



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 Autonoom Centrum voor DBSO te Gent

Hoofdstructuur dbso

	Pedagogische eenheid	
	Instellingsnummer	127902
	Instelling	Autonoom Centrum voor DBSO
directeur		Dirk DAMMAN
adres		Wittemolenstraat 9 - 9040 SINT-AMANDSBERG
telefoon		09-228.43.46
fax		09-228.87.95
e-mail		Clw.directeur@gent.be
website/URL		www.clwgent.be
	Bestuur van de instelling	975789 - Stad Gent - Dep. Onderwijs en Opvoeding te GENT
adres		Keizer Karelstraat 1 - 9000 GENT
	Scholengemeenschap	111542 - SG Artevelde te GENT
adres		Keizer Karelstraat AC Portus - 5 1 - 9000 GENT
	CLB	114231 - ICLB van de stad Gent
adres		Jubileumstraat 215 - 9000 GENT
	Dagen van het doorlichtingsbezoek	10/05/2012, 11/05/2012, 14/05/2012 en 15/05/2012
	Einddatum van het doorlichtingsbezoek	15/05/2012
	Datum bespreking verslag met de instelling	13/06/2012
	Samenstelling inspectieteam	
	Inspecteur-verslaggever	Ria Coenen
	Teamleden	Marc D'hoop, Gabriël Poppe, Monique Van der Straeten
	Deskundige(n) behorend tot de administratie en externe deskundige(n)	nihil

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING	3
1. SAMENVATTING	5
2. FOCUS VAN DE DOORLICHTING	6
2.1 Leerprestaties in de focus	7
2.2 Procesindicatoren of -variabelen in de focus	7
3. VOLDOET HET CENTRUM AAN DE ERKENNINGSVOORWAARDEN?	7
3.1 Algemene vorming in de doorgelichte opleidingen op het niveau van de tweede graad, de derde graad en het derde leerjaar van de derde graad.	8
3.2 Toegepaste economie (bedrijfsbeheer)	10
3.3 Metaal en kunststoffen - Lasser-monteur (Lineair)	11
3.4 Onderhoud - Onderhoudswerker gebouwen (Lineair)	12
3.5 Personenzorg - Logistiek helper in de zorginstellingen (Lineair)	13
3.6 Modulair stelsel - Administratief medewerker	15
3.7 Modulair stelsel - Grootkeukenmedewerker	17
3.8 Modulair stelsel - Keukenmedewerker	19
3.9 Modulair stelsel - Metselaar	21
3.10 Modulair stelsel - Schilder	22
3.11 Modulair stelsel - Winkelbediende	24
4. BEWAAKT HET CENTRUM DE EIGEN KWALITEIT?	25
4.1 Begeleiding	25
4.2 Evaluatie	27
5. ALGEMEEN BELEID VAN HET CENTRUM	29
6. STERKTES EN ZWAKTES VAN HET CENTRUM	30
6.1 Wat doet het centrum goed?	30
6.2 Wat kan het centrum verbeteren?	30
6.3 Wat moet het centrum verbeteren?	30
7. ADVIES	31
8. REGELING VOOR HET VERVOLG	32

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

Het autonoom centrum voor leren en werken, Gent ontstond op 1 september 2009 uit een fusie van het Stedelijk Centrum voor Deeltijds Beroepsonderwijs en het Centrum voor Deeltijds Beroepssecundair onderwijs van het Gemeenschapsonderwijs. Beide vestigingsplaatsen, Wittemolenstraat in Sint-Amandsberg en Wolfputstraat in Oostakker, bleven behouden en bieden op de horecaopleidingen na, een complementair onderwijsaanbod aan.

Het onderzoek naar de kwaliteit van de algemene vorming, de beroepsgerichte vorming (BGV) en bedrijfsbeheer toont aan dat er heel wat tekorten zijn in het aangeboden onderwijs. Ondanks enkele waardevolle uitgangspunten slaagt men er in project algemene vakken (PAV) onvoldoende in per niveaugroep het vereiste beheersingsniveau en de nodige samenhang te realiseren. De integratie van Engels verloopt niet leerplangericht. De integratie van bedrijfsbeheer zet de leerplanrealisatie PAV onder druk. De leerplanrealisatie vertoont te veel leraarafhankelijke verschillen en levert uiteindelijk te weinig rendement. Ook de leerplanrealisatie en de evaluatie voor bedrijfsbeheer voldoen niet. De opleidingen Lasser-monteur en Onderhoudswerker gebouwen voldoen voor de BGV. Voor deze opleidingen bereikt het centrum met zijn leerlingen de doelstellingen die de opleidingskaarten voorschrijven. De competenties voor de modulaire opleidingen Administratief medewerker, Grootkeukenmedewerker, Keukenmedewerker, Logistiek helper in de zorginstellingen, Metselaar, Schilder en Winkelbediende worden niet in voldoende mate gerealiseerd. Het onderwijsproces en de evaluatie zijn doorgaans onvoldoende afgestemd op het vereiste beheersingsniveau van de leerplandoelstellingen, op de competenties in de opleidingskaarten of in de modulaire leertrajecten. Bovendien zijn de infrastructuur en de uitrusting vaak ontoereikend. De initiatieven van een aantal leraren om een aantal lestijden BGV voor bepaalde opleidingen te realiseren op een externe werkvloer zijn positief, maar niet altijd voldoende doeltreffend.

Uitgaande van het rendement moet gesteld worden dat het centrum de doelstellingen en verwachtingen van het deeltijds beroepsonderwijs, zoals bepaald in het decreet 'leren en werken', onvoldoende realiseert. De cijfers die het centrum voorlegt over de invulling van het voltijds engagement, de aanwezigheden en de attestering tonen dit aan. Wat betreft reguliere tewerkstelling, brugprojecten, voortrajecten en persoonlijke ontwikkelingstrajecten positioneert het centrum zich duidelijk onder de respectieve Vlaamse gemiddelden. Vooral de invulling van het voltijds engagement en in het bijzonder van de geïntegreerde tewerkstelling in het reguliere circuit scoren erg zwak. Op het moment van de doorlichting is er voor bijna de helft van de leerlingen geen voltijds engagement.

Het centrum kampt met heel wat afwezigheden van leerlingen. De gemiddelde aanwezigheidsgraad in de lessen algemene en beroepsgerichte vorming is amper 50 %. Ook in de persoonlijke ontwikkelingstrajecten en in de voortrajecten blijven veel leerlingen afwezig. Door de vrijwel constante in- en uitstroom tijdens het schooljaar is er een groot verloop; slechts één derde van de leerlingen volgt het volledige curriculum op schooljaarbasis. Mede daardoor slaagden vorig schooljaar opvallend weinig leerlingen er in een certificaat in de gevolgde opleiding en/of een getuigschrift van de tweede graad, een studiegetuigschrift van de derde graad of een diploma secundair onderwijs te behalen.

Het centrum beschikt over een ruime omkadering om de jongeren te oriënteren en individueel te begeleiden. Waar het decreet stelt dat het voltijds engagement en de studiebekräftiging gestoeld zijn op een degelijke screening en de integratie van leren en werkplekleren, verloopt de loopbaanbegeleiding nog hoofdzakelijk volgens drie gescheiden sporen: de algemene vorming, de beroepsgerichte vorming en het werkplekleren.

Er is geen gelijkgerichte visie op leerlingenevaluatie en de inhoudelijke invulling ervan. Voor PAV, bedrijfsbeheer en de BGV in de meeste opleidingen sluit de leerlingenevaluatie

onvoldoende aan bij de aard, de inhoud of het beheersingsniveau van de leerplandoelstellingen en/of de te verwerven competenties. Transparante criteria en een objectieve normstelling als onderbouw van de scores ontbreken. De behaalde resultaten die op de delibererende klassenraad voorliggen zijn bijgevolg onvoldoende valide als waardemeter van de mate waarin de leerlingen de leerplandoelstellingen bereiken en de competenties verworven hebben. De studiebekräftiging is onvoldoende of zelfs niet onderbouwd. De verantwoording van toegekende diploma's, studiegetuigschriften, certificaten en attesten van verworven competenties is daardoor ontoereikend.

De ondermaatse curriculumrealisatie en het lage rendement kunnen enigszins gekoppeld worden aan de beginsituatie en de specifieke kenmerken van de leerlingenpopulatie. Uit het onderzoek van de geselecteerde procesvariabelen blijkt echter ook dat het centrum niet optreedt als eerste verantwoordelijke voor de eigen kwaliteit. Het beleid is onvoldoende gelijkgericht en krachtadig om proactief bevorderende randvoorwaarden te creëren ter ondersteuning van het leren en het werkplekieren. Het centrum heeft kennis genomen van het nieuwe decreet betreffende leren en werken, de modularisering en het ontwikkelen van trajecten op maat van elke leerling, maar de implementatie van deze vernieuwingen werd onvoldoende voorbereid en wordt onvoldoende gecoördineerd en opgevolgd. Een centrumspecifieke, algemeen gedragen visie en operationalisering ontbreken. De onduidelijkheid over de verantwoordelijkheden en het ontbreken van aansturing, opvolging en overlegcultuur hypothekeren het welbevinden van de personeelsleden.

Het centrum vult de verwachtingen van de overheid in onvoldoende mate in. De conclusie voor de drie onderzoeksvragen die in het kwaliteitsdecreet centraal staan, is overwegend negatief. De onderwijsdoelstellingen worden in quasi alle onderzochte vakken/opleidingen niet bereikt. Het centrum is onvoldoende in staat om de kwaliteit van haar eigen processen aan te sturen en op te volgen. Een beleidsvisie op interne kwaliteitszorg² wordt nog niet systematisch geïmplementeerd. De aandacht voor doelgerichtheid³, ondersteuning⁴, doeltreffendheid⁵ en ontwikkeling⁶ is beperkt. De huidige beleidskracht van het centrum voldoet niet om de tekorten zelfstandig te remediëren. Indien het centrum in zijn kernopdracht wil slagen, dan zal het met externe ondersteuning een verbetertraject moeten opzetten om de vastgestelde tekorten weg te werken.

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 bewoonbaarheid, veiligheid en hygiëne, vindt u terug in een afzonderlijk verslag

² Decreet betreffende de kwaliteit van onderwijs, dd. 8 mei 2009, artikel 4 §1.

³ Doelgerichtheid: weten waar je naartoe wil en waarom je dat wil.

⁴ Ondersteuning: ervoor zorgen dat de weg naar het doel zo efficiënt/vlot mogelijk verloopt zodat de kans op succes groot is.

⁵ Doeltreffendheid: op een correcte manier nagaan in welke mate je doelstellingen hebt bereikt.

⁶ Ontwikkeling: niet blijven stilstaan, maar aandacht hebben voor wat beter kan, mogelijk in functie van bijgestelde verwachtingen vanuit de overheid of de eigen omgeving.

2.1 Leerprestaties in de focus

bedrijfsbeheer			
Opleiding per stelsel		PAV	BGV/Specifiek gedeelte
Lineair	Hovenier-onderhoud	x	
Lineair	Tuinbouwarbeider	x	
Lineair	Lasser-monteur	x	x
Lineair	Stellingbouwer	x	
Lineair	Onderhoudswerker gebouwen	x	x
Lineair	Thuis helper	x	
Lineair	Logistiek helper in de zorginstellingen	x	x
Lineair	Fietshersteller	x	
Lineair	Mecaniciën lichte verbrandingsmotoren	x	
Modulair	Administratief medewerker	x	x
Modulair	Behanger	x	x
Modulair	Bestuurder heftruck	x	
Modulair	Bestuurder reachtruck	x	
Modulair	Grootkeukenmedewerker	x	x
Modulair	Hulpkelner	x	
Modulair	Hulpkok	x	
Modulair	Keukenmedewerker	x	x
Modulair	Magazijnmedewerker	x	
Modulair	Medewerker kamerdienst	x	
Modulair	Metselaar	x	x
Modulair	Schilder	x	x
Modulair	Winkelbediende	x	x
Modulair	Zaalmedewerker	x	

2.2 Procesindicatoren of -variabelen in de focus

Logistiek

Welzijn

Veiligheid

Gezondheid en hygiëne

Milieu

Onderwijs

Begeleiding

Loopbaanbegeleiding

Evaluatie

Evaluatiepraktijk

Rapporteringspraktijk

3. VOLDOET HET CENTRUM AAN DE ERKENNINGS-VOORWAARDEN?

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

3.1 Algemene vorming in de doorgelichte opleidingen op het niveau van de tweede graad, de derde graad en het derde leerjaar van de derde graad.

Voldoet niet

Motivering

- De leerplanrealisatie voldoet niet omdat:
 - in de tweede graad de leerplandoelen Engels onvoldoende leerplangericht aangeboden en geëvalueerd worden;
 - in de tweede graad, de derde graad en het derde leerjaar van de derde graad de functionele vaardigheden niet overal op het vereiste niveau van leer- en beoordelingsstrategieën gerealiseerd worden;
 - in de derde graad het gecombineerd aanbieden van het leerplan toegepaste economie (bedrijfsbeheer) en project algemene vakken de volledige leerplangerichtheid van project algemene vakken hypothekeert;
 - in het derde leerjaar van de derde graad het beheersingsniveau van leerinhouden en leerplandoelen niet voor alle onderdelen voldoende progressie vertoont;
 - in alle graden de permanente evaluatie onvoldoende valide en transparant is op het vlak van beheersingsniveau en normstelling;
 - het rendement te laag is als gevolg van de vele afwezigheden en de zwakke leerprestaties van de leerlingen.
- Vanaf dit schooljaar worden de leerlingen opleidingsoverstijgend in niveaus gegroepeerd. Er is een niveaugroep 'taal' voor leerlingen met grote taalachterstand. Niveaugroep 1 is een brug naar het niveau van de tweede graad. De niveaugroepen 2, 3 en 'diploma' zijn bestemd voor de leerlingen die in aanmerking komen voor respectievelijk het getuigschrift van de tweede graad, het studiegetuigschrift van de derde graad en het diploma secundair onderwijs. De indeling gebeurt hoofdzakelijk op basis van administratieve gegevens (vooropleiding, reeds verworven getuigschriften, aantal jaren secundair onderwijs). In de respectieve niveaugroepen is het studieniveau van de leerlingen heterogeen. In niveaugroep 2 wordt de leerplanrealisatie moderne vreemde taal Engels in project algemene vakken geïntegreerd.
- De vakgroep bepaalt de hoofdthema's voor de keuze van de leerinhouden. Ze vormen een rode draad voor alle niveaugroepen. Ze worden per niveau gedifferentieerd uitgewerkt in concrete leerinhouden en oefeningen (themabundels). De onderwerpen zijn voldoende georiënteerd op de maatschappelijke redzaamheid en de algemene vorming van de leerlingen. In de uitwerking zitten de verschillende clusters leerplandoelen vervat. Dat vanaf dit schooljaar het aanbod van de leerplandoelen per item en per leerling geregistreerd wordt, is een positieve ontwikkeling. De noodzakelijke afspraken en criteria voor het beheersingsniveau van de doelstellingen ontbreken echter. In de niveaugroepen 2, 3 en 'diploma' is het respectieve beheersingsniveau onvoldoende gedifferentieerd op grond van een leerlijn. De realisatie vertoont te veel leraarafhankelijke verschillen van uitwerking en beheersingsniveau.
- De themabundels bevatten heel wat actieve werkvormen, waarmee de leerlingen taal- en rekenvaardigheden, vaardigheden functionele informatieverwerving en -verwerking, tijd- en ruimtebewustzijn en maatschappelijke redzaamheid verwerven. De lessen worden met voldoende documentatie, naslagwerken (woordenboek en atlas) en ICT ondersteund. De uitrusting en leermiddelen beantwoorden nipt aan de minimale materiële leerplanvereisten. Alleen het gebruik van audiovisuele leermiddelen of multimedia voor de kritische analyse van beeldbronnen is niet optimaal. Er zijn belangrijke leraarafhankelijke verschillen op het vlak van expliciete dan wel veeleer impliciete toepassing van leer- en beoordelingsstrategieën (zie pedagogisch-didactische wenken bij de leerplandoelen). Daardoor is het beheersingsniveau van de realisatie van de leerplandoelen onvoldoende gegarandeerd. Het toepassen van strategieën voor het verwerven van de taalvaardigheden en voor de kritische en beoordelende informatieverwerving en -verwerking staat niet op punt. De ontwikkeling

van het begeleid naar het zelfstandig beheersen van functionele vaardigheden verloopt niet overal voldoende leerplangericht. In het derde leerjaar van de derde graad bereikt de functionele kwantitatieve geletterdheid niet het vereiste niveau. De oefeningen zijn veeleer herhaling van rekenvaardigheden dan wel progressie in de verwerking van complexere kwantitatieve informatie. De gebruikte methodiek leidt er wel tot de ontwikkeling van schrijfvaardigheden, organisatiebekwaamheid en teamgericht werken. Dat in alle niveaugroepen enkele thema's via ervaringsgerichte excursies verruimd worden, is op zich zinvol. Door het grote aantal afwezigheid op dergelijke uitstappen is de doeltreffendheid echter minimaal.

- De afspraken voor de integratie van de leerplandoelen Engels in niveaugroep 2 zijn weinig richtinggevend en worden onvoldoende gevolgd. De meeste leraren zijn zich niet bewust van het dwingend karakter van de eindtermen/leerplandoelen Engels in het teken van het getuigschrift van de tweede graad. Leraarafhankelijk worden de leerinhouden (units) bijna niet, fragmentarisch of geregeld aangeboden. De leerplanrealisatie vertoont onvoldoende samenhang. De aandacht gaat hoofdzakelijk naar elementaire woordenschat en grammaticale constructies en enkele communicatieve vaardigheden. De invalshoeken luister-, lees-, schrijf- en communicatieve vaardigheden in functionele contexten staan onvoldoende centraal.
- De integratie van het leerplan toegepaste economie in project algemene vakken van niveaugroep 3 is onvoldoende doeltreffend. In enkele groepen haken de leerlingen af voor het attest bedrijfsbeheer, waardoor ook de geïntegreerde leerplandoelstellingen project algemene vakken niet meer volwaardig aan bod komen. Door de integratie van vele van de thema's maatschappelijk en ethisch bewustzijn in het vak toegepaste economie, sluiten de invalshoeken van waaruit deze thema's uitgewerkt worden onvoldoende aan op alle clusters van de doelstellingen project algemene vakken.
- De leerlingenevaluatie gebeurt in de vorm van permanente evaluatie en vertrekt vanuit enkele waardevolle uitgangspunten. Het verwerven van de doelstellingen door de leerlingen wordt per leerling en per doelstelling geregistreerd. De vakgroep streeft naar gelijkgerichtheid door de opmaak van gemeenschappelijke toetsen per thema. Deze toetsen bevatten hoofdzakelijk vragen op basis van informatiebronnen, waarmee vaardigheden en toepassingen uit de verschillende clusters leerplandoelen geëvalueerd worden. De permanente evaluatie met opvolging van vaardigheden en attitudes per leerling verloopt volledig geïntegreerd in het onderwijsproces. Er zijn te weinig sporen van expliciete evaluatievormen. In het derde leerjaar van de derde graad heeft de organisatie van een geïntegreerde proef een belangrijk aandeel in de evaluatie. De inhoud strookt niet met de wettelijke bepaling van een 'geïntegreerde proef' omdat deze hoofdzakelijk doelstellingen project algemene vakken evalueert en niet doelgericht peilt naar verworven competenties beroepsgerichte vorming en/of werkplekieren. De organisatie van een geïntegreerde proef waarin gewerkt wordt naar een eindproject is overigens moeilijk te rijmen met de uitgangspunten van leren en werken in deeltijds onderwijs. Deze zijn vooral gestoeld op permanente en procesmatige verwerving van algemeen vormende en beroepsgerichte competenties.
- Een essentieel probleem in de leerlingenevaluatie is de validiteit, de objectiviteit en de aandacht voor verantwoording. Er zijn geen strikte afspraken over het gewicht dat toegekend wordt aan de gemeenschappelijke toetsen. Er zijn geen duidelijke evaluatiecriteria en normstelling verbonden aan de permanente evaluatie van de leerplandoelen, de leer- en werkstrategieën en de attitudes. In de leerlingendocumenten zijn er te weinig sporen van expliciete evaluatie, quoteren en remediëring. Daardoor is de evaluatie onvoldoende objectief en transparant in het teken van verantwoording van de studieresultaten en de onderbouwing van de studiebekrachtiging.
- De rapportering van de studieresultaten per cluster leerplandoelstellingen verhoogt de informatiewaarde, maar de bijbehorende commentaren geven vooral informatie over houding en gedrag. Ze bevatten zelden of nooit analytische informatie over de realisatie en/of remediëring van de vermelde clusters doelstellingen.

- De vele afwezigheden en de zwakke motivatie en leerprestaties van heel wat leerlingen zijn belemmerende factoren voor een volwaardige leerplanrealisatie.
- De meeste leraren houden voldoende rekening met de doelgroep en creëren de noodzakelijke voorwaarden om zelfs met moeilijke leerlingen een gestructureerd klasmanagement te voeren. De werkvormen maken een geïndividualiseerde leerbegeleiding mogelijk. Er zijn echter verschillende leraarafhankelijke benaderingen en de registratie van aanpak en remediëring gebeurt weinig doelgericht. De communicatie met de beroepsgerichte vorming en het werkplekleren kent onvoldoende diepgang om de leerbegeleiding doeltreffend te maken.
- De vakgroep werkt sinds kort aan een meer gestructureerde samenwerking. De bijsturingen beogen meer leerplangerichtheid en gelijkgerichtheid. De afspraken zijn echter onvoldoende dwingend en worden niet algemeen nageleefd. Er is nood aan gemeenschappelijke leerplanstudie om het beheersingsniveau van de leerplandoelen in kaart te brengen en het onderwijsproces en de leerlingenevaluatie daarop af te stemmen. Met uitzondering van enkele leraargebonden initiatieven is de samenwerking met de beroepsgerichte vorming en het werkplekleren heel beperkt.

