018)

## Link met

Pedagogisch kader internaten [p 30](#), [p 31](#), [p 33-35](#), [p37](#), [p 39](#)  
 ABC van internaten [p 19-29](#) , [p30- 32](#), [p 57](#), [p 66](#), [p 72-84](#)  
[Vademecum voor zorgbreed en kansrijk onderwijs](#)

- Verbindend schoolklimaat
- Welbevinden
- Kinderrechten

## Kwaliteitsbeeld

Emotionele en fysieke veiligheid is een voorwaarde om zich te kunnen ontplooiën.

Het internaat...

- biedt veiligheid door de aanwezigheid van regelmaat en stabiliteit, zoals overzicht, structuur, continuïteit en voorspelbaarheid;
- biedt lichamelijke en emotionele zorg voor de interne, zoals basale verzorging, acceptatie, geborgenheid, openheid, de afwezigheid van en bescherming tegen geweld en misbruik;
- heeft aandacht voor de gezondheid van de internen;
- heeft aandacht voor de preventie van grensoverschrijdend gedrag;
- heeft aandacht voor de detectie van grensoverschrijdend gedrag;
- reageert gepast op elke vorm van grensoverschrijdend gedrag.

Met grensoverschrijdend gedrag bedoelt men pesten, discriminatie, geweld en ongewenst seksueel gedrag.

## Toelichting

Ook in het Pedagogisch Kader stellen we dat ons basisdoel het borgen van de emotionele en fysieke veiligheid is van de kinderen en jongeren op internaat. Groeien in persoonlijke competenties of sociale competenties kan pas nadien gebeuren. Wanneer ouders hun kind inschrijven in ons internaat, getuigt deze daad van een diep vertrouwen dat wij op gepaste wijze zorg hun kind zullen opvangen en begeleiden en de veiligheid van hun kind zullen bewaken met de grootste zorg. Ook de internen zelf hopen dat ze op een veilige, warme, liefdevolle plek terecht komen waar ze zich goed zullen voelen en er goed voor hen gezorgd zal worden, waar ze erbij zullen horen en graag gezien zullen worden.

Een warme dagstructuur die zichtbaar aanwezig is, een overzicht wanneer welke opvoeder werkt en inslaapt, weten waar internen een opvoeder kunnen terugvinden, wat te doen in geval van brand... het zijn allemaal elementen die voor gerustheid zorgen bij hen.

Afspraken tussen opvoeders over de manier van werken, de gemeenschappelijke doelen die worden nagestreefd, de gedeelde waarden en principes, zorgen voor een continuïteit die duidelijk en geruststellend is voor de internen. Kinderen en jongeren weten zo wat van hen verwacht wordt en wat ze mogen verwachten. Opvoeders zetten samen in op het scheppen van een open en warme sfeer maar houden intussen zeker aandacht voor structuur, orde, afspraken, voorspelbaarheid en veiligheid. Een duidelijke aanwezigheid van gedreven opvoeders tijdens vrije tijdsmomenten helpt om de mentale veiligheid van internen te bewaken.

Het bewust inzetten op professionalisering van de opvoeders op vlak van emotionele en fysieke veiligheid, met voldoende oefenkansen in een veilige omgeving voor hen, dragen duidelijk ook bij aan het borgen van een veilige setting.

## Reflectievragen

- Hoe bieden we regelmaat en stabiliteit op ons internaat?
- Hoe monitoren we of internen zich veilig voelen op internaat?
- Welke emotionele en lichamelijke zorg bieden we op internaat?
- Hoe hebben we aandacht voor de gezondheid van de internen?
- Welke doelen streven we na op dit domein?
- Hebben we een pestpreventiebeleid?
- Wat zijn onze noden op vlak van professionalisering rond dit domein?
- Hoe zetten we in op een verbindend internaatklimaat?

## Kwaliteitsverwachting

Het internaatteam biedt veiligheid en beschermt kinderen en jongeren.

## Reflectievragen

- Hoe gaan we om met grensoverschrijdend gedrag? Hoe ziet ons reactie beleid eruit in het geval van (licht) grensoverschrijdend gedrag?
- Hoe kunnen we zo laagdrempelig mogelijk de detectie van grensoverschrijdend gedrag garanderen?
- Hoe werken we preventief op vlak van grensoverschrijdend gedrag?
- Welke kennis hebben we over en inzicht in de emotionele, sociale en seksuele ontwikkeling van de internen? Wat missen we?

## Mogelijke informatiebronnen in het internaat

- Observaties
- Teamoverleg
- Kind- en oudercontacten
- Groepsgesprekken
- Pro-actieve cirkels
- ZIN-bevragingen
- Functioneringsgesprekken
- Incidentenverslagen
- Keuringsattesten
- Ontwikkelingsschalen BVH

## Meer lezen, weten?

- [Neen tegen cyberpesten, mediawijzer—Vlaams kenniscentrum digitale en mediawijsheid](#)
- Gie Deboutte, *Pesten en cyberpesten in het onderwijs*, uitgeverij Pelckmans Pro
- [Pimento-onderzoek](#) Pesten, 2019

## Link met

Pedagogisch kader internaten

[Fysieke en emotionele veiligheid p 19](#)

ABC voor internaten

[Grensoverschrijdend gedrag p 28](#)

[Relaties en seksualiteit p 66](#)

[Visietekst deontologie voor internaatsmedewerkers](#)

[Vademecum voor zorgbreed en kansrijk onderwijs](#)

## Kwaliteitsbeeld

Ouders en internaat nemen elk hun eigen specifieke rol op in de opvoeding van en de zorg voor de kinderen en jongeren. Het internaatteam...

- beschouwt de ouders als de eerste verantwoordelijken en de eerste contactpersonen;
- Streeft naar afstemming met de ouders vanuit een duidelijke keuze voor het pedagogische project van het internaat;
- beschikt over een relationele grondhouding om ouders met respect te benaderen en hen ernstig te nemen;
- gaat empathisch om met de unieke context waarin elke ouder zich bevindt;
- inspireert de ouders waar mogelijk. Het internaatteam en de ouders versterken elkaar in de aanpak van het kind/de jongere door afspraken te maken die aansluiten bij de achtergrond van het kind/ de jongere.

## Toelichting

Al van in het intakegesprek zou er met ouders en toekomstige internen gepraat moeten worden over het eigen pedagogische project. Waarvoor staan wij? Waarvoor gaan wij? Hoe kijken we naar opvoeding? Welke normen en waarden vinden wij belangrijk hierbij? Kunnen jullie je daar in vinden? In dat verkennend gesprek wordt ook de wederkerigheid van de relatie met ouders best belicht: we willen *partners* in opvoeding zijn, dit betekent dat ook ouders een actieve rol blijven spelen en we elkaar als bondgenoten willen ondersteunen in de begeleiding van het kind of de jongere.

Een duidelijke visie hebben op de samenwerking met ouders met aandacht voor een duidelijke onderlinge rolverdeling, is dus een belangrijke voorwaarde om aan deze KV te kunnen voldoen. In welke mate willen we ouders laten participeren in onze werking? Een bewuste denkoefening maken met het team hierrond voor verschillende aspecten van de werking, is helpend. Mogen ouders meelevens, mee weten, mee denken, mee helpen, mee bepalen? Is een ouderraad op internaat iets waar we willen op inzetten?

Ten aanzien van alle ouders een grondhouding van respect, openheid en bereikbaarheid inzetten, is de uitdaging. Dit uit zich onder meer in een open, laagdrempelige en frequente formele en informele communicatie met alle ouders, waar we oordeelvrij in gesprek willen gaan. Investeren in een goede relatie met de ouders vanaf het begin is cruciaal om goed met elkaar in gesprek te kunnen blijven gaan als er moeilijkheden zouden komen.

Daarnaast kunnen we een doelgericht personeelsbeleid voeren om te kunnen inspelen op de noden, vragen, verwachtingen... van ouders. (vb de aanstelling van een maatschappelijk werker).

Ook constructieve groeigerichte feedback geven aan de opvoeders over hun interactievaardigheden met ouders, hen kansen bieden om verbindend te leren communiceren... zijn allemaal elementen waarop je in je HR-beleid kan inzetten.

## Reflectievragen

- Zijn ouders voor ons de eerste verantwoordelijken en contactpersonen? Hoe toont zich dat?
- Op welke manier maken we ons pedagogisch project kenbaar aan de wereld, aan ouders, aan internen, aan nieuwe collega's?
- Hoe pakken we ons intakegesprek aan? Bespreken we hier het pedagogisch project en peilen we of ouders hier duidelijk achter willen staan?
- Getuigt onze grondhouding naar ouders toe van respect en de wil om hen ernstig te nemen?
- Wat weten we van de unieke context van de ouders van onze internen? Hoe gaan we hiermee om?
- Hoe proberen we ouders te inspireren?
- Hoe klaren we de rol en taakverdeling tussen internaat en ouders op een goede manier uit? (Hoe) brengen we dit over naar ouders?
- Hoe bouwen we aan een goede, positieve relatie met ouders?
- Hoe kunnen we elkaar versterken in onze aanpak van het kind /de jongere?
- Sluiten onze afspraken die we maken rondom de aanpak van een kind/ jongere aan bij de achtergrond van het kind/ de jongere?

## Kwaliteitsverwachting

Het internaatsteam ondersteunt de ouderlijke zorg of vult de ouderlijke zorg aan.

## Reflectievragen (vervolg)

- Hoe communiceren we met ouders? Welke kanalen gebruiken we?
- Welke noden leven er in het team wat betreft de professionalisering rond de samenwerking met ouders?
- Hoe willen /kunnen we ouders laten participeren op internaat? Mogen ze meelevén, mee denken, mee weten, mee helpen, mee bepalen? In welke domeinen van de werking?
- Hoe staan we tov het idee van een ev. ouderraad?
- Peilen we cyclisch naar de tevredenheid van ouders?
- Hebben we een klachtenbeleid?
- Is er een ideeënbus of een andere optie om anoniem ideeën /bedenkingen door te geven?

## Mogelijke informatiebronnen (in het internaat)

- Pedagogisch project van het internaat
- Communicatiekanalen van het internaat
- Intakegesprekken
- Oudergesprekken
- ZIN- bevragingen
- Intervisie met ev casusbespreking

## Meer lezen / weten?

- [Ouderbetrokkenheid als basis—folder VCOV](#)
- [VCOV ouderinfotheek](#)
- [Uitwerken van een klachtenprocedure](#)

## Link met

Pedagogisch kader internaten:

[Samenwerken met andere partners p 41](#)

ABC van internaten:

[De overeenkomst tussenintern, ouders en het internaat p 11](#)

[Vademecum voor zorgbreed en kansrijk onderwijs](#)

- Goed onderwijs-krachtige leeromgeving
- Continuüm van zorg

## Kwaliteitsbeeld

De leefruimte verwijst naar de fysieke ruimtes die de internen tijdens hun verblijf in het internaat gebruiken. Het gaat hier zowel over de gemeenschappelijke binnen- en buitenruimtes, als over de individuele ruimtes.

Het internaatteam...

- zorgt voor toegankelijke leefruimtes;
- zorgt voor veilig en gezonde leefruimtes;
- zorgt voor leefruimtes met hedendaags comfort;
- zorgt voor voldoende privacy in de persoonlijke leefruimtes;
- zorgt voor leefruimtes die bijdragen bij tot het creëren van een gezellige en huiselijke sfeer;
- zorgt voor aangename en doordacht ingerichte binnen- en buitenruimtes die een positief effect hebben op het welbevinden van de internen en een ondersteuning vormen voor het internaatteam;
- beschikt over een infrastructuur, een inrichting en beschikbare materialen die rekening houden met de noden en het ontwikkelingsniveau en met de interesses van de internen;
- zorgt voor voldoende en aangepaste, goed onderhouden binnenruimtes voor actieve vrijetijdsbeleving en ontspanning individueel en in groep;
- zorgt voor voldoende en aangepaste, goed onderhouden buitenruimtes voor actieve vrijetijdsbeleving en ontspanning individueel en in groep;
- zorgt voor voldoende en aangepaste, goed onderhouden ruimtes voor studiebegeleiding individueel of in groep.

## Toelichting

De omgeving waar we onze internen laten verblijven door de week is belangrijk. Een gezellige, huiselijke, comfortabele, veilige en hygiënische setting, heeft wel degelijk een grote impact op het welbevinden van de internen, maar ook op dat van de opvoeders. We ambiëren immers een tweede thuis aan te bieden, het internaat is geen verlengde van een klaslokaal. Aandacht hebben voor de netheid en het onderhoud van de infrastructuur toont aan onze internen dat we hen belangrijk vinden en nodigt hen ook uit respectvol met die omgeving om te gaan.

