



Vlaams Ministerie
van Onderwijs en Vorming

Onderwijsinspectie
Hendrik Consciencegebouw
Koning Albert II-laan 15
1210 BRUSSEL

doorlichtingssecretariaat@ond.vlaanderen.be
www.onderwijsinspectie.be

Verslag over de doorlichting van Gesubsidieerde vrije school voor Buitengewoon Secundair Onderwijs De Regenboog te Lier

Hoofdstructuur buso

	Instellingsnummer	27656
	Instelling	Gesubsidieerde vrije school voor Buitengewoon Secundair Onderwijs De Regenboog
directeur		Luc GOMMERS
adres		Kapelstraat 33 - 2500 LIER
telefoon		03-480.23.11
e-mail		info@busolier.be
website/URL		www.busolier.be
	Bestuur van de instelling	972331 - Bu.S.O. De Regenboog te LIER
adres		Kapelstraat 33 - 2500 LIER
	Scholengemeenschap	111443 - SGKSO J.B. David Lier te LIER
adres		Kanunnik Davidlaan 10 - 2500 LIER
	CLB	114777 - Vrij CLB Het Kompas te MECHELEN
adres		Vijfhoek 1_A - 2800 MECHELEN
	Dagen van het doorlichtingsbezoek	8/10/2012, 9/10/2012, 11/10/2012
	Einddatum van het doorlichtingsbezoek	11/10/2012
	Datum bespreking verslag met de instelling	20/11/2012
	Samenstelling inspectieteam	
	Inspecteur-verslaggever	Bart Tabruyn
	Teamleden	Cathy Moelants
	Deskundige(n) behorend tot de administratie	nihil
	Externe deskundige(n)	nihil

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING	3
1. SAMENVATTING	5
2. FOCUS VAN DE DOORLICHTING	7
2.1 Leerpresetaties in de focus.....	7
3. VOLDOET DE SCHOOL AAN DE ERKENNINGSVOORWAARDEN?	8
3.1 OV3 - ASV integraal in de observatie-, opleidings- en kwalificatiefase	8
3.2 OV3 - BGV - Kappersmedewerker	10
4. BEWAAKT DE SCHOOL DE EIGEN KWALITEIT?	11
4.1 Personeelsbeheer.....	11
4.2 Materieel beheer	12
4.3 Begeleiding	13
5. ALGEMEEN BELEID VAN DE SCHOOL	15
6. STERKTES EN ZWAKTES VAN DE SCHOOL	16
6.1 Wat doet de school goed?	16
6.2 Wat kan de school verbeteren?	16
6.3 Wat moet de school verbeteren?	17
7. ADVIES.....	18
8. REGELING VOOR HET VERVOLG	18

INLEIDING

Dit verslag is het resultaat van de doorlichting van uw instelling¹ door de onderwijsinspectie van de Vlaamse Gemeenschap. Het decreet betreffende de kwaliteit van onderwijs van 8 mei 2009 geeft haar de opdracht hiertoe.

Tijdens een doorlichting gaat de onderwijsinspectie na of de instelling de erkenningsvoorwaarden respecteert, of ze op systematische wijze haar eigen kwaliteit bewaakt en of ze zelfstandig de tekorten kan remediëren.

Het advies in dit verslag heeft betrekking op alle erkenningsvoorwaarden uitgezonderd de voorwaarden betreffende hygiëne, veiligheid en bewoonbaarheid.

Vanaf het schooljaar 2011-2012 vindt de controle op de erkenningsvoorwaarden betreffende bewoonbaarheid, veiligheid en hygiëne gelijktijdig met de doorlichting plaats. Deze controle op bewoonbaarheid, veiligheid en hygiëne resulteert in een afzonderlijk verslag. Alle verslagen worden gepubliceerd op www.doorlichtingsverslagen.be.

Het referentiekader dat de onderwijsinspectie gebruikt bij een doorlichting is opgebouwd rond de componenten context, input, proces en output:

- context: de omgevingskenmerken en de kenmerken van administratieve, materiële, bestuurlijke en juridische aard die de instelling karakteriseren
- input: kenmerken van het personeel en van de leerlingen of cursisten van de instelling
- proces: initiatieven die een instelling neemt om output te realiseren, rekening houdend met haar context en input
- output: de resultaten die de instelling met haar leerlingen of cursisten bereikt.

Meer info over het CIPO-referentiekader vindt u op www.onderwijsinspectie.be.

De doorlichting bestaat uit drie fases: het vooronderzoek, het doorlichtingsbezoek en de verslaggeving.

Tijdens het vooronderzoek selecteert de onderwijsinspectie de onderwijsdoelstellingen en de procesindicatoren of -variabelen die het inspectieteam onderzoekt tijdens het doorlichtingsbezoek.

Tijdens het doorlichtingsbezoek verzamelt het inspectieteam bijkomende informatie via observaties, gesprekken en analyse van documenten.

Het resultaat van de doorlichting is het doorlichtingsverslag.

Het doorlichtingsverslag vangt aan met een voor het brede publiek toegankelijke samenvatting. Het vervolgt met een beschrijving van de doorlichtingsfocus.

Tijdens een doorlichting zoeken de onderwijsinspecteurs een antwoord op drie onderzoeksvragen:

- In welke mate voldoet de instelling aan de onderwijsdoelstellingen? (het erkenningsonderzoek)
- In welke mate onderzoekt en bewaakt de instelling op een systematische manier de kwaliteit van de processen zodat deze bijdragen tot het bereiken/nastreven van de onderwijsdoelstellingen? (het kwaliteitsonderzoek)
- Is er in de instelling een algemeen beleid dat het mogelijk maakt om zelfstandig tekorten weg te werken? (het onderzoek 'algemeen beleid')

In drie hoofdstukken geeft de onderwijsinspectie een antwoord op deze vragen.