3.2 Toegepaste economie (bedrijfsbeheer)

Voldoet niet

Motivering

- De leerplanrealisatie (O/2/2010/386) voldoet niet omdat er via het leerboek op een veeleer theoretische wijze gewerkt wordt aan een te beperkt aantal competentiegerichte leerplandoelstellingen. Het beheersingsniveau van leerinhouden en basisdoelstellingen vertoont niet voor alle competenties voldoende progressie en diepgang. Het hoofddaccent ligt niet op het opzoeken, het zelf actief aan de slag gaan en het kunnen toepassen van de leerstof, zoals het leerplan aanbeveelt. Bovendien is de permanente evaluatie onvoldoende valide en transparant op het vlak van beheersingsniveau en normstelling. Het rendement is laag als gevolg van de vele afwezigheden en de zwakke leerprestaties van de leerlingen.
- Door lineair het leerboek te volgen blijft de sectorgebonden inkleuring van de leerplanrealisatie achterwege. Mede door de heterogeniteit van de groepen wordt er ook onvoldoende rekening gehouden met wat de leerlingen, overeenkomstig de betrokken opleiding, moeten kennen en kunnen om later zelfstandig hun beroep uit te oefenen. Ook de programmaonderdelen betreffende de specifieke wetgevingen en vergunning worden niet aangepast aan de voor het beroep noodzakelijke kennis. Deze lacune wordt voor de meeste lesgroepen ook niet opgevangen door het sectorgebonden eindwerkje voor de schaarse leerlingen die op het einde van het schooljaar in aanmerking komen voor het getuigschrift over de basiskennis van het bedrijfsbeheer.
- De materiële uitrusting volstaat. Mits reservering is de ICT-infrastructuur voldoende beschikbaar, maar het gebruik van ICT-toepassingen is beperkt.
- De integratie van de leerplanrealisatie voor toegepaste economie in project algemene vakken van niveaugroep 3 is onvoldoende doeltreffend. De niveaugroep 3 is bestemd voor de leerlingen die na het huidige of het volgende schooljaar in aanmerking komen voor het studiegetuigschrift van de derde graad secundair onderwijs. Het gevolgde aantal schooljaren na de eerste graad en het studieniveau van de leerlingen is erg heterogeen. De bijna permanente in- en uitstroom, de vele afwezigheden en de zwakke motivatie en leerprestaties van heel wat leerlingen zijn bovendien belemmerende factoren voor een volwaardige leerplanrealisatie. In de meeste groepen haken de leerlingen in de loop van het schooljaar dan ook af voor het attest bedrijfsbeheer. Deze situatie werd binnen de vakgroep en het centrum nog onvoldoende aangegrepen om te zoeken naar structurele oplossingen.

- De jaarplanning is weinig informatief: werkvormen, taken en toetsen krijgen geen plaats in de planning. Er wordt ook nergens aangegeven waarom de voorgenomen planning voor sommige groepen niet werd opgevolgd en hoe dit werd opgevangen. Er wordt per leerling een checklist bijgehouden van de aangeboden leerinhouden. Momenteel wordt er nog enkel aangekruist welke leerinhouden werden behandeld zonder hierbij een datum te vermelden. Verworven competenties worden veel minder geïnventariseerd.
- De leerlingenevaluatie gebeurt in de vorm van permanente evaluatie. De toetsen na elk hoofdstuk zijn representatief voor de behandelde leerinhouden en vormen meestal een aanvaardbare mix van kennis, toepassingen en inzicht. Ze zijn echter onvoldoende representatief voor de evaluatie van verworven competenties. Er zijn ook geen duidelijke evaluatiecriteria en normstelling verbonden aan de gespreide evaluatie van de competenties en de attitudes. In de leerlingendocumenten zijn er weinig sporen van expliciete evaluatie, quoterings en remediëring. De evaluatie is hierdoor onvoldoende objectief en transparant in het teken van verantwoording van de studieresultaten en de onderbouwing van de studiebekrachtiging.

3.3 Metaal en kunststoffen - Lasser-monteur (Lineair)

Voldoet

Motivering

- De opleidingsdoelen om zelfstandig lassen te leggen en in teamverband te kunnen monteren en demonteren worden volledig, evenwichtig en met de nodige diepgang aangeboden en bij de meeste leerlingen ook in voldoende mate gerealiseerd. Uit gesprekken met leraar en leerlingen, afgewerkte lasoefeningen en constructiewerken blijkt een degelijk studiepeil en een voldoende beheersing van de te verwerven basistechnieken. De basisoefeningen worden aangevuld met motiverende constructie- en herstelopdrachten. De bij de opleiding aansluitende tewerkstelling is zwak; slechts vier van de 23 leerlingen hebben een alternerende tewerkstelling. Voor vier leerlingen is er geen invulling van het voltijds engagement.
- De aanwezige leerlingen werken gemotiveerd aan de werkopdrachten. Ze krijgen een degelijke lasopleiding die bovendien - voor de gemotiveerde leerlingen - nog aangevuld en gevalideerd wordt met een week opleiding in het vervolmakings- en kwalificatiecentrum voor lassers (VCL) waar de deelnemende leerlingen een of meer erkende lascertificaten behalen. In de bijgewoonde lessen was er voor beide groepen samen slechts de helft van het aantal leerlingen aanwezig. Uit een steekproef blijkt dat er gemiddeld 70 à 80 % van het aantal leerlingen aanwezig is en dat de aanwezigheidsregistratie correct en nauwgezet gebeurt.
- De uitrusting, het didactisch materiaal en de leermiddelen ondersteunen het bereiken van de opleidingsdoelstellingen. Ze voldoen aan de eisen van een kwalitatieve lasopleiding, maar men beschikt slechts over één halfautomaat. De beschikbare leermiddelen en lasinfrastructuur worden efficiënt en doelmatig ingezet. Er is een afbakening van de loop- en werkzone. De rookgasafzuiging voldoet aan de vigerende reglementering, maar men beschikt nog niet over een aparte slijpruimte en maakt bij het slijpen geen gebruik van gehoorbescherming. De constructie- en montageruimte voldoen aan de opleidingseisen.
- De permanente evaluatie op basis van observaties en beoordeling van de laswerkstukken is voldoende evenwichtig, representatief, valide en transparant uitgewerkt. De evaluatie is gebaseerd op de te verwerven lascompetenties en de opleidingskaart. De twee leerlingen die vorig jaar een certificaat behaalden in het centrum slaagden beiden voor één of meer erkende lascertificeringen in het VCL⁷. De koppeling van de doelstellingen aan de verschillende werkopdrachten wordt gemaakt

via een kruistabel waardoor men een zicht heeft op de fase van de opleiding waarin de individuele leerling zich bevindt. Op basis van het beheersingsniveau van de totaliteit van de opleidingsdoelstellingen, een bijkomende lasopleiding en laskwalificatiebeoordeling in het VCL worden de certificaten op een weloverwogen manier uitgereikt. De rapportering die voor BGV bestaat uit een cijferrapport (theorie, praktijk, werktempo, veiligheid en hygiëne, kwaliteitszorg en attitude) vermeldt geen informatie over de verworven competenties en de fase in het leertraject. Rapportcommentaren bestaan overwegend uit een algemene beoordeling en een beschrijving van de houding.

- De leerlingenbegeleiding is geïndividualiseerd en voldoende aangepast aan de specifieke noden en de fase van het leertraject waarin de leerling zich bevindt. De leerlingen worden individueel en respectvol begeleid bij het uitvoeren van hun werkopdrachten. Theorie wordt geïntegreerd aangeboden. Het dynamisme en de motiverende werkopdrachten zijn sterke troeven in de totaliteit van de opleiding.

3.4 Onderhoud - Onderhoudswerker gebouwen (Linear)

Voldoet

Motivering

- De opleidingsdoelstelling om onder begeleiding en in teamverband onderhoudswerken en eenvoudige herstellingen uit te voeren, wordt in voldoende mate gerealiseerd. De leerinhouden worden echter niet steeds volledig, evenwichtig en met de nodige diepgang aangeboden. Vaak overwegen occasionele, maar wel realistische opdrachten en renovatiewerken op een systematisch en evenwichtig aanbod waardoor het geheel van de opleiding sterk afhankelijk is van de uit te voeren renovatiewerken. Uit planningsdocumenten, opleidingsplannen, lesobservaties en gesprekken blijkt dat de componenten steen- en bouwmaterialen en hout voldoende aandacht krijgen in de opleiding. Het herstellen en onderhouden van elektrische en sanitaire installaties gebeurt veeleer occasioneel omdat de geplande VDAB-opleiding voor deze componenten dit schooljaar niet kon doorgaan. Van het herstellen en onderhouden van constructies uit metaal zijn geen sporen te vinden. Aan de hand van het individueel opleidingsplan blijkt dat de meeste te verwerven opleidingsdoelen voldoende nagestreefd worden. De mate van zelfstandigheid en de kwaliteit van de afwerking zijn nog voor verbetering vatbaar. De werkopdrachten bestaan overwegend uit realiteitsgetrouwe renovatiewerken aan het centrumgebouw en een werkervaringsplaats buiten de school. Op basis van de summier geformuleerde opleidingsdoelstellingen in de opleidingskaart voldoet de opleiding, maar er zijn nog groeikansen om de opleiding beter te structureren en kwalitatiever uit te bouwen.
- Geen enkele leerling heeft een bij de opleiding aansluitende tewerkstelling; voor twaalf van de twintig leerlingen is er geen invulling van het voltijds engagement. Ook uit de tewerkstellingsgegevens van vorige schooljaren blijkt dat er amper voor 10 % van het aantal leerlingen een tewerkstelling was. In de bijgewoonde lessen waren er ongeveer de helft van het aantal leerlingen aanwezig. De motivatie van sommige leerlingen is erg zwak. Als gevolg van de vele afwezigheden, de zwakke leerprestaties en het onvoldoende realiseren van het voltijds engagement is het rendement laag.
- De werkplaatsinfrastructuur, de -uitrusting en de werkopdrachten in het centrum en op de werkervaringsplaats voldoen voor de opleiding. Voor de opleidingscomponenten residentiële elektriciteit en sanitaire installaties plant men gedurende vier dagen een bijkomende opleiding in een VDAB-opleidingscentrum. De orde in de werkplaats, de zorg voor het gereedschap en het opbergen van het materiaal zijn voor verbetering vatbaar.
- De evaluatiepraktijk en de registratie van de vorderingen in het leertraject zijn in voldoende mate afgestemd op de te verwerven opleidingsdoelstellingen. Uit de attesten van verworven competenties en het geïndividualiseerd opleidingsplan blijkt dat de criteria om te bepalen wanneer iets in voldoende mate verworven is, nog niet

transparant zijn. Vorig schooljaar werden er enkel attesten van verworven competenties uitgereikt, de formulering van de verworven competenties in de attesten schiet tekort. De rapportering die voor BGV bestaat uit een cijferrapport (theorie, praktijk, werktempo, veiligheid en hygiëne, kwaliteitszorg en attitude) vermeldt geen informatie over de verworven competenties en de fase in het leertraject. Rapportcommentaren bestaan overwegend uit een algemene beoordeling en een beschrijving van de houding.

- De leerlingenbegeleiding is geïndividualiseerd en voldoende aangepast aan de specifieke noden en de fase van het leertraject waarin de leerling zich bevindt. De leerlingen beschikken niet over uitgewerkte of gestructureerde werkopdrachten. De renovatieopdrachten zijn niet altijd vooraf gepland; ze zijn echter wel motiverend en realiteitsgetrouw. De meeste aanwezige leerlingen werken voldoende gemotiveerd en individueel of in teamverband aan de mondeling gegeven werkopdrachten en de occasionele herstellingen in het centrum. De begeleiding verloopt vlot, taak- en leerlinggericht, maar vaak werken de leerlingen zonder voldoende toezicht omdat de leraar op een andere locatie met andere leerlingen bezig is.

3.5 Personenzorg - Logistiek helper in de zorginstellingen (Lineair)

Voldoet niet

Motivering

- De competenties voor de opleiding Logistiek helper in de zorginstellingen worden niet in voldoende mate gerealiseerd. Ze worden niet volledig, niet evenwichtig en niet met de vereiste diepgang aangeboden en geëvalueerd. Als gevolg van de vele afwezigheden van leerlingen, de zwakke leerprestaties en het onvoldoende realiseren van het voltijds engagement is het rendement te laag.
- De omzetting van de competenties in een coherent en progressief opgebouwd basisprogramma is nog niet geslaagd. Zo ontbreken een doeltreffende selectie van functionele kennis, uitgekende oefeningen en praktijkopdrachten, gepaste attitudes, weloverwogen methodieken en processen van waaruit men kan putten om de individuele leertrajecten op te maken. Uit de studie van documenten en uit gesprekken blijkt, dat de (deel)competenties met een ondersteunende inslag in het centrum worden geëxploreerd en dat ze samen met de technische competenties op een externe werkvloer worden ontwikkeld. Dit schooljaar is het evenwicht tussen de beperkte en weinig doelmatige invulling van de BGV in het centrum en de aanwezigheid op de externe werkvloer echter zoek. Dat is des te meer het geval, omdat het takenpakket op de werkvloer bijna enkel werkzaamheden bevat die vlug tot een routine uitgroeien en bijgevolg als verworven (deel)competenties worden beschouwd. Toch dienen de leerlingen deze taken verder in te oefenen, waardoor enkele (deel)competenties worden uitvergroott terwijl andere competenties amper of niet worden ontplooid. Momenteel worden de basiscompetenties C1, C2, C3, C4, C11, C13, C14, C15 en C16 partieel behandeld, maar van een doeltreffende ontwikkeling is nog geen sprake. Illustratief is de wijze waarop de competentie 'de eigen werkzaamheden organiseren' (C1) wordt uitgewerkt. Hoewel deze competentie als een rode draad doorheen de opleiding loopt en op het systematisch handelen aanstuurt, o.m. als voorbereiding op het 'systematisch verzorgend handelen' (SVH) in de vervolgopleiding van Verzorgende, is een doelmatige ontwikkeling niet aan de orde. Mede hierdoor worden heel wat kerntaken niet planmatig uitgevoerd. Nagenoeg dezelfde vaststellingen gelden voor C2 'beheerst de vereiste beroepshoudingen', voor C3 'werkt in team', voor C14 'werkt veilig' en voor C15 'werkt hygiënisch'. Deze competenties worden in onvoldoende mate ondersteund door doelgerichte functionele kennis. Voor de competentie 'helpt in noodsituaties' (C4) wordt slechts de eerste hulp bij ongevallen geëxploreerd. De competenties 'zorg voor maaltijden' (C6), 'het onderhoud van leefruimten' (C7), en 'zorg voor het linnen' (C8) worden getraind op de externe werkvloer, maar worden te partieel met functionele kennis ondersteund. De competenties 'zorg dragen voor de persoonlijke bezittingen van de zorgdrager' (C9),

‘transporteren van verzorgingsmateriaal’ (C10) en ‘uitvoeren van administratieve taken’ (C11) maken in te beperkte mate deel uit van het opleidingsprogramma. Ook aspecten van ‘het helpen bij het tillen, verplaatsen en vervoeren van de zorgvrager’ (C12) komen aan bod, maar de competentie wordt te weinig ingeoefend. De competentie i.v.m. ‘het ondersteunen van animatieactiviteiten’ (C5, ‘observeren en rapporteren’ (C13) evenals ‘het hanteren van gepaste omgangsvormen’ worden beperkt ontwikkeld. De component omgangskunde maakt overigens in te geringe mate deel uit van het opleidingsaanbod.

- Het initiatief om de competenties te ontwikkelen op de werkvloer is verdienstelijk, maar de omvang (23 lesdagen) is niet doeltreffend en evenmin in verhouding tot de instructietijd in het centrum. Het aantal settings (3) is te groot en de setting van een kinderdagverblijf sluit bovendien niet aan bij de beoogde competenties en de kerntaken van Logistiek helper in de zorginstellingen.
- De infrastructuur en uitrusting bieden de jongeren onvoldoende kansen om zich op de zorgsector te oriënteren. Klein verzorgingsmateriaal en -producten zijn in te beperkte mate voorhanden, terwijl stromend water, een looprek, een verstelbaar verzorgingsbed met toebehoren en voldoende specifiek linnen ontbreken. De infrastructuur straalt bovendien niet de sfeer van zorg en zorginstellingen uit en ze sluit evenmin aan bij de eisen van de sector.
- De evaluatiepraktijk sluit niet aan bij het competentieontwikkellend leren. Aangezien de competentieontwikkeling niet volledig dekkend is, is de evaluatiepraktijk niet representatief en evenwichtig en bijgevolg ook niet valide. Bij gebrek aan criteria en normstelling omtrent het beheersingsniveau van de competenties, is de evaluatie ook niet transparant en niet betrouwbaar.
- Voor de rapporteringspraktijk wordt trimestrieel een rapport uitgereikt waarvan de inhoud niet aansluit bij het competentieontwikkellend leren. Momenteel bevat het rapport cijfers voor toetsen, praktijk en algemene attitudes, aangevuld met weinig zeggende commentaren. De punten steunen niet op een verantwoorde evaluatiepraktijk. Ook de rapportage over het werkplekleren en afwezigheden is heel gering. Over de mate waarin de leerlingen in hun competentieontwikkeling vorderen, wordt geen informatie verstrekt. M.a.w. over de mate van competentiebeheersing, namelijk het samenspel van functionele kennis, vaardigheden en attitudes, wordt niet gerapporteerd.
- Samenhangend met de vermelde tekorten in het curriculum en de zwakke evaluatie- en rapporteringspraktijk verloopt de besluitvorming over de toekenning van de (deel)certificaten niet altijd correct. De klassenraad toetst de voorwaarden in verband met ten minste tweehonderdvijftig uren alternerende werkplekopleiding in de zorginstellingen en het geïntegreerd doorlopen van de component leren en werkplekleren niet af, ondanks de normerende vermelding in de modules. Evenmin bewaakt ze de realisatie van de competenties en de mate waarin de componenten leren en werkplekleren tot de reële verwerving van de competenties bijdragen. Daarnaast ontbreekt in de notulen van de klassenraad een motivering van de beslissingen en van de aangereikte adviezen. Een steekproefsgewijze controle van de uitgereikte certificaten wijst op een ongegronde studiebekrachtiging. Het niet presteren van ten minste tweehonderdvijftig uren alternerende werkplekopleiding in de zorginstellingen (niet in een kinderdagverblijf) en het niet volledig aanbieden en inoefenen van alle competenties binnen BGV en/of het inoefenen binnen het werkplekleren zijn de oorzaken van de ongegronde studiebekrachtiging. Leerlingen die op het einde van het schooljaar een module nog niet hebben afgerond, ontvangen een attest van verworven competenties. Dat attest wordt echter opgemaakt op het niveau van de deelcompetenties, zonder vermelding van de eigenlijke competenties, waardoor het aan relevantie inboet.
- Aangezien de screening eenzijdig op het werkplekleren focust, komen in deze opleiding leerlingen terecht die onvoldoende gemotiveerd zijn en niet over de gepaste basisattitudes beschikken. Op basis van de screeningsresultaten worden voor de

component leren geen doelen op maat van de individuele leerlingen bepaald, waardoor maatgerichte trajectplannen ontbreken. Het zogenaamde trajectplan geeft enkel de (deel)competenties weer, samen met de data van de praktijkopdrachten. Formele afspraken over de samenhang tussen AV, BGV en de invulling van het voltijds engagement en in het bijzonder over de tewerkstelling zijn er niet. Het individuele leertraject is dus niet meer dan een inventaris van de (deel)competenties waarop de mate van inoefening en verworvenheid wordt aangeduid.

- De leerbegeleiding is zwak wegens het gebrek aan maatwerk; alle leerlingen doorlopen immers hetzelfde leertraject. Enkel de mate van inoefenen kan verschillen, echter zonder bijsturing van de individuele trajectplannen en maatgerichte opdrachten. Om de functionele kennisinhouden te ondersteunen, ontbreekt een deugdelijke leerlingencursus. Het huidige cursusmateriaal draagt niet bij tot het leren leren: het is onvolledig, het is niet gestructureerd en het sluit inhoudelijk onvoldoende aan bij het gedrags- en inhoudsniveau van de competenties. De betrokkenheid en de omgang met de leerlingen zijn respectvol en aanmoedigend. Toch versterkt de hoge graad van absenteïsme en de grote uitval van leerlingen in de loop van het schooljaar de hoger vermelde vaststellingen.
- Bij de start van het schooljaar volgden dertien leerlingen de opleiding, maar op het ogenblik van de doorlichting waren dat nog slechts zes leerlingen. Geen enkele leerling was alternerend tewerkgesteld en drie leerlingen participeerden aan een brugproject. De alterneringsplannen van de brugprojecten variëren van een ruime tot een beperkte afstemming op de competenties. De leraar BGV volgt de brugprojecten op, wat in principe bijdraagt tot het geïntegreerd doorlopen van de component leren en werkplekleren. Toch is de mate waarin het werkplekleren tot de verwerving van de competenties bijdraagt nog veeleer diffuus.
- Deze vaststellingen tonen aan dat voor het competentieontwikkeland leren en voor het individueel maatwerk nog een ruime groeimarge is. Over de doeltreffendheid van de opleidingsprocessen en de invulling van het werkplekleren wordt niet systematisch gereflecteerd. Daardoor wordt het proces van interne kwaliteitszorg nog niet doorlopen en worden tekorten niet bijgestuurd.

3.6 Modulair stelsel - Administratief medewerker

Voldoet niet

Motivering

- De competenties voor de modulaire opleiding Administratief medewerker worden niet in voldoende mate gerealiseerd. Uit het ter beschikking gestelde materiaal blijkt dat niet alle competenties met voldoende diepgang worden aangeboden en ingeoeft. De evaluatiepraktijk is onvoldoende valide, representatief en betrouwbaar. Door het ontbreken van een uitgewerkte leerlijn en van een doordachte methodiek is ook de implementatie van de vier⁸ algemene competenties, die deel uitmaken van alle modules, weinig transparant. Er kan onvoldoende worden aangetoond hoe en wanneer deze competenties worden ontwikkeld en geëvalueerd. Als gevolg van de vele afwezigheden, de zwakke leerprestaties en het onvoldoende realiseren van het voltijds engagement is het rendement laag.
- Uit de documentenstudie en de gesprekken blijkt dat de implementatie van het decreet leren en werken, namelijk de toepassing van de principes van individueel maatwerk en van geïntegreerde trajecten en de voorbereiding van het lineair naar het modulair systeem onvoldoende werd voorbereid en ondersteund.