Internen ook de mogelijkheid geven om zelf hun eigen kamer naar eigen smaak in te mogen richten, en hen ook betrekken bij de inrichting van de gemeenschappelijke ruimtes, zorgt weer voor een sterker thuisgevoel en een grotere betrokkenheid bij de werking van het internaat.

Beleidsmatig ligt de uitdaging dan weer in het zorgen voor een gezond en transparant financieel beleid, de nodige middelen en bereidheid vinden om de nodige investeringen in gebouwen en infrastructuur te kunnen doen. Het opvolgen van het onderhoud, de nodige veiligheidsattesten bekomen... zorgen ervoor dat de ruimtes veilig zijn voor iedereen die er verblijft.

Ten slotte wordt er best intensief samengewerkt met de school waar mogelijk, in functie van een gedeelde infrastructuur (vb de studie kan plaats vinden in een computerlokaal van de school op het domein). Toch is het erg belangrijk dat het internaat ook specifiek eigen (en daartoe ook gepast ingerichte) ruimtes heeft, waar internen echt kunnen thuishoeren en ontspannen.

## Reflectievragen

- Zijn de leefruimtes toegankelijk voor de internen?
- Hoe zijn we waakzaam dat de binnen- en buitenruimtes veilig blijven voor onze internen? Wie volgt dit op? Wanneer?
- Hoe zorgen we ervoor dat onze leefruimtes voldoende hedendaags comfort hebben?
- Vinden onze internen en ouders het internaat gezellig en huiselijk?
- Hoe weten we dat?
- Hoe kunnen we internen betrekken bij de aankleding van de ruimtes?
- Zijn onze ruimtes aangepast ( infrastructuur, inrichting, beschikbare materialen) aan de noden van de kinderen die er verblijven (vb. kleuters zullen andere noden en behoeften hebben dan tieners)? Ook voor internen met autisme kunnen bepaalde keuzes voor de inrichting helpend zijn.

## Kwaliteitsverwachting

De fysieke leefomgeving van het internaat is toegankelijk, veilig, hygiënisch, gezond en passend voor de doelgroep.

## Reflectievragen (vervolg)

- Hebben we voldoende goed onderhouden **binnenruimtes** voor actieve vrijetijdsbeleving en ontspanning (individueel en in groep)?
- Hebben we voldoende goed onderhouden **buitenruimtes** voor actieve vrijetijdsbeleving en ontspanning (individueel en in groep)?
- Beschikken we over voldoende en aangepaste, goed onderhouden ruimtes voor de studiebegeleiding (individueel of in groep)?
- Zijn we in orde met onze keuringsattesten?
- Hoe zit het met de brandveiligheid van het internaat? Welke afspraken hebben we daarrond gemaakt?
- Hoe zorgen we ervoor dat ons internaat en het domein netjes blijft?
- Hoe verouderd is onze infrastructuur? Wat is dringend aan vervanging toe?

## Mogelijke informatiebronnen (in het internaat)

- ZIN-bevragingen
- Observaties en rondgang
- Keuringsattesten
- Overleg met preventie-adviseur

## Meer lezen /weten?

- [Jouw voorziening, een t\(e\)huis? Bachelorproef ingediend door Coppieters Annelien](#)
- [Informatie vijfjaarlijkse controles -onderwijsinspectie](#)
- [BVH infosessie voor internaten\\_18022020](#)
- [Scholen en het FAVV-brochure](#)

## Link met

- **Pedagogisch kader internaten**
  - [Fysieke en emotionele veiligheid p 19,](#)
  - [Inrichting van de leefruimtes en de buitenruimte p 39](#)
- **ABC voor internaten**
  - [Kamers van internaten-toegang en doorzoeken p 34,](#)
  - [Privacy en camerabewaking p 63](#)
  - [Veiligheid p 86](#)



## Kwaliteitsbeeld

In het internaat..

- is de begeleiding door het internaatteam gericht op het stimuleren van de persoonlijke, sociale, emotionele, ethische en fysieke ontwikkeling van elke intern;
- beschikken teamleden over interactievaardigheden die gericht zijn op het bieden van emotionele ondersteuning;
- beschikken teamleden over interactievaardigheden die gericht zijn op het respecteren van de autonomie van de internen;
- beschikken teamleden over interactievaardigheden die gericht zijn op het geven van leiding en het bieden van structuur,
- beschikken teamleden over interactievaardigheden die gericht zijn op het geven van informatie en uitleg;
- beschikken teamleden over interactievaardigheden die gericht zijn op het begeleiden van interacties in de groep;
- beschikken teamleden over interactievaardigheden die gericht zijn op het organiseren van een divers aanbod aan activiteiten.

## Toelichting

Dit is de eerste van 4 kwaliteitsverwachtingen die inzoomt op de **kwaliteit van de begeleiding door de opvoeders** zodat alle kinderen en jongeren zich voluit kunnen ontwikkelen. Als opvoeder zetten we dus dag in, dag uit, op verschillende ontwikkelingsdomeinen in. Eerst en vooral moet in het pedagogisch project van het internaat 'het stimuleren van de **totale ontwikkeling**' een uitgangspunt zijn, niet louter de cognitieve ontwikkeling. We hanteren een positieve grondhouding naar de internen toe. Dit uit zich in aanspreekbaarheid, bereikbaarheid, beroepsernst... Een cultuur van orde en warme structuur (**warme structuur** is het aanbieden van een structuur waarbij er oog en aandacht is voor een positieve, emotionele beleving ervan, in tegenstelling tot een **koude structuur** waar er niet verder wordt nagedacht over hoe regels, afspraken, structuren worden ervaren door de kinderen) waar duidelijke afspraken bestaan en duidelijk wordt gecommuniceerd, helpt om aan deze uitdaging tegemoet te komen. Te strikte regels belemmeren dan weer het nastreven van de totale ontwikkeling. We willen dat ze zo zelfredzaam mogelijk zijn wanneer ze als 18-jarige het internaat verlaten, dus hen gradueel meer (oefen-)kansen, uitdagingen en verantwoordelijkheden geven, is belangrijk.

De populatie van een internaat verandert minstens jaarlijks wanneer nieuwe kinderen en jongeren zich aanmelden, en de groeipunten van deze internen worden uiteindelijk de groeipunten van het internaat. Hoe gaan wij hiermee om? Hoe kunnen we deze kinderen en jongeren stimuleren? Wat loopt lastig? Gepaste opleidingen en deel uitmaken van een complementair opvoedersteam helpen hierbij. De verschillende ontwikkelingsdoelen nastreven, gaat beter wanneer we ze vertalen naar **concrete doelen voor het team**, en er een duidelijke taak- en roverdeling gebeurt in het team. Samen nadenken, erover praten en per ontwikkelingsdomein deze doelen stellen en hiertoe activiteiten of acties uitwerken, is belangrijk.

## Reflectievragen

- Is het stimuleren van de **totale ontwikkeling** een uitgangspunt in onze werking? Hoe garanderen we een voldoende zicht op de cognitieve, sociale, emotionele, seksuele,...ontwikkeling van internen? Hoe stimuleren we autonomie, verbondenheid en competentie bij de internen?
- Welke activiteiten bieden we concreet aan om in te zetten op de verschillende ontwikkelingsdomeinen (de persoonlijke, sociale, emotionele, ethische, seksuele en fysieke ontwikkeling van elke intern)?
- Hoe zetten we als opvoeder in op emotionele ondersteuning?
- Kijken we in ons team op een zelfde manier naar soms moeilijk, uitdagend (signaal) gedrag bij internen? Hebben we afspraken hoe we ermee willen omgaan?
- Waar krijgen onze internen autonomie in? Hebben we daar als team een ontwikkelingslijn in uitgewerkt?
- Op welke manier bieden wij warme structuur?
- Hoe hebben we aandacht voor een gezonde levensstijl op internaat? (voldoende slaap, sportkansen, gezonde voeding, beweging, toegang tot de natuur...)
- Wat is mijn begeleidingsstijl? Hoe geef ik leiding? Is er voldoende evenwicht tussen sturen en steunen?
- Hoe begeleid ik de interacties in de groep?

## Kwaliteitsverwachting

Het internaatsteam draagt bij tot de persoonlijke, sociale, emotionele, ethische en fysieke ontwikkeling van de internen.

## Reflectievragen: vervolg

- Hoe toon ik nabijheid en emotionele betrokkenheid naar de internen toe? Hoe respecteer ik de grenzen van internen? Hoe zorg ik ervoor dat internen mijn grenzen respecteren?
- Pas ik mijn begeleidingsstijl aan aan de ontwikkelingsfase van de groep?
- Welke professionaliseringsnoden ervaar ik als opvoeder in het begeleiden van mijn leefgroep?
- Leggen we ons als team concrete doelen op rondom het stimuleren van de verschillende ontwikkelingsdomeinen? Is er een duidelijke taak- en rolverdeling?
- Hoe geven we informatie en uitleg aan onze internen bij wat er gebeurt en komend is op internaat?
- Hoe zorg ik ervoor dat er een divers aanbod aan activiteiten wordt georganiseerd voor mijn leefgroep?

## Mogelijke informatiebronnen (in het internaat)

- Afspraken en regels in het internaatreglement en ev. per leefgroep
- ZIN-bevragingen
- Collegiale visitatie, observatie
- Activiteitsaanbod
- Communicatiekanalen (vb sociale media, internaatskrant, nieuwsbrief...)
- Ev. een portfolio of groeimap van de internen
- Toon-momenten voor ouders / grootouders
- Documenten over acties: bv. buddy-project, peter-meterschap

## Meer lezen/ weten?

- Vansteenkiste, M., Soenens, B. (2015 ). *Vitamines voor groei. Ontwikkeling voeden vanuit de zelf-determinatietheorie*. Leuven, België: Acco.
- Lut Celie en Marijke Libert (2020). *Anders kijken en luisteren naar kinderen en jongeren*. Uitgever Angele.
- Jelle Jolles (2017). *Het tienerbrein*. Amsterdam University Press.
- <https://wiki.fos.be/foswiki/Begeleidershouding>
- <https://ipopinfo.wordpress.com/de-basisfase-theorie-en-praktijk/begeleidershouding/>
- [Pedagogische begeleidingstrajecten rondom deze thema's](#)

## Link met

Pedagogisch kader internaten:

[De opdracht van onderwijsinternaten p 18](#)  
[Balanceren tussen pedagogische keuzes p 29](#)  
[De opdracht van de opvoeder p 33](#)

[ABC voor internaten](#): diverse thema's

[Vademecum voor zorgbreed en kansrijk onderwijs](#)

- Verbindend schoolklimaat
- Welbevinden

## Kwaliteitsbeeld

Het internaatsteam:

- zorgt voor een stimulerende studiesfeer;
- trekt voldoende tijd uit in de dag- en weekplanning voor het schoolwerk, variërend volgens de noden van de groep of de individuele internen;
- ondersteunt de intern bij het ontwerp en de uitvoering van de studieplanning;
- zet de intern aan tot zelfcontrole;
- toont interesse in de ervaringen van de intern tijdens de schooldag en in de leerprestaties;
- communiceert open en doelgericht met de intern, gericht op een optimale studie- en leerbegeleiding;
- communiceert open en doelgericht met de ouders, gericht op een optimale studie- en leerbegeleiding;
- doet een beroep op deskundigen (zoals CLB, school en andere instanties), om problemen bij het leren en studeren specifiek te ondersteunen, met goedkeuring van en in samenspraak met de ouders.

## Toelichting

Leren leren is een grillig proces dat afhangt van meerdere factoren en voor elk individu anders kan verlopen. Ondersteuning en coaching van dit gebeuren is een belangrijke meerwaarde die het internaat aanbiedt. Wanneer leren leren en het slagen op school een belangrijke focus is van het internaat, en er een sterke visie rond is uitgewerkt, weten we dat het waarmaken van deze KV beter verloopt.

We willen de internen stapjes laten zetten naar zelfredzaamheid toe en hen gevalideerde leerstrategieën aanreiken. Hen begeleiden in het leren plannen van hun werk, het goed organiseren ervan, het op een slimme manier uitvoeren, zijn belangrijke opdrachten voor de opvoeders. Hiertoe dienen de opvoeders zich voldoende te professionaliseren. Om de studie zo kwaliteitsvol mogelijk aan te pakken, kunnen externe hulpverleners ingeschakeld worden (stages van leerkrachten in opleiding, vrijwilligers, gepensioneerde leerkrachten).... Hiernaast kan ook gekozen worden om iemand van het team met specifieke expertise voor studiebegeleiding aan te stellen om de werking van de studie te optimaliseren en te bewaken. Ook oudere internen kunnen een engagement opnemen en jongeren op bepaalde momenten ondersteunen in het leerproces.