¹ Instelling: onderwijsinstelling of CLB (Decreet betreffende de kwaliteit van onderwijs, artikel 2, 11°).
Onderwijsinstelling: een pedagogisch geheel waar onderwijs georganiseerd wordt en waaraan een uniek instellingsnummer toegekend is (Decreet betreffende de kwaliteit van onderwijs, artikel 2, 13°).

Om de kwaliteit van de processen in kaart te brengen gebruikt de onderwijsinspectie een kwaliteitswijzer. Het inspectieteam gaat met de kwaliteitswijzer na of de instelling bij haar activiteiten aandacht heeft voor

- doelgerichtheid: welke doelen stelt de instelling voorop?
- ondersteuning: welke ondersteunende initiatieven neemt de instelling om efficiënt en doelgericht te werken?
- doeltreffendheid: worden de doelen bereikt en gaat de instelling dit na?
- ontwikkeling: heeft de instelling aandacht voor nieuwe ontwikkelingen?

Meer informatie over de kwaliteitswijzer vindt u eveneens op www.onderwijsinspectie.be.

Wat de instelling goed doet, wat de instelling kan verbeteren en wat de instelling moet verbeteren komt aan bod bij 'Sterktes en zwaktes van de instelling'.

Het doorlichtingsverslag eindigt met een advies dat betrekking heeft op alle of op afzonderlijke structuuronderdelen van de instelling. De onderwijsinspectie kan drie adviezen uitbrengen:

- een gunstig advies: het inspectieteam adviseert gunstig over de verdere erkenning van de instelling of van structuuronderdelen
- een beperkt gunstig advies: het inspectieteam adviseert gunstig over de erkenning van de instelling of van structuuronderdelen als de instelling binnen een bepaalde periode voldoet aan de voorwaarden vermeld in het advies
- een ongunstig advies: het inspectieteam adviseert om de procedure tot intrekking van de erkenning van de instelling of van structuuronderdelen op te starten.

Bij een ongunstig advies beoordeelt de onderwijsinspectie bovendien of de instelling de vastgestelde tekorten zelfstandig kan wegwerken.

Binnen een termijn van dertig kalenderdagen na ontvangst van het definitieve verslag informeert de directeur van de instelling leerlingen, ouders en/of cursisten over de mogelijkheid tot inzage. De directeur van het centrum voor leerlingenbegeleiding informeert de centrumraad.

Binnen de dertig kalenderdagen na ontvangst moet de directeur van de instelling het verslag volledig bespreken tijdens een personeelsvergadering. Het bestuur van de instelling of zijn gemandateerde tekent het verslag voor gezien. Het bestuur stuurt het binnen dertig kalenderdagen na ontvangst terug naar de onderwijsinspectie en maakt eventueel melding van zijn opmerkingen.

De instelling mag het verslag niet gebruiken voor publicitaire doeleinden.

Meer informatie?

www.onderwijsinspectie.be en www.doorlichtingsverslagen.be

1. SAMENVATTING

Uit de vaststellingen tijdens de doorlichting blijkt dat de school voor zowel de Algemene en Sociale Vorming als voor de Beroepsgerichte Vorming tot Kappersmedewerker voldoet aan de erkenningsvoorwaarden. Uit de resultaten en de persoonlijke documenten die de leraren aan de inspectie voorleggen blijkt dat de kwaliteit van de geboden opleiding in de onderzochte structuuronderdelen voldoet aan de verwachtingen van de overheid.

Tijdens de Algemene en Sociale Vorming (ASV) worden alle ontwikkelingsdoelen, die door de overheid zijn vastgelegd, aangeboden in de vorm van inhoudelijk sterk uitgewerkte thema's. Heel wat werkvormen en lesinhouden zijn gericht op het vergroten van de zelfstandigheid van alle leerlingen waarbij de einddoelstelling 'integratie in de maatschappij' steeds voorop staat. De kwalificatieproef op het einde van de opleiding waarbij leerlingen in het gewone arbeidsmilieu onder toezicht solliciteren, is een voorbeeld van goede praktijk. Ook zijn het extra sportaanbod voor leerlingen die kampen met obesitas en de verschillende openluchtklassen, net als de inzet van de paramedici tijdens de lessen een meerwaarde voor deze school. De inspectie kon bovendien vaststellen dat er sterk gedifferentieerd wordt naargelang de noden van de individuele leerling. Deze differentiatie en de actuele beeldvorming van leerlingen wordt echter nog onvoldoende genoteerd in de handelingsplannen. Dit houdt het gevaar in dat belangrijke informatie niet doorgegeven wordt of zelfs verloren gaat waardoor er geen gepaste doelenselectie op maat van elke leerling gegarandeerd kan worden. De informele informatieoverdracht tussen de goed samenwerkende leraren ASV kan hiervoor slechts tijdelijk een oplossing bieden.

In de Beroepsgerichte Vorming (BGV) tot Kappersmedewerker worden de competenties van het opleidingsprofiel in voldoende mate nagestreefd. De verschillende elementen uit het profiel worden reeds van in de opleidingsfase gradueel en op een verantwoorde wijze aangeboden. Uit de resultaten van de stages en de kwalificatieproeven blijkt dat de meeste leerlingen op het einde van de kwalificatiefase de beroepscompetenties in voldoende mate beheersen. De infrastructuur en de recent vernieuwde uitrusting voldoen voor deze opleiding. Maar ook hier is het vooral de neerslag van de individuele trajecten van leerlingen die nog moet verbeteren. Hierdoor zijn leervorderingen moeilijk in kaart te brengen en gebeurt de differentiatie nog niet altijd planmatig of is ze moeilijk aantoonbaar.