⁸ Veilig, hygiënisch en milieubewust werken conform de nota welzijn op het werk en de geldende regelgeving; noodzakelijke houdingen voor het beroep aannemen; functionele vaardigheden voor de uitoefening van het beroep toepassen; eigen werkzaamheden organiseren

- De opleidingsstructuur voor Administratief medewerker bestaat uit vijf los van elkaar staande modules. Op basis van veeleer theoretisch cursusmateriaal worden de leerinhoud en de competenties uit de verschillende modules in het centrum fragmentair, door elkaar en weinig doelgericht aangeboden. Uit het cursusmateriaal, de evaluaties en de opvolgingsdocumenten blijkt dat de inhoud van het leerstofaanbod vaak niet getuigt van voldoende relevantie en ook onvoldoende is afgestemd op de erg heterogene doelgroep. De notities missen structuur, logische opbouw en een helder taalgebruik. Er zijn weinig sporen van onderzoek-, verwerkings- en andere opdrachten met integratie van ICT. ICT (met o.a. typen, tekstverwerking en rekenblad) en moderne vreemde talen in functie van de uitvoering van administratieve taken zijn onvoldoende geïntegreerd in het leertraject. Dit alles roept vragen op over de progressie, de diepgang en de verticale en horizontale samenhang van de opleiding. Bij de meeste leerlingen zijn de cursus en het lesmateriaal weinig gebruikt en slordig bewaard; nochtans zijn orde en netheid geen overbodige attitudes voor administratieve beroepen. Voor de meeste modules krijgen de leerlingen binnen het centrum onvoldoende oefenkansen voor het verwerven van praktische vaardigheden.
- Het uitgewerkte groepstraject stemt inhoudelijk niet voldoende overeen met de competenties. De operationalisering van dit zogenaamde leertraject naar individuele leertrajecten is weinig transparant; alle leerlingen volgen overwegend hetzelfde traject. Er wordt geen rekening gehouden met de beginsituatie op basis van een degelijke screening en het voltijds engagement van de leerlingen. De vele afwezigheden, het te laat komen, het gebrek aan discipline en doorzettingsvermogen en het wisselend leerlingenpubliek dat regelmatig afhaakt zijn belemmerende factoren om het curriculum te realiseren. Het rendement van de meeste BGV-lessen is hierdoor ondermaats. Verder worden er onvoldoende dwarsverbindingen gelegd met de bekwaamheden die binnen PAV worden aangeboden. De algemene vorming, de beroepsgerichte vorming en het voltijds engagement functioneren als losse schakels met onvoldoende samenhang. Er zijn nog onvoldoende aanzetten om per leerling de aangeboden en bereikte competenties op een overzichtelijke wijze in kaart te brengen. Aan geïntegreerd competentie-ontwikkend leren en aan individueel maatwerk zijn het centrum en de leraren nog niet toe.
- Op het ogenblik van de doorlichting waren vijftien leerlingen ingeschreven voor de opleiding. Slechts één van de vier regulier tewerkgestelde leerlingen was ook alternerend tewerkgesteld (6,6 %). Voor zeven leerlingen was er geen invulling aan hun voltijds engagement en veel leerlingen waren ook afwezig voor de component leren. Het voltijds engagement binnen deze opleiding is ondermaats; veel te weinig leerlingen kunnen alternerend tewerkgesteld en opgevolgd worden door de leraar BGV om het lesrendement positief te beïnvloeden. Over de doeltreffendheid van het opleidingsaanbod en de beperkte invulling van het werkplekleren (voltijds engagement) wordt niet systematisch gereflecteerd.
- De uitrusting van de vaklokalen volstaat niet om alle modulecompetenties te realiseren en om de praktische vaardigheden aan te brengen en in te oefenen. De uitrusting en de opstelling van het schaarse materiaal benaderen geenszins de realiteit van een administratieve werkplek.
- De prestaties van de leerlingen worden op een traditionele wijze beoordeeld via taken en toetsen. De opgaven peilen vooral naar reproductie van kennis en zijn daardoor weinig valide om verworven competenties van de verschillende modules in kaart te brengen. Er is onvoldoende evenwicht tussen de beoordeling van functionele kennis en vaardigheden en attitudes. Er worden bovendien geen criteria gehanteerd om te beslissen wanneer een competentie verworven is, waardoor de evaluatie weinig betrouwbaar is.
- De rapporteringspraktijk brengt, in het verlengde van de zwakke evaluatiepraktijk, de mate waarin de jongeren in hun leertraject vorderen en de nodige competenties verwerven niet in kaart. De punten steunen niet op een verantwoorde evaluatiepraktijk. Bovendien is de rapportage over de afwezigheden en het werkplekleren (in het kader

van het voltijds engagement) beperkt. Het trimestrieel rapport sluit bijgevolg onvoldoende aan bij het geïntegreerd competentieontwikkellend leren.

- Samenhangend met de genoemde tekorten in het curriculum en de zeer zwakke evaluatie- en rapporteringspraktijk verloopt de studiebekrachtiging niet correct. Een steekproefsgewijze controle van de uitgereikte (deel)certificaten wijst op een weinig gegronde studiebekrachtiging. Ondanks de normerende vermelding in de modules, toetst de klassenraad de voorwaarde in verband met het geïntegreerd doorlopen van de component leren en werkplekleren niet af en wordt de realisatie van de competenties onvoldoende bewaakt. Een motivering van de beslissingen en van de aangereikte adviezen ontbreekt in de notulen van de klassenraad. Leerlingen die op het einde van het schooljaar een module nog niet hebben afgerond, ontvangen automatisch een attest van verworven competenties. De formuleringen zijn niet eenvormig en soms te weinigzeggend zodat de relevantie van de attesten gaat van beperkt tot nihil.

3.7 Modulair stelsel - Grootkeukenmedewerker

Voldoet niet

Motivering

- De competenties voor de modulaire opleiding Grootkeukenmedewerker worden niet in voldoende mate gerealiseerd. Dat geldt zowel voor de module initiatie keuken als voor de modules grootkeukentechnieken en verdeelsystemen. De competenties worden niet, niet volledig, of niet met de vereiste diepgang gerealiseerd (o.m. wegens het gebrek aan een verbruikssetting voor grootkeuken) en geëvalueerd. Als gevolg van de vele afwezigheden van de leerlingen, de zwakke leerprestaties en het onvoldoende realiseren van het voltijds engagement is het rendement te laag.
- De modules initiatie keuken en grootkeukentechnieken worden aan de individuele leerlingen gelijktijdig aangeboden, hoewel ze consecutief zijn opgebouwd. Daardoor staat niet alleen de modulespecifieke competentieontwikkeling onder druk, maar tegelijk worden verkeerde klemtonen gelegd. Door deze inbreuk op de regelgeving wordt het principe van 'de beleving van succeservaring door de leerling' op de helling geplaatst. De implementatie van de vier algemene competenties, die als een rode draad doorheen de opleiding lopen, gebeurt niet doeltreffend. Zo kon niet worden aangetoond hoe en wanneer deze competenties worden ontwikkeld. Voor de module 'initiatie keuken' wordt op de competentie over 'veilig, hygiënisch en milieubewust werken' (C1) slechts exemplarisch gefocust, ook op het attitudinale vlak. Het ontbreken van een uitgewerkte leerlijn en van een doordachte methodiek ligt aan de basis van deze ondoelmatige aanpak. De competentie 'noodzakelijke houdingen aannemen voor het beroep' (C2), wordt in praktijk niet doelgericht ontplooid en wordt evenmin met de nodige functionele kennis ondersteund. Voor 'het toepassen van de functionele vaardigheden voor de uitoefening van het beroep' (C3), ontbreekt een adequate samenwerking met PAV en bovendien vindt in BGV evenmin een doelgerichte ontwikkeling plaats. Voor de competentie 'de eigen werkzaamheden organiseren' (C4), die onder meer aanstuurt op het systematisch handelen, wordt deze methodiek niet bewust in de praktijkopdrachten en de recepturen ingebed. De competenties in verband met 'de voorbereidende werkzaamheden' (C5) en 'elementaire technieken (C6) volgens bedrijfseigen procedures toepassen', worden doorgaans ontwikkeld via de bereiding van een weinig doeltreffende selectie van gerechten in de vorm van menu's. Deze eenzijdige keuze, de variatie van de bereidingen en de toegepaste technieken zijn onvoldoende op de competenties van deze module afgestemd. 'De vaat toepassen volgens bedrijfseigen procedures' (C7), wordt structureel ingeoefend. Binnen de module 'grootkeukentechnieken' poogt men de module-specifieke competentie, namelijk 'grootkeukentechnieken volgens bedrijfseigen procedures toepassen' (C5), te realiseren. Dat gebeurt doorgaans met de bereiding van gerechten in menuvorm voor maximum 20 personen. De gebruikte recepturen zijn echter niet afgestemd op de grootkeuken en productfiches worden

niet gebruikt. Bovendien werd niet aangetoond dat convenienceproducten en halffabricaten worden verwerkt en dat de processtappen inzake 'hazard analysis of critical control points' (HACCP) in voldoende mate worden doorlopen en ingeoefend en in het bijzonder dat een getuigenschotel wordt bereid en bewaard. Met regeneratietechnieken maken de leerlingen kennis op een externe werkvloer. Voor de module 'verdeelsystemen' wordt de competentie 'dienst aan toonbank of buffet volgens bedrijfseigen procedures verzorgen' (C5) op een externe werkvloer verkend, maar de mate van inoefenen en de zelfstandigheidsgraad zijn beperkt. De competentie 'de maaltijddistributie volgens bedrijfseigen procedures voorbereiden', wordt niet ontwikkeld. In welke mate de vier algemene competenties in relatie tot de specificiteit van de modules grootkeukentechnieken en verdeelsystemen worden ontwikkeld, werd evenmin aangetoond.

- De infrastructuur en uitrusting volstaan niet om alle modulecompetenties te realiseren. Ze bieden de jongeren slechts kansen om zich op deelaspecten van de grootkeuken te oriënteren. Ook het gebrek aan verbruiks- en/of afzetmogelijkheden van de bereide menu's leggen een hypotheek op de kwaliteitsvolle realisatie van de opleiding.
- De evaluatiepraktijk sluit niet aan bij het competentieontwikkellend leren. Aangezien de competentieontwikkeling niet volledig dekkend is, is de evaluatiepraktijk evenmin representatief en evenwichtig en bijgevolg ook niet valide. Bij gebrek aan criteria en normstelling omtrent het beheersingsniveau van de competenties, is de evaluatie ook niet transparant en niet betrouwbaar.
- Voor de rapporteringspraktijk wordt trimestrieel een rapport uitgereikt waarvan de inhoud niet aansluit bij het competentieontwikkellend leren. Momenteel bevat het rapport cijfers voor toetsen, praktijk en algemene attitudes, aangevuld met weinig zeggende commentaren. De punten steunen niet op een verantwoorde evaluatiepraktijk. Ook de rapportage over het werkplekleren en afwezigheden is heel gering. Over de mate waarin de leerlingen in hun competentieontwikkeling vorderen, wordt geen informatie verstrekt. M.a.w. over de mate van competentiebeheersing, namelijk het samenspel van functionele kennis, vaardigheden en attitudes, wordt niet gerapporteerd.
- Samenhangend met de genoemde tekorten in het curriculum en de zeer zwakke evaluatie- en rapporteringspraktijk verloopt de besluitvorming over de toekenning van de (deel)certificaten niet altijd correct. De klassenraad toetst de voorwaarde in verband met het geïntegreerd doorlopen van de component leren en werkplekleren niet af, ondanks de normerende vermelding in de modules. Evenmin bewaakt ze de realisatie van de competenties en de mate waarin de componenten leren en werkplekleren tot de reële verwerving van de competenties bijdragen. Daarnaast ontbreekt in de notulen van de klassenraad een motivering van de beslissingen en van de aangereikte adviezen. Een steekproefsgewijze controle van de uitgereikte (deel)certificaten wijst op een ongegronde studiebekrachtiging. Het niet volledig aanbieden en inoefenen van alle competenties binnen BGV en/of het inoefenen van competenties binnen het werkplekleren vormen de oorzaak. Leerlingen die op het einde van het schooljaar een module nog niet hebben afgerond, ontvangen een attest van verworven competenties. De formulering gebeurt niet conform de opbouw en de inhoud van de modules, waardoor de relevantie van het attest beperkt is.
- Aangezien de screening eenzijdig focust op het werkplekleren, komen in deze opleiding heel wat leerlingen terecht die onvoldoende gemotiveerd zijn en niet over de nodige basisattitudes beschikken, maar ook leerlingen die reeds het certificaat van Keukenmedewerker behaalden. Op basis van de screeningsresultaten worden bovendien geen trajectdoelen geformuleerd voor de component leren, waardoor de trajectplannen niet op maat van de individuele leerling worden opgemaakt. Het zogenaamde trajectplan voorziet niet in een doeltreffende selectie van functionele kennis, uitgekiende praktijkopdrachten, weloverwogen attitudes en daaraan gerelateerde processen. Het plan geeft enkel de (deel)competenties weer, samen met de data van de praktijkopdrachten zoals vermeld in het jaarplan. Formele

afspraken over de samenhang tussen AV, BGV en de invulling van het voltijds engagement en in het bijzonder over de tewerkstelling worden niet gemaakt. Het zogenaamde individuele leertraject per module is dus niet meer dan een inventaris van de (deel)competenties waarop de mate van inoefenen en verworvenheid wordt aangeduid.

- De leerbegeleiding is zwak wegens het gebrek aan maatwerk: alle leerlingen doorlopen hetzelfde leertraject. Enkel de mate van inoefenen kan verschillen, echter zonder bijsturing van de individuele trajectplannen en maatgerichte opdrachten. Er is wel een aanzet om het leerproces te verankeren via reflectieopdrachten, maar die worden door de leerlingen niet ernstig opgevat. Ter ondersteuning van de functionele kennisinhouden ontbreekt een deugdelijke leerlingencursus. De hoge graad van absenteïsme en de hoge uitval van leerlingen in de loop van het schooljaar versterken al deze vaststellingen.
- Op het ogenblik van de doorlichting waren vijftien leerlingen ingeschreven voor de opleiding. Hiervan waren twee leerlingen regulier, maar niet altemnerend tewerkgesteld, terwijl zeven leerlingen niet enkel geen invulling aan hun voltijds engagement gaven, maar ook afwezig waren voor de component leren. Het werkplekleren draagt bijgevolg in onvoldoende mate bij tot een geïntegreerde opleiding, vooral omdat geen enkele leerling altemnerend tewerkgesteld is.
- De hoger vermelde vaststellingen tonen aan dat de instap in het modulair systeem niet werd voorbereid en de implementatie niet wordt ondersteund, zowel op organisatorisch, onderwijskundig als op materieel vlak. Daarnaast wordt over de doeltreffendheid en de samenhang van de trajectplannen, de uitvoering en de evaluatie van de BGV, de invulling en de begeleiding van het werkplekleren niet systematisch gereflecteerd. Daardoor wordt het proces van interne kwaliteitszorg niet doorlopen en worden de tekorten niet bijgestuurd.

3.8 Modulair stelsel - Keukenmedewerker

Voldoet niet

Motivering

- De competenties voor de modulaire opleiding Keukenmedewerker worden niet in voldoende mate gerealiseerd. Dat geldt zowel voor de module initiatie keuken als voor de module keukentechnieken. De competenties worden niet volledig en niet met de vereiste diepgang gerealiseerd en geëvalueerd, leraargebonden verschillen niet te na gesproken. Als gevolg van de vele afwezigheden van leerlingen, de zwakke leerprestaties en het onvoldoende realiseren van het voltijds engagement is het rendement te laag.
- De modules initiatie keuken en keukentechnieken worden aan de individuele leerlingen gelijktijdig aangeboden, hoewel ze consecutief zijn opgebouwd. Daardoor staat niet alleen de module specifieke competentieontwikkeling onder druk, maar worden tegelijk ook verkeerde klemtonen gelegd. Door deze inbreuk op de regelgeving wordt het principe van 'de beleving van succeservaring door de leerling' op de helling geplaatst. De implementatie van de vier algemene competenties, die als een rode draad doorheen de opleiding lopen, gebeurt niet doeltreffend. Zo kon niet worden aangetoond hoe en wanneer deze competenties worden ontwikkeld. Voor de module 'initiatie keuken' wordt op de competentie over 'veilig, hygiënisch en milieubewust werken' (C1) slechts exemplarisch gefocust, ook op het attitudinale vlak. Het ontbreken van een uitgewerkte leerlijn en het gebrek aan een doordachte methodiek liggen aan de basis van deze ondoelmatige aanpak. De competentie 'noodzakelijke houdingen aannemen voor het beroep' (C2), wordt in praktijk niet doelgericht ontplooid en wordt evenmin met de nodige functionele kennis ondersteund. Voor 'het toepassen van de functionele vaardigheden voor de uitoefening van het beroep' (C3), ontbreekt een adequate samenwerking met PAV en bovendien vindt in BGV evenmin een doelgerichte ontwikkeling plaats. Voor de

competentie 'de eigen werkzaamheden organiseren' (C4), die onder meer aanstuurt op het systematisch handelen, wordt deze methodiek niet bewust in de praktijkopdrachten en in de recepturen ingebed. In de recepten mankeert gelijkgerichtheid voor structuur, inhoud en opmaak. De competenties in verband met 'de voorbereidende werkzaamheden' (C5) en 'elementaire technieken (C6) volgens bedrijfseigen procedures toepassen', worden doorgaans ontwikkeld via de bereiding van een weinig doeltreffende selectie van gerechten onder de vorm van menu's. Deze eenzijdige keuze, de variatie van de bereidingen en de toegepaste technieken zijn onvoldoende op de competenties van deze module afgestemd. 'De vaat toepassen volgens bedrijfseigen procedures' (C7), wordt structureel ingeoefend, al gebeurde de uitvoering tijdens de observaties niet altijd erg efficiënt. Binnen de module 'keukentechnieken' tracht men de module specifieke competenties, namelijk 'snijtechnieken volgens bedrijfseigen procedures toepassen' (C5) en 'elementaire technieken volgens bedrijfseigen procedures toepassen' (C6) op een eigentijdse wijze in te vullen. Meestal gebeurt dat met de bereiding van gerechten in menuvorm. De relatie tussen de module-inhouden (technieken, basisbereidingen) en de progressie en keuze van de gerechten is onvoldoende uitgewerkt.

- De infrastructuur en uitrusting bieden de jongeren kansen om zich op de horecasector te oriënteren, al is één van de keukens in de vestiging in Oostakker niet afgestemd op activiteiten in de horeca. Bovendien worden in de keukens heel wat rommel, materiaal en niet opgeborgen onderhoudsproducten achter gelaten.
- De evaluatiepraktijk gebeurt niet gelijkgericht en sluit niet aan bij het competentieontwikkend leren. Aangezien de competentieontwikkeling niet volledig dekkend is, is de evaluatiepraktijk evenmin representatief en evenwichtig en bijgevolg ook niet valide. Bij gebrek aan criteria en normstelling omtrent het beheersingsniveau van de competenties, is de evaluatie niet transparant en niet betrouwbaar. De competenties op zich worden niet altijd geëvalueerd. Enkel een aantal algemene attitudes, de praktijkopdrachten en de daarmee verbonden randvoorwaarden worden met punten beoordeeld. Wanneer blijkt dat de competenties van een module verworven zijn, nemen sommigen een praktijkproef af. De uitgeschreven opdracht dekt nagenoeg de competenties en de beoordeling van de deelopdrachten gebeurt nauwgezet, maar een dergelijke proef staat haaks op het competentieontwikkend leren.
- Voor de rapporteringspraktijk wordt trimestrieel een rapport uitgereikt waarvan de inhoud niet aansluit bij het competentieontwikkend leren. Momenteel bevat het rapport de resultaten van toetsen, praktijk en algemene attitudes, weergegeven met weinig valide cijfers en aangevuld met weinig zeggende commentaar. Ook de rapportage over het werkpleklernen en afwezigheden is heel gering. Over de mate waarin de leerlingen in hun competentieontwikkeling vorderen, wordt geen informatie verstrekt. M.a.w. over de competentiebeheersing, namelijk het samenspel van functionele kennis, vaardigheden en attitudes, wordt niet gerapporteerd.
- De besluitvorming over de toekenning van de (deel)certificaten verloopt niet altijd correct. De klassenraad bewaakt de realisatie van de competenties niet en toetst evenmin de voorwaarde in verband met het geïntegreerd doorlopen van de component leren en werkpleklernen af, ondanks de normerende vermelding in de modules. Bovendien is de mate waarin het werkpleklernen tot de verwerving van de competenties bijdraagt, niet duidelijk. In de notulen van de klassenraad ontbreekt een motivering van de beslissingen en van de aangereikte adviezen. Een steekproefsgewijze controle van de uitgereikte (deel)certificaten wijst op de ongegronde studiebekrachtiging, wegens het niet volledig aanbieden en inoefenen van alle competenties binnen BGV en/of het inoefenen van de competenties binnen het werkpleklernen. Leerlingen die op het einde van het schooljaar een module niet hebben afgerond, ontvangen een attest van verworven competenties. Daarin wordt niet altijd onderscheid gemaakt tussen de competenties en de deelcompetenties, waardoor de relevantie van het attest beperkt is.

- Aangezien de screening eenzijdig op het werkplekleren focust, komen in deze opleiding heel wat leerlingen terecht die onvoldoende gemotiveerd zijn en niet over de nodige basisattitudes beschikken. Bovendien worden voor de component leren geen trajectdoelen geformuleerd, waardoor de trajectplannen niet op maat van de individuele leerling worden opgemaakt. Bovendien voorziet het zogenaamde trajectplan niet in een doeltreffende selectie van functionele kennis, uitgekende praktijkopdrachten, de nodige beroepshoudingen en weloverwogen processen. Het plan geeft enkel de competenties met deelcompetenties weer, samen met de data van het aanbod van opdrachten zoals opgelijst in het jaarplan van de betrokken leraren. Formele afspraken over de samenhang en het kruisverband tussen AV, BGV en tewerkstelling worden niet gemaakt. Het zogenaamde individuele leertraject per module is dus niet meer dan een inventaris van de competenties en de deelcompetenties waarop de mate van inoefening en verworvenheid wordt aangeduid. Ingeval een module op het einde van het schooljaar niet afgerond is, wordt het individueel trajectplan het volgende schooljaar niet verder gebruikt, waardoor heel wat relevante informatie verloren gaat.
- De leerbegeleiding is zwak wegens het gebrek aan maatwerk, alle leerlingen doorlopen hetzelfde leertraject. Enkel de mate van inoefenen kan verschillen, echter zonder doordachte bijsturing van de individuele trajectplannen. Ter ondersteuning van de functionele kennisinhouden ontbreekt een gelijkgerichte leerlingencursus. Sommigen doen inspanningen om het leerproces van de leerlingen te verankeren via reflectieopdrachten, maar toch zijn de resultaten weinig doeltreffend. De hoge graad van absenteïsme en de hoge uitval van leerlingen in de loop van het schooljaar onderbouwen deze vaststelling.
- Op het ogenblik van de doorlichting volgden zevenenvijftig leerlingen de opleiding. Hiervan werkten drie leerlingen in een brugproject gerelateerd aan de opleiding. Dertien leerlingen waren regulier tewerkgesteld van wie, ruim gezien, twaalf altemnerend. Voor dertig leerlingen was er geen invulling van het voltijds engagement. Het geïntegreerd doorlopen van de component leren en werkplekleren wordt slechts voor een beperkt aantal leerlingen gegarandeerd, omdat enkel de altemneringsplannen voor de tewerkstelling en in mindere mate voor de brugprojecten bij de opleidingsdoelstellingen en de competenties aansluiten. Hoewel de leraren BGV in de opvolging van beide trajecten voorzien, blijft de impact van het werkplekleren op de verwerving van de competenties diffuus.
- De hoger vermelde vaststellingen tonen aan dat de instap in het modulair systeem niet werd voorbereid en de implementatie niet wordt ondersteund, zowel op organisatorisch, onderwijskundig als op materieel vlak. Daarnaast wordt over de doeltreffendheid en de samenhang van de trajectplannen, de uitvoering en de evaluatie van de BGV, de invulling en de begeleiding van het werkplekleren niet systematisch gereflecteerd. Daardoor wordt het proces van interne kwaliteitszorg niet doorlopen en worden de tekorten niet bijgestuurd.