Ook buiten de studie kunnen via doordachte en bewust gekozen activiteiten de executieve functies van de internen (= de manier waarop zij opdrachten, uitdagingen, taken aanpakken en uitvoeren) gestimuleerd worden.

Positieve en ondersteunende relaties en interacties tussen opvoeders en internen zijn een andere belangrijke successleutel bij de begeleiding van het leerproces. De relatie niet laten afhangen van de schoolse prestaties, hen constructieve feedback geven op hun volhouden en hun aanpak van hun leerproces (en niet alleen op de punten), het geloven dat groei altijd mogelijk is, zijn belangrijke aandachtspunten voor de opvoeders.

De vaste routine, het blijven eisen van discipline en een gepaste studiehouding, de fysieke omgeving, de infrastructuur en de aanwezige leermiddelen beïnvloeden echter ook het leren van de lerende intern: vaste plekken in een rustige ruimte, verzekerd toezicht, stoorzenders en afleiders verwijderen, voldoende lucht, licht en water ter beschikking stellen. Goede stoelen, tafels, laptops of computers op de juiste hoogte... helpen allemaal mee. Oog hebben voor voldoende nachtrust, gezonde voeding, bewegingsmomenten, regelmatig pauzeren, het zorgt allemaal voor een hoger leerrendement. Jongeren ook stapsgewijs meer autonomie toestaan en grondig opvolgen of ze hier op een gepaste manier mee omgaan en bijsturen moest dit nodig zijn. (vb leren op de kamer lukt niet → terug naar de groep)

Kan het internaat samenwerken met de scho(o)l(en) om de studie en de leerbegeleiding onderling te versterken, is dit een belangrijke kans die best genomen wordt. Ook de ouders zijn een belangrijke partner in dit leerproces: in het weekend zetten ze best de inspanningen verder. Hen de visie kenbaar maken en hen aanspreken op de gedeelde verantwoordelijkheid is belangrijk. Een open en doelgerichte communicatie met hen hierrond telt. Sommige jongeren kampen met complexere begeleiding- en ondersteuningsnoden. In samenspraak met ouders kan dan gekozen worden voor bijkomende ondersteuning door externe hulpverleners, al dan niet op internaat.

## Kwaliteitsverwachting

Het internaatsteam geeft studie- en/of leerbegeleiding aangepast aan de doelgroep en aan het individuele kind/ de individuele jongere.

## Reflectievragen

- Wat is onze visie op leren leren op internaat?
- Hoe zorgen wij op internaat voor een stimulerende studiesfeer?
- Hoeveel tijd voorzien wij voor het leren in onze dag en week-planning per leeftijdsgroep /studieniveau/ individu? Is dit voldoende? Hoe weten we dit?
- Hoe ondersteunen we nu de internen bij het ontwerp en de uitvoering van een studieplanning? Hoe leren we hen zich te organiseren?
- Hoe zetten we in op zelfredzaamheid en zelfcontrole? Hebben we daar een ontwikkelingspad in voorzien?
- Hoe en wanneer tonen we interesse in de ervaringen van de intern tijdens de schooldag en in de leerprestaties?
- Op welke manier geven we open feedback aan internen rondom hun aanpak van hun leren om tot een optimale studie-en leerbegeleiding te kunnen komen?
- Hoe briefen we onze aanpak naar ouders toe? Is er voldoende overleg met de ouders hierrond om de leerbegeleiding te optimaliseren?
- Doen we beroep op deskundigen om problemen bij leren en studeren specifiek te ondersteunen (mits goedkeuring van en in samenspraak met de ouders)?
- Weten we wat effectieve leerstrategieën zijn? Leren we ze hen expliciet aan?
- Is de manier waarop we momenteel onze studie organiseren, helpend voor het beter kunnen leren van internen, of is het eerder hinderend? Is het voor alle internen zinvol en passend?
- Hoe zetten we het personeel in tijdens deze momenten?
- Hoe krijgen we zicht op de beginsituatie van onze internen? Hoe krijgen we zicht op de vooruitgang?
- Hoe bevorderen we de executieve functies buiten de studie?
- Maken we als team samen afspraken over de aanpak, zodat die consistent en herkenbaar blijft voor de internen?

## Mogelijke informatiebronnen (in het internaat)

- |                                 |   |
|---------------------------------|---|
| • Observatie tijdens studietijd | Oudercontact/klassenraad                        |
| • ZIN-bevraging                 | Teamoverleg                                     |
| • Rapport intern                | Overleg met scholen                             |
| • Ouder- en kindcontact         | <a href="#">Pedagogisch begeleidingstraject</a> |

## Meer lezen / weten/ zien ?

- Jelle Jolles (2017). *Het tienerbrein*. Amsterdam University Press.
- Prof. Dr. Paul A; Kirschner, [Op de schouders van reuzen](#), gratis download
- Tim Surma, [Wijze lessen](#), gratis download; [Klasse videoreeks-leerstrategieën-met-effect](#)
- John Cliteur(2015)., *Leer leren*. Purple Monkey Publishing BV.
- Stanislas Dehaene (2021). *How we learn*. Penguin Books.
- [www.lastinglearning.com](http://www.lastinglearning.com); [www.Learningscientists.org](http://www.Learningscientists.org)
- Katherine Rawson voor LastingLearning.com over effectieve cognitieve strategieën: <https://youtu.be/7nl62dU58GE>
- Mini-college over effectief leren van Gino Camp voor de universiteit van Nederland: <https://youtu.be/bQql45UFnp8>
- Hattie, J. (2013). *Leren zichtbaar maken*. Rotterdam, Nederland: Bazalt.
- Penninckx, M., Vanhoof, J., Quintelier A., De Maeyer, S., Van Petegem, P. (2017). *Zicht op leerwinst*. Leuven, België: Acco.
- [www.te-learning.nl](http://www.te-learning.nl), blog. [Hoe houd je jezelf bij de les bij online leren](#)

## Link met

- Pedagogisch kader internaten: [Dagritme p 37](#), [Inspanning en ontspanning p 31](#).

## Kwaliteitsbeeld

Het internaatsteam:

- begeleidt de internen als groep, waar nodig als individu;
- detecteert de mogelijkheden en de behoeften van de intern ;
- differentieert de begeleiding waar nodig en mogelijk;
- kiest ervoor om de sterktes van de internen het uitgangspunt voor de begeleiding te laten zijn;
- gelooft dat alle internen de mogelijkheid in zich hebben om te leren en te groeien;
- Plant specifieke ondersteuning die gericht is op een maximale participatie aan de internaatswerking en het maatschappelijk leven – in overleg met de ouders, de school en eventuele andere externe partners.

## Toelichting

Jongeren die kiezen voor een onderwijsinternaat, kiezen voor het samen leven en leren met leeftijdsgenoten. Wanneer we werken vanuit een sterk en bezielde pedagogisch project en we hebben een sterke organisatie (met een sterke aandacht voor warme structuur, regelmaat en afspraken) kan een verblijf in een onderwijsinternaat een stabiele en veilige basis zijn voor vele kinderen en jongeren in een voortrazende maatschappij. Onze begeleiding gebeurt in eerste plaats naar de groep toe. Toch willen we zeker ook individuele aandacht kunnen geven aan internen, waar mogelijk en waar nodig. Een goede balans hierin vinden is de opdracht. Zoals steeds zijn geëngageerde opvoeders met een betrokken grondhouding naar elke intern, belangrijke succesleutels. Sensitief responsief zijn om de noden en behoeften van de internen te kunnen detecteren en er een gepast antwoord op bieden, is belangrijk. We proberen de sterktes van de intern als uitgangspunt van onze begeleiding te plaatsen. Waar loopt het goed? Wat lukt wel al? Wat kan de intern goed? Wat kunnen we uit die situaties meenemen naar andere contexten waar het nu nog moeizaam loopt?

We proberen niet vanuit een deficietperspectief te werken, maar net vanuit de overtuiging dat groei steeds mogelijk is (de growth mindset), elke intern kan bijleren en zich verder positief ontwikkelen. Soms vraagt een gepaste begeleiding wel specifieke deskundigheid. Inzetten op het professionaliseren van het team of het aanwerven van begeleiders met specifieke expertise kan dan een antwoord zijn. Zo kunnen we voldoende ondersteuning garanderen of kan ook de individuele begeleiding opgenomen worden.

We willen elke intern maximaal laten deelnemen aan de internaatswerking en het maatschappelijk leven. We plannen gericht onze specifieke ondersteuning hiertoe in. In dit proces gaan we voldoende in overleg met de ouders, de school en ev. andere partners.

## Reflectievragen

- Hoe begeleiden we de internen als groep, hoe individueel?
- Wat zijn de krachtlijnen van onze visie op het vlak van ' een passende begeleiding aanbieden aan alle internen?
- Hoe krijgen we zicht op de mogelijkheden en behoeften van de intern?
- Hoe en waar differentiëren wij onze begeleiding?
- Hoe krijgen we zicht op de sterktes van onze internen? Hoe gebruiken we die als uitgangspunt?
- Hoe zorgen we ervoor dat we mogelijke problemen of specifieke ondersteuningsbehoeften tijdig signaleren? Welke stappen zetten we daar dan concreet?
- Hoe stemmen wij als team onze begeleiding af op de (zorg)noden van de internen?
- Hoe evalueren we dat dit de beste manier van werken is?
- Werken we in ons team vanuit een growth mindset- geloven we dat alle internen kunnen leren en groeien?
- Hoe delen we de ervaringen met begeleiding van internen met elkaar?
- Op welke manier sturen we ev. de werking van deze begeleiding bij?
- Hoe zorgen we voor afstemming met de ouders, de school en ev. andere externe partners?
- Welke tijd, ruimte, mensen en middelen voorzien we als internaat om de begeleiding van internen vorm te geven?
- Hoe weet elke intern bij wie hij/zij terecht kan met bepaalde problemen?
- Welke professionalisering hebben we als team nodig, of welke expertise missen we? Hoe kunnen we daar stappen in zetten?

## Kwaliteitsverwachting

Het internaatsteam biedt alle internen een passende begeleiding.

## Mogelijke informatiebronnen (in het internaat)

- Intakegesprek
- Ev. medische attesten
- Observaties (tijdens spel, vrije tijd en studie)
- (ZIN-) Bevestigingen van internen
- Informele momenten, kind- en oudercontacten
- teamoverleg
- Groepsgesprekken met de kinderen
- Oudercontact op school
- Commentaar in agenda/ smartschool
- Jaarlijks gezinstoestand bevragen (ev wijzigingen)
- Rapport intern
- Prioriteitenplan van het internaat

## Meer lezen/ weten?

- Lut Celie en Marijke Libert (2020). *Anders kijken en luisteren naar kinderen en jongeren*. Uitgever Angele.
- Begeleidershouding: <https://ipopinfo.wordpress.com/>  
<https://ambrassade.be/nl/maak-tijd-vrij/begeleiders-binnen-jeugdhulp/begeleidershouding>
- [Begeleidingstrajecten](#) / [nascholingsaanbod](#)

## Link met

Pedagogisch kader internaten:

[De opdracht van onderwijsinternaten p 18-27;](#)

[Balanceren tussen pedagogische keuzes p 29 -32](#)

ABC voor internaten:

[Mentaal welzijnsbeleid p 51-56,](#)

[Redelijke aanpassingen in het internaat p 65](#)

## Kwaliteitsbeeld

Het internaatsteam:

- overlegt intern in team;
- betreft de internen bij beslissingen die hen aanbelangen;
- geeft aan internen adequate feedback met het oog op vooruitgang in het ontwikkelingsproces;
- wisselt relevante informatie over de internen uit met de ouders tijdens formele en informele contactmomenten;
- wisselt relevante informatie over de internen uit met de school tijdens formele en informele contactmomenten;
- betreft het sociaal netwerk en andere relevante externe diensten actief in de werking;
- houdt rekening met de privacy en informatieveiligheid bij de gegevensuitwisseling en -verwerking
- houdt rekening met het ambtsgeheim bij de gegevensuitwisseling en -verwerking.
- overlegt transparant met ouders, school en ev. externe partners om het begeleidingstraject kwaliteitsvol gezamenlijk verder te zetten.