De uitrusting van de opleiding Kappersmedewerker werd recent aangevuld waardoor deze voldoet om alle competenties uit het opleidingsprofiel na te streven. Voor de andere opleidingen is de uitrusting echter te beperkt. De school tracht dit te compenseren door buitenschoolse praktijk op verplaatsing te organiseren. Deze vorm van werkplekleren mag zij echter pas toepassen vanaf de kwalificatiefase en mag bijgevolg niet langer in de opleidingsfase georganiseerd worden. Het financieel beleid waar een langetermijnplanning met betrekking tot de aankoop van uitrusting ontbrak, wordt momenteel bijgestuurd om tot een meer transparante begroting te komen.

De personeelsorganisatie is onlangs toegewezen aan de recent aangestelde pedagogisch directeur. Met deze beslissing wil de inrichtende macht de kloof dichten die in het verleden is gegroeid tussen de directie en het personeel van deze school. Waar er voordien weinig duidelijkheid was over de criteria die werden gehanteerd om personeel aan te werven en opdrachten toe te wijzen, is het nu aan deze pedagogisch directeur om de aanwervingsprocedure te optimaliseren en het personeel aan te sturen waar nodig. Dit is een positieve evolutie, maar de effectiviteit hiervan moet nog blijken in de toekomst.

De duidelijke visie op handelingsplanning die men in de school wil realiseren wordt nog onvoldoende aangestuurd en opgevolgd. Hierdoor wordt het cyclisch proces van handelingsplanning nog onvoldoende gelijkgericht uitgevoerd. Een gebrek aan ondersteuning van leraren en de beperkingen van het gehanteerde (digitaal) systeem lijden tot een gebrekkige neerslag van deze handelingsplanning. Hoewel paramedici sterk klasondersteunend werken en er individuele trajecten voor leerlingen zijn die afwijken van het vooropgestelde curriculum, ontbreken de individuele doelstellingen in de handelingsplannen die dit verantwoorden. De school is zich al bewust van dit probleem en werkt aan een functioneel systeem van handelingsplanning.

Het algemeen beleid van deze school is recent sterk hervormd. Sinds 1 september van het schooljaar waarin de doorlichting plaatsvond, werd het directieteam van de school uitgebreid en zijn de taken die een schooldirectie aanbelangen herverdeeld. De verantwoordelijkheden van elk directielid worden in hun nieuwe functieomschrijvingen nauwkeurig afgebakend. Toch zal net de mate waarin zij zullen samenwerken en hun wil om tot gedragen en gedeelde beslissingen te komen, bepalend zijn voor de rendabiliteit van deze taakverdeling. De kloof die door omstandigheden ontstond tussen directie en personeel tracht men momenteel te overbruggen door een intense projectwerking onder begeleiding van de inrichtende macht. De school ontwikkelde verschillende projectfiches waarmee ze duidelijk aangeeft wat haar visie op het beleid en de toekomst van de school is. Door het oprichten van een lokaal overlegcomité nam de school bovendien een eerste stap om inspraak structureel mogelijk te maken en te komen tot een meer participatieve besluitvorming. De verschillende werkgroepen die de projectwerking ondersteunen zijn een goede aanvulling en duiden op aandacht voor de kwaliteitszorg vanuit de school zelf en vanuit haar inrichtende macht.

Uit het erkenningsonderzoek blijkt dat de school de einddoelstelling van opleidingsvorm drie in voldoende mate realiseert, ondanks de beperkte neerslag van de handelingsplanning. Het kwaliteitsonderzoek en de peiling naar het beleidsvoerend vermogen van de school maken duidelijk dat zij nog een aantal belangrijke uitdagingen moet overwinnen. De school ondernam echter reeds heel wat stappen en gaat onder begeleiding van haar eigen inrichtende macht doelgericht te werk aan de hand van nauwkeurig omschreven projectwerkingen. De inspectie is dan ook van mening dat de school de verbeterpunten in dit verslag effectief zal aanpakken en sluit de doorlichting af met een gunstig advies.

2. FOCUS VAN DE DOORLICHTING

Op basis van het vooronderzoek en in het kader van een gedifferentieerde doorlichting heeft de inspectie leerprestaties en procesindicatoren/procesvariabelen geselecteerd voor onderzoek tijdens de doorlichtingsbezoeken.

De resultaten van de controle op de erkenningsvoorwaarden betreffende woonbaarheid, veiligheid en hygiëne, vindt u terug in een afzonderlijk verslag

2.1 Leerprestaties in de focus

OPLEIDINGSVORM 3	ASV	BGV
Algemene en Sociale Vorming in de observatie-, opleidings- en kwalificatiefase	X	
Kappersmedewerker		X

Procesindicatoren of -variabelen in de focus

Personeel

Personeelsbeheer

Personeelsorganisatie

Logistiek

Materieel beheer

Uitrusting

Welzijn

Veiligheid

Gezondheid en hygiëne

Milieu

Onderwijs

Begeleiding

Leerbegeleiding

3. VOLDOET DE SCHOOL AAN DE ERKENNINGS-VOORWAARDEN?

Het onderzoek naar het voldoen aan de erkenningsvoorwaarden levert voor de geselecteerde leerprestaties het volgende op:

3.1 OV3 - ASV integraal in de observatie-, opleidings- en kwalificatiefase

Voldoet

Motivering

Aan de inspanningsverplichting om de decretale ontwikkelingsdoelen op een handelingsplanmatige wijze na te streven wordt in voldoende mate voldaan. De Algemene en Sociale Vorming is zeer sterk gericht op het vergroten van de zelfstandigheid van alle leerlingen waarbij de einddoelstelling 'integratie in de maatschappij' steeds voorop staat.