3.9 Modulair stelsel - Metselaar

Voldoet niet

Motivering

- De competenties van de verschillende modules waaruit de opleiding bestaat, om binnen- en buitenmuren te metselen, bekistingen en funderingen uit te voeren en rioleringen en afwateringsstelsels te leggen, worden niet in voldoende mate gerealiseerd. Een aantal voorgeschreven onderwijsdoelen en leerinhouden worden onvolledig, onevenwichtig en niet met de nodige diepgang aangeboden en geëvalueerd. Uit gesprekken met leraar en leerlingen, lesobservaties en afgewerkte werkopdrachten blijkt een gebrek aan gedrevenheid en motivatie, een onvoldoende studiepeil en een onvoldoende beheersing van de te verwerven basistechnieken. De kwaliteit van het uitgevoerde werk beantwoordt niet aan de minimale vereisten.

Leerlingen behaalden vorig schooljaar onterecht het certificaat van de opleiding Metselaar. De modules 'bekisting' en 'riolerings- en afwateringstelsels' werden onvolledig of niet aan alle leerlingen aangeboden; de module 'funderingen op staal' werd aan geen enkele leerling aangeboden. Als gevolg van de vele afwezigheden, de zwakke leerprestaties en het onvoldoende realiseren van het voltijds engagement is het rendement laag.

- De bij de opleiding aansluitende tewerkstelling is zeer zwak: slechts vier van de vierentwintig leerlingen hebben een bij de opleiding aansluitende tewerkstelling. Voor acht leerlingen is er geen invulling van het voltijds engagement. Uit de tewerkstellingsgegevens van vorige schooljaren blijkt dat er slechts voor 20 à 30 % van het aantal leerlingen een tewerkstelling was. De aanwezigheid (amper één derde van het aantal leerlingen tijdens de doorlichting) en de motivatie van de aanwezige leerlingen zijn ondermaats, hoewel de geplande werkopdrachten voor de niet tewerkgestelde leerlingen de enige kennismaking met het beroep zijn.
- De infrastructuur, de uitrusting en de leermiddelen voldoen ruimschoots aan de eisen van een kwalitatieve metselaarsopleiding. De beschikbare leermiddelen en infrastructuur worden soms minder efficiënt en doelmatig ingezet. Er is een afbakening van loop- en werkzone.
- De permanente evaluatie op basis van observaties en beoordeling van de op de modulaire structuur uitgewerkte werkopdrachten is onvoldoende evenwichtig, niet representatief, onvoldoende valide en niet transparant uitgewerkt. Het traject van de leerlingen is enkel uitgewerkt voor de modules 'basistechnieken metselwerk' en 'metselwerk'. De registratie van deze modules is wel voldoende afgestemd op de te verwerven competenties, maar voor de andere modules zijn er grote hiaten of ontbreekt het aanbod waardoor onterecht het certificaat van Metselaar wordt uitgereikt. Voor de aangeboden modules wordt geregistreerd of de leerling de doelstellingen of competenties al dan niet heeft ingeoefend of al beheerst. Deze competentiegerichte vorderingen worden niet gerapporteerd aan de ouders en de leerlingen. De rapportering die voor BGV bestaat uit een cijferrapport (theorie, praktijk, werktempo, veiligheid en hygiëne, kwaliteitszorg en attitude) vermeldt geen informatie over de verworven competenties en de fase in het leertraject. Rapportcommentaren bestaan overwegend uit een algemene beoordeling en een beschrijving van de houding. De attesten van verworven competenties bestaan uit een lijst waarop de nog niet verworven modules doorstreept worden en voor de andere modules de verworven competenties vermeld worden.
- De leerlingenbegeleiding is geïndividualiseerd, maar men slaagt er bij de meeste leerlingen niet in om hen te motiveren. De theorie wordt geïntegreerd aangeboden. De begeleiding en alternering van het aanbod op de tewerkstellingsplaats krijgt weinig aandacht. De leraar is niet betrokken bij de prospectie en de contacten met de potentiële werkgevers uit de sector. Sedert het begin van het schooljaar werden er slechts zeven leerlingen op hun tewerkstellingsplaats bezocht. De alterneringsplannen bieden weinig of geen meerwaarde. De registratie, de afstemming en de validering van de tewerkstellingsactiviteiten (via het alterneringsplan) zijn niet in overeenstemming met de realiteit: één leerling die een certificaat van Metselaar behaalt, zou op basis van dit document nog maar enkele competenties verworven hebben. Motivatie, alternerende tewerkstelling en inzet ontbreken of zijn ondermaats in deze opleiding.

3.10 Modulair stelsel - Schilder

Voldoet niet

Motivering

- De competenties van de verschillende modules waaruit de opleiding bestaat om schilderwerk uit te voeren (basistechnieken schilderwerk, schilderwerk en pistoolschilderwerk), worden niet in voldoende mate gerealiseerd en geëvalueerd. De voorgeschreven onderwijsdoelen en leerinhouden worden onvolledig, onevenwichtig

en/of niet met de nodige diepgang aangeboden. Uit gesprekken met leraren en leerlingen, resultaten van werkopdrachten blijkt een zwak studiepeil en een matige beheersing van de te verwerven basistechnieken, hoewel het aanbod, de verwerking en het resultaat wel sterk leraarafhankelijk zijn. In drie van de vier groepen ligt de nadruk sterk op basistechnieken, voorbereiding (plamuren en schuren) en afwerking terwijl in de vierde groep vooral aan realiteitsgerichte opdrachten gewerkt wordt met minder oog voor basistechnieken, voorbereiding en kwaliteit van de afwerking. Vorig schooljaar werden sommige certificaten onterecht toegekend aan leerlingen die de competenties van de module 'pistoolschilderwerk' of de module 'schilderwerk' niet verworven hadden. De voorwaarde van het geïntegreerd doorlopen van de component leren en de component werkplekleren wordt voor de meeste leerlingen in onvoldoende mate bereikt. De leerlingen die de opleiding 'Behanger' volgen, worden samen gezet met de leerlingen van de opleiding 'Schilder'. Hun werkactiviteiten bestonden tot de week van de doorlichting uitsluitend uit schilderwerk. Als gevolg van de vele afwezigheden, de zwakke leerprestaties en het onvoldoende realiseren van het voltijds engagement is het rendement laag.

- Slechts twee van de vijftientig leerlingen hebben een bij de opleiding aansluitende tewerkstelling terwijl dertien leerlingen nog geen invulling van het voltijds engagement hebben. Uit de tewerkstellingsgegevens van vorige schooljaren blijkt dat er amper 20 % van het aantal leerlingen tewerkgesteld werd. De meeste aanwezige leerlingen werken voldoende gemotiveerd aan de geplande werkopdrachten, die voor drie van de vier groepen overwegend bestaan uit basisoefeningen en -technieken. In de bijgewoonde lessen waren er ongeveer de helft van het aantal leerlingen aanwezig.
- De infrastructuur, de uitrusting en de leermiddelen voldoen aan de eisen van een kwalitatieve schilderopleiding. De beschikbare leermiddelen en infrastructuur worden efficiënt en doelmatig ingezet. Er worden continu motiverende schilderwerken in het centrum uitgevoerd, maar soms missen de leerlingen hiervoor de basistechnieken i.v.m. voorbereidings- en schilderwerk.
- De permanente evaluatie op basis van observaties en beoordeling van de op de modulaire structuur uitgewerkte werkopdrachten is, mits een volledig aanbod, voldoende evenwichtig, representatief, valide en transparant uitgewerkt. Het traject van de leerlingen is overzichtelijk weergegeven en de evaluatie is voldoende afgestemd op de te verwerven competenties. Voor elke te verwerven competentie wordt geregistreerd of de leerling deze al dan niet heeft ingeoefend of al beheerst. Deze competentiegerichte vorderingen worden nog niet gerapporteerd aan de ouders of aan de leerlingen. Uit de attesten van verworven competenties en het geïndividualiseerd opleidingsplan blijkt dat de criteria om te bepalen wanneer iets in voldoende mate verworven is, nog niet transparant zijn. Vorig schooljaar werden er tien certificaten uitgereikt, waarvan minstens twee onterecht. De attesten van verworven competenties bestaan uit een slordig geschreven bijlage. De rapportering die voor BGV bestaat uit een cijferrapport (theorie, praktijk, werktempo, veiligheid en hygiëne, kwaliteitszorg en attitude) vermeldt geen informatie over de verworven competenties en de fase in het leertraject. Rapportcommentaren bestaan overwegend uit een algemene beoordeling en een beschrijving van de houding.
- De leerlingenbegeleiding is geïndividualiseerd en aangepast aan de specifieke noden en de fase van het leertraject waarin de leerling zich bevindt. De leerlingen worden individueel en respectvol begeleid bij het uitvoeren van hun werkopdrachten. De theorie wordt geïntegreerd aangeboden. De leerlingen beschikken niet over uitgewerkte of gestructureerde werkopdrachten, maar de basistechnieken en de schilderwerken in het centrum zijn wel motiverend en realiteitsgetrouw. De meeste leerlingen werken voldoende gemotiveerd en individueel of in teamverband aan de mondeling gegeven werkopdrachten. De begeleiding verloopt vlot, taak- en leerlinggericht.

3.11 Modulair stelsel - Winkelbediende

Voldoet niet

Motivering

- De competenties voor de modulaire opleiding Winkelbediende worden niet in voldoende mate gerealiseerd. Uit gesprekken en uit het ter inzage gestelde materiaal blijkt dat niet alle competenties met voldoende diepgang worden aangeboden en ingeoeft en dat de evaluatiepraktijk niet valide, representatief en betrouwbaar is. Door het ontbreken van een uitgewerkte leerlijn en van een doordachte methodiek is ook de implementatie van de vier⁹ algemene competenties, die deel uitmaken van alle modules, weinig transparant. Er kan onvoldoende worden aangetoond hoe en wanneer deze competenties worden ontwikkeld en geëvalueerd. Als gevolg van de vele afwezigheden, de zwakke leerprestaties en het onvoldoende realiseren van het voltijds engagement is het rendement zwak.
- Uit de documentenstudie en de gesprekken blijkt dat de implementatie van het decreet leren en werken, namelijk de toepassing van de principes van individueel maatwerk en van geïntegreerde trajecten en de voorbereiding van het lineair naar het modulair systeem onvoldoende werd voorbereid en ondersteund.
- De opleidingsstructuur bestaat uit vijf los van elkaar staande modules, waarvan een gerichte clustering kan leiden tot de opleidingscertificaten van Aanvuller, Kassier en Verkoper. Op basis van veeleer theoretisch cursusmateriaal worden de leerinhouden en de competenties uit de verschillende modules in het centrum fragmentarisch en weinig doelgericht aangeboden. Uit het leerlingenmateriaal blijkt dat zowel de inhoud als de keuze van de oefeningen doorgaans van een bedenkelijk niveau zijn en vaak niet getuigen van de nodige relevantie. De notities missen bovendien structuur en een helder taalgebruik. Er zijn weinig sporen van zoek-, verwerkings- en andere opdrachten met integratie van ICT. Ook kassabeheer, etaleren en moderne vreemde talen zijn onvoldoende geïntegreerd in het leertraject. Voor het aanbrengen van praktische vaardigheden wordt verwezen naar de tien aaneensluitende weken per schooljaar waarin alle BGV-lessen doorgaan op de werkvloer in een winkelcentrum. Dit laatste initiatief heeft ongetwijfeld positieve leereffecten voor beroepsgerichte houdingen en attitudes, maar moet toch veeleer gezien worden als een bedrijfsverkenning dan als effectieve en efficiënte lestijden BGV voor het aanbieden en inoefenen van de competenties.
- De vertaling van het 'leertraject' in individuele leertrajecten gebeurt te summier via het afpunten van aangeboden competenties en deelcompetenties over de modules heen. Het rendement van de meeste BGV- lessen is laag. De vele afwezigheden, het te laat komen, het gebrek aan discipline en doorzettingsvermogen en het wisselend leerlingenpubliek dat regelmatig afhaakt zijn belemmerende factoren om het curriculum te realiseren. De individuele leertrajecten worden dan ook in het beste geval gebruikt om bij te houden wat de leerlingen aangeboden krijgen tijdens de BGV-lessen. Ze worden zeker niet gebruikt als basis voor een gedifferentieerde begeleiding en evaluatie. De operationalisering houdt ook totaal geen rekening met de beginsituatie op basis van een degelijke screening en het voltijds engagement van de leerlingen. De algemene vorming, de beroepsgerichte vorming en het voltijds engagement functioneren als losse schakels met onvoldoende samenhang. Aan geïntegreerd competentieontwikkellend leren en aan individueel maatwerk zijn het centrum en de leraren nog niet toe.
- Op het ogenblik van de doorlichting waren drieënveertig leerlingen ingeschreven voor de opleiding. Slechts zes van de negen regulier tewerkgestelde leerlingen waren

⁹ Veilig, hygiënisch en milieubewust werken conform de nota welzijn op het werk en de geldende regelgeving; noodzakelijke houdingen voor het beroep aannemen; functionele vaardigheden voor de uitoefening van het beroep toepassen; eigen werkzaamheden organiseren

alternerend tewerkgesteld. Voor zesentwintig leerlingen was er geen invulling van het voltijds engagement en ze waren doorgaans ook afwezig voor de component leren. Het voltijds engagement is ondermaats; de leerlingen worden bovendien te weinig alternerend tewerkgesteld en opgevolgd door de leraar BGV om het lesrendement positief te kunnen beïnvloeden.

- De uitrusting van het vaklokaal voor Winkelbediende volstaat niet om alle modulecompetenties te realiseren. De opstelling van het schaarse materiaal benadert geenszins de realiteit van de werkplek 'winkel'.
- De evaluatiepraktijk en de registratie van de vorderingen in het leertraject zijn onvoldoende afgestemd op de aan te bieden competenties. De prestaties van de leerlingen worden op een traditionele wijze beoordeeld via taken en toetsen. De opgaven peilen vooral naar reproductie van kennis en zijn daardoor weinig valide om verworven competenties in kaart te brengen. Ze zijn onvoldoende gericht op de essentiële kernopdrachten en takenpakketen en sporen hierdoor onvoldoende met de inhoud en de geest van de opleidingsdoelstellingen. Er worden bovendien geen criteria gehanteerd om te beslissen wanneer een competentie verworven is, waardoor de evaluatie weinig betrouwbaar is.
- De rapporteringspraktijk brengt, in het verlengde van de zwakke evaluatiepraktijk, de mate waarin de jongeren in hun leertraject vorderen en de nodige competenties verwerven onvoldoende in kaart. De punten steunen niet altijd op een verantwoorde evaluatiepraktijk. Bovendien is de rapportage over de afwezigheden en het werkplekleren (in het kader van het voltijds engagement) beperkt. Het trimestrieel rapport sluit bijgevolg onvoldoende aan bij het geïntegreerd competentieontwikkellend leren.
- Samenhangend met de genoemde tekorten in het curriculum en de eenzijdige en zwakke evaluatie- en rapporteringspraktijk verloopt de besluitvorming over de toekenning van de (deel)certificaten niet correct. Een steekproefsgewijze controle van de uitgereikte certificaten voor winkelbediende wijst dan ook op een weinig gegronde studiebekrachtiging. Ondanks de normerende vermelding in de modules, toetst de klassenraad de voorwaarde in verband met het geïntegreerd doorlopen van de component leren en werkplekleren niet af en wordt de realisatie van de competenties onvoldoende bewaakt. Een motivering van de beslissingen en van de aangereikte adviezen in de notulen van de klassenraad ontbreekt. Leerlingen die op het einde van het schooljaar een module nog niet hebben afgerond, ontvangen een attest van verworven competenties. De formulering gebeurt niet eenvormig en de inhoudelijke relevantie van het attest is doorgaans beperkt.

4. BEWAAKT HET CENTRUM DE EIGEN KWALITEIT?

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

4.1 Begeleiding

4.1.1 Loopbaanbegeleiding

De school staat voor wat betreft de kwaliteitsbewaking van deze indicator/variabele aan het begin van een ontwikkelingsproces.

Motivering

- Bij inschrijving worden de leerlingen en de ouders geïnformeerd over het doel en de organisatie van het centrum leren en werken en over de verplichtingen ten aanzien van het voltijds engagement. Het centrum heeft die informatie en daaraan verbonden

reglementering nog niet in een specifiek centrumreglement uitgeschreven¹⁰. De leerlingen krijgen via gesprekken, documenten en onthaalactiviteiten veeleer in verspreide slagorde informatie over de verwachtingen ten aanzien van het voltijds engagement, de beroepsgerichte vorming en de algemene vorming.

- De loopbaanbegeleiding verloopt onvoldoende volgens een strategie die, vertrekkend van de beginsituatie van de leerling, een individueel leertraject uitstippelt waarin leren en werkplekleren in samenhang bepaald, begeleid en opgevolgd worden. In de loopbaanbegeleiding zijn er voornamelijk drie, veelal van elkaar gescheiden sporen: het voltijds engagement (trajectbegeleiding), de beroepsgerichte vorming en de algemene vorming. De samenwerking tussen de leraren algemene vorming, beroepsgerichte vorming en de trajectbegeleiding vertoont onvoldoende doelgerichtheid en diepgang. Er is nog geen transparant leerlingvolgsysteem dat alle relevante gegevens uit de component leren en werkplekleren in individuele leerlingendossiers centraliseert. Het gebrek aan samenhang benadeelt de duidelijkheid over het traject en het perspectief van elke leerling en dus ook het rendement van de loopbaanbegeleiding.
- De screening en inschaling gebeuren door de leerlingen- en trajectbegeleiders op basis van intakegesprekken en een screeninginstrument¹¹. De onthaalactiviteiten in de algemene vorming en de beroepsgerichte vorming leveren weinig diagnostische informatie aan. De inbreng van de component leren in de trajectbepaling is dan ook ontoereikend¹². De screening en inschaling getuigen niet altijd van voldoende analytische diepgang. Ze zijn veeleer gestoeld op ervaring en inschatting. De trajectadviezen worden zelden gekoppeld aan duidelijk omschreven individuele trajecten met doelstellingen en werkpunten voor de componenten leren en werkplekleren.
- De loopbaanbegeleiding voor de algemene vorming gebeurt vooral in het teken van de potentieel te behalen (studie)getuigschriften of het diploma secundair onderwijs. Vanaf dit schooljaar zijn de leerlingen opleidingsoverstijgend in niveaugroepen ingedeeld (zie deelverslag algemene vorming, rubriek 3.1). De indeling gebeurt hoofdzakelijk op basis van administratieve gegevens (vooropleiding, reeds behaalde getuigschriften, aantal jaren secundair onderwijs). Ze staat los van de trajectbepaling voor de beroepsgerichte vorming en het voltijds engagement.
- De taken van de leerlingen-, traject- en tewerkstellingsbegeleiders zijn afgebakend. Positief is dat de leerlingen- en trajectbegeleiders vanaf dit schooljaar verantwoordelijk zijn voor een groep leerlingen, die ze individueel kunnen begeleiden en opvolgen in hun traject. De opvolging van de tewerkstelling is de verantwoordelijkheid van de tewerkstellingsbegeleiders. Sinds kort neemt het centrum initiatieven om de loopbaanbegeleiding te verbeteren via een meer gecoördineerde samenwerking tussen de verschillende begeleiders en de leraren. Er zijn enkele documenten ontwikkeld om de procedures duidelijker te stellen en om ondersteuning te bieden aan de leerlingen, de leraren en de werkgevers in de zoektocht naar en de opvolging van het voltijds engagement. Het gebruik van deze ondersteunende documenten wordt echter onvoldoende aangestuurd en opgevolgd.
- De opvolging van de leerresultaten in het voltijds engagement gebeurt in de formele en informele overlegmomenten met de externe begeleiders (persoonlijke ontwikkelingsprojecten, voortrajecten en brugprojecten) en via werkbezoeken door de trajectbegeleiders (brugprojecten) en de leraren beroepsgerichte vorming (tewerkstelling). De frequentie daarvan stemt minstens overeen met wat de regelgeving eist. Het centrum is voldoende op de hoogte van aan- en afwezigheden en de houding en het gedrag van de leerlingen in het werkplekleren. De registratie van de doelstellingen, de activiteiten, de evaluatie en de bijsturing gebeurt in de individuele

¹⁰ omzendbrief SO/2008/08 Stelsel van leren en werken, rubriek 9.2.1

¹¹ Screeninginstrument gevalideerd door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling

¹² omzendbrief SO/2008/08 Stelsel van leren en werken, rubriek 10.1

alterneringsplannen. De kwaliteit van de registratie en de opvolging varieert van veeleer algemeen en vaststellend tot doelgericht en meer analyserend. Behalve in geval van tewerkstelling is er weinig of geen samenspraak tussen de opvolging en de evaluatie van enerzijds het voltijds engagement en anderzijds het leren. Maar ook in geval van tewerkstelling leiden de opvolging en evaluatie niet in alle opleidingen tot een doelgerichte samenspraak tussen het werkplekleren en de beroepsgerichte vorming.

- De loopbaanbegeleiding voor de component leren verloopt weinig doelgericht. De klassenraadverslagen bevatten weinig of geen gerichte, analytische informatie en remediërvorststellen betreffende de leerdoelen algemene vorming en beroepsgerichte vorming (eventueel gekoppeld aan het werkplekleren). In de klassenraadverslagen is er vooral registratie van de vaststellingen betreffende afwezigheden, houding en gedrag. Ze bevatten onvoldoende onderbouwende informatie met het oog op een doeltreffende leerbegeleiding, remediëring en studiebekrachtiging.
- Op het moment van de doorlichting realiseert het centrum voor 53,9 % van de leerlingen een voltijds engagement; 12,5 % van de leerlingen zijn nog te oriënteren en 33,6 % is niet te plaatsen. De voornaamste redenen zijn spijsbelgedrag en onwil. Voor 26,5 % van de leerlingen is er tewerkstelling. Door het grote verloop van leerlingen schommelen de cijfergegevens in de loop van het schooljaar, maar over het algemeen haalt het centrum een voltijds engagement van ongeveer 55 % en een tewerkstelling van ongeveer 25 %. In vergelijking met Vlaamse referentiegegevens is dit een laag rendement. Daarnaast kampt het centrum met heel wat afwezigheden van leerlingen. In de week van de doorlichting was het aanwezigheidspercentage in algemene en beroepsgerichte vorming om en bij de 50 %. In enkele lesgroepen waren geen enkele of slechts 2 à 3 leerlingen aanwezig. Het centrum slaagt er onvoldoende in de noodzakelijke randvoorwaarden te creëren om proactief het voltijds engagement, in het bijzonder de tewerkstelling, en de aanwezigheid van de leerlingen aan te zwengelen.
- Het centrum houdt de gegevens over voltijds engagement en afwezigheden bij, maar verwerkt en interpreteert deze niet systematisch in functie interne kwaliteitszorg. De inspanningen om het rendement te verbeteren zijn hoofdzakelijk van curatieve aard, gericht op individuele leerlingenbegeleiding. Er zijn onvoldoende initiatieven die kaderen in een algemeen gedragen proactieve strategie.