## Toelichting

We versterken de begeleiding door samenwerking en partnerschap. Internen en ouders (thuisomgeving) zijn gelijkwaardige (maar geen gelijke) partners en worden best actief betrokken door het opvoedsteam. De begeleiding moet transparant zijn voor alle betrokkenen. Het opvoedsteam houdt rekening met andere culturen, opvoedingsstijlen en socio-economische milieus. Een respectvolle houding naar de intern en zijn/haar ouders is cruciaal, zelfs in kwetsbare thuissituaties. Elk kind of jongere is hier erg gevoelig voor vanuit een diepgewortelde loyaliteit. Het overleg met onze internen en ouders is idealiter sterk ingebed in onze werking. Bouwen aan het vertrouwen bij de ouders en de intern gebeurt vooral op informele momenten, en doordat iedereen ervaart dat we ons werk belangrijk vinden en we er echt om geven. Creatief nadenken over mogelijke contactmomenten en met warme interesse peilen hoe het thuis loopt, zorgt ervoor dat er kan afgestemd worden met de ouders vanuit een gedeelde betrokkenheid. De breng- en afhaalmomenten zijn daarom dan ook gouden kansen om hierop in te zetten. Ook zetten we best in op systematisch overleg met de betrokken scholen.

Dit alles toont zich onder meer in duidelijke en voldoende overlegstructuren. Internenraden, ouderraden, intens contact met de directies van de scholen, de betrokken opvoeders, het gebruiken van een gemeenschappelijk leerlingvolgsysteem... Het respecteren van de privacy van onze internen is daar steeds een belangrijke norm.

Partners in opvoeding willen zijn, is niet alleen een dode letter, maar we dienen echt in te zetten op participatiekansen en het actief mogelijk maken. Internen hebben recht op informatie over beslissingen die hen aanbelangen. Internen hebben daarnaast, vanaf ze voldoende onderscheidingsvermogen hebben (meestal is dat vanaf 12 jaar), het recht om zelfstandig hun persoonsrechten uit te voeren en zelfstandig beslissingen te nemen. Ze beslissen dus ook zelfstandig of en welke privacygevoelige info ze willen delen.

De beslissingen die de minderjarige geacht wordt zelf te kunnen nemen, behoren in de feiten dus niet langer tot het ouderlijk gezag, wat dan weer tot gevolg heeft dat de ouders ook niet langer sowieso recht hebben op vertrouwelijke informatie met betrekking tot hun minderjarig kind die zij nodig zouden kunnen hebben om dergelijke beslissingen te kunnen nemen. Uiteraard blijven de ouders, ook wanneer het om de begeleiding van hun kind gaat, de belangrijkste partner. Omdat het niet vanzelfsprekend is om met de ouders privacygevoelige informatie waarvan hun kind wenst dat ze daarvan niet op de hoogte worden gebracht, zonder meer uit te wisselen, ontstaat er, meestal in zeer delicate en gevoelige situaties, een spanningsveld. Vanuit een begeleidings-perspectief bekeken is het immers vaak aangewezen dat de ouders voldoende betrokken kunnen worden. De toegenomen handelingsbekwaamheid van de minderjarige kan dit in een aantal situaties echter bemoeilijken of zelfs beletten. Het zal in die gevallen **fundamenteel** zijn om hierover met de intern te overleggen. We kunnen de intern ook steeds doorverwijzen naar het CLB, moest dit nodig lijken, zeker wanneer de intern de ouders niet wil betrekken.

Opvoeden is een emancipatieproces faciliteren, en nadenken hoe we systematisch de jongeren kunnen betrekken, hun autonomie gradueel vergroten om hun competenties alle kansen te geven om te groeien. Kinderen en jongeren kunnen pas ontwikkelen in een liefdevolle, emotioneel veilige context, dan gaan ze écht vooruit. Het is de voorwaarde voor alles. Jongeren moeten zich kunnen thuis voelen, ontspannen, kunnen vertrouwen in hun opvoeders. Het doel is de warmte van het gewone familiale leven zo veel mogelijk te benaderen. Dit betekent ook dat ze niet voortdurend het gevoel mogen hebben geëvalueerd of beoordeeld te worden. Zoals we reeds vroeger in het RIK konden lezen, gaat het ook om acceptatie en graag gezien worden voor wie ze zijn, geborgenheid en openheid. De kinderen en jongeren op internaat moeten zich ten allen tijde gesteund en gedragen weten en wanneer nodig ook begrensd. Daarnaast moedigen we hen aan om verder te gaan, een stapje vooruit te willen zetten, vol te houden wanneer het voor hen moeilijker loopt. Hen helpen hun talenten te ontdekken en er zich voor in te willen zetten zonder dat ze het gevoel krijgen dat het enkel hun prestaties zijn die onze waardering en liefde verdienen, is de opdracht voor elke volwassene die mee een kind of jongere opvoedt.

Adequate feedback geven is daarom ook constructieve feedback willen geven die zich niet alleen richt op resultaten, maar ook op hun aanpak van de dingen, hen laat nadenken over situaties, de gevoelens en beleving van anderen, en wanneer nodig hen aanzet ev. emotionele of fysieke schade te herstellen, wanneer het is fout gelopen.

## Kwaliteitsverwachting

Het internaatsteam overlegt met de internen, de ouders, de school en andere relevante partners en stuurt het begeleidingsproces bij obv feedback.

## Toelichting (vervolg)

Ten slotte is het belangrijk dat opvoeders het concept ambtsgeheim goed begrijpen. Als opvoeder dragen we geen beroepsgeheim, maar wel een ambtsgeheim. Het ambtsgeheim betekent dat we de verplichting dragen om bij de uitoefening van ons ambt géén vertrouwelijke gegevens vrij te geven aan anderen dan zij die gerechtigd zijn om er kennis van te nemen. De uitgangspunten hierbij zijn dat we de maximale betrokkenheid van de intern er steeds bij nastreven, en dat het belang van de intern bij ons handelen steeds voorop staat. Binnen het team delen we die informatie over de internen die nodig is zodat alle opvoeders hun job verantwoordelijk en adequaat kunnen uitvoeren. Je kan als opvoeder het ambtsgeheim niet inroepen tov hiërarchische meerderen (beheerder) of collega- opvoeders, daar heb je meldingsplicht. Je mag vertrouwelijke info echter ook niet zomaar op eigen houtje meedelen aan leden van de klassenraad van de intern of aan collega's zonder hier eerst over te hebben afgestemd met de beheerder. (is het noodzakelijk? Is het relevant? )  
De hoofdregel blijft: nooit over het hoofd of achter de rug van de intern!

## Reflectievragen

- Wat is onze visie op informatie-uitwisseling en op partnerschap?
- Hoe vaak hebben we teamoverleg over de begeleiding van onze internen?
- Hoe betrekken we internen bij beslissingen die hen aanbelangen?
- Hoe geven we feedback aan onze internen?
- Hoe organiseren we contactmomenten met ouders? Hoe wisselen we relevante info uit met hen?
- Hoe tonen we ouders dat we ons werk belangrijk vinden en we ons diep betrokken voelen?
- Wat doen we actief om ouders en internen te betrekken?
- Op welke manier gaan we in overleg met de scholen van onze internen? Welke relevante info wisselen we daar uit? Kennen de leerkrachten het internaat?
- Hebben we ook formele overlegstructuren met de scholen of ouders? Welke?
- Sturen we onze begeleiding indien nodig bij, nav uitwisseling met betrokken partners?
- Hou zijn we waakzaam bij het beschermen van de privacy van onze jongeren?
- Hou gaan we om met het ambtsgeheim in en buiten het internaat?
- Hoe bewaken we de emotionele veiligheid van de internen? Hoe bouwen we aan vertrouwensrelaties?
- Hoe houden we onze begeleidingsacties transparant voor internen en ouders, school en ev. andere partners?

## Mogelijke informatiebronnen (in het internaat)

- Ouder- en kindcontacten
- Internendossier
- Teamoverleg
- Internenraad en ouderraad -verslagen
- Overleg met scholen - verslagen

## Meer lezen?

- [Document infoveiligheid en privacy](#), Gino De Meester (dag van de beheerder 2017)
- [Decreet rechtspositie minderjarigen, beroepsgeheim en ambtsgeheim](#), presentatie VCLB 2016 voor Team internaten

## Link met

- Pedagogisch kader internaten: [Fysieke en emotionele veiligheid p 19](#), [Balanceren tussen privacy en openbaarheid p 31](#), [Algemene beroepshouding p 35](#), [Participatie van de intern p 39](#), [Observeren van internen p 40](#)
- ABC van internaten: [Ambtsgeheim van internaatsmedewerkers p 16](#), [Privacy en cameraplatsingen p 63](#)



## Kwaliteitsbeeld

Het internaat:

- ontwikkelt en expliciteert zijn gedeelde waarden, missie en visie in het pedagogisch project.
- betreft het internaatsteam bij het ontwikkelen en expliciteren van het pedagogisch project
- bewaakt dat alle teamleden zich hiervoor gezamenlijk inzetten.
- houdt in haar beleid rekening met de eigen context- en inputkenmerken,
- houdt in haar beleid rekening met de eigen doelen
- houdt in haar beleid rekening met het pedagogisch project
- concretiseert de eigen visie tot op het niveau van de dagelijkse werking
- ondersteunt de internen in het opgroeien tot zelfstandige, sociale en veerkrachtige mensen.
- draagt bij aan goede schoolresultaten.

## Toelichting

Het pedagogisch project is de verzameling van de gedeelde waarden, de missie en de visie.

Een missie vertelt waarom en voor wie we er willen zijn, wat we in de wereld willen zetten, wat (nog steeds) onze droom is. Hoe willen we dat aanpakken?

Wat zullen onze leidende principes en gedeelde kernwaarden zijn in de manier waarop we willen werken? Ook deze vraag dienen we onszelf te durven stellen.

De visie stipuleert dan weer hoe wij kijken naar opvoeding, wat wij denken dat dat een geschikte aanpak is om jongeren te laten opgroeien tot zelfstandige, sociale en veerkrachtige mensen, waarvoor we dan ook willen gaan, welke koers we willen varen, welke uitdagende doelen we onszelf opleggen.

Onze missie formuleren we met behulp van lessen uit het verleden, we richten de blik naar binnen, en reflecteren ook over wie we willen zijn in deze wereld. Er is een tijdlozere dimensie aan verbonden. Wanneer we met het team nadenken over de visie, richten we de blik net naar buiten en naar de toekomst. Waar willen we voor gaan, wat willen en kunnen we doen? Het is logisch dat we hiervoor onze eigen context mee in rekening moeten nemen: hoe ziet onze context eruit, wat is het profiel van de internen die bij ons nu op internaat zitten? Het betekent dus ook dat de visie dynamischer van aard zal zijn en meer tijdsgebonden.

Wat helpt hierbij? Een sterk beleidsvoerend vermogen: zijn er goed werkende structuren, duidelijke afspraken, regelmatig intern overleg...? Er wordt ook best nauw samengewerkt met de scholen van onze internen. We kiezen samen met het team op welke prioriteiten we de komende periode willen inzetten en pakken ze dan trajectmatig aan.

Participatie is belangrijk om ervoor te zorgen dat iedereen zich in het pedagogisch project herkent en er kan achter staan. De visie concretiseren tot op het niveau van de werking, betekent dat we gaan nadenken wat onze visie dan concreet zal betekenen op elk niveau van onze internaatswerking: hoe gaan we dan onze activiteiten aanbieden, welke kiezen we dan? Hoe betrekken we onze internen? Hoe werken we toe naar zelfredzaamheid? Hoe gaan we de studietijd organiseren en het leren leren dan ondersteunen? Hoe gaan we reageren op moeilijk gedrag van internen... Alles wat we doen en beslissen, de manier waarop we interactie gaan met de internen moet trouw zijn aan onze missie, waarden en visie.

## Kwaliteitsverwachting

Het internaat ontwikkelt en voert een gedragen, geïntegreerd en samenhangend beleid, rekening houdend met het pedagogisch project.

## Reflectievragen

- Kan ieder van ons in eigen woorden vertellen voor wie we er zijn, waarvoor we met ons internaat willen staan en gaan? Laat ons de test doen!
- Hoe zijn we als team betrokken bij het ontwikkelen en expliciteren van het pedagogisch project?
- Hoe houden we ons pedagogisch project levend? Hoe zetten we er ons steeds opnieuw voor in?
- Hoe houden we in het beleid ook rekening met de eigen doelen (wat we zelf willen waarmaken vanuit ons pedag. project, en niet enkel vanuit evaluaties, het RiK...)?
- Hebben we ook een beeld/symbool voor ons pedagogisch project?
- Hoe communiceren we het pedagogisch project naar ouders en internen?
- Overloop eens het internaatreglement... Ga na of wat erin staat (nog steeds) klopt met waarvoor we willen gaan en staan?
- Hoe ziet onze populatie eruit? Welke impact heeft dit op onze doelen of aanpak?
- Hoe ziet onze context eruit? Welke impact heeft dit op onze doelen of aanpak?
- Op welke manier maken we onze visie waar in onze dagelijkse werking?
- Hoe ondersteunen wij onze internen in het opgroeien tot zelfstandige, sociale en veerkrachtige mensen?
- Hoe dragen wij als internaat bij aan goede schoolresultaten?