Vaststellingen

Beginsituatiebepaling	De beginsituatie van de leerlingen wordt slechts in beperkte mate in kaart gebracht. De neerslag in het handelingsplan is zeer summier en onoverzichtelijk. Heel wat belangrijke leerlingengegevens worden door de leerkracht zelf en niet centraal bewaard en daarom onvoldoende systematisch gedeeld of doorgegeven. Omdat veel van deze informatie o.a. tijdens de evaluatiedagen wel op informele wijze wordt overgedragen en door de goede samenwerking binnen de kleine vakwerkgroep hebben de meeste leraren toch een vrij accuraat beeld van elke leerling. De neerslag is echter onvoldoende functioneel om in de toekomst garant te staan voor een correcte doelenselectie voor elke leerling.
<i>Beeldvorming</i>	
<i>Functionele neerslag</i>	
<i>Actualisering</i>	
Doelenselectiefase	De vakgroep heeft een duidelijke matrix met daaraan gekoppelde thema's opgesteld die voor ASV gehanteerd wordt als leerlijn. De groepswerkplannen (GWP) vermelden de thema's die per pedagogische eenheid worden aangeboden en de operationele doelen die daarin aan bod komen. Omdat men bij het uitwerken van de thema's is uitgegaan van de ontwikkelingsdoelen als leidraad voor het curriculum is het onderwijsaanbod ook volledig maar het is nog niet altijd evenwichtig opgebouwd. Dit onevenwicht is zeker het geval voor de ICT-vaardigheden waar ook de verticale afstemming beter kan. De inspectie heeft kunnen vaststellen dat sommige leerlingen individuele trajecten doorlopen en dat er gedifferentieerd wordt in het onderwijsaanbod naargelang de noden van de leerling. Deze doelenselectie op maat is echter onvoldoende of niet terug te vinden in de leerlingendossiers. Sterk is het extra aanbod voor leerlingen die kampen met obesitas en de organisatie van verschillende openluchtklassen waar vrijwel alle leerlingen aan deel nemen. De lessen muziek sluiten momenteel nog te weinig aan bij de leefwereld van de jongeren.
<i>Doelenkaders</i>	
<i>Evenwichtig aanbod</i>	
<i>Horizontale en verticale afstemming</i>	
<i>Op maat</i>	

Vorbereidingsfase
Planning
Vakgroepwerking
Groeperingsvorm
Samenwerking ASV-BGV
Multidisciplinair

Er wordt planmatig gedifferentieerd en er is een individueel onderwijsaanbod voor leerlingen die (sterk) van het GWP afwijken. Dit blijkt uit de gehanteerde leermiddelen en de zelf ontwikkelde materialen om het aanbod af te stemmen op individuele noden. Deze materialen worden echter te weinig gedeeld of samengebracht wat een gemiste kans is om de kwaliteit van het geboden onderwijs te optimaliseren en de opgebouwde expertise te delen! De inhoudelijke differentiatie wordt nog onvoldoende systematisch genoteerd in de planningsdocumenten om garant te staan voor een doordachte en samenhangende planning op langere termijn. De wisselende samenstellingen over de opleidingen heen en de graadklassen bemoeilijken de eerder beperkte samenwerking met de Beroepsgerichte Vorming. De inzet en planmatige inbreng van paramedici en de invulling van het uur bijscholing-begeleiding zijn een meerwaarde voor de ASV in deze school.

Uitvoeringsfase
Planmatige aanpak
Individualisatie en
differentiatie
Methodiek en werkvormen

Tijdens de lesobservaties en uit gesprekken blijkt dat alle leraren naast de geplande doelendifferentiatie vooral sterk differentiëren in tempo en in de mate van ondersteuning. De werkbundels zijn inhoudelijk sterk maar bevatten een grote hoeveelheid aan (invul-) teksten waardoor de essentie zeker voor zwakkere lezers verloren kan gaan. Veel aandacht voor het welbevinden van leerlingen en goed klasmanagement zorgen voor een aangenaam leerklimaat tijdens de lessen. Er worden heel wat werkvormen gehanteerd die gericht zijn op het ontwikkelen van de zelfstandigheid van elke leerling, wat goed is. Ook de vele extramurale activiteiten die aansluiten bij het onderwijs en de nauwe samenwerking met externen en ervaringsdeskundigen zijn goed.

Evaluatiefase
Rapportering
Systeem of instrument
Procesevaluatie
Gelinkt aan
doelen/diagnostisch
Visie en afspraken
Valide, evenwichtig en
representatief
Overgangscriteria
Kwalificatieproef

Alle operationele doelen die worden nagestreefd, worden geëvalueerd en de resultaten worden per doel opgenomen in het rapport. Dit verhoogt de informatieve waarde voor ouders sterk. Dit goed uitgewerkt rapport volstaat echter niet om leervorderingen op te volgen en te gebruiken in het cyclisch proces van handelingsplanning. De school is zich hiervan bewust en onderzoekt momenteel verschillende mogelijkheden om te komen tot een functioneel systeem van handelingsplanning. De evaluatie gebeurt voornamelijk via schriftelijke toetsen die meestal voldoende diagnostisch zijn alsook gericht op functionele kennis. De wijze waarop leerlingen ondersteund worden bij deze toetsen en hoe resultaten geïnterpreteerd worden is nog leraar-afhankelijk. Het is aan de vakwerkgroep om hier duidelijke afspraken over te maken en de gelijkgerichtheid bij alle leraren te verhogen. De criteria die gehanteerd worden om de minimumdoelstellingen te bepalen om naar een volgende fase te mogen overgaan zijn niet uitgeschreven en daarom onvoldoende transparant. Het luik ASV binnen de kwalificatieproef i.s.m. werkgevers uit de omgeving waarbij leerlingen effectief moeten solliciteren is een voorbeeld van goede praktijk. Het is een uitdaging voor de vakwerkgroep om tot een functionele neerslag van evaluaties te komen die een actuele beginsituatie van elke leerling vormt en om individuele trajecten duidelijker te omschrijven.