4.2 Evaluatie

4.2.1 Evaluatiepraktijk

De school staat voor wat betreft de kwaliteitsbewaking van deze indicator/variabele aan het begin van een ontwikkelingsproces.

Motivering

- Het centrum heeft geen doelgerichte visie op de leerlingenevaluatie ontwikkeld en uitgeschreven. Mede daardoor bevat het zogenaamd centrumreglement geen doeltreffende informatie over de evaluatiepraktijk in het deeltijds beroepssecundair onderwijs. In de onthaalbrochure voor (nieuwe) leraren is informatie opgenomen over de evaluatie van PAV. Voor de BGV worden de evaluatieafspraken in principe door de vakgroepen bepaald.
- De evaluatiepraktijk van de leraren verloopt niet gelijkgericht en wordt noch opgevolgd, noch ondersteund door de schoolleiding. Enkel de optie voor permanente evaluatie wordt nageleefd, zowel voor de AV/PAV als voor de BGV, o.m. met de quotering van specifieke toetsen, oefeningen, opdrachten en werkstukken.
- De evaluatiepraktijk voor PAV vertrekt vanuit enkele waardevolle uitgangspunten. Toch voldoet de leerlingenevaluatie niet omdat de permanente evaluatie in alle graden onvoldoende valide en transparant is op het vlak van beheersingsniveau en

normstelling. Er zijn geen afspraken over het gewicht dat toegekend wordt aan de gemeenschappelijke toetsen. Er zijn evenmin duidelijke evaluatiecriteria en normstelling verbonden aan de permanente evaluatie van de leerplandoelen, de leer- en werkstrategieën en de attitudes. In de leerlingendocumenten komen te weinig sporen voor van expliciete evaluatie, quoterings en remediëring. Daardoor is de evaluatie onvoldoende objectief en transparant in het teken van verantwoording van de studieresultaten en de onderbouwing van de studiebekrachtiging.

- De evaluatiepraktijk voor BGV verloopt evenmin doeltreffend. De reden is van tweeërlei aard. Ten eerste sluit de leerlingenevaluatie in onvoldoende mate aan bij het driefasig onderwijs- en leerproces dat deel uitmaakt van het competentie-ontwikkelen leren, namelijk de (deel)competentie aanbieden, ze nadien inoefenen om uit te groeien tot de graad van verworvenheid. Hoewel dit proces nagenoeg doorlopen wordt in de lineaire competentiegerichte en de modulaire opleidingen, worden voor de evaluatie noch een normstelling, noch criteria gehanteerd. Hierdoor mist de evaluatie transparantie en is ze niet betrouwbaar. Ten tweede wordt de evaluatiepraktijk gestuurd door de onderdelen van het rapport die haaks staan op het competentieontwikkelen leren. Het gaat over de beoordeling van veiligheid en hygiëne, werktempo, theorie, praktijk en kwaliteitszorg alsook van de algemene attitudes. Hierdoor werken sommige leraren met twee systemen, wat enkel voor overlast zorgt, terwijl anderen de rapportcijfers met de natte vinger toekennen, wat zeker onaanvaardbaar is. Daarnaast is de evaluatie van de BGV in de doorgelichte lineaire nijverheidsopleidingen voldoende afgestemd op de opleidingsdoelstellingen. De evaluatiepraktijk geeft zelden voldoende indicaties over de mate waarin het werkplekleren bijdraagt tot de competentieverwerving.

4.2.2 *Rapporteringspraktijk*

De school staat voor wat betreft de kwaliteitsbewaking van deze indicator/variabele aan het begin van een ontwikkelingsproces.

Motivering

- De kwaliteit van de rapportering is zwak en wijst op een gebrek aan aansturing en opvolging. Het rapport bevat de resultaten van de algemene vorming en de beroepsgerichte vorming samen met commentaar. Daarnaast wordt ook in beperkte mate informatie verstrekt over het werkplekleren en over afwezigheden.
- De rapportering van de studieresultaten per cluster leerplandoelstellingen voor de AV/PAV verhoogt de informatiewaarde, maar de bijbehorende commentaren geven vooral informatie over houding en gedrag. Ze bevatten zelden of nooit analytische informatie over de realisatie en/of remediëring van de vermelde clusters doelstellingen.
- Voor BGV bevat het rapport cijfers voor theorie, praktijk, werktempo, veiligheid en hygiëne, kwaliteitszorg en voor verscheidene algemene attitudes. De bijbehorende commentaren hebben vooral betrekking op houding en gedrag. Over de mate waarin de leerling vordert in zijn competentieontwikkeling wordt niet gerapporteerd. Wegens de ondoeltreffende rapportering over BGV wordt ook het verband tussen de competentieontwikkeling binnen het werkplekleren en in het bijzonder op de tewerkstellingsplaats niet geconcretiseerd in de rapportering.
- Ook de besluitvorming met betrekking tot de studiebekrachtiging en de toekenning van attesten van verworven competenties, deelcertificaten, certificaten, getuigschriften, studiegetuigschriften en diploma's vertoont een zwak kwaliteitsbeeld. Het niet door de klassenraad aftoetsen van de voorwaarde inzake het geïntegreerd doorlopen van de beroepsgerichte vorming binnen de componenten leren en werkplekleren en de zeer snel op elkaar volgende uitreiking van deelcertificaten en certificaten aan dezelfde leerling en daarmee verbonden het behalen van een getuigschrift, studiegetuigschrift en/of een diploma leiden soms tot een ongegronde studiebekrachtiging. Bovendien worden de beslissingen van de klassenraad over de studiebekrachtiging van de

leerlingen en over de aangereikte adviezen onvoldoende gemotiveerd¹³. Leerlingen die op het einde van het schooljaar een module nog niet hebben afgerond, ontvangen een attest van verworven competenties. De formulering gebeurt niet eenvormig en de inhoudelijke relevantie van het attest is doorgaans beperkt¹⁴. Beide vaststellingen vormen inbreuken op de regelgeving.

5. ALGEMEEN BELEID VAN HET CENTRUM

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

- Het Autonoom centrum voor leren en werken te Gent ontstond op 1 september 2009 uit een fusie van het Stedelijk Centrum voor Deeltijds Beroepsonderwijs en het Centrum voor Deeltijds Beroepssecundair onderwijs van het Gemeenschapsonderwijs. Deze fusie is verre van verwerkt. Beide vestigingsplaatsen bleven behouden en het globale centrumbeleid berust nog steeds op een structuur van twee aparte eenheden. Verschillende wissels in het organigram van het centrum bemoeilijken de ontwikkeling naar één centrumcultuur en een gelijklopende organisatie. Om cohesie te brengen werden wel al enkele coördinerende functies in het leven geroepen, maar tot nog toe blijven twee culturen en daarin het individualisme van enkele personeelsleden duidelijk merkbaar.
- Het centrum heeft een beperkt participatief en een weinig communicatief leiderschap. In tegenstelling tot wat het decreet leren en werken vraagt, ontbreekt een op leren en werken afgestemde visie met eigen pedagogische en onderwijskundige accenten en een daarop afgestemd centrumreglement. Heel recentelijk heeft de nieuwe directeur een visie op leren en werken uitgeschreven met beleidsopties voor het centrum. De concretisering van deze visietekst ontbreekt.
- Onvoldoende professionele samenwerking staat een effectieve beleidsvoering en centrumwerking in de weg. De huidige centrumorganisatie en het onduidelijk leiderschap leiden tot berusting van heel wat personeelsleden en staan een participatieve besluitvorming in de weg. Ze zorgen voor een stagnatie van de centrumontwikkeling en resulteren in een gebrek aan ondersteuning van de onderwijs- en begeleidingsprocessen. Dit alles weegt op de motivatie en het welbevinden van het centrumteam.
- De input van het centrum wordt gekenmerkt door een voortdurende in- en uitstroom van een multiculturele en overwegend kansarme leerlingenpopulatie en door een groot verloop van zorgbehoevende leerlingen. De onderwijsorganisatie is daarop onvoldoende proactief afgestemd. Ze is vooral gebaseerd op een curatieve aanpak vanuit een overlevingsstrategie. Preventief heeft het centrum nog onvoldoende procedures uitgewerkt om de vele problemen, eigen aan de doelgroep, op te vangen.
- Het algemeen beleid werkt weinig ondersteunend voor de onderwijsprocessen en leidt onvoldoende tot cohesie. Men slaagt er onvoldoende in om de teamleden, conform het decreet, gelijkgericht te responsabiliseren voor de invulling van hun onderwijs- en/of begeleidingsopdracht. Bij gebrek aan aansturing, professionalisering en opvolging komt de modularisering en het werken met geïntegreerde trajecten op maat van elke leerling moeilijk van de grond. De onderwijspraktijk en de curriculumrealisatie worden te vrijblijvend overgelaten aan de verantwoordelijkheid van de leraren, hetgeen kwalitatief erg wisselende resultaten oplevert.
- Het centrum is nog niet toe aan kwaliteitszorg. De verzamelde gegevens over het voltijds engagement, de afwezigheden en de studiebekräftiging worden niet geanalyseerd in het teken van algemene kwaliteitsverbetering. De schoolleiding

¹³ omzendbrief SO/2008/08, Stelsel van leren en werken, rubriek 11.1.1

¹⁴ omzendbrief SO/2008/08, Stelsel van leren en werken, rubrieken 6.1.3 en 12.1

onderkent vele van de vastgestelde problemen en beschouwt de bijsturing van het intern beleid en de kwaliteitszorg als prioritaire aandachtspunten.

6. STERKTES EN ZWAKTES VAN HET CENTRUM

6.1 Wat doet het centrum goed?

Wat betreft de erkenningsvoorwaarden:

- De realisatie van de opleidingsdoelstellingen voor Lasser-monteur.

Wat betreft de kwaliteit/kwaliteitsbewaking van de processen:

- De aanzet tot een meer gecoördineerde aanpak van enkele deelprocessen.

6.2 Wat kan het centrum verbeteren?

Wat betreft de erkenningsvoorwaarden:

- De invulling van het voltijds engagement.
- De organisatie van de modulaire structuur in de opleidingen.
- De uitrusting en de leermiddelen voor Grootkeukenmedewerker, Logistiek helper in de zorginstellingen en Winkelbediende.

Wat betreft de kwaliteit/kwaliteitsbewaking van de processen:

- De screening en de trajectbepaling voor de componenten leren en werkplekwerken.
- De validering van eerder verworven competenties in de individuele leertrajecten.
- Het rendement: de aanwezigheden, de reguliere tewerkstelling en de studiebekrachtiging.
- De geïntegreerde aanpak en opvolging van de individuele leertrajecten: samenhang component leren (AV en BGV) en werkplekleren.
- Het evaluatie- en attesteringsbeleid en de rapporteringspraktijk.
- Het gebruik van geïsoleerde voorbeelden van goede praktijk als hefboom voor de kwaliteit van de centrumwerking.

Wat betreft het algemeen beleid:

- De gelijkgerichte visie en de concretisering ervan.
- De samenhang tussen de twee vestigingsplaatsen.
- De beleidsautonomie en de besluitvorming.
- De communicatie en de verantwoordingsplicht.
- De participatie en betrokkenheid.
- De beleidsmatige aansturing, coördinatie en opvolging van onderwijskundige processen (curriculum, trajectbepaling en -begeleiding, evaluatiepraktijk...) vanuit een pedagogisch-didactische visie.
- De evaluatie van het opleidingsaanbod in functie van het leerlingenprofiel en de tewerkstellingsmogelijkheden.

6.3 Wat moet het centrum verbeteren?

Wat betreft de erkenningsvoorwaarden:

- De toepassing van de principes in verband met geïntegreerde trajecten op maat van elke jongere en de modularisering.

- De realisatie van de leerplandoelstellingen voor project algemene vakken en moderne vreemde talen in de tweede graad.
- De realisatie van de leerplandoelstellingen voor project algemene vakken in de derde graad en in het derde leerjaar van de derde graad.
- De realisatie van de leerplandoelstellingen voor TV toegepaste economie (bedrijfsbeheer).
- De organisatie en de realisatie van de competenties voor de opleidingen Aanvuller, Kassier, Verkoper en Winkelbediende.
- De realisatie van de competenties voor de opleiding Administratief medewerker.
- De organisatie en de realisatie van de competenties voor de opleiding Grootkeukenmedewerker.
- De realisatie van de competenties voor de opleiding Keukenmedewerker.
- De organisatie en de realisatie van de competenties voor de opleiding Logistiek helper in de zorginstellingen.
- De organisatie en de realisatie van de competenties voor de opleiding Metselaar.
- De organisatie en de realisatie van de competenties voor de opleiding Schilder.

Wat betreft de regelgeving:

- De opmaak van een specifiek centrumreglement cfr SO/2008/08, rubriek 6.3.
- De correcte uitvoering van de studiebekrachtiging:
 - De motivering en de onderbouwing van de eindbeslissingen en studiebekrachtiging in de notulen van de klassenraden (cfr omzendbrief SO/2008/08, Stelsel leren en werken, rubriek 11.1.1);
 - De omschrijving van de verworven competenties in de uit te reiken attesten (cfr omzendbrief SO/2008/08, Stelsel leren en werken, rubrieken 6.1.3 en 12.1).

7. ADVIES

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

ONGUNSTIG

omwille van het onvoldoende realiseren van de leerplandoelstellingen voor

algemene vorming (PAV)	
bedrijfsbeheer	

omwille van het onvoldoende realiseren van de opleidingsdoelstellingen/ competenties voor

Opleiding per stelsel	BGV/Specifiek gedeelte
Lineair Logistiek helper in de zorginstellingen	
Modulair Administratief medewerker	
Modulair Grootkeukenmedewerker	
Modulair Keukenmedewerker	
Modulair Metselaar	
Modulair Schilder	
Modulair Winkelbediende	

In uitvoering van het Decreet betreffende de kwaliteit van onderwijs van 8 mei 2009 is het advies met betrekking tot het zelfstandig remediëren van tekorten:

DE INSPECTIE OORDEELT DAT DE INSTELLING EEN BEROEP MOET DOEN OP EXTERNE ONDERSTEUNING OM DE TEKORTEN TE REMEDIEREN.

8. REGELING VOOR HET VERVOLG

In overeenstemming met het Decreet betreffende de kwaliteit van onderwijs van 8 mei 2009 en meer bepaald het artikel 39 §4 3°, wordt de procedure tot intrekking van de erkenning van het Autonoom centrum voor DBSO te Gent (de instelling of van het structuuronderdeel of de structuuronderdelen) opgestart.

Namens het inspectieteam, de inspecteur-verslaggever

Ria Coenen

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

Voor kennisname
Het bestuur of zijn gemandateerde

Dirk Damman

9. ADDENDUM

Het bestuur van de instelling heeft een beroep gedaan op art. 41 §2 van het Kwaliteitsdecreet van 8 mei 2009. Het heeft binnen een termijn van twee maanden na het ontvangen van het ongunstig advies de opschorting van de procedure tot intrekking van de erkenning aangevraagd op basis van een door het bestuur van de instelling uitgewerkt verbeteringsplan.

De Vlaamse regering keurde het ingediende verbeteringsplan goed. De procedure tot intrekking van de erkenning wordt hierdoor opgeschort tot en met **31 augustus 2015**.



VERBETERPLAN

**AUTONOOM CENTRUM VOOR DEELTIJDS
BEROEPSSECUNDAIR ONDERWIJS SINT-AMANDSBERG**



Inhoud

1. Contactgegevens.....	3
1.1 Centrum.....	3
1.2 Pedagogische begeleidingsdienst.....	3
2. Uitgangspunten	4
2.1 Strategische doelen op centrumniveau.....	6
2.2 Strategische doelen op vak- en opleidingsniveau	6
3. Oplijsting van de relevante aspecten die het centrum zal verbeteren	7
3.1 Tekorten die het CLW Gent moet verbeteren.....	7
3.1.1 Wat betreft de erkenningsvoorwaarden.....	7
3.1.2 Wat betreft de regelgeving	7
3.2 Aanbevelingen waaraan het CLW Gent eveneens zal tegemoetkomen	8
3.2.1 Wat betreft de erkenningsvoorwaarden.....	8
3.2.2 Wat betreft de kwaliteitsbewaking	8
3.2.3 Wat betreft het algemeen beleid	8
4. Verbeteringsdoelstellingen en stappenplan.....	9
4.1 Strategische doelen op centrumniveau.....	9
4.2 Strategische doelen op vak- en opleidingsniveau	26
5. Effectmeting en evaluatie.....	40
6. De datum tot wanneer het centrum wenst dat de procedure tot intrekking van de erkenning wordt opgeschort	47
7. Engagementsverklaring	48
7.1 Van het bestuur van het centrum	48
7.2 Van de pedagogische begeleidingsdienst van Provinciaal Onderwijs Vlaanderen	50
7.3 Bespreking verbeteringsplan in centrumraad	51
7.4 Publicatie op website	51

1. Contactgegevens

1.1 Centrum

Autonoom Centrum voor Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs Sint-Amandsberg	
<i>instellingsnummer</i>	127902
<i>directeur</i>	Dirk Damman
<i>adres</i>	Wittemolenstraat 9, 9040 Sint-Amandsberg
<i>telefoon</i>	09/224 48 93
<i>e-mail</i>	clw.directeur@gent.be
<i>inrichtende macht</i>	Stad Gent – Departement Onderwijs en opvoeding
<i>scholengemeenschap</i>	Scholengemeenschap Artevelde – SG 111542
<i>datum verslag doorlichting</i>	13 juni 2012

1.2 Pedagogische begeleidingsdienst

Provinciaal Onderwijs Vlaanderen	
<i>directeur</i>	Patrick Weyn
<i>adres</i>	Boudewijnlaan 20, 1000 Brussel
<i>telefoon</i>	02/514.19.00
<i>e-mail</i>	patrick.weyn@pov.be

2. Uitgangspunten

Het doorlichtingsverslag van 13 juni 2012 met een advies 3 heeft het Autonoom Centrum voor Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs Sint-Amandsberg (vanaf nu CLW Gent: Centrum Leren en Werken Gent) aangezet tot een diepgaande introspectie. Dit heeft geleid tot een (h)erkenning van een uitgebreide problematiek op verschillende gebieden. Vanuit het CLW Gent werden er in het verleden fouten gemaakt en/of verkeerde beleidsbeslissingen genomen, waardoor het centrum aan kwaliteit heeft moeten inboeten.

Het CLW Gent vertrekt vanuit een historisch passief: de vrijwillige fusie van 2 niet-autonome centra - CDO KTA Groenkouter (GO!) en CEDO GITO Sint-Amandsberg (Stad Gent – OVSG) - tot één autonoom Centrum Leren en Werken vanaf 1 september 2009. Deze fusie werd op één schooljaar afgerond.

Alle personeelsleden bleven verbonden aan hun oorspronkelijk niet-autonoom centrum. Beide niet-autonome centra hadden een apart Decreet Rechtspositie dat door het nieuwe autonome centrum beperkt werd tot één DRP. Een aantal personeelsleden van het GO! is niet overgestapt in het nieuwe autonoom centrum. De twee vestigingsplaatsen met aangepaste infrastructuur zijn complementair: het vroegere GO!-centrum biedt voornamelijk opleidingen uit de zachte sector aan en het stedelijke CEDO vooral opleidingen uit de harde sector. Vanaf het begin van de fusie tot nu is er geen mogelijkheid geweest om een structureel beleid uit te werken omwille van verschillende directiewissels. De huidige directeur kwam in dienst in september 2011.

Om de twee verschillende culturen gekoppeld aan twee vestigingsplaatsen (de vroegere aparte niet-autonome centra) in elkaar te laten overvloeien zijn heel wat inspanningen nodig. Hierop wordt ook de volgende schooljaren voluit ingezet.

De basis voor dit verbeterplan is het reeds vermelde doorlichtingsverslag van 13 juni 2012 met advies 3 waarbij als belangrijkste uitgangspunten de volgende bemerkingen opgenomen zijn:

- de afwezigheid van een algemeen gedragen centrumvisie;
- onvoldoende effectieve beleidsvoering en –sturing van de onderwijskundige processen;
- de onvoldoende organisatie en realisatie van de competenties en de leerplandoelstellingen binnen de modules van de diverse opleidingen;
- geen uitgeschreven visie op evaluatie waardoor de evaluatiepraktijk noch gelijkgericht noch doeltreffend verloopt;
- het niet voldoen aan de wetgeving in verband met de attestering en het centrumreglement.
- het lage rendement van de opleidingen door de vele afwezigheden, zwakke leerprestaties en het onvoldoende realiseren van het voltijds engagement.

Om het verbeterplan op te stellen werd beroep gedaan op de begeleidingsdienst van Provinciaal Onderwijs Vlaanderen. Om de betrokkenheid van alle actoren te bevorderen werd een “schrijfgroep verbeterplan” opgericht die bestond uit:

- de directeur;
- de vestigingscoördinator;
- de vakwerkgroepvoorzitter Project Algemene Vakken;
- een trajectbegeleider;
- een BGV-leerkracht;
- 2 begeleiders van de pedagogische begeleidingsdienst van Provinciaal Onderwijs Vlaanderen;
- een vertegenwoordiger schoolbestuur Stad Gent.

De realisatie van het verbeterplan zal ondersteund, bijgestuurd en opgevolgd worden onder impuls van de werkgroep Kwaliteit bestaande uit:

- de schrijfgroep (zonder de begeleiders van de PBD van POV);
- leerkrachten PAV (1), Voeding (2), Verkoop en administratie(1) en de harde sector (2);
- een personeelslid leerlingenadministratie.

In het verbeterplan leggen we de klemtonen op:

- beleid en visie (verhogen van het beleidsvoerend vermogen van het centrum);
- realisatie leerplandoelstellingen;
- leerlingenevaluatie:
 - visie
 - evaluatie van verworven competenties
 - validering
 - rapporteringspraktijk
 - deliberatiecriteria
 - motivatie van de beslissingen (onderbouwing)
- voltijds engagement:
 - aanwezigheid van de leerlingen
 - individuele (leer)trajecten
 - samenwerking met verschillende partners
- team:
 - gelijkgerichtheid
 - samenwerking
 - communicatie
- kwaliteitszorgsysteem;
- regelgeving.

Om het verbeterplan te realiseren en zo de onderwijskwaliteit en het beleidsvoerend vermogen van CLW-Gent te verhogen zal het centrum, ondersteund en begeleid door Provinciaal Onderwijs Vlaanderen, werken rond strategische doelstellingen op centrum- en vak/ opleidingsniveau.