## Mogelijke informatiebronnen (in het internaat)

- Pedagogisch project
- Internaatreglement
- Intakegesprekken
- Internendossier
- Schoolrapport
- Ouder- en kindcontacten
- Overleg met de scholen

## Meer lezen?

- [In kaart brengen van de context en input van het internaat](#) - document Team internaten
- Handige werkvormen vinden om te werken aan visie-ontwikkeling vind je op de pro-website: [Kwaliteitsinstrumenten \(katholiekonderwijs.vlaanderen\)](#)

## Link met...

- Pedagogisch kader internaten:
  - [Het internaat in het project van de Katholieke dialogeschool p 12](#)
  - [De opdracht voor de onderwijsinternaten p 18](#)
  - [Balanceren tussen pedagogische keuzes p 29](#)
- ABC van internaten, [Pedagogische visie op internaatswerking p 6.](#)

## Kwaliteitsbeeld

Het internaat:

- bouwt doelgericht aan de cultuur en structuur van haar organisatie, die het bereiken van haar vooropgestelde doelen ondersteunen;
- stelt de teamleden gezamenlijk verantwoordelijk voor de realisatie van deze doelen;
- evalueert, verankert of stelt de organisatiecultuur en -structuur geregeld bij;
- ontwikkelt een cultuur waarin participatie en open dialoog belangrijke elementen zijn;

*Participatie is overleggen, afstemmen en rekening houden met elkaar. Vooral het beluisteren van zienswijzen tussen de verschillende participanten is belangrijk. Dit verhoogt het draagvlak voor beslissingen en de betrokkenheid van het internaatsteam en de internen.*

- staat open voor externe vragen en verwachtingen en maakt hierbij bewuste en onderbouwde keuzes.

## Toelichting

Wat bedoelen we eigenlijk met **de cultuur van een organisatie**? Het zijn eigenlijk alle normen, waarden, gewoonten en gedragsuitingen die gedeeld worden door iedereen die werkt in het internaat. Daarnaast zijn de onderlinge netwerken, en de interacties tussen de verschillende medewerkers in het internaat ook een onderdeel van de internaatcultuur.

De beheerder draagt hier een belangrijke voorbeeldrol, zeker wat betreft het voorleven van de gewenste waarden en normen.

Hoewel een internaatcultuur niet van de ene op de andere dag verandert, is het toch geen louter stabiel gegeven. Aangezien de internaatcultuur dynamisch is, staat ze meestal ook niet neergeschreven in een document. De internaatcultuur is eerder voelbaar in verhalen, in gedragingen tussen opvoeders, tussen internen en opvoeders, in slogans en soms zelfs in de indeling van bijvoorbeeld het opvoederslokaal of de leefruimten van de internen. De internaatcultuur kan evolueren door plotse gebeurtenissen (bv. Een nieuw personeelslid met een andere stijl of vernieuwende opvattingen) of door langzame interne of externe evoluties. Soms evolueert de internaatcultuur doordat deze cultuur en de daarin bestaande opvattingen expliciet worden gemaakt, en worden besproken met het opvoedersteam. Een open communicatie voeren is daarvoor cruciaal en iets dat vooral de beheerder installeert en voorleeft: door bewust verschillende zienswijzen in het gesprek te vragen en ze open te willen beluisteren, ervaren de opvoeders dat dit gewenst gedrag is in het internaat. Hierdoor durven opvoeders ook meer te **participeren**, en wordt er bewust gebouwd aan een cultuur die het bereiken van haar vooropgestelde doelen ondersteunt.

Het internaat heeft de verantwoordelijkheid op regelmatige tijdstippen de cultuur bespreekbaar te maken. Hoe dynamischer een internaatcultuur is (hoe meer open opvoeders staan om hun veronderstellingen, waarden, praktijken en samenwerking in vraag te stellen en te veranderen), hoe sterker ook het beleidsvoerend vermogen van het internaat is. Ook het willen openstaan voor externe vragen (vb. van ouders of betrokken scholen) is hierbij een belangrijke uitdaging. Dit is trouwens wat bedoeld wordt met **responsiviteit**.

Met **de structuur van een organisatie** bedoelen we de manier waarop de werking van het internaat (alle taken en verantwoordelijkheden) formeel georganiseerd is. De rol van de beheerder is ook hier erg belangrijk: het leiden en aansturen van de werking, het aanwezig zijn op de werkvloer – zeker op belangrijke momenten – zorgt er ook voor dat je als beheerder kan nagaan of de bestaande structuren helpend of eerder hinderend zijn bij het realiseren van de doelen. Als beheerder neem je bewust initiatieven in het kader van de interne kwaliteitszorg, zoals het maken van een sterkte-zwakteanalyse, het opvolgen van gemaakte afspraken, de opmaak van een prioriteitenplan...

## Kwaliteitsverwachting

Het internaat stuurt de internaatwerking aan op vlak van structuur, participatie en responsiviteit.

## Reflectievragen

- Op welke manier hebben we ons internaatwerking gestructureerd? Wie heeft welke rol en welke taak?
- Hoe zouden we de cultuur van ons internaat kunnen omschrijven? (aan de hand van een metafoor, of een beroemde persoon...)? Hoe willen we dat onze cultuur is op internaat? Welke gedragingen horen daar dan bij?
- Ervaren we dat onze cultuur en structuur onze vooropgestelde doelen helpen te bereiken?
- Hoe werk ik mee aan de realisatie van de doelen van het internaat?
- Op welke manier communiceren we met elkaar op teamoverleg? Kunnen we daar echt open met elkaar praten over het werk? Houden we rekening met elkaar? Luisteren we naar verschillende zienswijzen?
- Staan we geregeld stil bij de internaatcultuur? Hoe doen we dat dan? Sturen we bij waar nodig?
- Hoe reageren we op vragen van externen rondom (ev. aanpassingen in) de werking van ons internaat? Hoe maken we daar goede keuzes wanneer er vragen of andere verwachtingen zijn?

## Mogelijke informatiebronnen in het internaat

- Organogram
- Verslagen teamoverleg
- Kwaliteitsvergaderingen
- ZIN-bevraging over de secundaire processen
- Functioneringsgesprekken
- Observaties

## Meer lezen / weten ?

- Vanhoof, J., Van Petegem, P. (2017), *Doeltreffend schoolbeleid - praktijkboek beleidsvoerend vermogen in scholen*. Leuven, België: Acco.
- [Professionele cultuur in onderwijsorganisaties](#)
- [Systeemverandering in de zorgsector](#), E-book, Tilda Duchamps en Philippe Bailleur
- [20 dingen die je wil lezen voor je je organisatie naar een levend systeem transformeert](#), E-book. Philippe Bailleur
- [Een lerende schoolcultuur](#)
- [Organisatiestructuren: Mintzberg](#)
- [Begeleidingstraject rond Teamzorg en professionalisering](#)

## Link met

- Pedagogisch kader internaten: [Algemene beroepshouding p 35](#), [Samenwerken in team p 36](#), [Participatie van internaten p 39](#), [Samenwerking met andere partners p 41](#)
- ABC van internaten: [Pedagogische visie op internaatwerking – werken aan een verbindend internaatklimaat p 6-7](#)
- [Vademecum voor zorgbreed en kansrijk onderwijs](#)
  - Beleidsvoerend vermogen
  - Ouders
  - Netwerk van de school

## Kwaliteitsbeeld

Het internaat:

- bouwt aan relaties met ouders en zorgt voor een doeltreffende samenwerking;
- bouwt aan relaties met scholen en zorgt voor een doeltreffende samenwerking;
- bouwt aan relaties met andere partners en zorgt voor een doeltreffende samenwerking;
- maakt deel uit van het sociale weefsel;
- legt prioriteiten bij de uitbouw van samenwerkingsverbanden—in functie van de ontwikkeling van de internen en het concretiseren van het pedagogisch project;
- communiceert actief met interne en externe belanghebbenden over haar doelen, inspanningen, aanpak en ontwikkelingen;
- creëert voldoende mogelijkheden tot open dialoog met interne en externe belanghebbenden in de communicatie over haar doelen, inspanningen, aanpak en ontwikkelingen.

## Toelichting

Een sterk pedagogisch project met een duidelijke visie helpt wanneer we naar buiten treden en in relatie willen gaan met ouders, scholen en andere partners. Andere partners kunnen het CLB zijn, Jeugdzorg, OCMW, andere partners... Doordat we zelf goed weten waarvoor we willen staan en gaan, kunnen we ook doeltreffender zijn in onze samenwerking en communicatie. Het helpt ook wanneer we structuren opzetten om de communicatie vorm te geven, zoals vb. een ouderraad of een ouderavond om de zoveel tijd. Daarnaast moeten we ook inzetten op het optimaliseren van onze samenwerking met scholen. Een doordacht inschrijvingsbeleid is ook belangrijk: te veel internen die gespecialiseerde hulp nodig hebben, zorgen voor extra druk op de internaatswerking. We streven daarom best naar een evenwichtige groep, als het gaat over de zorgvragen en ondersteuningsbehoeften die op ons af komen en kijken wel ev. aanpassingen redelijk zijn en kunnen georganiseerd worden.

Ook de samenwerking met meerdere scholen zal meer organisatie en overleg met zich meebrengen. In interactie willen gaan met de lokale partners, help om deel uit te maken van het sociale weefsel.

## Reflectievragen

- Op welke manier bouwen we nu al aan relaties met ouders?
- Op welke vlakken werken we concreet samen? Waar kunnen we nog op inzetten/over afstemmen?
- Op welke manier bouwen we nu al aan relaties met scholen? Op welke vlakken werken we concreet samen? Waar kunnen we nog op inzetten/ over afstemmen?
- Op welke manier bouwen we nu al aan relaties met andere partners?
- Op welke vlakken werken we concreet samen? Waar kunnen we nog op inzetten/ over afstemmen?
- Wat zouden zinvolle samenwerkingspartners zijn, die we nu nog niet bereiken?
- Welke structuren hebben we uitgebouwd om de communicatie en samenwerking vorm te geven?
- Wat zijn onze prioriteiten (over opvoeden en ontwikkeling, over leren...) bij de samenwerking met andere partners?
- Wat communiceren we nu al met interne en externe belanghebbenden over onze doelen, inspanningen, aanpak en ontwikkelingen? Hoe doen we dat ? Waar kunnen we nog op inzetten?
- Welke inspanningen doen we om deel uit te maken van het sociale weefsel? Waar kunnen we nog op inzetten?
- Hoe bouwen we aan een open cultuur van formele en informele communicatie met de verschillende interne en externe partners?

## Kwaliteitsverwachting

Het internaat bouwt doelgericht samenwerkingsverbanden uit en communiceert transparant over haar werking

## Mogelijke informatiebronnen in het internaat

- ZIN-bevragingen die peilen naar de tevredenheid van ouders over de samenwerking en de kwaliteit van de werking
- Het pedagogisch project van het internaat
- Verslagen ouderraad, directieraden waar het internaat aanwezig is, andere overlegfora waar het internaat betrokken is

## Meer lezen?

- VCOV: [10 tips 'Ouders betrekken bij een internaat'](#)
- Folder: [Zet je internaat in de kijker!](#)
- [Toolkit ouderbetrokkenheid](#)
- [Website brede school](#)

## Link met

Pedagogisch kader internaten: [Samenwerking met andere partners p 41](#)

ABC van internaten: [Inschrijving p 30 -33](#)

[Vademecum voor zorgbreed en kansrijk onderwijs](#)

- Ouders
- Netwerk van de school

## Kwaliteitsbeeld

Het internaat...

- streeft duidelijke doelen na vanuit een gedragen visie;
- ontwikkelt een strategie om deze duidelijke doelen na te streven;
- onderzoekt, borgt en verbetert haar kwaliteit systematisch en cyclisch;
- bepaalt zelf de methode en de inhoud voor de eigen kwaliteitsontwikkeling op basis van vaststellingen, prioriteiten of doelen;
- gebruikt diverse relevante bronnen bij het analyseren en evalueren van haar kwaliteit;
- betreft belanghebbenden bij het analyseren en evalueren van haar kwaliteit;
- zorgt ervoor dat de resultaten en de effecten, samen met de context- en inputkenmerken, het uitgangspunt vormen bij het analyseren en evalueren van haar kwaliteit.

## Toelichting

**Kwaliteitszorg** is een cyclisch proces waarbij de kwaliteit systematisch en betrouwbaar wordt geëvalueerd en waarbij op basis van die evaluaties de kwaliteit wordt verankerd of bijgestuurd. De onderwijsinspectie gaat na of het internaat de kwaliteitsbewaking volgens een eigen systematiek aanpakt. Hoe het internaat dit aanpakt, is de volledige vrijheid van het internaat. Kwaliteitszorg vraagt een voortdurende aandacht voor het zichzelf in vraag willen stellen in het licht van vooropgestelde doelen. Op die manier worden in een kwaliteitsvol internaat het beleid, de werking van het internaat en de begeleiding van de internen permanent bijgestuurd. Aandacht voor permanente bijsturing is ook nodig - niet omdat internaten 'slecht bezig' zouden zijn, maar wel omdat de omstandigheden en de uitdagingen voor internaten voortdurend veranderen.

Het ultieme doel van kwaliteitszorg in een internaat is zo optimaal mogelijk de kinderen en jongeren op internaat te begeleiden in hun volwassen worden, in het waarmaken van onze 4 ontwikkelingsdoelen: zorgen dat ze zich emotioneel en fysiek veilig weten, dat ze hun persoonlijke competenties ten volle ontwikkelen, dat ze op een goede manier leren samenleven met anderen en dat we hen bepaalde waarden en normen kunnen meegeven.

**Kwaliteitsontwikkeling** is het **geheel van de visie, het beleid en de kwaliteitszorg**. De term kwaliteitsontwikkeling brengt daarnaast een menselijke factor binnen in het kwaliteitsdenken: internaten kunnen maar kwaliteit ontwikkelen als de mensen die er werken zich ontwikkelen. Kwaliteitsontwikkeling gaat dan ook hand in hand met een goed ontwikkeld en systematisch professionaliseringsbeleid.

Er is maar sprake van systematiek als het internaat op geregelde basis haar werking evalueert. Naast het systematische is het cyclische karakter van kwaliteitszorg belangrijk. Een cyclus herhaalt niet de vorige maar voegt er iets aan toe. Op die manier wordt bij elke cyclus kwaliteit verder ontwikkeld.

Het **cyclisch evalueren** van de eigen werking heeft te maken met de PDCA-cirkel. (zie ook: Inleiding) Omdat de klassieke voorstelling van de PDCA-cirkel zou kunnen suggereren dat een internaat altijd dezelfde rondjes draait (en dus niet 'ontwikkelt') kiest men soms voor een alternatieve voorstelling waarbij elke nieuwe PDCA-cyclus zich op een 'hoger kwaliteitsniveau' bevindt. De verschillende PDCA-rondjes zijn in die voorstelling duidelijk niet identiek, maar elke nieuwe cyclus voegt iets toe aan de vorige.

Een systematische kwaliteitsontwikkeling wordt vaak begrepen als een 'cyclische evaluatie', omdat systematiek inderdaad inhoudt dat je plannen maakt (P), deze uitvoert (D), de resultaten ervan evalueert (C), eventuele aanpassingen bedenkt (A), en daarna opnieuw plannen maakt voor de volgende cyclus (P). Daarnaast betekent systematiek ook dat de zelfevaluatie en de kwaliteitsontwikkeling verankerd moeten zijn in de werking van het internaat: het is een vanzelfsprekend gebeuren, dat regelmatig herhaald wordt. Het is met andere woorden geen 'one shot' dat een éénmalig beeld geeft van de werking, en dat daarna niet meer herhaald zou worden.

Kwaliteitszorg en -ontwikkeling zijn daarom noodzakelijke aandachtspunten in het beleid dat gevoerd wordt. Dit vraagt ook veranderingsbereidheid in bepaalde gevallen, en niet zomaar willen voortbouwen op traditie zonder de relevantie hiervan in vraag te willen stellen. Wanneer het werken aan kwaliteit, onbekend terrein is, kan het kiezen voor ondersteuning door de pedagogische begeleiding een belangrijke keuze zijn.

## Kwaliteitsverwachting

Het internaat onderzoekt en ontwikkelt op systematische wijze de kwaliteit van haar werking.

## Reflectievragen

- Hebben we voor onszelf duidelijke doelen opgesteld vanuit onze gedragen visie? Welke zijn dat dan?
- Is onze visie wel gedragen? Hoe weten we dat? Hoe blijven we ervoor zorgen dat dat zo is?
- Wat zijn voor ons internaat 'de goede dingen die we zouden moeten doen'?
- Wat is onze gekozen strategie om deze doelen waar te maken?
- Op welke manier onderzoeken we onze kwaliteit? Doen we dit systematisch en cyclisch?
- Wat is de methode en de inhoud van onze kwaliteitsontwikkeling? Is deze inhoud bepaald vanuit vaststellingen, prioriteiten of doelen?
- Hoe gaan we na of we onze vooropgestelde doelen hebben kunnen realiseren?
- Welke bronnen gebruiken we eigenlijk bij het analyseren en evalueren van onze kwaliteit?
- Wie betrekken we bij de analyse en evaluatie van de kwaliteit van onze werking?
- Vormen resultaten en effecten, samen met onze context en inputkenmerken, het uitgangspunt wanneer we de kwaliteit van onze werking gaan analyseren en evalueren?
- Op welke manier merken internen en ouders de zorg voor kwaliteit hier op internaat?

## Mogelijke informatiebronnen in het internaat

- Het pedagogisch project;
- ZIN-bevragingen bij ouders, internen en opvoeders
- Observatiemomenten
- Gegevens uit eigen evaluaties
- Verslagen van inspraakorganen
- Exitgesprekken met internen, stagiaires, personeel...

## Meer lezen?

- Cuyvers, G. (2007). *Zorgen voor kwaliteit. Handboek kwaliteitsontwikkeling voor non-profitorganisaties*. Tielt, België: Lannoo.
- VAN PETEGEM Peter & VANHOOF Jan, *Zelfevaluatie als motor voor schoolontwikkeling. Succesfactoren en valkuilen*, Plantyn, Mechelen (2009).

## Link met

Pedagogisch kader internaten: [Pedagogische kwaliteit p 27](#), [Observeren van internen p 40](#)

### Vademecum voor zorgbreed en kansrijk onderwijs

- Beleidsvoerend vermogen



## Kwaliteitsbeeld

Het internaat...

- gebruikt duidelijke en overlegde criteria bij het aanwerven van personeel;
- speelt in op de competenties en de diversiteit binnen het internaatsteam;
- gebruikt duidelijke en overlegde criteria bij het inzetten van personeel;
- voert formele en informele gesprekken met de teamleden en heeft specifieke aandacht voor ondersteuning;
- geeft teamleden feedback als individu en als groep over de manier waarop ze hun opdracht vervullen;
- voert een transparant en rechtvaardig functionerings- en evaluatiebeleid.

## Toelichting

Het voeren van een doeltreffend personeelsbeleid wint steeds meer aan belang: opvoeders kunnen steeds sneller vast benoemd worden; de ondersteuningsbehoeften van sommige internen worden complexer en de formele kwaliteitsverwachtingen naar internaten worden steeds explicieter.

Een **integraal personeelsbeleid** voeren, betekent dat we de competenties van de personeelsleden afstemmen op de doelen van het internaat. Onze doelen worden, naast ons pedagogisch project deels ook bepaald door onze context en input: welke competenties hebben we nodig om kwaliteitsvol onze doelen waar te maken? Met competenties bedoelen we: welke kennis, vaardigheden en welke beroepshouding hebben we nodig in ons internaat? Die noodzakelijke competenties moeten dan gekoppeld worden aan de kwaliteiten, mogelijkheden en wensen van de medewerkers. De doelstellingen van internaat zijn dus het kader voor het personeelsbeleid. Het persoonlijk ontwikkelingsplan van de medewerkers speelt hierin ook een rol.

Een integraal personeelsbeleid is gericht op resultaten en op de toekomst. Het effectief benutten van de kwaliteiten van onze opvoeders heeft een positief effect op de begeleiding van de internen enerzijds en het passend en doelgericht vormgeven aan de internaatwerking en de leefomgeving anderzijds. Zo draagt het benutten van de kwaliteiten van de opvoeders bij aan de kwaliteitsverbetering van het internaat. We kiezen bewust voor een waarderend en talentgericht personeelsbeleid.

Daarnaast is het streven naar een complementair opvoedersteam een rijkdom voor het internaat: opvoeders van verschillende leeftijden en gender, met verschillende competenties en ook van diverse afkomst,... zorgen ervoor dat internen zich herkennen in het team.

Een **doeltreffend personeelsbeleid voeren**, wil zeggen dat we bewust aandacht hebben voor verschillende noden in de loopbaan van de opvoeder en hier een gepast antwoord willen op bieden. Een transparant beleid hierrond biedt veiligheid en zekerheid: opvoeders weten wat van hen verwacht wordt, ze hebben een duidelijke functiebeschrijving, ze weten dat er regelmatig formele functioneringsgesprekken zijn, waar samen gekeken wordt wat de noden zijn en waar er eerlijke en open, groeigerichte feedback kan gegeven worden.

Voor de starters is een effectieve samenwerking met de aanvangsbegeleider een must, waarin de rol van de internaatdirecteur evaluerend van aard is, en die van de aanvangsbegeleider net ondersteunend en coachend. Het inzetten op het geven van feitelijke, groeigerichte feedback aan de starter, waardoor deze een duidelijke leervraag krijgt en hiervoor oefenkansen kan zoeken met steun van zijn aanvangsbegeleider, is belangrijk. Een starter heeft nood aan wegwijsbegeleiding, werkbegeleiding en leerbegeleiding. De internaatdirecteur kijkt erop toe dat dit op een goede manier gebeurt.

Maar naast de starters hebben ook meer ervaren opvoeders baat bij een sterk personeelsbeleid. Opvoeder zijn is een fantastisch beroep, maar het is ook een veeleisende job. Daarom moet je op je collega's kunnen rekenen. We maken immers vooral *samen* internaat: als internaatdirecteur durven werken met gedeeld verantwoordelijkheden, maar ook feedback willen geven op teamniveau, versterken dit besef: hoe sterk gaan we als team om met de doelen die voor ons liggen? Hoe goed werken we samen? Hoe krijgen we samen deze intern een stapje verder? Om dit te laten lukken, zet de internaatdirecteur best in op het creëren van een cultuur van samenwerking en steun en wil hij investeren in positieve relaties.

Als directeur duidelijk aanwezig zijn op de werkvloer, is ook belangrijk. Het is de enige manier waarop je ook zelf het functioneren van het team en de individuele opvoeders kan inschatten. Teamzorg is daarnaast een noodzaak in tijden waar mensen vaak uitvallen door burnout. Formele en informele gesprekken voeren met de opvoeders, waarin gepeild wordt wat ondersteunend kan zijn, is belangrijk. Wie het moeilijk heeft, moet op meer professionalisering en coaching een beroep kunnen doen. Maar voor een hele kleine groep zal ook dat niet genoeg zijn, en dan is er nood aan een transparante en efficiënte evaluatie. We hebben het dan over het expliciteren van transparante beoordelingscriteria enerzijds en op het geven van bijsturing gerichte feedback anderzijds. Ook deze taak, mogen we dan niet laten liggen.

## Kwaliteitsverwachting

Het internaat ontwikkelt en voert een doeltreffend personeelsbeleid dat integraal en samenhangend is

## Reflectievragen

- Welke criteria voor het aanwerven van personeel worden gehanteerd? Hebben we over deze criteria samen gesproken en overlegd?
- Beschikken alle opvoeders over een functiebeschrijving?
- Welke competenties en talenten zijn er al aanwezig in ons team?
- Welke criteria gebruiken we in het internaat wanneer we personeel inzetten? Hebben we over deze criteria samen gesproken en overlegd?
- In welke mate maken we gebruik van de competenties van het team bij de taakverdeling?
- Hoe hou ik als directeur de vinger aan de pols bij wat leeft bij het personeel (formeel en informeel)?
- Welke systematiek hanteren we om feedback te geven over de manier waarop de personeelsleden hun opdracht vervullen?
- Hoe loopt de samenwerking met de aanvangsbegeleider?
- Hoe doen we op het internaat zelf aan aanvangsbegeleiding?
- Is er voor de opvoeders een persoonlijk ontwikkelingsplan?
- In welke mate is er aandacht voor het evenwicht tussen continuïteit en flexibiliteit in het toekennen van opdrachten?
- Hoe bewaken we de hechtingsrelaties bij het inzetten van personeel? (zeker bij jongere kinderen)
- Hoe doe ik als directeur aan teamzorg (= specifieke aandacht voor ondersteuning)?
- In welke mate krijg ik individueel feedback over de manier waarop ik mijn opdracht vervul?
- In welke mate wordt het functioneren van het opvoedersteam als groep besproken?
- Hoe zorgen we ervoor dat het functionerings- en evaluatiebeleid transparant en rechtvaardig is/ blijft? Ervaren de mensen dit ook zo?
- Zetten we ons personeel op de goede manier in, in de werking? Wat vinden we belangrijk? Wat zijn in onze werking kernmomenten? Welke competenties zijn daar nodig? Hoeveel mankracht?
- Hoe kunnen we de verantwoordelijkheden op een goede manier delen?

## Mogelijke informatiebronnen in het internaat

- [Functiebeschrijving opvoeder](#)
- ZIN bevestigingen secundaire processen
- Teamoverleg
- Data rond personeelsverloop
- Exitgesprekken, ook met stagiaires

## Meer lezen ?

- Coppieters, J. (2019). *Effectieve feedback in het onderwijs*. Leuven, België: Acco
- Henk Galenkamp & Jeannette Schenk. (2018) [Van moeilijke naar moedige gesprekken](#), uitgeverij Pica.
- [Aanwerving en indiensttreding - voor directies en administraties - Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming \(vlaanderen.be\)](#)
- [Functiebeschrijving en evaluatie - voor onderwijspersoneel - Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming \(vlaanderen.be\)](#)

## Link met

Pedagogisch kader internaten: [De opdracht van de opvoeder p 33 t.e.m. p 43](#)

## Kwaliteitsbeeld

Het internaat...

- ontwikkelt een systematisch professionaliseringsbeleid;
- stelt de professionaliseringsnoden van de teamleden, de prioritaire doelen van het internaat en de evolutie van de instroom centraal in het professionaliseringsbeleid;
- bevordert de professionele dialoog en reflectie en biedt hierbij de nodige ondersteuning;
- stimuleert interne en externe expertisedeling;
- bewaakt de implementatie van de professionaliseringsinitiatieven;
- volgt de effecten van de professionaliseringsinitiatieven op;
- biedt beginnende teamleden passende begeleiding.

## Toelichting

Als internaatdirecteur weten wat de professionaliseringsnoden zijn van het opvoedersteam, is een belangrijke opdracht. Deze noden hangen vaak ook sterk samen met de evolutie van de instroom: welke ontwikkelingsvragen brengen de nieuwe internen binnen in het internaat? Dit worden automatisch ontwikkelingsvragen voor de opvoeders die hierop een antwoord zullen moeten op bieden. Daarnaast kunnen ook prioritaire doelen van het internaat leiden tot professionaliseringsnoden: vb. we willen van ons internaat een pestvrije plek maken, dus moeten we zorgen dat onze opvoeders de juiste vormingen krijgen om hier op een adequate manier op in te zetten en op te reageren. Een **systematisch professionaliseringsbeleid** voeren, betekent dat er consequent en volgens een bepaalde methode steeds opnieuw op een aantal doelen wordt op ingezet, het zijn dus geen willekeurige, losse initiatieven.

Opvoeders kunnen veel van elkaar leren wanneer er open en vrij kan gesproken worden over het werk: het binnenbrengen en bespreken van bepaalde casussen, het mogen delen van de emotionele beleving bij bepaalde incidenten, het oefenen op bepaalde methodieken in team... het zijn allemaal manieren om de vaardigheden, de kennis en de beroepshouding van de opvoeders te versterken. Een cultuur van gezamenlijke verantwoordelijkheid, waar samenwerken en onderlinge steun de norm is, is daar de voorwaarde voor.

Als internaat is men best bewust en gericht met professionalisering bezig: er worden best structureel uren ingebouwd hiervoor, er wordt voldoende budget voorzien voor nascholing; beschikbare middelen worden niet enkel en alleen geïnvesteerd in de begeleiding van de internen.

Nadat opvoeders bepaalde vormingen gevolgd hebben, kunnen de ervaringen gedeeld worden met de rest van het team. Hoe meer de professionaliseringsnoden zijn afgestemd op de doelen van het internaat, hoe groter de kans dat de nieuwe expertise ook zal geïmplementeerd worden in de werking. Professionaliseringsnoden op teamniveau zijn vaak ook helpend om het implementeren van een nieuwe aanpak of zienswijze te verzekeren. Bijhouden wie welke vormingen heeft gevolgd, zodat zij aanspreekbaar zijn door collega's wanneer dit helpend zou kunnen zijn in een bepaalde concrete situatie, kan ook zinvol zijn.

Daarnaast is er zeker ook voldoende aandacht nodig voor de startende opvoeder, de zgn. **aanvangsbegeleiding**.

**Aanvangsbegeleiding** heeft als doel de starter wegwijs, werkwijs en leerwijs te maken. **Wegwijsbegeleiding** voorzien is de starter helpen om letterlijk en figuurlijk zijn/haar weg te vinden in (de werking van) het internaat. We geven hem/haar de richtlijnen en afspraken van het internaat mee, zodat de opvoeder goed en efficiënt kan starten in het internaat. Vooral de collega's en de internaatdirecteur nemen hier die taak op. Soms wordt een meter of peter aangeduid, of een mentor: iemand in het team die zich ontfermt over de starter en ook zorgt dat de nieuwe collega goed wordt opgenomen in het team. **Werkbegeleiding** voorzien betekent dat we de starter ondersteunen bij de uitvoering van zijn/haar opvoederstaken. We geven de starter advies en tips, werken ev. samen of modelleren wanneer daar nood aan is. Op die manier kan de starter snel effectief werken in het internaat. Het internaat en het team dragen daar ook een belangrijke verantwoordelijkheid, naast de aanvangsbegeleider. Wanneer de starter hiervoor feitelijke en groeigerichte feedback krijgt van de collega's of de directeur, kan hij/zij samen met de aanvangsbegeleider tot een leervraag komen en voor zichzelf vastleggen welke oefenkansen hij/zij wil nemen.

Dan is er nog het voorzien van **leerbegeleiding**: dit is begeleiding op niveau van de persoonlijke opvattingen van de starter, zodat hij/zij efficiënt kan groeien als professional. Hiervoor is een emotioneel veilige setting belangrijk. Een goede afstemming en het afbakenen van de rollen zijn daar belangrijk.

De aanvangsbegeleider die géén evaluerende verantwoordelijkheid draagt, kan deze veiligheid bieden en het samen met de starter hebben over blokkades, belevingen, overtuigingen... De starter wordt er enerzijds uitgedaagd en anderzijds ondersteund om een volgende stap te kunnen zetten.

## Kwaliteitsverwachting

Het internaat ontwikkelt en voert een doeltreffend professionaliseringsbeleid en heeft hierbij specifieke aandacht voor beginnende internaatmedewerkers en voor veranderingen op vlak van context en input.

## Reflectievragen

- Welk systeem hebben we uitgebouwd in ons internaat om een professionaliseringsbeleid te voeren?
- Hoe krijgen we zicht op de professionaliseringsnoden van het team? Hoe nemen we die noden mee in het professionaliseringsbeleid?
- Hoe ziet de evolutie van onze instroom eruit? Welke professionaliseringsnoden brengt dit met zich mee?
- Hoe komen we tot professionele dialoog en reflectie over de werking? Wanneer doen we dat? Is hier voldoende ondersteuning voor?
- Wordt de aanwezige expertise gedeeld in het internaat? Hoe kunnen we hier stapjes vooruit in zetten?
- Hoe halen we zinvolle expertise van buiten het internaat binnen?
- Linken we de prioritaire doelen van het internaat aan de professionaliseringsnoden?
- Hoe bewaken we de implementatie van de professionaliseringsinitiatieven?
- Hoe volgen we de effecten van professionaliseringsinitiatieven op?
- Hoe bieden we beginnende opvoeders begeleiding?
- Hoe werken we samen met de aanvangsbegeleider?
- Wanneer kiezen we voor professionalisering op teamniveau?
- Heeft iemand van het opvoedersteam de rol van mentor voor startende opvoeders?
- Wanneer we een cijfer zouden geven aan de impact van een gevolgde nascholing op de werking van ons internaat of op mijn persoonlijk handelen als opvoeder, wat zou dat dan zijn?

## Mogelijke informatiebronnen in het internaat

- ZIN-bevragingen secundaire processen
- Verslagen teamoverleg
- Informele en formele functioneringsgesprekken
- Eventuele overzichtslijsten van gevolgde vormen

## Meer lezen?

- [Aanvangsbegeleiding | Katholiek Onderwijs Vlaanderen](#)
- [Startkracht](#)
- <https://www.katholiekonderwijs.vlaanderen/evaluatie-en-loopbaanbegeleiding-internaten>

## Link met

- Pedagogisch kader internaten: [De opdracht van de opvoeder p 33– p43](#)

## Kwaliteitsbeeld

Het internaat...

- heeft zicht op de materiële noden;
- wendt de toegekende middelen aan op basis van duidelijke en overlegde criteria;
- wendt de toegekende middelen aan in functie van de prioriteiten en doelen die het wil bereiken;
- volgt de effecten van het financieel en materieel beleid op.

## Toelichting

Alle internaatdirecteurs weten hoe elke euro best twee keer wordt omgedraaid in het internaat; we hebben vele uitdagingen die voor ons liggen en de omkadering is nog steeds erg krap. Voorzichtig en vooruitziend budgetteren is dan ook belangrijk: eerste opdracht is een goed zicht krijgen op de financiële en materiële noden: welke (vervangings-)investeringen in de infrastructuur komen er aan of zullen nodig zijn? Hoeveel hebben we eventueel nodig om extra personeel in te kunnen zetten? Welke budgetten voorzien we best voor geplande activiteiten, en de aankoop van materiaal? Een langetermijnvisie hanteren, is hierin erg belangrijk. De effecten opvolgen van het gevoerde financieel beleid is ook belangrijk om te kijken waar eventuele bijstellingen nodig zijn. Soms kan aanvullende financiële steun ook vanuit het bestuur komen of via andere sponsoring.

## Reflectievragen

- Hoe krijgen we zicht op de materiële noden van het internaat?
- Hoe kan de preventie-adviseur hier ev. bij betrokken worden? Wie moet nog bij ev. overleg hierrond betrokken worden?
- Hoe krijgen we tijdig zicht op de nodige budgetten voor de aanschaf van materiaal en ook om bepaalde activiteiten mogelijk te maken?
- Welke criteria gaan we gebruiken om de toegekende middelen aan te wenden? Hebben we ze voldoende gelinkt aan onze prioriteiten en doelen?
- Hoe volgen we de effecten van het gevoerde financieel en materieel beleid op? Wat loopt goed? Waar moeten we ev. bijsturen?
- Kunnen we infrastructuur of materiaal delen met de school / scholengemeenschap?
- Welke ondersteuning kan er ev. komen vanuit de school of de scholengemeenschap voor het internaat?
- In welke mate of op welke wijze is het opvoedersteam zich bewust van de noodzakelijke kosten voor het realiseren van onze doelen?
- In welke mate gaan opvoeders en internen duurzaam om met de materialen en middelen?
- Op welke manier bewaken we dat elke leefgroep/ leefruimte over de minimale vereiste materiële uitrusting beschikt?
- Wat hebben we minstens nodig in een leefgroep van kleuters, lager school kinderen, tieners? Welke activiteiten willen we echt graag doen met onze internen (ook i.f.v. onze doelen?)
- Hoe berekenen we de kostprijs die we aanrekenen aan ouders voor het verblijf van hun kind op internaat? Dekken we daarmee onze kosten?
- Voorzien we daarnaast ook voldoende middelen voor professionalisering /vorming van de opvoeders?

## Kwaliteitsverwachting

Het internaat ontwikkelt en voert een doeltreffend financieel en materieel beleid.

## Mogelijke informatiebronnen in het internaat

- Resultaten
  - bevraging materiële noden
  - bevraging professionalisering
- Begroting
- Boekhouding
- Uitgaven
- Globaal preventieplan en jaaractieplan

## Meer lezen?

- [Financieel en materieel beleid | E-gids voor besturen](#)

## Link met

- Pedagogisch kader internaten:
    - [Activiteitenbegeleiding p 38](#)
    - [Inrichting van de leefruimtes en buitenruimte p 39](#)
  - ABC van internaten: [Kostgeld p 37–43](#)
- [Vademecum voor zorgbreed en kansrijk onderwijs](#)
- Kwetsbaarheid en armoede

## Kwaliteitsbeeld

Het internaat...

- reflecteert over de kosten voor alle internen;
- maakt strategische keuzes om de kosten te beheersen met bijzondere aandacht voor alle maatschappelijk kwetsbare groepen;
- communiceert transparant over de kosten met alle belanghebbenden;
- communiceert transparant over het beleid rond wanbetaling.

## Toelichting

In tijden waar steeds meer kinderen in armoede opgroeien is het voeren van een kostenbeheersend en kostenbewust internaatsbeleid erg belangrijk.

Maar ook voor ouders die geen financiële zorgen hebben, is het een grote meerwaarde dat ze tijdig op voorhand weten wat het verblijf van hun kind op internaat concreet zal kosten voor het komende jaar. Hiertoe maken we dus best tijdig een begroting op, die ook steeds kan meegegeven worden aan (geïnteresseerde) ouders. Daarnaast communiceren we ook best welke stappen gezet worden wanneer facturen onbetaald blijven. Een gesprek en een afbetalingsplan, helpen vaak al veel.

Wanneer we onze begroting opmaken en ook de activiteiten en uitstappen plannen, houden we dus best ook steeds de meer financieel kwetsbare gezinnen in ons achterhoofd. We vertrekken vanuit een sterke wil en een grondhouding om de kosten te beperken.

Hoe kunnen we duurzaam werken? Wat kan eventueel wel/ toch doordat we vb. creatieve sponsoringacties op touw zetten?

Armoede is een kenmerk van de context waarin het kind opgroeit en niet een kenmerk van het kind zelf. Kinderen of jongeren waarvan de ouders het financieel moeilijk hebben, mogen hier zeker niet voor opdraaien, of op aangesproken worden. We vermijden ten allen tijde dat een kind of jongere schrik, schuld of schaamte moet ervaren hierover. Niet wat iemand heeft, is voor ons belangrijk, wel wie iemand is en wat hij doet.

Wanneer het internaat op discrete en respectvolle wijze kinderen of jongeren in armoede proberen te helpen of te ondersteunen, geven we het kind een kans om met opgeheven hoofd ten volle deel uit te maken van de groep, zowel op internaat als op school.

## Reflectievragen

- Op welke manier reflecteren we over de kosten voor alle internen?
- Hoe en waar kunnen we duurzaam werken?
- Welke strategische keuzes maken we om de kosten voor internen te beheersen?
- Hoe communiceren we met internen en ouders over de kosten? Zijn we voldoende transparant?
- Hoe communiceren we over ons beleid bij wanbetaling? Zijn we voldoende transparant?
- Hoe kunnen we op een creatieve manier financieel kwetsbare kinderen en jongeren ondersteunen (vb uitleenwinkel kledij, laptops, wafelenbak zodat iedereen mee kan doen met een activiteit...?)
- Hoe kunnen we ouders ev. betrekken in de opmaak van ons kostenbeleid?

## Kwaliteitsverwachting

Het internaat ontwikkelt en voert een transparant kostenbeleid

## Mogelijke informatiebronnen in het internaat

- Materiaal dat gratis ter beschikking gesteld wordt door het internaat
- Bijdrageregeling
- Initiatieven die genomen worden om de kosten te drukken: (vrijwillige ouderbijdragen; afbetalingsplan, ... )
- (on)betaalde rekeningen
- Gesprekken met ouders
- Kindgesprekken
- Observaties
- Internaatreglement
- prioriteitenplan

## Meer lezen?

- [Maak je sterk tegen armoede op school](#): (gecheckt op [2020-05-03])
- [Kosten beheersen voor ouders in de basisschool](#): (gecheckt op [2020-05-03])
- [Kosten beheersen voor ouders in de secundaire school](#): (gecheckt op [2020-05-03])
- [Armoede in zicht - Welzijnzorg](#): (gecheckt op [2020-05-03])

## Link met

- Pedagogisch kader internaten:  
[Overdracht van waarden en normen p 25](#),  
[Algemene beroepshouding p 35](#),  
[Observeren van internen p 40](#),  
[Samenwerking met andere partners p 41](#)
- ABC van internaten: [Kostgeld p 37-43](#)  
[Vademecum voor zorgbreed en kansrijk onderwijs](#)
- Kwetsbaarheid en armoede



## Kwaliteitsbeeld

Het internaat...

- zorgt ervoor dat teamleden zich fysiek veilig voelen in het internaat;
- zorgt ervoor dat teamleden zich mentaal veilig voelen in het internaat;
- zorgt ervoor dat internen zich fysiek veilig voelen in het internaat;
- zorgt ervoor dat internen zich mentaal veilig voelen in het internaat;
- zorgt voor lokalen die bewoonbaar, veilig en hygiënisch zijn;
- neemt een samenhangend geheel van maatregelen die gericht zijn op het voorkomen, evalueren en bestrijden van risico's;
- verankert het veiligheidsbeleid in de dagelijkse praktijk;
- stelt prioriteiten voorop op basis van een analyse van de risico's, de beschikbare financiële middelen en de wettelijke vereisten;
- stelt verbeteringen voorop die binnen een redelijke termijn tot de gewenste resultaten leiden.

## Toelichting

Deze kwaliteitsverwachting steunt op de inspectie-aanpak BVH die we al jaren kennen in het internaat, met als nieuwe component echter dat ook het zich fysiek en mentaal veilig voelen van teamleden en internen nu worden meegenomen.

**Fysieke veiligheid** refereert aan een situatie waarin de fysieke gezondheid van de internen en de opvoeders zo veel mogelijk gegarandeerd kan worden. Onder meer hygiëne en bewoonbaarheid van de infrastructuur zijn gelinkt aan deze fysieke veiligheid.

De 9 processen die de BVH-inspectie tot nu toe controleerde blijven hier nog steeds even belangrijk: elektriciteit, gebouwen en onderhoud, noodplanning, ongevallen en hulpverlening, onthaal, aankoop en controle van arbeidsmiddelen, producten met gevaarlijke eigenschappen, valgevaar en toegankelijkheid, verwarming en voedselveiligheid. Telkens wil men nagaan hoe we aan risicobeheersing doen en hoe we de systematiek van kwaliteitszorg vormgeven voor deze processen. Volgende documenten zijn belangrijke documentatie die ons en de inspectie daarbij helpen om een overzicht te behouden: het globaal preventieplan, het jaaractieplan, de verslagen van de rondgang van de interne en externe preventiedienst, de verslagen van het comité voor preventie en bescherming op het werk (of een ander overlegorgaan dat de taken met betrekking tot het welzijnsbeleid op zich neemt) en de documenten met betrekking tot de geselecteerde processen.

**Mentale veiligheid** refereert aan een situatie waarin de mentale gezondheid van de internen en de opvoeders zo veel mogelijk gegarandeerd kan worden. De mentale gezondheid wordt onder meer gedefinieerd als een *“staat van welbevinden waarin men zijn eigen potentieel kan ontwikkelen en waarbij men voldoende kan omgaan met de alledaagse stressfactoren om vruchtbaar te kunnen functioneren.”* Opvoeders en internen gedijen best binnen een warme, ordelijke, ondersteunende en stimulerende leef-, werk- en leeromgeving. Hiertoe creëert het internaat een aangename, fijne, gezonde, milieubewuste en krachtige leer-, leef- en werkomgeving. Factoren zoals de aanwezigheid van een groene omgeving in het internaat, gezellig en huiselijke ingerichte leefruimtes, een duidelijke dag- en weekstructuur waar ook ruimte is voor eigen keuze en vrije tijd, de ICT-voorzieningen, de veiligheid van de internaatgebouwen en het fysieke comfort (temperatuur, akoestiek, licht, ventilatie, goede douches, lekkere en gezonde maaltijden enzovoort) hebben een invloed op de mentale gezondheid van de internen. Daarnaast draagt ook een gepast aanbod aan activiteiten en voldoende spel- en ontspanningsmateriaal aangepast aan de leeftijd, bij aan het mentaal welbevinden. Ook het bewust inzetten op de groepsvorming, het voorkomen en aanpakken van grensoverschrijdend gedrag (zoals vb. pestgedrag) is cruciaal opdat kinderen en jongeren zich veilig en thuis kunnen voelen. Het verstrekken van informatie rondom de werking (voorspelbaarheid en duidelijkheid) en informatie over de aanpak van opvoeders en de mogelijkheid tot inspraak, is ook ondersteunend.

Voor de mentale gezondheid van opvoeders is een positieve werksfeer belangrijk: het ev. opvoederslokaal is in orde, opvoeders mogen ook fouten maken, en men zet in op taaklust in plaats van taaklast. Er is een aangename sfeer met goede begeleiding en met wederzijds begrip. Het krijgen van voldoende middelen, vertrouwen, tijd, ruimte, autonomie en het gevoel gehoord te worden, dragen hiertoe bij. De werksfeer wordt sterk beïnvloed door een effectieve organisatiestructuur en een ondersteunende internaatcultuur.

## Kwaliteitsverwachting Reflectievragen

Het internaat ontwikkelt en voert een doeltreffend beleid met het oog op de fysieke en mentale veiligheid van de woon- en leefomgeving.

- Hoe zorgen we ervoor dat de teamleden zich fysiek veilig voelen op het internaat? En de internen?
- Hoe zorgen we ervoor dat de teamleden zich mentaal veilig voelen op internaat? En de internen?
- Op welke wijze krijgen opvoeders vertrouwen, tijd, ruimte, autonomie, inspraak op internaat?
- Op welke wijze krijgen internen vertrouwen, tijd, ruimte, autonomie, inspraak op internaat?
- Hoe zorgen we voor een gezellige en huiselijke sfeer op internaat?
- Hoe zorgen we voor goed bewoonbare, veilige en hygiënische lokalen?
- Hoe brengen we eventuele risico's in kaart?
- Hoe zijn we waakzaam rondom deze risico's? Welke afspraken willen we daar maken?
- Welke middelen moeten we voorzien om deze risico's te voorkomen (inzet personeel, budget...)?
- Hoe sturen we indien nodig bij? Welke verbeteringen stellen we onszelf voorop? Tegen wanneer?
- Hoe verankeren we het veiligheidsbeleid in onze dagelijkse praktijk?
- Welke prioriteiten stellen we voorop obv analyse van risico's, beschikbare budgetten en de wettelijke vereisten?
- Hoe respecteren we de privacy van onze internen?
- Hoe zit ons (gedragen) preventiebeleid op het vlak van grensoverschrijdend gedrag?
- Hoe werken we samen met de preventie-adviseur?
- Welke opleidingen en vormingen zijn nodig voor het personeel rondom dit thema?
- Hoe ziet ons beleid rond medische handelingen en medicatiegebruik op internaat eruit?

## Mogelijke informatiebronnen in het internaat

### Personen

- Preventieadviseur

### Documenten

- het GLOBAAL PREVENTIEPLAN en jaaractieplan
- Transparante regels en duidelijke afspraken over evacuatie, veiligheid, gezondheid, sanctionering enz. terug te vinden in:
  - Noodplan
  - Ev. veiligheidsfiches
  - Evacuatieplan
  - internaatreglement

### Andere

- Burn-out-/afwezigheidsgegevens teamleden
- Resultaten onderzoek onderwijsinspectie bewoonbaarheid, veiligheid en hygiëne
- Resultaten onderzoek naar welbevinden (ZIN-bevraging, Welbevinden; Wellbe; IDeWe risicoanalyse voor optimaal welzijn)
- Observaties
- Kind- en oudergesprekken
- Functioneringsgesprekken
- exitgesprekken

## Meer lezen / weten ?


- Onderzoek onderwijsinspectie bewoonbaarheid, veiligheid en hygiëne: [doc. 1](#) en [doc. 2](#)
- [Een gezondheidsbeleid op school](#) - Vlaams instituut Gezond leven
- Welzijnswetgeving
- nascholingen 'Hiërarchische lijn in functie van preventie en welzijn op het werk' en de 'Basisvorming preventieadviseur niveau 3' van het Katholiek Onderwijs Vlaanderen
- Milieuwetgeving
- [Welzijn, veiligheid en gezondheid in je onderwijsinstelling](#)


## Link met

Pedagogisch kader internaten [p 19-21](#), [p 31](#), [p 39](#), [p 40](#), [p 36](#)

ABC van internaten [p 17-18](#), [p 28-29](#), [p 51-57](#), [p 66 -92](#)


Kwaliteitsverwachting:

Wat willen we in de toekomst borgen, koesteren, houden zoals het nu is? 

Welke nieuwe initiatieven willen hierrond we opstarten, wat missen we nu nog? 

Welke expertise / bronnen gebruiken we of hebben we nodig om hier goede beslissingen te kunnen maken?



Wat willen we ev. aanpassen, versterken, verder aanscherpen, meer doen dan nu? 

Wat willen we bannen, schrappen uit onze werking? Waar willen we mee stoppen? 