3.2 OV3 - BGV - Kappersmedewerker

Voldoet

Motivering

De competenties van het opleidingsprofiel worden in voldoende mate nagestreefd. De verschillende elementen uit het profiel worden reeds van in de opleidingsfase gradueel en op een verantwoorde wijze aangeboden. Uit de resultaten van de stages en de kwalificatieproeven blijkt dat de meeste leerlingen op het einde van de kwalificatiefase de beroepscompetenties in voldoende mate beheersen.

Vaststellingen

Beginsituatiebepaling <i>Beeldvorming</i> <i>Functionele neerslag</i> <i>Actualisering</i>	De beginsituatie van de leerlingen is goed gekend door de leraren en wordt in individuele documenten ook in kaart gebracht. De leraren baseren zich voor de initiële beeldvorming op de gegevens in het dossier en de eigen observaties. Vanaf het tweede jaar baseert men zich via mondelinge overdracht op de eindevaluatie van het voorgaande jaar. Dankzij een kleine vakgroep en een goede samenwerking voldoet dit voorlopig, maar in de groepswerkplannen is deze beginsituatie nog niet terug te vinden. Toch beschikken de leraren over een goed beeld op de zorgvragen om de handelingsplanning individueel bij te sturen. Tijdens de klassenraden worden de zorgvragen van de leerlingen ook besproken, maar dit leidt nog onvoldoende tot concrete afspraken voor een gezamenlijke aanpak met alle teamleden.
Doelenselectiefase <i>Op maat</i> <i>Doelenkaders</i> <i>Horizontale en verticale afstemming</i> <i>Evenwichtig aanbod</i>	De algemene doelenselectie gebeurt globaal goed en is gebaseerd op duidelijke leerlijnen. Voor individuele leerlingen met een specifieke zorgvraag of leerlingen die het jaar overdoen wordt in een individueel traject voorzien. De neerslag hiervan is echter nog onvoldoende transparant. Naast de competenties uit het opleidingsprofiel worden ook nog complementaire vaardigheden nagestreefd in het vak huishouden. Deze zijn functioneel en bieden een meerwaarde aan de opleiding. Computervaardigheden worden tot op heden nog niet geïntegreerd nagestreefd in de praktijk. Nochtans zal een kappersmedewerker in de praktijk steeds meer geconfronteerd worden met het digitaal bijhouden van klantgegevens en een agenda. De jaarlijkse doelenselectie per groep in de groepswerkplannen verschilt nauwelijks van de leerlijnen en mist een duidelijke link met de specifieke beginsituatie.
Vorbereidingsfase <i>Planning</i> <i>Infrastructuur en uitrusting</i> <i>Samenwerking ASV-BGV</i> <i>Vakkenopdeling</i> <i>Groeperingsvorm</i> <i>Methodiek en werkvormen</i> <i>Vakgroepwerking</i>	De lessen worden degelijk voorbereid en de leerstof wordt correct verdeeld over de beschikbare opleidingstijd. De infrastructuur en de uitrusting volstaan om alle competenties te kunnen nastreven. Het lokaal waarin salonwerk plaatsvindt is echter aan de kleine kant om efficiënt te kunnen werken. De school beschikt over voldoende cliënteel om de leerlingen een goede kans tot oefenen in een realistische context te bieden. De vakwerkgroep is evenwichtig samengesteld uit leraren met veel praktijkervaring en leraren met een pedagogische opleiding. De samenwerking en afstemming tussen de leraren van ASV en de leraren van BGV is nog beperkt. Er is weinig ondersteuning vanuit de theorievakken voorzien voor de praktijk.

Uitvoeringsfase <i>Planmatige aanpak</i> <i>Flexibiliteit</i> <i>Methodiek en werkvormen</i> <i>Individualisatie en</i> <i>differentiatie</i>	De leerlingen worden tijdens de lessen intensief en op een gedifferentieerde wijze begeleid. Dit is mogelijk dankzij een grote inzet en betrokkenheid van het lerarenteam. De differentiatie en remediëring gebeurt echter niet steeds planmatig. Het wordt wel duidelijk bijgehouden in leraareigen documenten, maar deze informatie wordt onvoldoende gedeeld.
Evaluatiefase <i>Valide, evenwichtig en</i> <i>representatief</i> <i>Gelinkt aan</i> <i>doelen/diagnostisch</i> <i>Rapportering</i> <i>Systeem of instrument</i> <i>Procesevaluatie</i> <i>Kwalificatieproef</i>	De evaluatie van de leerlingen gebeurt correct, gebaseerd op de te verwerven competenties. De leerkrachten hebben een duidelijk beeld van de vaardigheden en vorderingen van hun leerlingen. Deze informatie wordt gedeeld met de ouders in een zeer informatief rapport. De rapportering gebeurt aan de hand van punten voor de diverse technieken en attitudes met daarnaast een heldere en informatieve toelichting over de individuele leervorderingen en mogelijke werkpunten. Momenteel zijn de leerlingenvorderingen echter onvoldoende toegankelijk via de neerslag van de individuele handelingsplanning, waardoor een overzicht over de jaren heen ontbreekt en een procesevaluatie moeilijk is. De kwalificatieproef is representatief voor de opleiding. De stages worden tijdens de praktijklessen goed voorbereid en de stageresultaten zijn behoorlijk.