2.1 Strategische doelen op centrumniveau

1. Het beleidsvoerend vermogen van CLW Gent is verhoogd – CLW Gent beschikt over een gedragen centrumvisie.
2. Het beleidsvoerend vermogen van CLW Gent is verhoogd – CLW Gent heeft een transparante centrumorganisatie en een participatieve besluitvorming.
3. Het beleidsvoerend vermogen van CLW Gent is verhoogd – CLW Gent hanteert een kwaliteitszorgsysteem.
4. Het beleidsvoerend vermogen van CLW Gent is verhoogd – CLW Gent communiceert doeltreffend naar klanten en personeel (betrokken actoren).
5. CLW Gent hanteert integraal de principes van de modularisering.
6. CLW Gent biedt een geïntegreerd traject aan op maat van elke jongere.
7. CLW Gent heeft een evaluatiebeleid dat doeltreffend en gelijkgericht uitgevoerd wordt – evaluatiepraktijk.
8. CLW Gent heeft een evaluatiebeleid dat doeltreffend en gelijkgericht uitgevoerd wordt – rapporteringspraktijk.
9. CLW Gent heeft alle wettelijke bepalingen in verband met de organisatie en de studiebekrachtiging uitgevoerd.

2.2 Strategische doelen op vak- en opleidingsniveau

1. PAV – de realisatie van de leerplandoelstellingen PAV.
2. PAV – de realisatie van de leerplandoelstellingen Engels.
3. PAV – de realisatie van de leerplandoelstellingen Toegepaste economie (bedrijfsbeheer).
4. Opleiding Winkelbediende – een doeltreffende organisatie die de jongeren toelaat de competenties zoals bepaald in het BVR te verwerven .
5. Opleiding Administratief Medewerker – het verwerven van de competenties zoals bepaald in het BVR
6. Opleiding Grootkeukenmedewerker – een doeltreffende organisatie die de jongeren toelaat de competenties zoals bepaald in het BVR te verwerven
7. Opleiding Keukenmedewerker – het verwerven van de competenties zoals bepaald in het BVR
8. Opleiding Logistiek Helper in de zorginstellingen – een doeltreffende organisatie die de jongeren toelaat de competenties zoals bepaald in het BVR te verwerven
9. Opleiding Metselaar - een doeltreffende organisatie die de jongeren toelaat de competenties zoals bepaald in het BVR te verwerven
10. Opleiding Schilder - een doeltreffende organisatie die de jongeren toelaat de competenties zoals bepaald in het BVR te verwerven.

3. Oplijsting van de relevante aspecten die het centrum zal verbeteren

Dit verbeterplan is opgesteld als een verbeterplan voor heel het centrum, ook al werden sommige opleidingen positief beoordeeld of maakten ze geen deel uit van de doorlichting. De opgesomde tekorten door de doorlichtingsinspectie zijn van dien aard dat het hele centrum moet betrokken worden bij een intensief veranderingsproces.

Dit verbeterplan richt zich niet enkel naar de aanpak van de punten die **moeten (tekorten)** verbeterd worden, maar richt zich ook naar de punten die **mogen (aanbevelingen)** verbeterd worden. Door de diepgang van de tekorten door de doorlichtingsinspectie neergeschreven, is het een conditio sine qua non dat het verslag als een geheel bekeken moet worden waarbij “moeten” en “mogen” gecombineerd wordt. Wat men “mag/kan” doen, is nodig om wat men “moet” doen te realiseren.

3.1 Tekorten die het CLW Gent moet verbeteren

3.1.1 Wat betreft de erkenningsvoorwaarden

a.	De toepassing van de principes in verband met geïntegreerde trajecten op maat van elke jongere en de modularisering.
b.	De realisatie van de leerplandoelstellingen voor project algemene vakken en moderne vreemde talen in de tweede graad.
c.	De realisatie van de leerplandoelstellingen voor project algemene vakken in de derde graad en in het derde leerjaar van de derde graad.
d.	De realisatie van de leerplandoelstellingen voor TV Toegepaste Economie (bedrijfsbeheer).
e.	De organisatie en de realisatie van de competenties voor de opleidingen Aanvuller, Kassier, Verkoper en Winkelbediende.
f.	De realisatie van de competenties voor de opleiding Administratief medewerker.
g.	De organisatie en de realisatie van de competenties voor de opleiding Grootkeukenmedewerker.
h.	De realisatie van de competenties voor de opleiding Keukenmedewerker.
i.	De organisatie en de realisatie van de competenties voor de opleiding Logistiek Helper in de zorginstellingen.
j.	De organisatie en de realisatie van de competenties voor de opleiding Metselaar.
k.	De organisatie en de realisatie van de competenties voor de opleiding Schilder.

3.1.2 Wat betreft de regelgeving

a.	De opmaak van een specifiek centrumreglement cfr. SO/2008/08, rubriek 6.3.
b.	De correcte uitvoering van de studiebekrachtiging: - de motivering en de onderbouwing van de eindbeslissingen en studiebekrachtiging in de notulen van de klassenraad (cfr. omzendbrief SO/2008/08, Stelsel leren en werken, rubriek 11.1.1); - de omschrijving van de verworven competenties in de uit te reiken attesten (cfr. omzendbrief SO/2008/08, Stelsel leren en werken, rubrieken 6.1.3 en 12.1).

3.2 Aanbevelingen waaraan het CLW Gent eveneens zal tegemoetkomen

3.2.1 Wat betreft de erkenningsvoorwaarden

a.	De invulling van het voltijds engagement.
b.	De organisatie van de modulaire structuur in de opleidingen.
c.	De uitrustingen en de leermiddelen voor Grootkeukenmedewerker, Logistiek helper in de zorginstellingen en Winkelbediende.

3.2.2 Wat betreft de kwaliteitsbewaking

a.	De screening en trajectbepaling voor de componenten leren en werkplekleren.
b.	Eerder verworven competenties in de individuele leertrajecten valideren.
c.	Het rendement: de aanwezigheden, de reguliere tewerkstelling en de tewerkstelling.
d.	De geïntegreerde aanpak en opvolging van de individuele leertrajecten: samenhang component leren (AV en BGV) bewaken.
e.	Het evaluatie- en attesteringsbeleid en de rapporteringspraktijk optimaliseren.
f.	Het gebruik van geïsoleerde voorbeelden van goede praktijk als hefboom voor de kwaliteit van de centrumwerking versterken.

3.2.3 Wat betreft het algemeen beleid

a.	De gelijkgerichte visie en de concretisering ervan.
b.	De samenhang tussen de twee vestigingsplaatsen.
c.	De beleidsautonomie en de besluitvorming.
d.	De communicatie en de verantwoordingsplicht.
e.	De participatie en de betrokkenheid.
f.	De beleidsmatige aansturing, coördinatie en opvolging van onderwijskundige processen (curriculum, trajectbepaling en –begeleiding, evaluatiepraktijk, ...) vanuit een pedagogisch-didactische visie.
g.	De evaluatie van het opleidingsaanbod in functie van het leerlingenprofiel en de tewerkstellingsmogelijkheden.

4. Verbeteringsdoelstellingen en stappenplan

4.1 Strategische doelen op centrumniveau

DOEL 1: Het beleidsvoerend vermogen van CLW Gent is verhoogd – CLW Gent beschikt over een gedragen centrumvisie					
Impact op aanbevelingen: 3.2.3.a. Ontwikkelen gelijkgerichte visie en de concretisering ervan 3.2.3.b. Samenhang verhogen tussen de twee vestigingsplaatsen 3.2.3.e. Participatie en betrokkenheid verhogen					
Actie	Einddatum	Beoogd resultaat	Betrokkenen	Opvolging door	Opvolging op
1.1. Studie en analyse van de visie van het schoolbestuur.	05.11.2012	Een werkbaar visiedocument van het schoolbestuur als uitgangspunt voor de eigen visieontwikkeling.	Directieteam	Directeur	08.11.2012
1.2. Ontwikkeling van missie, waarden en visie van CLW Gent.	09.11.2013	CLW Gent heeft de missie geëxpliciteerd en waarden geselecteerd. Er is een centrumvisie gebaseerd op de visie van het schoolbestuur (zie actie 1.1).	“visiegroep” (20-tal personeelsleden; de visiegroep is een staalkaart van het volledige centrum-team)	Directeur	12.11.2012
1.3. Aftoetsing van de centrumvisie op een pedagogische studiedag.	16.11.2012	De centrumvisie is gekend. Alle personeelsleden geven input en feedback.	Directeur Alle personeelsleden	Directeur	16.11.2012
1.4. Verwerken input en feedback van het personeel in de centrumvisie.	30.11.2012	CLW Gent beschikt over een gedragen centrumvisie.	Visiegroep Directieteam	Directeur	01.12.2012
1.5. Bekrachtiging centrumvisie CLW Gent door schoolbestuur.	Trimester 2 2012-2013	CLW Gent beschikt over een goedgekeurde centrumvisie.	Directeur Schoolbestuur	Directeur	Einde Trim. 2 2012-2013

1.6. De centrumvisie wordt gecommuniceerd naar alle actoren (o.a. visualisatie).	30.06.2013	Alle actoren van het CLW Gent zijn op de hoogte van de “nieuwe” centrumvisie.	Werkgroep Visie Werkgroep Communicatie	Directeur	01.07.2013
1.7. Afspraken maken rond de continue communicatie over de centrumvisie.	30.12.2013 30.06.2014 30.12.2014 30.06.2015 ...	De centrumvisie is de rode draad doorheen de centrumwerking en hierdoor verhoogt gelijkgerichtheid.	Werkgroep Visie Werkgroep Communicatie Directieteam	Directeur	10.01.2014 30.08.2014 10.01.2015 30.08.2015 ...

DOEL 2: Het beleidsvoerend vermogen van CLW Gent is verhoogd – CLW Gent heeft een transparante centrumorganisatie en een participatieve besluitvorming

Impact op aanbevelingen:

3.2.3.b. De samenhang tussen de twee vestigingsplaatsen bevorderen

3.2.3.c. De beleidsautonomie verhogen en participatieve besluitvorming realiseren

3.2.3.e. Participatie en betrokkenheid verhogen

3.2.3.f. De beleidsmatige aansturing, coördinatie en opvolging van onderwijskundige processen verhogen

Actie	Einddatum	Beoogd resultaat	Betrokkenen	Opvolging door	Opvolging op
2.1. Het CLW-Gent maakt een transparant organogram op van haar organisatie.	01.12.2012	Er is een centrumorganogram dat de overlegfora en communicatielijnen expliciteert.	Werkgroep Communicatie Directieteam	Directeur	02.12.2012
2.2. Dit organogram wordt aan alle betrokken actoren gecommuniceerd.	07.01.2013	Alle actoren zijn op de hoogte van het centrumorganogram.	Werkgroep Communicatie	Directeur	08.01.2013
2.3. Opstart of doorstart van participatieve werkgroepen en overlegorganen die op een complementaire manier werken: - schrijfgroep verbeterplan; - werkgroep Visie; - werkgroep Communicatie; - werkgroep Kwaliteit; - werkgroep Traject; - werkgroep Evaluatie; - leerlingenraad.	30.06.2013	Alle personeelsleden zijn betrokken bij de besluitvorming en centrumwerking.	Directieteam Alle personeelsleden	Directeur	01.07.2013
2.4. In kaart brengen van de mogelijkheden van de inzetbaarheid van personeelsleden over de vestigingsplaatsen heen en een	01.09.2014	Meer cohesie, meer samenwerking en meer gelijkgerichtheid over de vestigingsplaatsen heen.	Directeur in overleg met alle personeelsleden	Directeur	01.09.2014

realistische mix realiseren zodat zij niet gehecht blijven aan hun oorspronkelijk niet-autonoom centrum.					
2.5. Zich professionaliseren rond leiderschap.	30.06.2013	Directieteam beschikt over de nodige competenties in zake leiderschap en besluitvorming.	Directieteam	1 ^{ste} evaluator	30.08.2013
2.6. Eenduidige afspraken en procedures opstellen ondersteund door sjablonen die de gelijkgerichte visie en concretisering ervan weergeven.	30.06.2013	Daadkrachtige besluitvorming Beleidsmatige aansturing	Directieteam Werkgroep Kwaliteit	Directeur	30.08.2013

DOEL 3: Het beleidsvoerend vermogen van CLW Gent is verhoogd – CLW Gent hanteert een kwaliteitszorgsysteem

Impact op aanbeveling:

3.2.2. Aanbevelingen inzake kwaliteitsbewaking en -zorg

Actie	Einddatum	Beoogd resultaat	Betrokkenen	Opvolging door	Opvolging op
3.1. Opstart werkgroep Kwaliteit	11.01.2013	De participatie en betrokkenheid m.b.t “kwaliteitszorg” verhoogt.	Werkgroep Kwaliteit = afgeslankte versie visiegroep Directieteam	Directeur	14.01.2013
3.2. Ontwikkeling visie op kwaliteitszorg gebaseerd op de centrumvisie	28.03.2013	CLW Gent beschikt over een visie op kwaliteitszorg.	Directieteam Werkgroep Kwaliteit	Directeur	29-03-2013
3.3. Voorstelling en vergelijkende studie van mogelijke Q-instrumenten	28.03.2013	CLW Gent selecteert een Q-instrument of ontwikkelt eigen instrumenten.	Werkgroep Kwaliteit Directieteam	Directeur	29.03.2013
3.4. CLW Gent analyseert de verzamelde cijfergegevens (oa. i.v.m. instroom, uitstroom, evaluatie, afwezigheden, ...) om er beleidsopties aan te koppelen	30.06.2013	CLW Gent neemt beleidsopties onderbouwd door cijfergegevens.	Werkgroep Kwaliteit Directieteam	Directeur	01.07.2013
3.5. Het CLW Gent evalueert haar kwaliteit aan de hand van de gegevens afgetoetst aan het gekozen Q-instrument bijzondere aandacht voor leerlingen- en personeelstevredenheid	30.08.2014 29.08.2015	Het CLW Gent beschikt over gegevens om haar werking bij te sturen waar nodig.	Werkgroep Kwaliteit	Directeur	30.08.2013
3.6. Het CLW Gent analyseert de verzamelde cijfergegevens (o.a.	30.06.2013	CLW Gent neemt beleidsopties onderbouwd met cijfergegevens.	Werkgroep Kwaliteit Directieteam	Directeur	01.07.2013

instroom, uitstroom, evaluatie, afwezigheden, ...) om er beleidsopties aan te koppelen					
3.7. Terugkoppeling van de verzamelde gegevens naar het personeel via de vastgelegde communicatielijnen	30.08.2013 29.08.2014	Het hele centrum is op de hoogte van het cijfermateriaal en de evaluatieresultaten. Zij hebben zicht op de impact hiervan op de kwaliteit van dit centrum.	Wergroep Kwaliteit	Directeur	30.08.2013 29.08.2014

DOEL 4: Het beleidsvoerend vermogen van CLW Gent is verhoogd – CLW Gent communiceert doeltreffend naar klanten en personeel (betrokken actoren)

Impact op aanbeveling:

3.2.3.d. De communicatie verbeteren

Actie	Einddatum	Beoogd resultaat	Betrokkenen	Opvolging door	Opvolging op
4.1. Er wordt een werkgroep “Communicatie” opgericht.	30.09.2012	Er is een werkgroep actief met het oog op de verbetering van de communicatiekwaliteit.	Directieteam en personeel	Directeur	30.09.2012
4.2. Op basis van de centrum gedragen visie wordt een communicatieplan/strategie opgesteld.	15.12.2012	De communicatiestrategie/plan is afgestemd op de centrumvisie.	Directieteam en werkgroep Communicatie	Coördinerend directeur scholengemeenschap	06.01.2013
4.3. Alle communicatielijnen/ stromen/kanalen tussen de verschillende actoren (ouders – personeel – directie – externen – schoolbestuur) worden in kaart gebracht .	30.01.2013	Het CLW Gent heeft de bestaande communicatielijnen zichtbaar gemaakt in een stroomdiagram.	Werkgroep Communicatie	Directeur	01.02.2013
4.4. De bestaande communicatiestromen worden geëvalueerd.	15.02.2013	De sterke en zwakke punten i.v.m. de communicatiestromen zijn geëxpliciteerd.	Werkgroep Communicatie	Directeur	16.02.2013
4.5. Het personeel wordt op de hoogte gebracht van de bevindingen van de werkgroep i.v.m. communicatie (personeelsvergadering).	08.05.2013	Alle personeelsleden kent de zwakke en sterke punten van de huidige wijze van communicatie.	Lid van de werkgroep Communicatie Werkgroepjes personeel	Directeur	08.05.2013
4.6. Het centrum werkt een communicatiestrategie/ actieplan gebaseerd op de centrum gedragen visie en sterkte/zwakte analyse uit en ontwikkelt	30.06.2013	Er is een communicatie-actieplan/strategie als uitgangspunt voor het schooljaar 2013-2014.	Directieteam + werkgroep Communicatie	Directeur	30.08.2013

procedures en afspraken.					
4.7. Het communicatie-actieplan en procedures/afspraken worden voorgesteld op een algemene personeelsvergadering (niet enkel het onderwijzend personeel).	30.08.2013	Het personeel is op de hoogte van het communicatie-actieplan.	Lid van de werkgroep Communicatie	Directeur	30.08.2013
4.8. Het communicatie-actieplan wordt bekend gemaakt aan alle andere actoren: - Leerlingen; - Ouders; - Externen.	01.09.2013	Alle actoren zijn op de hoogte van hoe de communicatie moet verlopen.	Werkgroep Communicatie	Directeur	01.09.2013
4.9. Het centrum evalueert op regelmatige tijdstippen (trimestrieel) de voortgang van het communicatie-actieplan en stuurt bij waar nodig.	Eerste keer 30.12.2013 en verder trimestrieel	Het centrum doet aan zelfevaluatie en communicatie-actieplan wordt aangepast waar nodig (dynamisch document).	Werkgroep Communicatie	Directeur	15.01.2014

DOEL 5: CLW Gent hanteert integraal de principes van de modularisering

Impact op tekort:

3.1.1.a. De toepassing van de principes in verband met geïntegreerde trajecten op maat van elke jongere en de modularisering

Impact op aanbeveling:

3.2.1.b. De organisatie van de modulaire structuur in de opleidingen

Actie	Einddatum	Beoogd resultaat	Betrokkenen	Opvolging door	Opvolging op
5.1. Voorstelling/toelichting van de principes van modularisering tijdens personeelsvergadering.	03.10.2012	Alle personeelsleden zijn op de hoogte van de principes. Alle personeelsleden kennen de opleidingsstructuur en de relatie tussen de modules en de opleidingen .	Alle personeelsleden	Directeur	03.10.2012
5.2. Werkbezoek aan CDO Boom om kennis te maken met de praktische realisatie van de principes van de modularisering (zie ook actie 6.2).	09.10.2012	Een afvaardiging van het personeel ziet in de praktijk een “good practice”.	Representatieve afvaardiging CLW Gent Directieteam CLW Gent	Directeur	09.10.2012
5.3. Alle personeelsleden screenen op basis van 5.1 de opleidingen waarvoor zij verantwoordelijk zijn en stellen een actieplan tot bijsturing voor.	07.11.2012 28.06.2013 30.06.2014	Vakwerkgroep maakt oplijstingen van wat ze voor hun opleiding/vak moeten bijsturen.	Vakwerkgroepen	Directeur	10.11.2012
5.4. Formuleren van samenwerkingsafspraken tussen de leerkrachten met betrekking tot de realisatie van de module-inhouden.	08.02.2013	Gelijkgerichte aanpak bij de omzetting van competenties naar leerdoelen.	Vakwerkgroepen	Directeur	18.02.2013
5.5. Afstemming tussen de	28.06.2013	De realisatie van de competenties	De leerkrachten	Directeur	30.08.2013

leerkrachten en trajectbegeleiders bij de realisatie van competenties.		zowel in het centrum als op de werkplek versterken elkaar. CLW Gent gebruikt ondersteunende documenten.	Trajectbegeleiders		
5.6. Het relateren van de competenties/leerdoelen aan eventuele ondersteuning basisvorming.	28.06.2013	CLW Gent heeft een gelijkgerichte aanpak om de basisvorming te relateren aan de beroepsgerichte vorming (en omgekeerd).	Alle leerkrachten	Directeur	30.08.2013

DOEL 6: CLW Gent biedt een geïntegreerd traject aan op maat van elke jongere**Impact op tekort:**

3.2.1.a. De toepassing van de principes in verband met geïntegreerde trajecten op maat van elke jongere en de modularisering

Impact op aanbevelingen:

3.2.2. a. De screening en trajectbepaling voor de componenten leren en werkplekleren optimaliseren

3.2.2. d. De geïntegreerde aanpak en opvolging van de individuele leertrajecten: samenhang component leren (AV en BGV) bewaken

3.2.3. f. De beleidsmatige aansturing, coördinatie en opvolging van onderwijskundige processen (trajectbepaling en –begeleiding) vanuit een pedagogisch-didactische visie versterken

Actie	Einddatum	Beoogd resultaat	Betrokkenen	Opvolging door	Opvolging op
6.1. Huidig sjabloon geïntegreerd traject toetsen aan de principes van geïntegreerd werken tijdens tweedaagse.	14.06.2012	Sterkte-zwakte analyse van het huidig gehanteerde sjabloon.	Werkgroep Traject	Directeur	30.06.2012
6.2. Werkbezoek aan CDO Boom om kennis te maken met de praktische realisatie van het geïntegreerd traject van de jongere (zie ook actie 5.2).	09.10.2012	Leren van elkaar, good practice. Een afvaardiging van het personeel van CLW Gent deelt in de ervaring, expertise en instrumenten van een ander CDO.	Begeleider POV + representatieve afvaardiging CLW Gent Directieteam CLW Gent	Directeur	09.10.2012
6.3. Sjabloon wordt aangepast of er wordt voor een nieuw instrument gekozen.	01.12.2012	CLW Gent heeft een éénduidig sjabloon als basiswerkinstrument.	Werkgroep Traject	Directeur	02.12.2012
6.4. Een testgroep werkt met het basissjabloon (van actie 6.3).	30.06.2013	Evaluatie van het gekozen instrument en bijsturing sjabloon waar nodig.	Werkgroep Traject Aantal leerkrachten	Directeur	01.07.2013
6.5. Vastleggen definitief document en voorstelling aan het voltallig personeel.	30.08.2013	Iedereen is op de hoogte van het uniforme gebruik van het sjabloon en moet gebruikt worden vanaf	Lid werkgroep Traject Directieteam	Directeur	01.09.2013

		2013-2014.			
6.6. Gebruik van het ingevulde sjabloon in de gesprekken met alle actoren binnen het geïntegreerd traject van de jongere.	30.06.2014	CLW Gent beschikt over een gelijkgericht instrument dat helpt bij de communicatie tussen alle actoren.	Werkgroep Traject	Directeur	30.08.2014
6.7. Het individueel traject wordt visueel weergegeven in de leslokalen.	01.09.2014	De jongere kan op elk moment zien waar hij/zij zich bevindt in zijn/haar traject. Alle actoren hebben zicht op de plaats van de jongere binnen het traject.	Werkgroep Traject Werkgroep Communicatie	Directeur	01.09.2014
6.8. Trajectadviezen bij screening en inschaling onderbouwen.	01.02.2013	Elke toewijzing aan een fase is gemotiveerd.	Werkgroep Kwaliteit Werkgroep Traject Directieteam	Directeur	28.02.2013

DOEL 7: CLW Gent heeft een evaluatiebeleid dat doeltreffend en gelijkgericht uitgevoerd wordt - evaluatiepraktijk

Impact op aanbevelingen:

3.2.2.b. De validering van eerder verworven competenties in de individuele leertrajecten

3.2.2.e. Het evaluatie- en attesteringsbeleid (en de rapporteringspraktijk) optimaliseren

3.2.3. f. De beleidsmatige aansturing, coördinatie en opvolging van onderwijskundige processen (evaluatiepraktijk) vanuit een pedagogisch-didactische visie versterken

Actie	Einddatum	Beoogd resultaat	Betrokkenen	Opvolging door	Opvolging op
7.1. Oprichting werkgroep Evaluatie.	01.12.2012	De participatie en betrokkenheid van het personeel van het CLW Gent verhoogt.	Directieteam en personeel	Directeur	02.12.2012
7.2. Ontwikkeling visie op evaluatie vertrekkend vanuit de algemene centrumvisie.	29.03.2013	CLW Gent beschikt over een uitgeschreven visie i.v.m .Evaluatie.	Directieteam en werkgroep Evaluatie	Directeur	15.04.2013
7.3. Opmaak en gebruik van een uniform sjabloon om per module de verworven competenties te registreren en te valideren gekoppeld aan concrete leerinhouden.	20.11.2012	CLW Gent beschikt over een uniform sjabloon dat gelijkgericht door iedereen (vestigingsoverstijgend) gebruikt wordt. CLW Gent valideert de competenties in de individuele trajecten. CLW Gent heeft een “tool” om elders verworven competenties te valideren.	Directieteam met de werkgroep Evaluatie	Directeur	25.11.2012
7.4. Alle leerkrachten leggen in overleg de afspraken vast i.v.m. evaluatie uitgaande van de centrumvisie over evaluatie.	28.06.2013	Er zijn gelijkgerichte en duidelijke afspraken over de normering, de cesuur en de validiteit van de evaluaties.	De vakwerkgroepen Werkgroep Evaluatie	Directeur	30.08.2013

DOEL 8: CLW Gent heeft een evaluatiebeleid dat doeltreffend en gelijkgericht uitgevoerd wordt - rapporteringspraktijk

Impact op tekorten:

3.1.2.b. De correcte uitvoering van de studiebekrachtiging:

- de motivering en de onderbouwing van de eindbeslissingen en studiebekrachtiging in de notulen van de klassenraad (cfr. omzendbrief SO/2008/08, Stelsel leren en werken, rubriek 11.1.1);
- de omschrijving van de verworven competenties in de uit te reiken attesten (cfr. omzendbrief SO/2008/08, Stelsel leren en werken, rubrieken 6.1.3 en 12.1)

3.2.2.e. Het evaluatie- en attesteringsbeleid en de rapporteringspraktijk

Actie	Einddatum	Beoogd resultaat	Betrokkenen	Opvolging door	Opvolging op
8.1. Oprichting werkgroep Evaluatie.	01.12.2012	De participatie en betrokkenheid van het personeel van het CLW Gent verhoogt.	Directieteam en personeel	Directeur	02.12.2012
8.2. Ontwikkeling visie op evaluatie vertrekkend vanuit de algemene centrumvisie met aandacht voor het onderdeel "rapportering".	29.03.2013	CLW Gent beschikt over een uitgeschreven visie i.v.m. Evaluatie met aandacht voor het onderdeel "rapportering".	Directieteam en werkgroep Evaluatie	Directeur	15.04.2013
8.3. Analyse maken van de huidige manier van rapportering.	29.03.2013	CLW Gent heeft zicht op haar huidige manier van rapportering.	Wergroep Evaluatie	Directeur	14.04.2013
8.4. Verzamelen van "good practices" van andere CDO's.	29.03.2013	CLW Gent beschikt over goede voorbeelden als uitgangspunt om de eigen rapportering te optimaliseren.	Wergroep Evaluatie	Directeur	14.04.2013
8.5. Opmaak van handleiding "evaluatierapportering" voor het personeel rekening houdend met 8.2/8.3/8.4.	01.06.2013	CLW Gent beschikt over een ondersteunend document over rapportering voor haar personeel.	Wergroep Evaluatie	Directeur	14.04.2013
8.6. Voorstelling van de handleiding "rapportering" aan het voltallige personeel met mogelijkheid tot	01.06.2013	Alle personeelsleden zijn op de hoogte en kunnen nog feedback geven.	Wergroep Evaluatie Directieteam	Directeur	02.06.2013

feedback.			Alle personeelsleden		
8.7. Omzetting van de theorie (de handleiding) in de praktijk (deliberatie, klassenraadnotulen, ...).	30.06.2013	CLW Gent past de theorie toe en de rapportering gebeurt binnen de wettelijke parameters. De klassenraad werkt op basis van het delen van individuele observatie- en evaluatieresultaten in functie van eventuele remediëring, rapportering en certificering.	Alle personeelsleden Directieteam	Directeur	30.08.2013

DOEL 9: CLW Gent heeft alle wettelijke bepalingen in verband met de organisatie en de studiebekracting uitgevoerd – CLW Gent voldoet aan de wettelijke verplichtingen i.v.m. het centrumreglement

Impact op tekort:

3.1.2.a. De opmaak van een specifiek centrumreglement cfr. SO/2008/08, rubriek 6.3

Actie	Einddatum	Beoogd resultaat	Betrokkenen	Opvolging door	Opvolging op
9.1. Aftoetsen van het huidige centrumreglement aan de geldende regelgeving (SO/2008/08 rubriek 6.3.).	30.11.2012	CLW Gent beschikt over een oplijsting van de tekortkomingen in het huidige reglement.	Directieteam Administratie	Directeur	01.12.2012
9.2. Aanpassing van het huidig reglement conform de omzendbrief.	07.12.2012	CLW Gent beschikt over een wettelijk correct centrumreglement. Leerlingen en ouders worden efficiënt geïnformeerd over de verwachtingen ten aanzien van het voltijds engagement, BGV en algemene vorming.	Directieteam Administratie	Directeur	08.12.2012
9.3. Bekracting centrumreglement door het schoolbestuur.	30.05.2013	CLW Gent beschikt over een wettelijk door het schoolbestuur bekracting centrumreglement.	Directieteam Schoolbestuur	Directeur	30.05.2013
9.4. Meedelen van het nieuwe centrumreglement aan alle betrokken actoren.	30.06.2013	CLW Gent heeft voldaan aan haar wettelijke verplichtingen. Alle actoren zijn op de hoogte van het nieuwe centrumreglement. CLW Gent werkt in al zijn facetten volgens het goedgekeurd centrumreglement.	Directieteam Administratie	Directeur	01.03.2013

DOEL 10: CLW Gent heeft alle wettelijke bepalingen in verband met de organisatie en de studiebekrachtiging uitgevoerd – CLW Gent voldoet aan de wettelijke verplichtingen ivm de motivering, onderbouwing en omschrijving van de competenties van de studiebekrachtiging

Impact op tekort:

3.1.2.b. De correcte uitvoering van de studiebekrachtiging:

- de motivering en de onderbouwing van de eindbeslissingen en studiebekrachtiging in de notulen van de klassenraad (cfr. omzendbrief SO/2008/08, Stelsel leren en werken, rubriek 11.1.1);
- de omschrijving van de verworven competenties in de uit te reiken attesten (cfr. omzendbrief SO/2008/08, Stelsel leren en werken, rubrieken 6.1.3 en 12.1)

Actie	Einddatum	Beoogd resultaat	Betrokkenen	Opvolging door	Opvolging op
10.1. Aftoetsen van de rapportering van de eindbeslissingen aan de geldende regelgeving (omzendbrief SO/2008/08).	30.11.2012	CLW Gent beschikt over een oplijsting van de tekortkomingen van de huidige rapporteringspraktijk.	Directieteam Administratie	Directeur	01.12.2012
10.2. Verzamelen van “good practices” van rapportering.	07.01.2013	CLW Gent beschikt over een document “handvatten” als hulpinstrument voor de rapportering van eindbeslissingen en tussentijdse rapportering.	Directieteam Administratie	Directeur	28.02.2013
10.3. Opstellen intern afsprakenkader met betrekking tot goed onderbouwde rapportering.	01.03.2013	CLW Gent beschikken over een concreet afsprakenkader dat iedereen toepast bij de rapportering.	Directieteam Administratie	Directeur	02.03.2013
10.4. Voorstelling en toelichting van de richtlijnen voor de rapportering (o.a. de notulering) van evaluatie.	30.05.2013	Het personeel van het CLW Gent is op de hoogte van de richtlijnen.	Lid werkgroep Evaluatie	Directeur	01.06.2013
10.5. Gebruik van de richtlijn (handvatten) tijdens de deliberatie en tijdens de notulering van de klassenraadcommentaren.	28.06.2013	De rapportering is wettelijk in orde. De rapportering kadert in de (traject)begeleiding van elke jongere op maat.	Directieteam Personeel Administratie	Directeur	28.06.2013

4.2 Strategische doelen op vak- en opleidingsniveau

Zoals vermeld in de strategische doelen op centrumniveau wordt er op het niveau van alle vakken en opleidingen gewerkt aan de realisatie van de leerplandoelstellingen, de principes van modularisering, de geïntegreerde trajecten op maat van elke jongere, de gelijkgerichte en doeltreffende evaluatie.

De specifieke tekorten die het doorlichtingsverslag signaleert per vak/opleiding kunnen niet altijd centrubreed opgelost worden; hiervoor hebben we dan ook per vak/opleiding doelen en acties ontwikkeld. Tekorten en aanbevelingen die bij meerdere vakken/opleidingen vermeld worden, zijn opgenomen bij de doelen op centrumniveau.

Bij de meeste PAV-leerkrachten is er onvoldoende differentiatie op grond van een leerlijn, ontbreekt gelijkgerichtheid en doeltreffendheid.

Een aantal BGV-leerkrachten is nog niet toe aan geïntegreerd, competentie-ontwikkend leren en de aangeboden leerhouden missen progressie, diepgang en relevantie. De implementatie van de vier algemene competenties, die als een rode draad doorheen de opleidingen lopen, gebeurt in de meeste opleidingen niet doeltreffend en geïntegreerd.

DOEL 1: PAV – de realisatie van de leerplandoelen PAV					
Impact op tekorten:					
3.1.1.b. De realisatie van de leerplandoelstellingen voor project algemene vakken in de tweede graad					
3.1.1.c. De realisatie van de leerplandoelstellingen voor project algemene vakken in de derde graad en in het derde leerjaar van de derde graad					
Actie	Einddatum	Beoogd resultaat	Betrokkenen	Opvolging door	Opvolging op
1.1. indeling van leerlingen in niveaugroepen op basis van instaptesten wiskunde, Nederlands.	01.03.2015	De screening van jongeren gebeurt op basis van hun kennis en vaardigheden in combinatie met de administratieve gegevens. Elke jongere zit in de juiste niveaugroep .	PAV-leerkrachten	PAV-vakwerkgroep in samenspraak met het begeleidingsteam van de jongere	Tijdens de toelidende klassenraad (begin elk schooljaar) Tijdens elke andere klassenraad (tijdens het schooljaar)
1.2. gebruik van een zelfde gedifferentieerde cursus door alle leerkrachten PAV.	30.05.2013	De leraarafhankelijke verschillen zijn weggewerkt. Duidelijke afspraken i.v.m. criteria van de beheersingsniveaus. Leerkrachten hebben zicht op waar	PAV-leerkrachten	Directeur	30.08.2013

		welke leerplandoelstelling in de cursus wordt aangeboden.			
1.3. Gebruik van multimedia-materiaal en I-boards in functie van de gebruikte cursus.	28.06.2013	Leerlingen kunnen een kritische analyse maken van beeldbronnen.	PAV-leerkrachten	Directeur	30.08.2013
1.4. Ontwikkelen van leerlijnen.	30.06.2014	Er is duidelijk progressie in het beheersingsniveau van leerinhouden en leerplandoelen.	PAV-leerkrachten	Directeur	30.08.2014
1.5. Inoefenen van de vaardigheden rond kritische en beoordelende informatieverwerving en – verwerking.	28.06.2013	De leerlingen kunnen notulen nemen van een klasgesprek (stapsgewijs). Jongeren hogere niveaus leren kritisch analyseren.	PAV-leerkrachten	Directeur	30.08.2013

DOEL 2: PAV – de realisatie van de leerplandoelen Engels**Impact op tekort:****3.1.1.b. De realisatie van de leerplandoelstellingen voor moderne vreemde talen in de tweede graad en de derde graad**

Actie	Einddatum	Beoogd resultaat	Betrokkenen	Opvolging door	Opvolging op
2.1. Indeling van leerlingen in niveaugroepen op basis van instaptesten Engels.	01.03.2015	De screening van jongeren gebeurt op basis van hun kennis en vaardigheden van het Engels in combinatie met de administratieve gegevens. Zwakkere leerlingen voor PAV doen via Engels een succeservaring op. Elke jongere zit in de juiste niveaugroep .	PAV-leerkrachten	PAV-vakwerkgroep in samenspraak met het begeleidingsteam van de jongere	Tijdens de toeleidende klassenraad (begin elk schooljaar) Tijdens elke andere klassenraad (tijdens het schooljaar)
2.2. De vakwerkgroep PAV/Engels maakt gelijkgerichte afspraken die door alle leden van de vakwerkgroep gebruikt worden.	30.06.2103	De leerplandoelstellingen worden leerplangericht aangeboden. Er is samenhang in de leerplanrealisatie. Leerlingen oefenen luister- lees-, schrijf – en communicatieve vaardigheden in in functionele contexten.	PAV-leerkrachten	directeur	30.08.2013
2.3. Aanduiden van een vakbekwame leerkracht Engels.	01.09.2013	Het vak Engels wordt gegeven door vakbekwame leerkrachten die Engels in zijn/ haar opleiding had. De kwaliteit van het aangeboden Engels verbetert.	Directeur Schoolbestuur	directeur	01.09.2013

DOEL 3: PAV – de realisatie van de leerplandoelen Toegepaste economie (bedrijfsbeheer)**Impact op tekort:****3.1.1.d. De realisatie van de leerplandoelstellingen voor TV Toegepaste Economie (bedrijfsbeheer)**

Actie	Einddatum	Beoogd resultaat	Betrokkenen	Opvolging door	Opvolging op
3.1. Bedrijfsbeheer wordt enkel nog aangeboden: - Via een samenwerking met een CVO ofwel - Binnen het CLW Gent buiten de component leren	30.08.2014	Alle leerplandoelstellingen worden aangeboden en gerealiseerd. De realisatie van de leerplandoelstellingen PAV komen niet meer in gevaar.	Directieteam PAV-leerkrachten	Directeur	01.09.2014

DOEL 4: Opleiding Winkelbediende – een doeltreffende organisatie die de jongeren toelaat de competenties zoals bepaald in het BVR te verwerven

Impact op tekort:

3.1.1.e. De organisatie en de realisatie van de competenties voor de opleidingen Aanvuller, Kassier, Verkoper en Winkelbediende

Actie	Einddatum	Beoogd resultaat	Betrokkenen	Opvolging door	Opvolging op
4.1. De leerkrachten van de opleiding Winkelbediende maken een lijst van de noodzakelijke, uitrusting voor hun vaklokaal op.	30.09.2012	De directeur beschikt over een lijst van noodzakelijk didactisch materiaal. Het CLW Gent heeft een basisdocument voor een investeringsplan.	Leerkrachten opleiding Winkelbediende	Directeur	01.10.2012
4.2. De directie maakt een meerjaren investeringsplan (met bijhorende begroting) op.	31.12.2012	Het CLW Gent heeft een investeringsplan afgestemd op haar beleid.	Directieteam Administratie	Directeur	31.12.2012
4.3. De directie voert in samenwerking met het schoolbestuur het investeringsplan uit.	01.05.2015	De tekortkomingen worden weggewerkt.	Directieteam Leerkrachten Schoolbestuur Externen	Directeur	01.05.2015
4.4. De BGV-leerkrachten stemmen hun leerstof volledig af op het competentiegericht leren in de modulaire structuur. Zij kiezen relevante oefeningen en besteden aandacht aan de structuur en het taalgebruik in de notities van de leerlingen	28.06.2013	De notities van de leerlingen zijn goed gestructureerd en in een heldere taal opgesteld. In de zoek-, verwerkings- en andere opdrachten is ICT geïntegreerd.	BGV-leerkrachten	De directeur	30.08.2013
4.5. De BGV-leerkrachten werken samen met PAV-leerkrachten/leerkracht Engels	28.06.2013	Het vak Engels is voldoende geïntegreerd in het leertraject.	BGV-leerkrachten en PAV-leerkrachten en/of leerkracht Engels	De directeur	30.08.2013

bij het geïntegreerd aanbieden van het Engels.					
4.6. BGV-leerkrachten maken afspraken met de tewerkstellingsbegeleider om jongeren competenties op de werkvloer te laten verwerven.	28.06.2013	Kassabeheer en etaleren zijn voldoende geïntegreerd in het leertraject.	BGV-leerkrachten en tewerkstellingsbegeleider	De directeur	30.08.2013

DOEL 5: Opleiding Administratief Medewerker – het verwerven van de competenties zoals bepaald in het BVR

Impact op tekort:

3.1.1.e. De realisatie van de competenties voor de opleiding Administratief medewerker

Actie	Einddatum	Beoogd resultaat	Betrokkenen	Opvolging door	Opvolging op
5.1. De leerkrachten van de opleiding Administratief Medewerker maken een lijst van de noodzakelijke, uitrusting voor hun vaklokaal op.	30.09.2012	De directeur beschikt over een lijst van noodzakelijk didactisch materiaal. Het CLW Gent heeft een basisdocument voor een investeringsplan.	Leerkrachten opleiding Administratief Medewerker	Directeur	01.10.2012
5.2. De directie maakt een meerjaren investeringsplan (met bijhorende begroting) op.	31.12.2012	Het CLW Gent heeft een investeringsplan afgestemd op haar beleid.	Directieteam Administratie	Directeur	31.12.2012
5.3. De directie voert in samenwerking met het schoolbestuur het investeringsplan uit.	01.05.2015	De tekortkomingen worden weggewerkt.	Directieteam Leerkrachten Schoolbestuur Externen	Directeur	01.05.2015
5.4. Leerkrachten van de opleiding Administratief medewerker stemmen hun leerstof volledig af op het competentiegericht leren in de modulaire structuur. Zij kiezen relevante oefeningen en besteden aandacht aan de structuur en het taalgebruik in de notities van de leerlingen.	01-09-2013	De notities van de leerlingen zijn goed gestructureerd en in een heldere taal opgesteld. In de zoek-, verwerkings- en andere opdrachten zijn ICT en Engels in functie van de uitvoering van administratieve taken voldoende geïntegreerd in het leertraject.	Leerkrachten opleiding Administratie Medewerker	De directeur	30.08.2014

DOEL 6: Opleiding Grootkeukenmedewerker – een doeltreffende organisatie die de jongeren toelaat de competenties zoals bepaald in het BVR te verwerven

Impact op tekort:

3.1.1.e. De organisatie en realisatie van de competenties voor de opleiding Grootkeukenmedewerker

Actie	Einddatum	Beoogd resultaat	Betrokkenen	Opvolging door	Opvolging op
6.1. De leerkrachten van de opleiding Grootkeukenmedewerker maken een lijst van de noodzakelijke, uitrusting voor hun vaklokaal op.	30.08.2012	De directeur beschikt over een lijst van noodzakelijk didactisch materiaal. Het CLW Gent heeft een basisdocument voor een investeringsplan.	Leerkrachten opleiding Grootkeukenmedewerker	Directeur	01.10.2012
6.2. De directie maakt een meerjaren investeringsplan (met bijhorende begroting) op.	31.12.2012	Het CLW Gent heeft een investeringsplan afgestemd op haar beleid.	Directieteam Administratie	Directeur	31.12.2012
6.3. De directie voert in samenwerking met het schoolbestuur het investeringsplan uit.	01.05.2015	De tekortkomingen worden weggewerkt.	Schoolbestuur/directieteam Leerkrachten Externen	Directeur	01.05.2015
6.4. De leerkrachten van de opleiding Grootkeukenmedewerker stellen een degelijke cursus op.	30.06.2013	De functionele kennisinhouden worden ondersteund door een degelijke leerlingencursus. Gelijkgerichtheid in de aanpak.	Leerkrachten opleiding Grootkeukenmedewerker	Directeur	30.08.2013
6.5. De leerkrachten van de opleiding Grootkeukenmedewerker maken afspraken binnen hun vakwerkgroep over de specifieke competenties voor de opleiding.	28.06.2013	In de individuele trajectplannen voor de jongeren is een doeltreffende selectie van functionele kennis, uitgekiende praktijkopdrachten binnen de context grootkeuken, weloverwogen attitudes en daaraan gerelateerde	Leerkrachten opleiding Grootkeukenmedewerker	Directeur	30.08.2013

		processen.			
6.6. Werken volgens de HACCP-normen en binnen de sector geldende procedures.	30.06.2014	Op elk moment kan aangetoond worden dat het centrum werkt volgens de HACCP-normen en de sector geldende procedures.	Directieteam Praktijkleerkrachten Grootkeukenmedewerker	Directeur	30.08.2014

DOEL 7: Opleiding Keukenmedewerker - het verwerven van de competenties zoals bepaald in het BVR
Impact op tekort:
3.1.1.h. De realisatie van de competenties voor de opleiding Keukenmedewerker

Actie	Einddatum	Beoogd resultaat	Betrokkenen	Opvolging door	Opvolging op
7.1. De leerkrachten van de opleiding Keukenmedewerker maken een lijst van de noodzakelijke, uitrusting voor hun vaklokaal op.	30.09.2012	De directeur beschikt over een lijst van noodzakelijk didactisch materiaal. Het CLW Gent heeft een basisdocument voor een investeringsplan.	Leerkrachten opleiding Keukenmedewerker	Directeur	01.10.2012
7.2. De directie maakt een meerjaren investeringsplan (met bijhorende begroting) op.	31.12.2012	Het CLW Gent heeft een investeringsplan afgestemd op haar beleid.	Directieteam Administratie	Directeur	31.12.2012
7.3. De directie voert in samenwerking met het schoolbestuur het investeringsplan uit.	01.05.2015	De tekortkomingen worden weggewerkt.	Schoolbestuur Directieteam Leerkrachten Externen	Directeur	01.05.2015
7.4. De leerkrachten van de opleiding Keukenmedewerker stellen een cursus op.	28.06.2013	De functionele kennisinhouden worden ondersteund door een degelijke leerlingencursus. Gelijkgerichtheid in de aanpak.	Leerkrachten opleiding Keukenmedewerker	Directeur	30.08.2013
7.5. De leerkrachten van de opleiding Keukenmedewerker maken afspraken binnen hun vakwerkgroep over de specifieke competenties voor de opleiding.	28.06.2013	In de individuele trajectplannen voor de jongeren is een doeltreffende selectie van functionele kennis, uitgekende praktijkopdrachten, weloverwogen attitudes en daaraan gerelateerde	Leerkrachten opleiding Keukenmedewerker	Directeur	30.08.2013

		processen.			
7.6. Werken volgens de HACCP-normen en binnen de sector geldende procedures.	30.06.2014	Op elk moment kan aangetoond worden dat het centrum werkt volgens de HACCP-normen en de sector geldende procedures.	Directieteam Praktijkleerkrachten Keukenmedewerker	Directeur	30.08.2014