4. BEWAAKT DE SCHOOL DE EIGEN KWALITEIT?

Het onderzoek naar de kwaliteit en de kwaliteitsbewaking van de geselecteerde procesindicatoren of -variabelen levert het volgende op:

4.1 Personeelsbeheer

4.1.1 Personeelsorganisatie

De vaststellingen wijzen op redelijke tot sterke aandacht voor:

- doeltreffendheid
- ontwikkeling.

Motivering

- Tot op heden was er geen duidelijke visie op de procedure om personeel aan te werven of te behouden. De schoolleiding baseerde zich voornamelijk op informele gesprekken met tijdelijken en vastbenoemde collega's.
- Er zijn uitgeschreven functiebeschrijvingen voor alle personeelscategorieën maar deze zijn verouderd en onvoldoende gepersonaliseerd om richtinggevend te zijn of om te kunnen fungeren als instrument in een degelijke personeelsevaluatie. In 2010 vonden functioneringsgesprekken plaats met de meeste personeelsleden maar duidelijke feedback en concrete afspraken werden niet geformaliseerd, wat een gemiste kans is om tot een constructieve en motiverende aansturing te komen. Het ontbreken van evaluatiegesprekken is bovendien een inbreuk tegen de regelgeving. Interpersoonlijke spanningen, het ontbreken van een duidelijke visie en een gebrekkige communicatie heeft bij het merendeel van het personeel geleid tot een gevoel van ontevredenheid over de toewijzing van ambten en de verdeling van opdrachten.
- De doeltreffendheid van de personeelsorganisatie werd recent onderzocht door de inrichtende macht. Zij nam de beslissing om het personeelsbeheer (m.u.v. het administratief personeel) toe te wijzen aan de pedagogisch directeur die op één september werd aangesteld.

- Deze herstructurering is een eerste stap om de kloof en het gegroeide wantrouwen tussen personeel en directie om te buigen en zo uit de impasse van de voorbije schooljaren te geraken. De nieuwe functiebeschrijvingen voor directieleden bieden een goede basis om met vernieuwde energie het personeel verder te ondersteunen in het groeien tot een professionele organisatie. De opgestelde projectfiches geven duidelijk aan dat ook de personeelsorganisatie in volle ontwikkeling is.

Inbreuk tegen de regelgeving:

Het niet organiseren van evaluatiegesprekken conform de omzendbrief PERS/2007/09

4.2 Materieel beheer

4.2.1 Uitrusting

De vaststellingen wijzen op redelijke tot sterke aandacht voor:

- ontwikkeling.

Motivering

- Er is geen duidelijke en transparante visie over de aanwending en beheersing van de middelen. Er zijn voorlopig nog geen langetermijnplannen of meerderjarige begrotingen met betrekking tot de aankoop van uitrusting die voor het personeel duidelijk zijn.
- Er is een procedure voorzien om de nood aan uitrusting bekend te maken via de vakverantwoordelijken. De criteria waarop men zich baseert om het gevraagde al dan niet aan te kopen zijn echter onduidelijk.
- De uitrusting voor kappersmedewerker voldoet aan de vereisten. Voor de andere opleidingen is dit echter niet het geval. In de opleidingen winkelhulp en grootkeukenmedewerker compenseert men dit door extramurale BGV te organiseren. Dit is een vorm van werkplekcleren die echter enkel toegestaan is in de kwalificatiefase. Door dit eveneens in het laatste jaar van de opleidingsfase te organiseren pleegt men een inbreuk tegen de regelgeving. De schoolkosten voor de leerlingen zijn aan de hoge kant. Een kritische evaluatie van deze kosten, waarbij men er op let enkel aantoonbare kosten door te rekenen, dringt zich op.
- Het financieel beleid van de school wordt via de projectwerking momenteel bijgestuurd waardoor er in de toekomst transparanter en efficiënter kan gewerkt worden.

Inbreuk tegen de regelgeving :

De organisatie van werkplekcleren in de opleidingsfase is niet conform de omzendbrieven SO/2002/11 (BuSO) en SO 74.

4.3 Begeleiding

4.3.1 Leerbegeleiding

De vaststellingen wijzen op redelijke tot sterke aandacht voor:

- ontwikkeling.