DOEL 8: Opleiding Logistiek helper in de zorginstellingen - een doeltreffende organisatie die de jongeren toelaat de competenties zoals bepaald in het BVR te verwerven

Impact op tekort:

3.1.1.i. De organisatie en de realisatie van de competenties voor de opleiding Logistiek Helper in de zorginstellingen

Actie	Einddatum	Beoogd resultaat	Betrokkenen	Opvolging door	Opvolging op
8.1. De leerkrachten van de opleiding Logistiek Helper in de zorginstellingen maken een lijst van de noodzakelijke, uitrusting voor hun vaklokaal op.	30.09.2012	De directeur beschikt over een lijst van noodzakelijk didactisch materiaal. Het CLW Gent heeft een basisdocument voor een investeringsplan.	Leerkrachten opleiding Logistiek Helper in de zorginstellingen	Directeur	01.10.2012
8.2. De directie maakt een meerjaren investeringsplan (met bijhorende begroting) op.	31.12.2012	Het CLW Gent heeft een investeringsplan afgestemd op haar beleid.	Directieteam Administratie	Directeur	31.12.2012
8.3. De directie voert in samenwerking met het schoolbestuur het investeringsplan uit.	01.05.2015	De tekortkomingen worden weggewerkt.	Schoolbestuur Directieteam Leerkrachten Externen	Directeur	01.05.2015
8.4. De leerkrachten van de opleiding Logistiek Helper in de zorginstellingen stellen een leerlingencursus op.	30.06.2013	De functionele kennisinhouden worden ondersteund door een degelijke leerlingencursus. Gelijkgerichtheid in de aanpak.	Leerkrachten opleiding Logistiek Helper in de zorginstellingen	Directeur	30.08.2013
8.5. De leerkrachten van de opleiding Logistiek Helper in de zorginstellingen maken afspraken binnen hun vakwerkgroep over de specifieke competenties voor de opleiding.	30.06.2013	In de individuele trajectplannen voor de jongeren is een doeltreffende selectie van functionele kennis, uitgekende praktijkopdrachten, weloverwogen attitudes en daaraan gerelateerde processen.	Leerkrachten opleiding Logistiek Helper in de zorginstellingen	Directeur	30.08.2013

DOEL 9: Opleiding Metselaar - een doeltreffende organisatie die de jongeren toelaat de competenties zoals bepaald in het BVR te verwerven

Impact op tekort:

3.1.1.j. De organisatie en de realisatie van de competenties voor de opleiding Metselaar

Actie	Einddatum	Beoogd resultaat	Betrokkenen	Opvolging door	Opvolging op
9.1. CLW Gent maakt een weloverwogen keuze van voor de doelgroep relevante bouwopleidingen.	28.06.2013	Een geïntegreerd trajectplan voor elke jongere met voldoende aandacht voor werkplekleren. De modules “bekisting”, “riolerings- en afwateringstelsels en “funderingen op staal” worden op een professionele manier aangeboden bij voorkeur via samenwerkingsverbanden.	Leerkrachten opleiding Metselaar Trajectbegeleider Externen Directieteam	Directeur	30.08.2013
9.2. De leerkrachten van de opleiding Metselaar maken een transparant trajectplan op i.s.m. de tewerkstellingsbegeleider in functie van alternerende tewerkstelling.	28.06.2013	Het trajectplan zorgt voor een duidelijke registratie, afstemming en validering van de tewerkstellingsactiviteiten.	Leerkrachten opleiding Metselaar Tewerkstellingsbegeleider Externen Directieteam	Directeur	30.08.2013
9.3. De leerkrachten van de opleiding “Metselaar” maken werkopdrachten voor de basistechnieken.	28.06.2013	De opdrachten voldoen aan de vereiste kwaliteitsnormen en studiepeil. De jongeren beheersen de te verwerven basistechnieken.	Leerkrachten opleiding Metselaar	Directeur	30.08.2013

DOEL 10: Opleiding Schilder - een doeltreffende organisatie die de jongeren toelaat de competenties zoals bepaald in het BVR te verwerven**Impact op tekort:****3.1.1.k. De organisatie en de realisatie van de competenties voor de opleiding Schilder**

Actie	Einddatum	Beoogd resultaat	Betrokkenen	Opvolging door	Opvolging op
10.1. CLW Gent maakt een weloverwogen keuze tussen voor de doelgroep relevante opleidingen.	30.06.2013	Een geïntegreerd trajectplan voor elke jongere met voldoende aandacht voor werkplekleren en voor de verwerving van de vereiste basistechnieken. Schilder en Behanger zijn twee duidelijk te onderscheiden opleidingen.	Leerkrachten opleiding Schilder Trajectbegeleider Externen Directieteam	Directeur	30.08.2013
10.2. De leerkrachten van de opleiding Schilder maken werkopdrachten voor de basistechnieken.	30.06.2013	De opdrachten voldoen aan de vereiste kwaliteitsnormen en studiepeil. De jongeren beheersen de te verwerven basistechnieken.	Leerkrachten opleiding Schilder	Directeur	30.08.2013

5. Effectmeting en evaluatie

Volgende effecten zullen gemeten worden tijdens en op het einde van de realisatie van het verbeterplan. Voor de nulmeting wordt het schoolprofiel gebruikt dat de onderwijsinspectie heeft gehanteerd bij de doorlichting.

1. het voltijds engagement en tewerkstelling zal stijgen en de ongekwalificeerde uitstroom daalt;
2. het aantal ongewettigde afwezigheden daalt;
3. het welbevinden van de leerlingen en personeel is gestegen;
4. voor elke leerling is er een onderbouwde rapportering;
5. Er is een ondersteuning/opvolging van de onderwijskundige processen;
6. Het opleidingsaanbod van het centrum is afgestemd op het leerlingenprofiel en de tewerkstellingskansen.

De effecten zullen gemeten worden zowel op basis van prestatie-indicatoren (cijfergegevens) als perceptie-gegevens.

EFFECT 1: het voltijds engagement en de tewerkstelling zal stijgen en de ongekwalificeerde uitstroom daalt				
Wijze waarop zal gemeten worden	Wie voert meting uit	Datum tussentijdse meting(en)	Datum eindmeting	Eventuele bijhorende documenten
Metten aantal niet-onderbouwde trajectadviezen bij screening en inschaling.	Werkgroep kwaliteit	01.03.2013 01.10.2013 28.02.2014 01.10.2014 28.02.2015	01.03.2015	De dossiers met de trajectadviezen Verslag werkgroep kwaliteit
Benchmarken cijfers voltijds engagement van het CLW Gent met cijfers ROP Gent.	Werkgroep kwaliteit	01.10.2012 01.02.2013 01.10.2013 01.02.2014 01.10.2014 01.02.2015	01.03.2015	Cijfergegevens ROP Verslag benchmarking cijfers

Benchmarking cijfers CLW Gent voltijds engagement met cijfers Vlaams gemiddelde.	Werkgroep kwaliteit	01.10.2012 01.02.2013 01.10.2013 01.02.2014 01.10.2014 01.02.2015	01.03.2015	Cijfergegevens Vlaams gemiddelde Verslag benchmarking cijfers
Benchmarking cijfers CLW Gent voltijds engagement met cijfers centrumsteden.	Werkgroep kwaliteit	01.10.2012 01.02.2013 01.10.2013 01.02.2014 01.10.2014 01.02.2015	01.03.2015	Cijfergegevens Centrumsteden Verslag benchmarking cijfers
In kaart brengen van de cijfers van CLW Gent voltijds engagement over de jaren heen en afzetten tegenover de cijfergegevens uit het centrumprofiel als nulmeting.	Werkgroep kwaliteit	30.06.2013 30.06.2014 01.03.2015	01.03.2015	Centrumprofiel gebruikt bij doorlichting 05.2012 Verslag overzicht evolutie cijfers voltijds engagement en tewerkstelling CLW Gent
In kaart brengen van de cijfers inzake in- en uitstroomgegevens tijdens het schooljaar ("verloop").	Werkgroep kwaliteit	01.10.2012 01.02.2013 01.10.2013 01.02.2014 01.10.2014 01.02.2015	01.02.2015	Verslag overzicht evolutie cijfers inzake in- en uitstroom tijdens het schooljaar ("verloop") CLW Gent
Aantal diploma's, (studie)getuigschriften en	Werkgroep kwaliteit	31.01.2013	30.01.2015	Verslag overzicht aantallen van de verschillende vormen van

(deel)certificaten over de jaren heen in kaart brengen en de evolutie analyseren.		28.06.2013 31.01.2014 30.06.2014 30.01.2015		attestering van CLW Gent
Cijfers voltijds engagement, “verloop” en attestering naast elkaar leggen en analyseren.	Werkgroep kwaliteit	28.06.2013 30.06.2014 01.03.2015	01.03.2015	Overzicht cijfergegevens: - Voltijds engagement; - “Verloop”; - Attesteringen.

EFFECT 2: het aantal ongewettigde afwezigheden daalt				
Wijze waarop zal gemeten worden	Wie voert meting uit	Datum tussentijdse meting(en)	Datum eindmeting	Eventuele bijhorende documenten
In kaart brengen van de afwezigheidscijfers van CLW Gent over de jaren heen en afzetten tegenover de beschikbare cijfergegevens op het moment van de doorlichting (05.2012) binnen de component leren en de component werkplekleren.	Werkgroep kwaliteit	31.01.2013 28.06.2013 31.01.2014 30.06.2014 30.01.2015	31.01.2015	Aanwezigheidslijsten Verslag overzicht evolutie cijfers aanwezigheden CLW Gent

EFFECT 3: het welbevinden van de leerlingen en personeel is gestegen				
Wijze waarop zal gemeten worden	Wie voert meting uit	Datum tussentijdse meting(en)	Datum eindmeting	Eventuele bijhorende documenten
Bevraging leerlingtevredenheid.	Werkgroep kwaliteit	01.03.2013 01.03.2014 01.02.2015	01.03.2015	De verzamelde gegevens De analyse van de gegevens De daar aangekoppelde conclusies en verbeteracties
Bevraging personeelstevredenheid.	Directieteam Werkgroep kwaliteit	16.11.2012 19.12.2012	01.03.2015	De verzamelde gegevens De analyse van de gegevens De daar aangekoppelde conclusies en verbeteracties
In kaart brengen van de afwezigheidscijfers van de leerlingen van CLW Gent over de jaren heen en afzetten tegenover de beschikbare cijfergegevens op het moment van de doorlichting (05.2012).	Werkgroep kwaliteit	31.01.2013 28.06.2013 31.01.2014 30.06.2014 30.01.2015	31.01.2015	Aanwezigheidslijsten Verslag overzicht evolutie cijfers aanwezigheden CLW Gent
In kaart brengen van de afwezigheidscijfers van de personeel van CLW Gent over de jaren heen en afzetten tegenover de beschikbare cijfergegevens op het moment van de doorlichting (05.2012)	Werkgroep kwaliteit	31.01.2013 28.06.2013 31.01.2014 30.06.2014 30.01.2015	31.01.2015	Aanwezigheidslijsten Verslag overzicht evolutie cijfers aanwezigheden CLW Gent

EFFECT 4: voor elke leerling is er een onderbouwde rapportering				
Wijze waarop zal gemeten worden.	Wie voert meting uit	Datum tussentijdse meting(en)	Datum eindmeting	Eventuele bijhorende documenten
Metten aantal rapporten met onderbouwde commentaar met analytische informatie over de realisatie en/of de remediëring van de doelstellingen.	Directieteam	Meting na elk rapport	01.03.2015	Rapporten. Verslag door directieteam over de aantallen en de evolutie.
Metten aantal eindbeslissingen van de studiebekrachtiging met onderbouwde commentaar.	Directieteam	30.08.2013 30.08.2014	01.03.2015	Notulen van de delibererende klassenraden. Verslag door directieteam over de aantallen en de evolutie.

EFFECT 5: er is een ondersteuning/opvolging van de onderwijskundige processen				
Wijze waarop zal gemeten worden	Wie voert meting uit	Datum tussentijdse meting(en)	Datum eindmeting	Eventuele bijhorende documenten
Metten van het aantal opvolgmomenten van onderwijskundige processen door het beleid.	Directieteam	28.06.2013 30.06.2014 01.03.2015	01.03.2015	Overzicht van de verschillende opvolgmomenten van onderwijskundige processen.
Oplijsten van alle procedures en afspraken m.b.t. de onderwijskundige processen.	Directieteam	28.06.2013 30.06.2014 01.03.2015	01.03.2015	Oplijsting van procedures en afspraken
Oplijsten van de werkzaamheden/resultaten van de werkgroepen m.b.t. onderwijskundige processen.	Directieteam	28.06.2013 30.06.2014 01.03.2015	01.03.2015	Verslag werkzaamheden en resultaten per werkgroep.
Metten aantal interne en externe professionaliseringsactiviteiten.	Directieteam	28.06.2013 30.06.2014 01.03.2015	01.03.2015	Overzicht gevolgde interne en externe professionaliseringsactiviteiten
Verzamelen en analyseren van het cijfermateriaal i.v.m. onderwijskundige processen. Metten aantal verbeteracties gekoppeld aan de conclusies.	Werkgroep kwaliteit	Vastgelegde meetmomenten van de werkgroep "kwaliteit" (zie hierboven)	01.03.2015	Verslag werkgroep "kwaliteit"

EFFECT 6: Het opleidingsaanbod van het centrum is afgestemd op het leerlingenprofiel en de tewerkstellingskansen				
Wijze waarop zal gemeten worden	Wie voert meting uit	Datum tussentijdse meting(en)	Datum eindmeting	Eventuele bijhorende documenten
Oplijsting afgebouwde en nieuw opgestarte opleidingen sedert doorlichtingsmoment (05.2012).	Directieteam	28.06.2013 30.06.2014 01.03.2015	01.03.2015	Oplijsting opleidingen
In kaart brengen van de cijfers i.v.m. voltijdse tewerkstelling per opleiding van CLW Gent over de jaren heen en afzetten tegenover de cijfergegevens uit het centrumprofiel als nulmeting.	Werkgroep kwaliteit	30.06.2013 30.06.2014 01.03.2015	01.03.2015	Centrumprofiel gebruikt bij doorlichting 05.2012. Verslag overzicht evolutie cijfers voltijds engagement en tewerkstelling CLW Gent.

6. De datum tot wanneer het centrum wenst dat de procedure tot intrekking van de erkenning wordt opgeschort

De Stad Gent als centrumbestuur vraagt opschorting van de procedure tot intrekking van de erkenning van het Autonoom centrum voor deeltijds beroepssecundair onderwijs Sint-Amandsberg tot 31 augustus 2015.

24 oktober 2012

Luc Heyerick, departementshoofd
Departement Onderwijs en Opvoeding

.....

7. Engagementsverklaring

7.1 Van het bestuur van het centrum

De Stad Gent als centrumbestuur vraagt de pedagogische begeleidingsdienst van Provinciaal Onderwijs Vlaanderen ondersteuning bij de remediëring van het advies 3 van het Autonoom centrum voor deeltijds beroepssecundair onderwijs Sint-Amandsberg.

De vraag tot ondersteuning heeft betrekking op volgende tekorten:

Wat betreft de erkenningsvoorwaarden

a.	De toepassing van de principes in verband met geïntegreerde trajecten op maat van elke jongere en de modularisering.
b.	De realisatie van de leerplandoelstellingen voor project algemene vakken en moderne vreemde talen in de tweede graad.
c.	De realisatie van de leerplandoelstellingen voor project algemene vakken in de derde graad en in het derde leerjaar van de derde graad.
d.	De realisatie van de leerplandoelstellingen voor TV Toegepaste Economie (bedrijfsbeheer).
e.	De organisatie en de realisatie van de competenties voor de opleidingen Aanvuller, Kassier, Verkoper en Winkelbediende.
f.	De realisatie van de competenties voor de opleiding Administratief medewerker.
g.	De organisatie en de realisatie van de competenties voor de opleiding Grootkeukenmedewerker.
h.	De realisatie van de competenties voor de opleiding Keukenmedewerker.
i.	De organisatie en de realisatie van de competenties voor de opleiding Logistiek Helper in de zorginstellingen.
j.	De organisatie en de realisatie van de competenties voor de opleiding Metselaar.
k.	De organisatie en de realisatie van de competenties voor de opleiding Schilder.

Wat betreft de regelgeving

a.	De opmaak van een specifiek centrumreglement cfr. SO/2008/08, rubriek 6.3.
b.	De correcte uitvoering van de studiebekrachtiging: - de motivering en de onderbouwing van de eindbeslissingen en studiebekrachtiging in de notulen van de klassenraad (cfr. omzendbrief SO/2008/08, Stelsel leren en werken, rubriek 11.1.1); - de omschrijving van de verworven competenties in de uit te reiken attesten (cfr. omzendbrief SO/2008/08, Stelsel leren en werken, rubrieken 6.1.3 en 12.1).

De vraag tot ondersteuning heeft betrekking op volgende aanbevelingen:

Wat betreft de erkenningsvoorwaarden

a.	De invulling van het voltijds engagement.
b.	De organisatie van de modulaire structuur in de opleidingen.
c.	De uitrustingen en de leermiddelen voor Grootkeukenmedewerker, Logistiek helper in de zorginstellingen en Winkelbediende.

Wat betreft de kwaliteitsbewaking

a.	De screening en trajectbepaling voor de componenten leren en werkplekleren.
b.	Eerder verworven competenties in de individuele leertrajecten valideren.
c.	Het rendement: de aanwezigheden, de reguliere tewerkstelling en de tewerkstelling.
d.	De geïntegreerde aanpak en opvolging van de individuele leertrajecten: samenhang component leren (AV en BGV) bewaken.
e.	Het evaluatie- en attesteringsbeleid en de rapporteringspraktijk optimaliseren.
f.	Het gebruik van geïsoleerde voorbeelden van goede praktijk als hefboom voor de kwaliteit van de centrumwerking versterken.

Wat betreft het algemeen beleid

a.	De gelijkgerichte visie en de concretisering ervan.
b.	De samenhang tussen de twee vestigingsplaatsen.
c.	De beleidsautonomie en de besluitvorming.
d.	De communicatie en de verantwoordingsplicht.
e.	De participatie en de betrokkenheid.
f.	De beleidsmatige aansturing, coördinatie en opvolging van onderwijskundige processen (curriculum, trajectbepaling en –begeleiding, evaluatiepraktijk, ...) vanuit een pedagogisch-didactische visie.
g.	De evaluatie van het opleidingsaanbod in functie van het leerlingenprofiel en de tewerkstellingsmogelijkheden.

24 oktober 2012

Luc Heyerick, departementshoofd
Departement Onderwijs en Vorming

7.2 Van de pedagogische begeleidingsdienst van Provinciaal Onderwijs Vlaanderen

De pedagogische begeleidingsdienst van Provinciaal Onderwijs Vlaanderen engageert zich om het centrum te ondersteunen bij de realisatie van volgende doelstellingen:

Strategische doelen op centrumniveau

- Het beleidsvoerend vermogen van CLW Gent is verhoogd – CLW Gent beschikt over een gedragen centrumvisie
- Het beleidsvoerend vermogen van CLW Gent is verhoogd – CLW Gent heeft een transparante centrumorganisatie en een participatieve besluitvorming
- Het beleidsvoerend vermogen van CLW Gent is verhoogd – CLW Gent hanteert een kwaliteitszorgsysteem
- Het beleidsvoerend vermogen van CLW Gent is verhoogd – CLW Gent communiceert doeltreffend naar klanten en personeel (betrokken actoren)
- CLW Gent hanteert integraal de principes van de modularisering
- CLW Gent biedt een geïntegreerd traject aan op maat van elke jongere
- CLW Gent heeft een evaluatiebeleid dat doeltreffend en gelijkgericht uitgevoerd wordt – evaluatiepraktijk
- CLW Gent heeft een evaluatiebeleid dat doeltreffend en gelijkgericht uitgevoerd wordt – rapporteringspraktijk
- CLW Gent heeft alle wettelijke bepalingen in verband met de organisatie en de studiebekrachtiging uitgevoerd

Strategische doelen op vak- en opleidingsniveau:

- PAV – de realisatie van de leerplandoelstellingen PAV.
- PAV – de realisatie van de leerplandoelstellingen Engels.
- PAV – de realisatie van de leerplandoelstellingen Toegepaste economie (bedrijfsbeheer).
- Opleiding Winkelbediende – een doeltreffende organisatie die de jongeren toelaat de competenties zoals bepaald in het BVR te verwerven .
- Opleiding Administratief Medewerker – het verwerven van de competenties zoals bepaald in het BVR
- Opleiding Grootkeukenmedewerker – een doeltreffende organisatie die de jongeren toelaat de competenties zoals bepaald in het BVR te verwerven
- Opleiding Keukenmedewerker – het verwerven van de competenties zoals bepaald in het BVR
- Opleiding Logistiek Helper in de zorginstellingen – een doeltreffende organisatie die de jongeren toelaat de competenties zoals bepaald in het BVR te verwerven
- Opleiding Metselaar - een doeltreffende organisatie die de jongeren toelaat de competenties zoals bepaald in het BVR te verwerven
- Opleiding Schilder - een doeltreffende organisatie die de jongeren toelaat de competenties zoals bepaald in het BVR te verwerven.

De pedagogische begeleidingsdienst Provinciaal Onderwijs Vlaanderen sluit voor deze ondersteuning een begeleidingsovereenkomst af met het CLW-Gent.

24 oktober 2012

Patrick Weyn,
directeur Provinciaal Onderwijs Vlaanderen

7.3 Bespreking verbeteringsplan in centrumraad

Dirk Damman engageert zich om het verbeteringsplan ter bespreking voor te leggen aan de centrumraad op 23 oktober 2012 (zie bijlage: uittreksel uit de notulen van de centrumraad).

23 oktober 2012

Dirk Damman, directeur CLW Gent

.....

7.4 Publicatie op website

- ☒ de school wenst dat het verbeteringsplan gepubliceerd wordt op de publieke website
- ☐ de school wenst niet dat het verbeteringsplan gepubliceerd wordt op de publieke website