Motivering

- De schoolleiding heeft een duidelijke algemene visie op het proces van handelingsplanning dat men in deze school wil realiseren. Er is duidelijk omschreven welke planningsdocumenten er van leerkrachten verwacht worden. Er zijn echter onvoldoende richtlijnen over de invulling van deze documenten. De relatie tussen de groepswerkplannen, de individuele handelingsplannen, het elektronisch volgsysteem en de leerlingendossiers in de kaften is niet voor iedereen duidelijk. Hierdoor schenkt men onvoldoende aandacht aan de doelgerichtheid van het gehanteerde systeem. Het belang dat in diverse visieteksten gehecht wordt aan differentiatie en individuele handelingsplannen is in de gehanteerde documenten niet altijd waarneembaar en is sterk afhankelijk van de interpretatie door de verschillende leraren.
- Er is nog onvoldoende aandacht voor de ondersteuning van personeelsleden bij de implementatie van het schooleigen systeem van handelingsplanning. Het was in het verleden ook onduidelijk bij wie men terecht kon om ondersteuning te krijgen op het vlak van handelingsplanning. Uit de controle van alle voorhanden zijnde planningsdocumenten blijkt dat de richtlijnen niet uitgevoerd of slecht begrepen worden. In de meeste planningsdocumenten beperkt men zich nog te veel tot louter vaststellingen, zonder duidelijk plan van aanpak en de evaluatie hiervan. Vooral nieuwe leraren hebben nood aan een efficiëntere ondersteuning bij de realisatie van dit proces. De paramedici ondersteunen het leerproces door middel van klasondersteunende initiatieven en individuele begeleiding waar nodig. Deze ondersteuning wordt zeer waardevol ingevuld. Deze extra ondersteuning is echter nergens terug te vinden in de handelingsplannen, waardoor waardevolle informatie verloren gaat.
- De doeltreffendheid van het proces van handelingsplanning wordt onvoldoende bewaakt en opgevolgd. Er worden jaarlijks nieuwe groepswerkplannen opgesteld. Door het ontbreken van een duidelijke neerslag van de beginsituatie van de groep is de afstemming hierop dan ook onvoldoende. Planningsdocumenten op het niveau van een individuele leerling of groep van leerlingen gebaseerd op de specifieke beginsituatie worden onvoldoende gehanteerd. Hierdoor is het cyclisch proces van handelingsplanning onvoldoende aantoonbaar. De noden op het vlak van gedragsbijsturing of leer- en leefhouding worden wel genoteerd in het elektronisch systeem maar ook hier beperkt zich dit vaak tot vaststellingen zonder een concrete aanpakstrategie en evaluatie van het eigen handelen. In de klaspraktijk blijkt dat de meeste leraren wel een goede aanpak hanteren op dit vlak, door dit echter niet vanuit een multidisciplinair overleg vast te leggen wordt de gezamenlijke doelgerichtheid onvoldoende bewaakt. Sommige individuele handelingsplannen worden ook verkeerdelijk gebruikt als verslag van de individuele aanpak in plaats van als voorafgaandelijk planningsdocument. Er zijn duidelijke overgangscriteria bepaald, maar deze zijn erg rigide en per leerjaar opgesteld. Hierdoor is enkel overzitten mogelijk en maakt men niet echt gebruik van verlengde trajecten. Wel gebruikt de school de term 'doorschuiver' voor leerlingen die het curriculum niet aankunnen maar waarvoor overzitten niet (meer) zinvol is. Deze leerlingen worden dan volgens de school voorbereid op het behalen van een beperkt pakket van competenties. Dit is enkel te verantwoorden indien voor elk van deze leerlingen dan ook een duidelijk individueel handelingsplan wordt opgesteld met een concrete individuele doelenselectie. Dit is tot op heden niet het geval. De invulling van het 22^{ste} lesuur gebeurt vanuit een duidelijke zorgvraag van een leerling of groep leerlingen, maar wordt niet steeds bepaald op een

klassenraad. Klassenraden worden onvoldoende voorbereid door leraren en ze verlopen nog niet voldoende gestructureerd om efficiënt te kunnen werken.

- Er is een verbeterproject opgestart om te werken aan een functioneel systeem van handelingsplanning, vooral wat betreft de individuele handelingsplannen. Vooral sinds dit schooljaar werd een verbeteractie opgezet, waarbij men in het observatiejaar reeds nieuwe documenten uitprobeert. De implementatie hiervan is op dit moment echter nog onvoldoende gevorderd om reeds een kwaliteitsverbetering te kunnen vaststellen. De school erkende dit zelf als werkpunt en toont daarmee aan dat ze de verdere nood aan ontwikkeling erkent. Diverse personeelsleden hebben ook reeds eigen initiatieven genomen om het individueel onderwijs efficiënter aan te pakken. Dit is lovenswaardig, maar door een gedragen en gezamenlijke ontwikkeling aan te vatten zal de efficiëntie van de leerbegeleiding sneller versterkt worden.

5. ALGEMEEN BELEID VAN DE SCHOOL

Het onderzoek naar het algemeen beleid van de school levert volgende vaststellingen op:

- Vanaf 1 september van het schooljaar waarin de doorlichting plaatsvond, werd het directieteam van de school uitgebreid en zijn de taken die een schooldirectie aanbelangen herverdeeld. Voordien was het enkel en uitsluitend de directeur die een mandaat had om de werking inhoudelijk richting te geven of bij te sturen. Door allerlei omstandigheden in het verleden was de kloof tussen de directie en het personeel te groot geworden om nog van een voldoende beleidsvoerend vermogen te kunnen spreken. De inrichtende macht (IM) heeft daarom terecht ingegrepen, wat geleid heeft tot de recente reorganisatie van de schoolleiding en het uitbreiden van het directieteam met een pedagogisch directeur. De rendabiliteit van deze takenherverdeling zal nog moeten blijken in de toekomst maar is voornamelijk afhankelijk van de mate waarin de directieleden zullen samenwerken en hun wil om tot gedragen en gedeelde beslissingen te komen.
- Leiderschap is niet enkel het uitzetten van beleidslijnen maar ook het opvolgen, controleren en bijsturen van beleid en personeel waar nodig. Deze gerichte druk moet ertoe bijdragen dat iedereen zijn verantwoordelijkheid terdege opneemt. Ook na de herstructurering van het beleid ontbreekt het echter nog aan een vaktechnische aansturing vanuit de leiding. Momenteel ligt deze taak bij de opleidingsverantwoordelijken die hier echter niet het mandaat, noch de nodige tijd voor hebben.
- De visie van de school op onderwijs is beknopt uitgeschreven en aangevuld met de visietekst vanuit de inrichtende macht, Broeders van Liefde. Daarnaast zijn er in het vorig schooljaar in samenspraak met deze IM duidelijke projectfiches aangemaakt en werkgroepen opgestart die goed aangeven waar de school in de toekomst naar toe wil en hoe ze uit de impasse van de voorbije jaren tracht te raken. Vooral het advies uit de werkgroep doelgroepenbeleid en de beslissing die hieromtrent genomen zal worden, gaat bepalend zijn voor de toekomst van deze school.
- De verplichte inspraakorganen zijn aanwezig. Ondanks het oprichten van het lokaal overlegcomité (LOC) is er tot op heden nog onvoldoende transparantie inzake beleidsbeslissingen die het personeel aanbelangen. Om de gedragenheid van deze beslissingen te vergroten is het een uitdaging voor de school om te komen tot een gedeeld leiderschap, vertrekkende vanuit een functionele en participatieve besluitvorming.
- Sinds het toetreden van de school tot de nieuwe IM, zijn er reeds heel wat goede initiatieven genomen in het kader van kwaliteitszorg. De bevraging van ouders, het opvolgen van tewerkstellingsgegevens en vooral de Quickscan en de bevraging van het personeel hebben voor een nieuwe en noodzakelijke impuls gezorgd. De ontwikkelde projectfiches omschrijven klaar en duidelijk de prioriteiten binnen deze school en duiden op de grote aandacht voor ontwikkeling. Hoewel het personeel op pedagogisch vlak ruim voldoende know-how heeft en de kans krijgt om zich op dat vlak ook verder te professionaliseren, is er onvoldoende toezicht, opvolging maar vooral aansturing van het middenkader en het personeel om de goede kwaliteit van het geboden onderwijs te vrijwaren. Het ontbreken van duidelijke afspraken als conclusie bij de functioneringsgesprekken die in 2010 wel plaatsvonden, zijn een gemiste kans om tot een hedendaags en doeltreffend personeelsbeleid te komen.

6. STERKTES EN ZWAKTES VAN DE SCHOOL

6.1 Wat doet de school goed?

Wat betreft de erkenningsvoorwaarden:

- De goed opgebouwde leerlijnen voor ASV en de opleiding Kappersmedewerker.
- Het organiseren van werkvormen en activiteiten die gericht zijn op het vergroten van de zelfstandigheid van alle leerlingen in de Algemene en Sociale Vorming.
- Het goed uitgebouwde salonwerk in de opleiding Kappersmedewerker.
- De gedifferentieerde aanpak en grote inzet van de leraren in de onderzochte structuuronderdelen.
- De klasondersteunende inbreng van paramedici en de invulling van het uur bijscholing-begeleiding.
- Het samenwerken met externen en lokale werkgevers, in het bijzonder tijdens de kwalificatieproef voor ASV.
- Het aanbod voor leerlingen met obesitas en de organisatie van de openluchtklassen.

Wat betreft de kwaliteit/kwaliteitsbewaking van de processen:

- Het projectmatig werken aan prioritaire doelstellingen a.d.h.v. duidelijke projectfiches en de nauwe samenwerking met de eigen inrichtende macht om deze doelstellingen te bereiken.

6.2 Wat kan de school verbeteren?

Wat betreft de erkenningsvoorwaarden:

- Het evenwichtig aanbieden van ICT-vaardigheden in ASV en de integratie ervan in de opleiding Kappersmedewerker.
- De lokaalkeuze voor het salonwerk.
- De samenwerking tussen leraren ASV en BGV.
- De afstemming van de jaarlijkse groepswerkplannen op de specifieke beginsituatie van de groep.

Wat betreft de kwaliteit/kwaliteitsbewaking van de processen:

- De modernisering van de ICT-middelen in de gehele school.
- Het planmatig beleid op lange termijn met betrekking tot de uitrusting en de transparantie ervan.
- De uitrusting voor de opleidingen Winkelhulp, Grootkeukenmedewerker en Onderhoudsassistent.
- Een kritische evaluatie van de schoolkosten voor de leerlingen.
- De neerslag van de handelingsplanning functioneler maken om het cyclisch proces te verzekeren en aantoonbaar te maken.

Wat betreft het algemeen beleid:

- De transparantie van het schoolbeleid naar eigen personeelsleden.
- De uitwerking van een transparant personeelsbeheer met aandacht voor het aansturen, opvolgen en bijsturen van personeel waar nodig.
- De vaktechnische ondersteuning en aansturing van leraren in de beroepsgerichte vorming.
- De samenwerking tussen de directieleden om te komen tot een gelijkgericht en gedragen beleid.
- De verdere ontwikkeling van de mogelijkheden om te komen tot een functionele en participatieve besluitvorming.

6.3 Wat moet de school verbeteren?

Wat betreft de erkenningsvoorwaarden:

- nihil

Wat betreft de regelgeving:

- Het organiseren van functionerings- en evaluatiegesprekken conform de omzendbrief PERS/2007/09
- De organisatie van werkplekleren conform de omzendbrieven SO/2002/11 (BuSO) en SO 74.

7. ADVIES

In uitvoering van het Decreet betreffende de kwaliteit van onderwijs van 8 mei 2009 is het advies voor erkenning

GUNSTIG

voor alle structuuronderdelen.

8. REGELING VOOR HET VERVOLG

Nihil

Namens het inspectieteam, de inspecteur-verslaggever

Bart Tabruyn

Datum van verzending aan de directie en het bestuur van de instelling:

Voor kennisname
Het bestuur of zijn gemandateerde

Naam: