

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 Syntra West te SINT-ANDRIES

Hoofdstructuur	SYNTRA
Instellingsnummer	131128
Instelling	Syntra West
Campussen	Syntra Brugge Syntra Ieper Syntra Kortrijk Syntra Oostende Syntra Roeselare Syntra Veurne
Directeur	Dirk DE DEURWAARDER
Adres	Spoorwegstraat 14 - 8200 SINT-ANDRIES
Telefoon	078-35.36.53
Fax	050-40.30.61
E-mail	dirk.dedeurwaerder@syntrawest.be
Website	http://www.syntrawest.be/
Bestuur van de instelling	IVA vr OV - Syntra Vlaanderen (leertijd)
Adres	Kanselarijstraat . 19 - 1000 BRUSSEL
Dagen van het doorlichtingsbezoek	20-04-2015 t.e.m. 12-06-2015
Einddatum van het doorlichtingsbezoek	12-06-2015
Datum bespreking verslag met de instelling	29-06-2015
Samenstelling inspectieteam	
Inspecteur-verslaggever	Alex MAES
Teamleden	Ria COENEN, Etienne GIELEN, Christian POTLOOT
Externe deskundige(n)	Patrice SCHOETERS

INHOUDSTAFEL

INLEIDING	3
1 SAMENVATTING	5
2 DOORLICHTINGSFOCUS	7
2.1 Leerprestaties in de doorlichtingsfocus	7
2.2 Procesindicatoren of procesvariabelen in de doorlichtingsfocus	7
3 RESPECTEERT HET CENTRUM DE ONDERWIJSREGLEMENTERING?	8
3.1 Respecteert het centrum de erkenningsvoorwaarden?	8
3.1.1 Voldoet het centrum aan de onderwijsdoelstellingen?	8
3.1.1.1 Algemene vorming in de tweede graad, de derde graad en het derde leerjaar van de derde graad (leerplannen Syntra 2012-681-5-D en 2010-129-5-D)	8
3.1.1.2 Moderne vreemde taal in de tweede graad (leerplan leertijd Syntra, moderne vreemde taal Frans – 2010/303/5/D) en de derde graad (leerplan OVSG Engels - O/2/2012/242)	13
3.1.1.3 Opleiding binnen de sector Administratie en onthaal: Administratief medewerker	14
3.1.1.4 Opleidingen binnen de sector Verkoop en marketing: Aanvuller-Kassier en Winkelbediende	18
3.1.1.5 Opleidingen binnen de sectoren Elektriciteit, Voertuigen en metaal en Bouw en Hout: Hoeknaad-plaatlasser, Industrieel elektrotechnisch installateur, Monteur centrale verwarming, Residentieel elektrotechnisch installateur en Sanitair installateur	24
3.1.1.6 Opleidingen binnen de sectoren Bouw en Hout: Binnenschrijnwerker, Dakdekker pannen en leien, Interieurbouwer, Metselaar en Stukadoor	28
3.1.1.7 VOET	33
3.2 Voldoet het centrum aan de subsidiëeringsvoorwaarden?	34
4 BEWAAKT HET CENTRUM DE EIGEN KWALITEIT?	35
4.1 Personeelsorganisatie	35
4.2 Loopbaanbegeleiding	36
4.3 Evaluatiepraktijk	39
4.4 Uitrusting	42
5 ALGEMEEN BELEID VAN HET CENTRUM	43
6 STERKTES EN ZWAKTES VAN HET CENTRUM	46
6.1 Wat doet het centrum goed?	46
6.2 Wat kan het centrum verbeteren?	46
6.3 Wat moet het centrum verbeteren?	47
7 ADVIES BETREFFENDE DE ERKENNINGSVOORWAARDEN	48
8 VOORSTEL MET BETREKKING TOT SUBSIDIERING	48

INLEIDING

Dit verslag is het resultaat van de doorlichting van uw instelling door een doorlichtingsteam dat bestaat uit de onderwijsinspectie van de Vlaamse Gemeenschap aangevuld met een externe deskundige van het Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming - Syntra Vlaanderen. Het decreet betreffende de kwaliteit van onderwijs van 8 mei 2009 geeft haar de opdracht hiertoe.

De decretale basis van het onderzoek

Tijdens een doorlichting gaat de onderwijsinspectie na of het centrum

1. de onderwijsreglementering respecteert,
 2. op systematische wijze haar eigen kwaliteit onderzoekt en bewaakt,
 3. haar tekorten al dan niet zelfstandig kan wegwerken
- (zie artikel 38 van het decreet betreffende de kwaliteit van onderwijs, 8 mei 2009).

Een doorlichting is dus een onderzoek van

1. de onderwijsreglementering,
2. de kwaliteitsbewaking door het centrum,
3. het algemeen beleid van het centrum.

Een onderzoek in drie fasen

Een doorlichting bestaat uit drie fasen: het vooronderzoek, het doorlichtingsbezoek en het doorlichtingsverslag.

- Tijdens het vooronderzoek bekijkt het inspectieteam het gehele centrum aan de hand van het CIPO-referentiekader. Het vooronderzoek wordt afgesloten met een doorlichtingsfocus: een selectie van te onderzoeken aspecten tijdens het doorlichtingsbezoek.
- Tijdens het doorlichtingsbezoek voert de onderwijsinspectie het onderzoek uit aan de hand van observaties, gesprekken en analyse van documenten.
- Het doorlichtingsverslag beschrijft het resultaat van de doorlichting, bevat een advies over de verdere erkenning en wordt gepubliceerd op www.doorlichtingsverslagen.be.

Een gedifferentieerd onderzoek

1. Omdat de onderwijsinspectie gedifferentieerd doorlicht, onderzoekt het inspectieteam in het centrum de erkennings- en subsidiëeringsvoorwaarden, waaronder het voldoen aan de onderwijsdoelstellingen. Hiertoe selecteert de onderwijsinspectie een aantal leerprestaties. Daarbij onderzoekt de onderwijsinspectie altijd de volgende procesvariabelen uit het CIPO-referentiekader:

- het onderwijsaanbod
- de uitrusting
- de evaluatiepraktijk
- de leerbegeleiding.

2. Om de kwaliteitsbewaking door het centrum na te gaan, selecteert het inspectieteam een aantal procesvariabelen. Het inspectieteam gaat met de kwaliteitswijzer na of het centrum voor deze procesvariabelen aandacht heeft voor
 - doelgerichtheid: welke doelen stelt het centrum voorop?
 - ondersteuning: welke ondersteunende initiatieven neemt het centrum om efficiënt en doelgericht te werken?
 - doeltreffendheid: bereikt het centrum de doelen en gaat het centrum dit na?
 - ontwikkeling: heeft het centrum aandacht voor nieuwe ontwikkelingen?
3. Het inspectieteam onderzoekt ten slotte het algemeen beleid van het centrum aan de hand van vier procesvariabelen: leiderschap, visieontwikkeling, besluitvorming, kwaliteitszorg.

Het advies

De adviezen die de onderwijsinspectie uitbrengt, hebben betrekking op alle of op afzonderlijke structuuronderdelen van het centrum. De onderwijsinspectie kan drie adviezen uitbrengen:

- een gunstig advies: het inspectieteam adviseert gunstig over de verdere erkenning van het centrum of van structuuronderdelen.
- een beperkt gunstig advies: het inspectieteam adviseert gunstig over de erkenning van het centrum of van structuuronderdelen als het centrum 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 het centrum of van structuuronderdelen op te starten.

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

Het doorlichtingsverslag eindigt met een voorstel met betrekking tot de subsidiëring aan Syntra Vlaanderen.

Tot slot

Binnen een termijn van dertig kalenderdagen na ontvangst van het definitieve doorlichtingsverslag informeert de directeur van het centrum de ouders en cursisten over de mogelijkheid tot inzage. Binnen de dertig kalenderdagen na ontvangst moet de directeur van het centrum het verslag volledig bespreken tijdens een personeelsvergadering. Het bestuur van het centrum 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.

Het centrum mag het verslag niet gebruiken voor publicitaire doeleinden.

Meer informatie?

www.onderwijsinspectie.be en www.doorlichtingsverslagen.be

1 SAMENVATTING

Syntra West organiseert de leertijd in Brugge, Ieper, Kortrijk, Oostende, Roeselare en Veurne en biedt een brede waaier van opleidingen aan. De lesdag in het centrum omvat zowel algemene vorming en moderne vreemde talen als beroepsgerichte vorming. De meeste praktische vaardigheden leren de leerlingen aan in het bedrijf tijdens de vier overige weekdays. Het leerlingenaantal binnen de leertijd kent de laatste jaren een gestage daling.

De directeur en de leertijdverantwoordelijke hebben de leiding over de leertijd in Syntra West. Zij staan in voor het algemeen beleid en de dagelijkse organisatie van de lesdagen. De visie op het werkplekleren en het pedagogisch project vormen de uitgangspunten om hun beleid uit te stippelen.

De opdrachten van de leertrajectbegeleider, de traject- of cursusbegeleider en de docent zijn redelijk strikt afgebakend. De gesprekken tussen het ondernemingshoofd-opleider, de leertrajectbegeleider en de leerling verlopen doorgaans informeel. Het begeleidingsteam vergadert een aantal keer per jaar en neemt een centrale plaats in voor de begeleiding van de leerlingen en de eindadvisering. Dit overleg richt zich vooral op de inzet en de attitudes van de leerlingen en in mindere mate op de competentieontwikkeling. De cel leerlingenbegeleiding is een afgeleide vorm van het begeleidingsteam en staat onder andere in voor de opvolging van de jongeren en de ondersteuning van de preventieve gezondheidszorg. Het aantal afwezigheden is beperkt door het accuraat optreden van het beleid, de trajectbegeleiders en de docenten. Ondanks de brede betrokkenheid van talrijke partners slaagt het centrum er voorlopig niet in om de bereikte competenties, aangeleerd in het bedrijf, consequent op te volgen.

Uit het erkenningsonderzoek blijkt dat het centrum zich onvoldoende richt op de realisatie van de leerplandoelstellingen voor de algemene vorming en op de opleidingscompetenties voor de onderzochte beroepsopleidingen. Voor de algemene vorming voldoet de leerplanrealisatie niet. Het onderwijsaanbod is onvoldoende afgestemd op het leerplanconcept en de eindtermen. Het onderwijsaanbod is tevens onvoldoende gericht op de functionele competenties. Het vereiste beheersingsniveau voor een valide studiebekräftiging wordt onvoldoende nagestreefd en gerealiseerd. De evaluatiepraktijk is onvoldoende representatief voor de leerplandoelstellingen. Het onderwijsaanbod van de moderne vreemde taal (Frans en Engels) is niet voldoende afgestemd op het aanleren van functionele taalvaardigheden en op het nastreven van zelfredzaamheid door de leerlingen. De evaluatiepraktijk is eveneens niet voldoende representatief voor de leerplandoelstellingen.

Het centrum streeft in onvoldoende mate de vakoverschrijdende eindtermen (VOET) na. Deze eindtermen worden veeleer impliciet aangereikt. Daarnaast heeft het centrum geen specifieke afspraken voor het aanreiken van de VOET binnen het onderwijsaanbod. Binnen de algemene vorming zitten heel wat VOET in de thema's verwerkt. Binnen de beroepsgerichte vorming zijn ze nauwelijks gekend. Het centrum heeft nauwelijks zicht op het nastreven van de VOET binnen de werkcomponent.

Voor de opleidingen Aanvuller-kassier, Administratief medewerker, Binnenschrijnwerker, Dakdekker pannen en leien, Hoeknaad- en plaatlasser, Industrieel elektrotechnisch installateur, Installateur monteur centrale verwarming, Interieurbouwer, Metselaar, Residentieel elektrotechnisch installateur, Sanitair installateur, Stukadoor en Winkelbediende is de realisatie van leerplandoelstellingen voor de beroepsgerichte vorming ontoereikend. Het centrum kan nauwelijks of niet aantonen welke competenties op de werkplek per individuele leerling zijn bereikt. Hierdoor worden heel wat doelen niet geëvalueerd of ingeschaald. Wat de leerlingen in de praktijkles aanleren is amper afgestemd op of complementair met de activiteiten op de werkplek. De beperkte praktische uitvoeringen in het centrum geven geen volledig beeld van het opleidingsprofiel en ze illustreren onvoldoende het verwachte beheersingsniveau. Globaal gezien is het aanbod te weinig doelgericht en ontbreekt een consecutieve opbouw.

De leermiddelen in de Syntra zijn doorgaans voldoende aanwezig om de basisvaardigheden aan te leren. De uitrusting op de werkplek ondersteunt de curriculumrealisatie. Infrastructureel zijn de praktijkruimten voor enkele opleidingen in de Syntra te klein om hedendaagse en volwaardige realisaties uit te voeren.

De evaluatie van de onderwijspraktijk van de leerlingen beantwoordt te weinig aan de eisen van transparantie, representativiteit en betrouwbaarheid en is nauwelijks gekoppeld aan de opleidingscompetenties en het vereiste beheersingsniveau. Het bereiken van de eindtermen voor algemene vorming en de moderne vreemde taal is onvoldoende het uitgangspunt bij de evaluatie. Het grootste volume van de bereikte curriculumdoelstellingen, aangeleerd op de werkplek, wordt niet geëvalueerd of ingeschaald. De theoretische examens zijn meestal kennisgericht opgesteld, waarbij de curriculumdoelstellingen en de opleidingscompetenties onvoldoende centraal staan. Het begeleidingsteam baseert zich dan bij de eindbeoordeling hoofdzakelijk op de attitudes van de leerling en op de onvoldoende valide cijfers behaald voor algemene vorming, beroepsgerichte vorming en de praktijkproef. De toekenning van studiebewijzen gebeurt onvoldoende op basis van valide gegevens en maakt het attesteringsbeleid betwistbaar. De eindbeslissing in de notulen van de delibererende klassenraad bij niet-geslaagde leerlingen is niet voldoende gemotiveerd.

De docenten beroepsgerichte vorming zijn bij de intake van de leerlingen niet betrokken, waardoor de inschaling van de beginsituatie te weinig gericht is op de inhouden van de opleidingskeuze. Na het afsluiten van de leerovereenkomst gebeurt de begeleiding van de leerlingen eenzijdig door de leertrajectbegeleiders. De aandacht gaat vooral naar de attitudes van de leerling en in te beperkte mate naar de evolutie van de praktische competenties. De leertijd gaat uit van een voltijds engagement voor elke leerling. Toch wordt dit engagement onvoldoende gevaloriseerd. De aandacht voor een competentiegerichte invulling van de component 'werken' is zwak. De component 'leren' en de component 'werken' zijn niet geïntegreerd. Het begeleidingstraject is te weinig gericht op de competentieontwikkeling. De begeleiding van de leerlingen in de klassituatie is veelal goed, maar leraarafankelijk.

De personeelsorganisatie is duidelijk uitgewerkt. Het beleid streeft naar continuïteit bij de verdeling van de opdrachten, maar dit verloopt soms moeilijk door de aanzienlijke uitval van de leraren. Indirect geeft dit repercussies voor de cohesie en duurzaamheid van de opleiding en voor de opbouw en het behoud van de expertise. Bij de aanwerving van leraren beroepsgerichte vorming is het actief zijn in het beroepenveld van primordiaal belang. Het ontbreken van een pedagogisch-didactische achtergrond bij tal van leraren blijft een knelpunt. De aangereikte navorming om hieraan tegemoet te komen, kent weinig succes. Nochtans is de nood aan nieuwe onderwijsinzichten en actuele evaluatiemethodes bij de meeste lesgevers hoog.

Momenteel vult het centrum de verwachtingen van de overheid in onvoldoende mate in. De doelstellingen worden in geen enkel onderzochte vak en opleiding in voldoende mate bereikt. Het kwaliteitsonderzoek toont aan dat het centrum niet in staat is om de kwaliteit van haar processen te bewaken. De beleidskracht van het centrum volstaat 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 DOORLICHTINGSFOCUS

Op basis van het vooronderzoek en in het kader van een gedifferentieerde doorlichting selecteerde de onderwijsinspectie onderstaande leerprestaties en procesindicatoren/procesvariabelen voor verder onderzoek.

2.1 Leerprestaties in de doorlichtingsfocus

Algemene vorming 2de graad
Algemene vorming 3de graad
Algemene vorming 3de leerjaar 3de graad
Moderne vreemde talen 2de graad
Moderne vreemde talen 3de graad
VOET
aanvuller-kassier
administratief medewerker
binnenschrijnwerker
dakdekker leien en pannen
hoeknaad- en plaatlasser
Industrieel elektrotechn. installateur
interieurbouwer
metselaar
monteur centrale verwarming
residentieel elektrotechnisch installateur
sanitair installateur
stukadoor
winkelbediende

2.2 Procesindicatoren of procesvariabelen in de doorlichtingsfocus

Personeel - Personeelsbeheer

Personeelsorganisatie

Logistiek - Materieel beheer

Uitrusting

Onderwijs - Begeleiding

Loopbaanbegeleiding

Onderwijs - Evaluatie

Evaluatiepraktijk

3 RESPECTEERT HET CENTRUM DE ONDERWIJSREGLEMENTERING?

3.1 Respecteert het centrum de erkenningsvoorwaarden?

3.1.1 Voldoet het centrum aan de onderwijsdoelstellingen?

Het onderzoek naar het voldoen aan de onderwijsdoelstellingen levert voor de geselecteerde leerprestaties het volgende op.

3.1.1.1 Algemene vorming in de tweede graad, de derde graad en het derde leerjaar van de derde graad (leerplannen Syntra 2012-681-5-D en 2010-129-5-D)

Voldoet niet

Het onderwijsaanbod is niet voldoende doelmatig afgestemd op het concept van de eindtermen en op de leerplandoelstellingen. De evaluatiepraktijk is niet voldoende representatief voor de leerplandoelstellingen. Het vereiste beheersingsniveau voor een valide studiebekrachtiging wordt niet voldoende nagestreefd en gerealiseerd.

Onderwijsorganisatie
Organisatie curriculum
Samenstelling klasgroepen

Het centrum richt binnen alle opleidingen, graden en leerjaren vier lestijden algemene vorming (AV) op weekbasis in gedurende 30 weken per schooljaar, met inbegrip van drie examenperiodes. Vanuit Syntra Vlaanderen is gekozen voor een thematisch invulling voor de realisatie van de leerplandoelstellingen. De volgorde en de tijdsduur van de thema's liggen vast. Hierdoor kan een leerling probleemloos van lesplaats veranderen in de loop van het schooljaar. Voor elk thema wordt binnen de commissie algemene vorming een leerkrachtendossier en een cursistendossier uitgewerkt. Daarnaast heeft de vakgroep of de individuele leraar de ruimte voor het leggen van inhoudelijke accenten en voor een eigen inbreng. De meeste leraren maken hiervan geen gebruik. De activiteiten van de vakgroep zijn beperkt tot afspraken voor het opstellen van de examens. De pedagogisch-didactische afspraken en richtlijnen zijn erg beperkt.

Binnen de tweede graad opteert het centrum voor een graadklas (3 AV en 4 AV). De derde graad is opgedeeld in een eerste (5 AV), tweede (6 AV) en derde leerjaar (7 AV). De inschaling van de leerlingen gebeurt op basis van eerder behaalde studiebewijzen. Leerlingen die het eerste leerjaar van tweede graad hebben beëindigd, gaan automatisch over naar het tweede leerjaar. Een studiebekrachtiging gebeurt bij het beëindigen van een graad. De door de leerling behaalde competenties binnen het eerste leerjaar van een graad worden niet voldoende in kaart gebracht en aangewend voor een meer valide studiebekrachtiging. De in- en uitstroom van leerlingen werken soms belemmerend voor een continuïteit en een geleidelijke opbouw binnen het leertraject en zetten de leerplanrealisatie onder druk.

Onderwijsaanbod
Volledigheid
Evenwicht
Beheersingsniveau
Samenhang

Het onderwijsaanbod is niet voldoende gericht op het aanbieden van functionele doelen en competenties. De vaardigheden die jongeren nodig hebben om in hun dagelijks leven en in hun beroepsleven te kunnen functioneren, staan niet voldoende centraal. Het lesaanbod is onvoldoende afgestemd op het geheel van de leerplandoelstellingen en onvoldoende gericht op het na te streven beheersingsniveau. De leerlingen krijgen meestal via themabundels informatie over een aantal onderwerpen aangereikt. De thema's en onderwerpen zijn over het algemeen voldoende actueel en gericht op de interessesfeer van de leerlingen, maar vaak is de aangeboden informatie te uitgebreid en onvoldoende relevant. De inhouden van de thema's vormen te sterk een doel op zich en staan niet ondergeschikt aan het verwerven van de noodzakelijke competenties. Enkele

leraren bieden op eigen initiatief bijkomende lesonderwerpen of meer leerlinggerichte en uitdagende opdrachten aan.

Een groot gedeelte van het cursusmateriaal is gericht op invuldidactiek, waarbij de informatieverwerking alleen het kopiërende of een enkele keer het structurerende niveau behaalt. De oefeningen en opdrachten die de leerlingen dienen te vervullen, zijn zelden verbonden aan een inspanningsverplichting. Meestal overstijgen deze opdrachten niet het kopiërende niveau. Het ontbreekt aan opvolging van en feedback op wat de leerlingen noteren in hun cursus. De notities en de opdrachten in de lesbundels worden zelden gecontroleerd of gecorrigeerd. De doel- en resultaatgerichtheid van de aangereikte opdrachten zijn over het algemeen ondermaats.

De diverse domeinen van het curriculum algemene vorming worden niet in voldoende mate en niet voldoende evenwichtig aangeboden. Sommige onderdelen van het lesmateriaal zijn niet voldoende afgestemd op het niveau van de leerlingen en op het functionele karakter van de leerplandoelstellingen. De lesbundels zijn vooral gericht op de ontwikkeling van de leesvaardigheid, de rekenvaardigheid en op de uitbreiding van de kennis van woordenschat. Spreek-, gespreks-, luister- en schrijfvaardigheid komen bijna nooit aan bod. Reflectie op het eigen taalgebruik is erg beperkt en correct taalgebruik krijgt alleszins geen expliciete aandacht. De actualiteit en de koppeling ervan aan het perspectief van tijd en ruimte komen zelden aan bod. De kennismaking met en het verkennen van maatschappelijke structuren en organisaties zijn beperkt.

De domeinen organisatiebekwaamheid en informatieverwerking en -verwerking worden niet voldoende en op een op de leerlingengroep afgestemd verwerkingsniveau aangereikt en ingeoeft. Het raadplegen van diverse bronnen en het zelfstandig en planmatig verwerken van informatie komen onvoldoende aan bod. In de derde graad is er niet voldoende aandacht voor het verwerven van inzicht in maatschappelijke structuren en het verhogen van de weerbaarheid en zelfredzaamheid van de leerlingen. De natuurwetenschappelijke eindtermen komen binnen enkele thema's soms vrij theoretisch aan bod en niet voldoende vanuit een proefondervindelijke en functionele basis. De aspecten ICT-geletterdheid, het oplossen van problemen en het werken in teamverband worden nog ontoereikend aangeboden in het derde leerjaar van de derde graad. In dit leerjaar zijn enkele goede aanzetten tot een projectmatige benadering van de leerplandoelen en tot een sterkere gerichtheid op het ontwikkelen van de eigen zelfstandigheid en van het in teamverband kunnen samenwerken. Het ontbreekt echter aan een degelijk gelegde basis vanuit de onderliggende leerjaren.

Een duidelijke verticale leer- en groeilijn gericht op een verhoging van de leerautonomie en de complexiteit is onvoldoende aanwezig. De evaluatiecriteria voor de diverse vaardigheden zijn eveneens niet voldoende uitgewerkt of afgestemd op een groeilijn. Hierdoor ontbreekt de aandacht voor een verhoging van de moeilijkheidsgraad en het beheersingsniveau in de overgang van de tweede naar de derde graad en naar het derde leerjaar van de derde graad. De algemene vorming benut inhoudelijk zelden de raakpunten met de beroepsgerichte vorming en met het werkplekleren.

Uitrusting
*ICT
Inzet uitrusting
Leermiddelen*

Over het algemeen beschikken de vestigingsplaatsen over voldoende actuele leermiddelen voor de realisatie van de onderwijsdoelstellingen. De leslokalen zijn uitgerust met audiovisuele en projectiemogelijkheden. In een aantal leslokalen zijn pc's beschikbaar en onmiddellijk inzetbaar. De leraren hebben daarnaast vrij vlot de mogelijkheid om ICT-lokalen te reserveren. De beschikbaarheid over woordenboeken, atlanten, rekenmachines of naslagwerken is vrij beperkt en afhankelijk van de vestigingsplaats. Een aantal leraren benutten de aanwezige ondersteunende uitrusting, maar van het aanbieden van een krachtige leeromgeving is te zelden sprake. De opdrachten gericht op informatieverwerking via de ICT-mogelijkheden zijn over het algemeen vrij eenzijdig gericht op het inwinnen en kopiërend noteren van informatie. Het verhogen van de ICT-vaardigheden, het kritisch beoordelen van informatie en het verwerken ervan vormen niet voldoende het vertrekpunt.

De meeste leraren projecteren tijdens de lessen de digitale versie van het cursusmateriaal. Hiermee bieden ze de leerlingen een visuele ondersteuning. De cursusinhoud en de opdrachten (met oplossingen) worden echter regelmatig integraal geprojecteerd, waarmee de invuldidactiek wordt gecultiveerd. De leerlingen worden niet voldoende uitgedaagd om hun leerproces regelmatig zelf in handen te nemen. Vooral in de derde graad zijn de gehanteerde leer- en werkvormen onvoldoende gericht op zelfstandigheidsontwikkeling. Het meubilair is in de meeste leslokalen nochtans gemakkelijk verplaatsbaar om duowerk, groepswerk of andere vormen van actief, participerend of onderzoekend leren mogelijk te maken.

Evaluatiepraktijk
*Evenwicht
Volledigheid
Beheersingsniveau
Transparantie*

Een interne regelgeving van Syntra Vlaanderen vormt de basis voor de evaluatiepraktijk. De formele richtlijnen voor de evaluatiepraktijk zijn vastgelegd in een aantal beleidslijnen. Het ontbreekt echter aan een visie op en een aanpak van de evaluatiepraktijk die in voldoende mate inspelen op het concept en het curriculum van de algemene vorming.

De regelgeving stelt dat de beoordeling van de vorderingen van de leerlingen gebeurt aan de hand van permanente evaluatie (dagelijks werk) en toetsen (examens). Voor de beoordeling van het dagelijks werk en van de examens is een uniforme puntenverdeling afgesproken: 30% voor het dagelijks werk en 70% voor de examens. Het dagelijks werk beoogt een beoordeling van de attitudes, de vaardigheden en de functionele kennis van de leerlingen. Het ontbreekt aan richtlijnen en afspraken voor de beoordeling van deze drie aspecten. In de praktijk berust de beoordeling van het dagelijks werk op aanwezigheid, medewerking en gedrag. Vakgebonden attitudes krijgen geen aandacht. Een aantal leraren trachten de beoordeling van de vaardigheden en de functionele kennis vorm te geven aan de hand van toetsen of opdrachten. Over inhoud, frequentie en afstemming op leerplandoelen van deze evaluatie bestaan echter geen afspraken en is de onderlinge samenwerking binnen de vakgroep erg beperkt. Het is meestal niet duidelijk op welke basis een beoordeling met een voldoende wordt toegekend. Daarnaast staat de evaluatie van het dagelijks werk niet voldoende in functie van een opvolging en een mogelijke bijsturing van het onderwijsleerproces.

De examens worden beschouwd als een productevaluatie na het afronden van themagehelen. Doel is na te gaan in welke mate de eindtermen (behandeld via het thema) door de leerlingen behaald worden. De examenopdrachten zijn door de vakgroep van Syntra West uniform uitgewerkt voor alle lesplaatsen. De

examens evalueren echter een te beperkt aantal leerplandoelen/eindtermen. Vooral de vaardigheidsgerichte leerplandoelen worden onvoldoende geëvalueerd. De evaluatie is vrij eenzijdig gericht op de beoordeling van de leesvaardigheid, de rekenvaardigheid en de reproductie van kennis of woordenschat van de behandelde thema's. Vooral het open boek gedeelte van het examen is bijna louter afgestemd op het terugvinden en overschrijven van informatie uit de cursussen. De leerplandoelstellingen vormen in onvoldoende mate het uitgangspunt voor de evaluatiepraktijk. Voor de beoordelingen van de meeste vaardigheden zijn nog geen criteria en normering ontwikkeld. In het derde leerjaar van de derde graad wordt onder meer voor de beoordeling van een eindwerk wel een transparante en op criteria gebaseerde evaluatiefiche gehanteerd.

De huidige evaluatiepraktijk biedt weinig ruimte voor het in kaart brengen van competenties en deelvaardigheden. De evaluatie is niet voldoende representatief voor de leerplandoelstellingen en niet voldoende evenwichtig verdeeld over de domeinen van de leerplandoelstellingen. Vaardigheidsgerichte aspecten zijn onvoldoende opgenomen in de evaluatiepraktijk. Het merendeel van de doelstellingen wordt niet of nauwelijks geëvalueerd. Bovendien wordt evalueren niet voldoende gezien als een essentieel element van het leer- en vormingsproces. De mogelijkheden voor het opnemen en het registreren van de rol en de invloed van het werkplekleren in de evaluatiepraktijk zijn beperkt.

Leerbegeleiding

*Preventief
Curatief*

De leertrajectbegeleider schaaft de leerling bij de inschrijving in voor zijn traject algemene vorming op basis van eerder verworven getuigsschriften. De beginsituatie voor algemene vorming wordt met een peilproef in kaart gebracht. Zowel de peilproef voor de tweede graad als deze voor de derde graad zijn alleen gericht op een inschaling voor rekenvaardigheid, lees- en spellingsvaardigheid. De verzamelde informatie is ontoereikend om in te spelen op de bekwaamheden van de leerling of op de mogelijke behoeftes tot remediëring of differentiatie. Het leertraject verloopt globaal en generiek voor alle leerlingen per leerjaar. Een traject op maat van de mogelijkheden en de talenten van de individuele leerling ontbreekt. Nochtans is het aantal leerlingen per klasgroep over het algemeen voldoende klein om een meer geïndividualiseerd onderwijs mogelijk te maken.

Het centrum stelt geen lestijden voor remediëring ter beschikking. Het centrum verzamelt geen informatie over de leerlingen met geattesteerde leer- of gedragsmoeilijkheden. Tevens diagnosticeert ze zelf maar in beperkte mate mogelijke leerproblemen in de loop van het schooljaar. Het uitwisselen van informatie tussen de leertrajectbegeleiders en de lesgevers verloopt niet voldoende gestroomlijnd. Een gecentraliseerd leerlingenvolgsysteem, de basis voor een leerbegeleiding op klasniveau, ontbreekt. De leraren zijn onvoldoende vertrouwd met de mogelijkheden tot preventieve en remediërende leerbegeleiding of zij maken er onvoldoende gebruik van.

De leertrajectbegeleiders, de leertijdverantwoordelijke, de pedagogische adviseur en de vertegenwoordigers van de centra voor leerlingenbegeleiding komen in principe zes keer per schooljaar samen in een begeleidingsteam om de vorderingen van de jongere in het centrum en op de werkvloer te bespreken. De lesgevers maken geen deel uit van deze overlegmomenten. Zij bezorgen hun informatie schriftelijk aan het begeleidingsteam. De bespreking handelt meestal over moeilijkheden rond afwezigheden, houding en inzet van de jongere en bevat zelden inhoudelijke elementen over studie en vorming.

Een overkoepelende visie op leerbegeleiding ontbreekt. De leerlingen krijgen wel de nodige ondersteuning en aanmoediging, maar een gerichte aanpak voor het leren en voor het aanwenden van leerstrategieën ontbreekt. De aangeboden basiscursus 'leren leren' is niet voldoende geïntegreerd in de andere thema's en in het onderwijsaanbod. De lesgevers leveren inspanningen om de leerlingen zo goed mogelijk doorheen het cursusmateriaal te begeleiden. De aangereikte opdrachten zijn echter over het algemeen vrij eenzijdig afgestemd op leesvaardigheid, het verwerken van informatie of het ontwikkelen van rekenvaardigheden. Het ontbreekt aan een bredere competentiegerichtheid en aan opdrachten die een sterker beroep doen op het ontwikkelen van de zelfredzaamheid, aansluitend bij de eindtermen. De leerlingen worden aangemoedigd tot het zelfstandig verwerken van de opdrachten, maar zij leren hiervoor onvoldoende stappenplannen of andere leerstrategieën aan te wenden. Plannen, voorbereiden, uitvoeren en vervolgens (zelf)controle zijn aspecten die niet systematisch worden bewandeld. Ondanks de aanbeveling van de leerplannen om zoveel mogelijk verschillende didactische werkvormen aan te wenden, staan de inhouden van de thema's en de aangereikte informatie te centraal.

De aandacht voor een correct mondeling en schriftelijk taalgebruik is beperkt. Het centrum heeft geen visie op of actiepunten voor een talenbeleid ontwikkeld. De leerlingen hanteren tijdens de lessen vaak een dialect of een tussentaal. De leraren besteden te weinig aandacht aan het taalgebruik van de leerlingen en benutten zelf tevens onvoldoende hun voorbeeldfunctie. Wat de leerlingen noteren in hun cursus of in hun takenboekje wordt zelden op taalcorrectheid gecontroleerd. Leerlingen leren niet om te reflecteren over hun taalgebruik met het oog op een verhoging van hun taalbewustzijn. Elementaire vaardigheden binnen het werkplekleren, zoals de gespreksvaardigheid, de organisatiebekwaamheid en het hanteren van omgangsvormen komen niet expliciet aan bod. De aandacht voor de instructietaal en het voldoende toegankelijk maken van het cursusmateriaal zijn vrij zwak.

De evaluatie van het dagelijks werk staat niet voldoende in functie van bijsturingen. De leerlingen leren te weinig reflecteren over hun opdrachten en toetsen, deze te corrigeren en te leren uit de gemaakte fouten. De leerling krijgt eigen (leer)verantwoordelijkheid voor het nemen van zijn notities. Wat de leerling in zijn cursus noteert, wordt zelden gecontroleerd op volledigheid, nauwkeurigheid of taalcorrectheid. Tevens worden de geleverde inspanningen tijdens de les te zelden beoordeeld of gevalideerd.

Het aanwenden van leerstrategieën en stappenplannen behoren nog niet tot de onderwijspraktijk. De leerlingen worden te weinig aangesproken op hun organisatiebekwaamheid en hun zin voor leerbereidheid. De vakoverschrijdende eindtermen van het domein leren leren zijn onvoldoende gekend of worden niet toegepast.

Deskundigheidsbevordering
Overleg
Vorming

De vakgroep krijgt beleidsmatig weinig aansturing en opvolging. Overleg tussen de lesgevers gebeurt hoofdzakelijk informeel. De samenwerking binnen de vakgroep heeft nog niet geleid tot verdiepende horizontale afspraken en tot een heldere afstemming van het onderwijsaanbod. Ook de aandacht voor de ontwikkeling van een verticale leerlijn, voor de geleidelijke zelfstandigheidsontwikkeling van de leerlingen en voor de geleidelijke opbouw

van het beheersingsniveau over de graden heen, is beperkt. Mogelijkheden tot interne of externe pedagogisch-didactische nascholing worden onvoldoende benut. Een aantal leraren beschikt op dit ogenblik niet over de noodzakelijke competenties om op een kwaliteitsvolle en actuele wijze invulling aan de algemene vorming te geven.

3.1.1.2 Moderne vreemde taal in de tweede graad (leerplan leertijd Syntra, moderne vreemde taal Frans – 2010/303/5/D) en de derde graad (leerplan OVSG Engels - O/2/2012/242)

Voldoet niet

Het onderwijsaanbod is niet voldoende afgestemd op het aanleren van functionele taalvaardigheden en op het nastreven van zelfredzaamheid door de leerlingen. De evaluatiepraktijk is niet voldoende representatief voor de leerplandoelstellingen.

Onderwijsorganisatie <i>Organisatie curriculum</i> <i>Samenstelling klasgroepen</i>	Het centrum kiest ervoor om in de tweede graad Frans en in de derde graad Engels als moderne vreemde taal buiten het curriculum algemene vorming aan te bieden. Het aanbod moderne vreemde taal bevat 32 lestijden. Meestal gaan de lessen moderne vreemde taal op het einde van het cursusjaar door gedurende de lesdagen van vier opeenvolgende weken. Vorig schooljaar kregen sommige lesgroepen de moderne vreemde taal aangeboden gedurende vier opeenvolgende dagen. Beide organisatievormen voor het aanreiken van het curriculum voor moderne vreemde talen bieden weinig ruimte tot procesmatige verwerking van het aangeboden talenonderwijs. De mogelijkheden tot tussentijdse bijsturing van het onderwijsleerproces zijn immers beperkt. Bovendien neemt de examentijd acht lestijden in beslag en de voorbereiding op het examen in de derde graad vier lestijden. In dit geval resteren voor de effectieve onderwijstijd nog twintig lestijden.
--	--

De leerlingen zijn in klasgroepen ingedeeld volgens graad en leerjaar op basis van hun behaalde studiebewijzen. In de praktijk zijn er tussen de leerlingen behoorlijke verschillen in vooropleiding en voorkennis. Het zelf ontwikkeld cursusmateriaal houdt geen rekening met mogelijkheden tot binnenklasdifferentiatie.

Onderwijsaanbod <i>Volledigheid</i> <i>Evenwicht</i> <i>Beheersingsniveau</i> <i>Samenhang</i>	Het onderwijsaanbod vertrekt in onvoldoende mate van de algemene doelstelling voor de moderne vreemde taal: een taalpakket aanbieden gericht op zelfredzaamheid in alledaagse situaties. De hoofddoelstelling voor het aanleren van de moderne vreemde talen krijgt in te beperkte omvang vorm: de moderne vreemde taal effectief en interactief gebruiken als communicatiemiddel in relevante situaties. Het onderwijs vertrekt niet voldoende van communicatieve taaltaken, gekoppeld aan een verwerkingsniveau.
---	--

De mondelinge interactie en de spreekvaardigheid staan niet als belangrijkste taalvaardigheden voorop in het lesaanbod. De leraren trachten een basis aan taalvaardigheid aan te reiken, maar taalbeschouwing en vooral woordenschat maken een te groot deel uit van het curriculum. Deze woordenschat en de ondersteunende spraakkunst staan wel voldoende in functie van praktisch en functioneel taalgebruik, maar er worden onvoldoende oefenkansen tot actief taalgebruik aangereikt. Het onderwijsaanbod is niet voldoende afgestemd op de noden van de leerlingen. De taalvaardigheden luisteren, lezen en spreken worden niet voldoende aangebracht en ingeoeft. De kijk- en luistervaardigheid wordt herleid tot het capteren en noteren van woorden. De leesvaardigheid komt te beperkt aan bod en vertrekt onvoldoende van functioneel tekstmateriaal. Er is weinig aandacht voor talige strategieën om de specifieke taaltaken op een efficiënte wijze te kunnen uitvoeren. Een verticale leerlijn voor

de beheersing van de taalvaardigheden over de graden is slechts beperkt aanwezig.

Uitrusting <i>ICT Inzet uitrusting Leermiddelen</i>	Over het algemeen beschikken de vestigingsplaatsen over voldoende actuele leermiddelen voor de realisatie van de onderwijsdoelstellingen. De leslokalen zijn uitgerust met audiovisuele en projectiemogelijkheden. De meeste leraren projecteren tijdens de lessen de digitale versie van het cursusmateriaal. Hiermee bieden ze de leerlingen een visuele ondersteuning.
Evaluatiepraktijk <i>Evenwicht Volledigheid Beheersingsniveau Transparantie</i>	De evaluatie van de leerlingen gebeurt aan de hand van een beoordeling voor het dagelijks werk en van een schriftelijk examen. Het schriftelijk examen wordt soms aangevuld met een mondelinge presentatie. Het dagelijks werk is louter een beoordeling van de aanwezigheid, medewerking en houding en bijgevolg niet gericht op het bereiken van leerplandoelstellingen. Het schriftelijk examen bestaat uit een gesloten en een open boek gedeelte. Beide delen zijn vooral gericht op het meten van de kennis van woordenschat en grammatica. Sommige vragen, vooral deze in het openboekexamen, overstijgen zelden het kopiërend niveau. De evaluatiepraktijk beantwoordt niet aan de criteria voor een kwaliteitsvolle beoordeling van de leerprestaties. Het centrum besteedt onvoldoende aandacht aan een volledige en evenwichtige afstemming van de evaluatie op de leerplandoelstellingen. De evaluatie van de leerlingen berust niet op voldoende duidelijke afspraken en criteria. Deels worden de leerlingen beoordeeld op een vrij algemene indruk van hun medewerking, houding en inzet. De evaluatiepraktijk staat niet in functie van de ondersteuning van het leerproces van de leerlingen. De leerlingen leren tevens onvoldoende te reflecteren op hun eigen en andermans taalgebruik.
Leerbegeleiding <i>Preventief Curatief</i>	De principes van het leren leren zijn nog niet voldoende opgenomen in het onderwijsleerproces. De leerlingen krijgen niet voldoende ondersteuning om met behulp van leerstrategieën hun taaltaken efficiënt te kunnen uitvoeren. De preventieve leerbegeleiding heeft op centrumniveau nog weinig aandacht gekregen. Vooral in de derde graad zijn de gehanteerde leer- en werkvormen onvoldoende gericht op zelfstandigheidsontwikkeling. Het centrum verzamelt onvoldoende informatie over de talige beginsituatie van de leerlingen. Ook informatie over de (geattesteerde) leermoeilijkheden is beperkt aanwezig. De mogelijkheden om deze leerlingen de nodige ondersteuning te bieden, worden niet aangewend. De leraren leveren inspanningen om hun leerlingen te begeleiden. Initiatieven om leerlingen doelmatig te remediëren zijn niet structureel voorzien en tevens moeilijk haalbaar omwille van de beperkte onderwijstijd en van de tijdsdruk.

3.1.1.3 Opleiding binnen de sector Administratie en onthaal: Administratief medewerker

Voldoet niet

De opleidingsdoelstellingen worden niet in voldoende mate gerealiseerd. Het aanbod is onvoldoende transparant. De competenties worden bij de leerlingen onvoldoende gradueel opgebouwd, verworven en geëvalueerd. Tekorten in uitrusting en leermiddelen zijn een belemmering voor een praktische realisatie van de competenties en de praktijkproeven. De leerlingenevaluatie is weinig transparant en onvoldoende representatief voor de beoordeling van de bereikte competenties. De uitreiking van de certificaten steunt bijgevolg onvoldoende op valide evaluatiegegevens.

Binnen de sector Administratie en onthaal organiseert Syntra West de lineaire trajecten Administratief medewerker 1 en 2 in de vestigingsplaats Ieper.

De opleidingsdoelstellingen van de beroepsopleidingen binnen de leertijd zijn op basis van erkende referentiekaders uitgetekend in het Besluit van de Vlaamse regering. Ze werden door Syntra Vlaanderen vertaald in programmabundels. De programmabundels hebben als doel inhoudelijk en organisatorisch richting te geven aan de invulling van het voltijds engagement, dat tot stand komt door een theoretische en beroepsgerichte vorming in het centrum te combineren met een praktijkopleiding bij een ondernemingshoofd-opleider. De theoretische en beroepsgerichte vorming van 120 lestijden per opleidingsjaar dient ondersteunend en aanvullend te zijn aan de opleiding op de werkvloer. Dit betekent dat de leerlingen een halve dag per week beroepsgerichte vorming krijgen in het centrum en vier dagen praktijkopleiding in een bedrijf. De algemene leeswijzer Curriculum Leertijd van Syntra Vlaanderen vermeldt duidelijk dat voor dit opleidingssysteem het cruciaal is dat het zwaartepunt van de opleiding op de werkvloer ligt.

Tijdens de lessen beschikken de leerlingen over drie gekopieerde leerboeken, die ze naar eigen keuze en op eigen tempo moeten doorlopen. Een planning en/of een overzicht van de afgewerkte en geëvalueerde inhoud per leerling ontbreken. Het curriculum is onvoldoende in overeenstemming met de leerdoelen en heeft een veeleer oppervlakkig en onsamenhangend karakter. De vaardigheidsgerichte formulering van de competenties in het curriculum worden onvoldoende aangewend om de leerinhouden praktisch in te vullen. Ook voor de overwegend overkoepelende gedragscompetenties bestaat nog een ruime ontwikkelingsmarge.

Ondanks eerder verworven competenties (vooropleiding en/of tewerkstelling) werken alle leerlingen dezelfde vrij elementaire leerinhouden af. Na het doorlopen van de cursussen worden de competenties als verworven beschouwd.

Het centrum kan niet aantonen dat de activiteiten op de werkplaats voldoende toegespitst zijn op alle essentiële onderdelen van de opleiding en dat de leerlingen voldoende variatie en inoefenkansen krijgen. De lesgevers BGV weten onvoldoende welke competenties concreet op de diverse werkplekken gerealiseerd worden. Er zijn dan ook geen bevindingen die aantonen dat de beroepsgerichte vorming een invulling krijgt die tegemoet komt aan de noden van iedere leerling en die aanvullend of ondersteunend is voor de opleiding op de werkvloer.

De (digitale) evaluatieformulieren leertijd bieden mogelijkheden om de afspraken tussen centrum, onderneming en jongeren over de aan te leren en te evalueren competenties uit te klaren. De meerwaarde is echter beperkt gezien de responsgraad bij alle betrokkenen te zwak is. Bovendien is de betrouwbaarheid van de aangeleverde gegevens niet gegarandeerd bij gebrek aan criteria.

De regelgeving geeft aan dat de praktische proef moet afgestemd zijn op de competenties van het beroep en na elk jaar moet meten wat op de werkplek is aangeleerd. De opgaven zijn echter onvoldoende afgelijnd, te weinig gericht op de opleidingsdoelstellingen in de programmabundel en vooral op het essentiële takenpakket in de leeronderneming. De voorgelegde eindwerken zijn oppervlakkig uitgewerkt en van een bijzonder laag niveau.

De takenboekjes van de leerlingen, die de onderwezen inhoud AV en BGV en

de taken in de onderneming moeten weergeven, worden rudimentair en onvoldoende zorgvuldig ingevuld en nauwelijks opgevolgd.

Onderwijsorganisatie De implementatie van het decreet betreffende het stelsel van leren en werken werd onvoldoende voorbereid en ondersteund. De component leren en de component werkplekleren zijn onvoldoende geïntegreerd. De onderwijsorganisatie beantwoordt daardoor onvoldoende aan de decretale vereisten.

Loopbaanbegeleiding Uit de gesprekken en de presentaties voor de (eind)praktijkproeven blijkt dat de activiteiten van de meeste leerlingen bij de ondernemingshoofden-opleiders, onvoldoende tot zelfs helemaal niet zijn afgestemd op het curriculum van administratief medewerker. De leerlingen worden soms ook in deze BGV-opleiding geplaatst omdat ze, naast een reeds eerder behaald certificaat, hun getuigschrift of diploma willen halen.

De leerlingen kunnen tijdens hun leertraject op de werkvloer rekenen op begeleiding en ondersteuning van de leertrajectbegeleiders. De progressie van de beroepsgerichte competenties maakt echter onvoldoende deel uit van deze begeleiding. De aandacht gaat voornamelijk naar de attitudes van de leerling op de werkplek en de gemaakte evoluties hiervan. Het aantal bezoeken door de leertrajectbegeleider is beperkt. Het niet inschakelen van de lesgevers BGV bij de vaktechnische begeleiding op de werkplaats belemmert een doeltreffende opvolging en mogelijkheden tot remediëring. De opvolging van de leerlingen voldoet bijgevolg niet om een volledig beeld van de praktijkopleiding te krijgen.

De nieuwe ondernemers volgen de opleiding 'estafette' die hen informatie verschaft over hun rol als opleider. Verder worden er aan de ondernemingshoofden-opleiders weinig eisen gesteld.

Evaluatiepraktijk De leerlingenevaluatie wordt hoofdzakelijk bepaald door de regelgeving en gestuurd vanuit Syntra Vlaanderen. De evaluatiepraktijk bestaat in elk leerjaar uit tussentijdse evaluaties, twee theoretische examens en een praktijkproef. De puntenverdeling is bepaald op respectievelijk 10%, 30% en 60% van het totaal. Voor de praktijkproeven zijn de modaliteiten, de inhoud en de puntenverdeling vastgelegd.

*Evenwicht
Volledigheid
Beheersingsniveau
Transparantie*

Het centrum heeft onvoldoende oog voor de transparantie, de volledigheid en de betrouwbaarheid van de evaluatie.

Het centrum kan geen leerlingendocumenten voorleggen of een verantwoording geven van de cijfers van de tussentijdse evaluaties van vorig schooljaar. Dit schooljaar verwacht de centrumleiding dat de leraren voor de beoordeling van het dagelijks werk een cijfer geven per leerling en per lesdag waarbij vijf punten staan op attitudes en gedrag en vijftien punten op vaardigheden en functionele kennis. Voor het toekennen van de cijfers zijn er geen criteria of afspraken. Het komt hoofdzakelijk neer op een erg rudimentaire, maar doorgaans vrij milde beoordeling van attitudes en gedrag. Een individueel leertraject met een overzichtelijke registratie van de aangeboden en geëvalueerde competenties ontbreekt.

De schaarse verslagen van de begeleidingsbezoeken door de leertrajectbegeleiders bevatten in het beste geval informatie over de algemene attitudes. Het centrum kan momenteel de competentieontwikkeling op de werkvloer niet voorleggen en aanwenden om het leerproces doelgericht bij te sturen en te evalueren. Het wendt dan ook enkel de theoretische leervorderingen in de beroepsgerichte vorming aan om certificaten uit te reiken.

Alle aangeleerde en eventueel verworven competenties tijdens de vier opleidingsdagen bij de patroon krijgen geen waardering.

De examenvragen van vorig schooljaar weerspiegelen de tekorten en het onevenwicht in het onderwijsaanbod. Elke examenreeks bestaat uit vier onderdelen: toegepaste informatica, BIN-normen, secretariaatswerk en dactylografie. Niet alle vragen en toepassingen zijn voldoende en evenwichtig gekoppeld aan leerdoelen. Vooral het luik secretariaatswerk wordt reproductief en onvoldoende vaardigheidsgericht geëvalueerd. De vaardigheidsgerichte formulering van de competenties wenden de leraren niet aan als uitgangspunt voor de evaluatie. Gezien de overwegend cognitieve bevraging en beoordeling worden de beperkte verbale en reproductieve vaardigheden overgewaardeerd. Een veeleer milde verbetering brengt de validiteit van de resultaten in het gedrang.

De (eind)praktijkproeven verschaffen als hoofdevaluatievorm onvoldoende informatie over de mate waarin de leerlingen alle competenties verworven hebben. Voor deze proef krijgen de leerlingen punten voor het product (eindwerk) en de presentatie. De evaluatie en de beslissing over het al dan niet verworven zijn van een competentie berusten echter niet op duidelijke en objectieve gronden: er worden noch criteria, noch een normstelling gehanteerd omtrent het beheersingsniveau.

De resultaten voor dagelijks werk, voor de examens en de (eind)praktijkproeven voldoen doorgaans. Aangezien de evaluatie niet valide is, zegt dit weinig over het niveau dat de leerlingen effectief bereiken. De evaluatieresultaten worden ook niet gehanteerd om het onderwijsproces bij te sturen.

Leerbegeleiding

*Preventief
Curatief*

De leerlingenbetrokkenheid van de trajectbegeleiders en de leraren is groot. Een aantal elementen bemoeilijken echter een doelgerichte en efficiënte leerbegeleiding.

Ondanks het gegeven dat behoorlijk wat leerlingen uit de meest diverse vooropleidingen instromen, ontbreekt een duidelijke analyse van de beginsituatie. De alternatieven van het aanbod op de werkplaats is doorgaans beperkt. De interesse van de meeste leerlingen voor de BGV-lessen en het behalen van een certificaat zijn dan ook veeleer beperkt.

De tewerkstellingsplaatsen van de jongeren worden bezocht door de leertrajectbegeleiders maar nooit door de leraren beroepsgerichte vorming. Door het ontbreken van transparante beoordelingscriteria voor de competenties blijven de resultaten van de bespreking beperkt tot een vage omschrijving van algemene werkattitudes. Competentiegerichte werkpunten worden zelden geformuleerd. De vorderingen van de leerlingen in hun geïntegreerde opleidingstraject en de mogelijke bijsturing van het leerproces brengt het centrum niet in kaart.

Het beschikbare lesmateriaal ondersteunt het leerproces onvoldoende. De selectie van onderdelen en opdrachten uit diverse leerboeken resulteert in een versnipperd en onsamenhangend geheel. Het nodige inzicht en de systematiek ontbreken om de (deel)competenties doelgericht in functionele kennis, vaardigheden en attitudes om te zetten en van daaruit, op maat van individuele

jongeren, aangepaste oefeningen en opdrachten aan te bieden.

Uitrusting
*ICT
Inzet uitrusting
Leermiddelen*

De inzet van didactisch materiaal en geschikte leermiddelen is beperkt. Het centrum beschikt over een vast leslokaal met voldoende computers voor de opleiding. Het centrum beschikt onvoldoende over de minimale materiële middelen om de basisvaardigheden van een aantal competenties zoals klasseren, ondersteunende onthaal-en kantoortaken en communicatie voldoende aan te leren en in te oefenen.

Deskundigheidsbevordering
*Overleg
Vorming*

De algemene vorming, de beroepsgerichte vorming en de trajectbegeleiding functioneren als losse schakels. De kwaliteit van de opleiding wordt aangetast door een gebrek aan professionele samenwerking. Aan visieontwikkeling voor een curriculumgerichte en gepaste pedagogisch-didactische aanpak voor het geheel van deze opleiding is het centrum nog niet toe. Ook de netwerking met andere Syntra wordt onvoldoende aangegrepen als hefboom voor ontwikkelingsdynamiek en kwaliteitszorg.

Het volgen van zowel vakgebonden als algemeen didactische nascholing is beperkt.

3.1.1.4 Opleidingen binnen de sector Verkoop en marketing: Aanvuller-Kassier en Winkelbediende

Voldoet niet

De opleidingsdoelstellingen worden niet in voldoende mate gerealiseerd. Het aanbod is onevenwichtig en mist een consecutieve opbouw. Het beheersingsniveau is doorgaans onvoldoende afgestemd op de competenties. Tekorten in uitrusting en leermiddelen zijn een belemmering voor een praktische realisatie van de competenties en de praktijkproeven. De leerlingenevaluatie is weinig transparant en onvoldoende representatief voor de beoordeling van de bereikte competenties. De uitreiking van de certificaten steunt bijgevolg onvoldoende op valide evaluatiegegevens.

Onderwijsaanbod
*Volledigheid
Evenwicht
Beheersingsniveau
Samenhang*

Binnen de sector Verkoop & Marketing organiseert Syntra West de leertrajecten Aanvuller-Kassier (2 jaar) in de opleidingsplaatsen Kortrijk, Ieper, Oostende en Roeselare. De opleiding Winkelbediende (1 extra jaar na Aanvuller-Kassier) gaat enkel door in Syntra Brugge. De vaststellingen zijn voor alle lesplaatsen gelijklopend.

De opleidingsdoelstellingen van de beroepsopleidingen binnen de leertijd zijn op basis van erkende referentiekaders uitgetekend in het Besluit van de Vlaamse regering. Ze werden door Syntra Vlaanderen vertaald in programmabundels. De programmabundels hebben als doel inhoudelijk en organisatorisch richting te geven aan de invulling van het voltijds engagement, dat tot stand komt door een theoretische en beroepsgerichte vorming in het centrum te combineren met een praktijkopleiding bij een ondernemingshoofd-opleider. De theoretische en beroepsgerichte vorming van 120 lestijden per opleidingsjaar dient ondersteunend en aanvullend te zijn aan de opleiding op de werkvloer. Dit betekent dat de leerlingen een halve dag per week beroepsgerichte vorming krijgen in het centrum en vier dagen praktijkopleiding in een bedrijf. De algemene leeswijzer Curriculum Leertijd van Syntra Vlaanderen vermeldt duidelijk dat voor dit opleidingssysteem het cruciaal is dat het zwaartepunt van de opleiding op de werkvloer ligt.

Het centrum kan zich onvoldoende verantwoorden voor de realisatie van de opleidingsdoelstellingen. Op het moment van de doorlichting beschikten de meeste lesplaatsen niet over voldoende leerlingendocumenten om een volledig, voldoende diepgaand en evenwichtig opleidingsaanbod te staven.

Sedert vorig schooljaar werken de leerlingen van het eerste opleidingsjaar in alle lesplaatsen met hetzelfde cursusmateriaal dat theoretisch de meest essentiële elementen van de programmabundel dekt. Leraar-en lesplaatsafhankelijk wordt dit theoretisch lesmateriaal verder aangevuld met actueel tekst- en beeldmateriaal. De aandacht en de diepgang die besteed worden aan de realisatie van diverse leerinhouden zoals presentatie, (Franse) communicatie en pc-gebruik, zijn helemaal niet gelijkgericht.

Voor het lesaanbod in het tweede opleidingsjaar zijn er geen afspraken en gebruikt elke leraar zijn eigen lesmateriaal. Uit de schaarse verantwoordingsstukken blijkt dat dit lesaanbod doorgaans onvoldoende is afgestemd op de programmabundel en/of vaak onderwerpen uit het eerste jaar gewoon herhaalt in plaats van verdiepend of complementair te werken. De lesaanpak mist structuur en een consecutieve opbouw op basis van uitgetekende leerlijnen of onderlinge afspraken.

Het centrum kan onvoldoende aantonen dat alle gedragscompetenties en de functiespecifieke competenties voor aanvuller en voor kassier door alle leerlingen volledig en evenwichtig werden gerealiseerd en geëvalueerd. Een doelgerichte samenwerking met het vak algemene vorming om bepaalde deelcompetenties bij te brengen of te ondersteunen, ontbreekt.

Tijdens de lessen BGV werken alle leerlingen, ondanks hun competenties, verworven via vooropleiding of tewerkstelling, de geplande leerinhouden lineair af. De vaardigheidsgerichte formulering van de competenties in het curriculum worden onvoldoende aangewend om de leerinhouden praktisch in te vullen. De leerlingen verwerven de nodige functionele vaardigheden en kennis bijgevolg onvoldoende op een praktijkgerichte wijze. Na het doorlopen van de cursus worden de competenties als verworven beschouwd terwijl de evaluatie ervan ontbreekt.

De verantwoording voor de realisatie van de opleidingsdoelstellingen op de werkplek is eveneens zwak. Het centrum kan niet aantonen dat de activiteiten op de werkplaats voldoende toegespitst zijn op alle essentiële onderdelen van de opleiding en dat de leerlingen voldoende variatie en inoefenkansen krijgen. De lesgevers BGV weten onvoldoende welke competenties concreet op de diverse werkplekken gerealiseerd worden. Er zijn dus ook weinig mogelijkheden om de gemaakte leervorderingen bij te sturen tot het gewenste beheersingsniveau. De beroepsgerichte vorming krijgt bijgevolg in de lesplaatsen nauwelijks een invulling die tegemoet komt aan de noden van iedere leerling en die aanvullend of ondersteunend is voor de opleiding op de werkvloer. Het centrum wendt ook enkel de theoretische leervorderingen in de beroepsgerichte vorming aan om certificaten uit te reiken.

De aangeleerde en eventueel verworven competenties tijdens de vier opleidingsdagen bij de patroon krijgen momenteel onvoldoende waardering. De (digitale) evaluatieformulieren leertijd bieden mogelijkheden om de afspraken tussen centrum, onderneming en jongeren over de aan te leren en te evalueren competenties uit te klaren. De meerwaarde is echter beperkt gezien de responsgraad bij alle betrokkenen zwak is. Bij gebrek aan criteria is de betrouwbaarheid van de aangeleverde gegevens ook niet gegarandeerd. In zijn totaliteit getuigt de opleiding Aanvuller-Kassier dan ook van weinig samenhang en strookt ze te weinig met de principes van individueel maatwerk en competentieontwikkeland leren.

De invulling van het aanvullend opleidingsjaar voor Winkelbediende biedt momenteel onvoldoende garanties dat de leerling in het centrum aanvullende

competenties verwerft om als volwaardig beroepsbeoefenaar de arbeidsmarkt te betreden. Voor de realisatie van het curriculum wordt (verplicht) gewerkt met een leeronderneming in samenwerking met Unizo. Het centrum vult de meeste lesdagen gewoon in als verkoopdagen van een zelfgemaakt product in de eigen lesplaats. Er zijn onvoldoende sporen van een gerichte en efficiënte voorbereiding van de leerlingen op het behalen van het certificaat Verkoper. Op die manier is de meerwaarde van een gesimuleerde verkoopactiviteit voor leerlingen die reeds meer dan twee jaar werkzaam zijn in het reguliere verkoopcircuit, duidelijk aan een evaluatie toe. Uit het schaarse les- en evaluatiemateriaal en de eindpraktijkproeven van vorig schooljaar blijkt dat de aanvullende leerinhouden uitermate beperkt en onvoldoende afgestemd zijn op de programmabundel.

De regelgeving geeft aan dat de (eind)praktijkproef moet afgestemd zijn op de competenties van het beroep en na elk jaar moet meten wat op de werkplek is aangeleerd. De opgaven zijn echter onvoldoende afgelijnd en te weinig gericht op het essentiële takenpakket, de opleidingsdoelstellingen en de werkzaamheden in de onderneming.

De voorgelegde eindwerken zijn compilaties van foto's en overwegend gekopieerde teksten over de meest diverse onderwerpen. Ze zijn doorgaans van een laag niveau en getuigen niet zelden van een gebrekkige taalkennis. De opsplitsing in onderdelen voor aanvuller en voor kassier is louter artificieel en kostenverhogend, maar biedt geen enkele meerwaarde.

De takenboekjes van de leerlingen die, naast inhouden voor AV en BGV ook de werkzaamheden in de onderneming moeten weergeven, worden erg rudimentair ingevuld en opgevolgd. Toch wordt hierdoor niet zelden aangetoond dat alternering en afwisseling in de uitgevoerde taken vaak beperkt zijn. De tussentijdse succesbeleving door middel van de uitreiking van een certificaat wordt dan ook vaak nodeloos uitgesteld om de trajectduur van de opleiding te rekken.

Onderwijsorganisatie
Samenstelling klasgroepen
Organisatie curriculum

Schooljaar- en lesplaatsafhankelijk vormen leerlingen van verschillende opleidingsjaren en zelfs van diverse opleidingen één klasgroep voor BGV. Binnenklasdifferentiatie is, ongeacht de verschillende leerachtergronden, de niveauverschillen tussen de leerlingen, de mogelijkheden van de tewerkstellingsplaats en zelfs de benaming van het certificaat niet altijd aan de orde. Zo krijgen alle leerlingen van het eerste opleidingsjaar klassikaal dezelfde leerinhouden aangeboden. De benaming van de gevolgde opleiding wordt bepaald door de individuele leerovereenkomst van respectievelijk twee jaar (Aanvuller-Kassier) of drie jaar (Winkelbediende). Inhoudelijk zijn de aangeboden leerinhouden en de evaluatie van het tweede jaar niet zelden overlappend met deze van het eerste opleidingsjaar.

Vorig schooljaar vormden leerlingen uit verschillende leertrajecten (bijv. Aanvuller-Kassier 1 en 2 en Magazijnmedewerker 1 en 2) één klasgroep in een bepaalde vestigingsplaats. Ze kregen allen hetzelfde lessenspakket en dezelfde evaluaties aangereikt.

Niet alle leerovereenkomsten zijn voldoende gekoppeld aan de opleiding die de leerling volgt in het centrum. Het is duidelijk dat hierdoor dan ook niet alle competenties kunnen worden bereikt.

Er is nauwelijks sprake van integratie tussen de component leren en de

component werkplekleren. Daardoor beantwoordt de onderwijsorganisatie van de opleidingen onvoldoende aan de decretale vereisten.

Loopbaanbegeleiding De onthaal- en de screeningsactiviteiten leveren weinig diagnostische informatie op als basis voor het trajectadvies. De lesgevers beroepsgerichte vorming hebben hier geen inbreng in.

De leerlingen kunnen tijdens hun leertraject rekenen op begeleiding en ondersteuning van de leertrajectbegeleider. De begeleiding focust echter voornamelijk op afwezigheden, te laat komen en algemene attitudes zoals houding en inzet. De verzamelde informatie getuigt wel van veel zorg voor en bekommernis om de jongeren, maar geeft onvoldoende blijk van aandacht voor de beroepsgerichte vorderingen en de competenties van de leerlingen. De contactmomenten tussen leertrajectbegeleider en leerling en de gestructureerde begeleidingsmomenten per schooljaar zijn bovendien beperkt.

Cruciaal in het duale opleidingssysteem van de leertijd is dat het zwaartepunt van het opleidingsgebeuren zich situeert op de werkvloer. Toch zijn de afstemming, de registratie en de beoordeling van de tewerkstellingsactiviteiten in de totaliteit van de opleiding onvoldoende uitgewerkt. De leraar BGV wordt niet betrokken bij de vaktechnische begeleiding en de evaluatie op de arbeidsplaats. De koppeling tussen de vorming in het centrum en het werkplekleren met het oog op het verwerven van de competenties loopt mank. Ze berust in het beste geval op informele contactmomenten en initiatieven van sommige leertrajectbegeleiders die hun leerlingen opzoeken tijdens de lessen BGV. De opvolging van de meeste leerlingen volstaat bijgevolg niet om een volledig beeld te krijgen van hun praktijkopleiding.

Nieuwe ondernemers die jongeren wensen op te leiden, moeten de opleiding 'estafette' volgen die hen algemene informatie verschaft over hun rol als opleider. Verder worden er aan de ondernemingshoofden-opleiders weinig eisen gesteld.

Uitrusting
ICT
Inzet uitrusting
Leermiddelen

De inzet van didactisch materiaal en geschikte leermiddelen is beperkt. Het centrum beschikt niet in alle lesplaatsen over de minimale materiële middelen om de basisvaardigheden van een aantal competenties, zoals presentatie en kassawerk, voldoende aan te leren en in te oefenen. De leraren en de jongeren krijgen hierdoor onvoldoende kansen om zich volledig op de commerciële sector te oriënteren.

ICT-apparatuur is doorgaans voldoende beschikbaar, maar wordt doorgaans veel te weinig ingezet om de lessen te ondersteunen en hun actualiteitswaarde te verhogen. De lesgevers komen hierdoor onvoldoende tegemoet aan de ICT-verwachtingen in de opleidingsdoelstellingen.

Evaluatiepraktijk
Evenwicht
Volledigheid
Beheersingsniveau
Transparantie

De leerlingenevaluatie wordt hoofdzakelijk bepaald door de regelgeving en gestuurd door Syntra Vlaanderen. De evaluatiepraktijk bestaat in elk leerjaar uit tussentijdse evaluaties, twee theoretische examens en een praktijkproef. De puntenverdeling is bepaald op respectievelijk 10%, 30% en 60% van het totaal. Voor de praktijkproeven zijn de modaliteiten, inhoud en puntenverdeling vastgelegd.

Het centrum heeft onvoldoende oog voor de transparantie, de volledigheid en de betrouwbaarheid van de evaluatie.

Geen enkele vestigingsplaats kan leerlingendocumenten voorleggen of een verantwoording geven van de cijfers van de tussentijdse evaluaties van vorig

schooljaar. Dit schooljaar verwacht de centrumleiding dat de leraren voor de beoordeling van het dagelijks werk een cijfer geven per leerling en per lesdag waarbij vijf punten staan op attitudes en gedrag en vijftien punten op vaardigheden en functionele kennis. Bij gebrek aan criteria en afspraken wordt deze beoordeling leraarafhankelijk conform de verwachtingen ingevuld. Het komt hoofdzakelijk neer op een erg rudimentaire maar doorgaans vrij milde beoordeling van attitudes en gedrag. Een individueel leertraject met een overzichtelijke registratie van de aangeboden en geëvalueerde competenties ontbreekt.

De verantwoordelijkheid voor de beoordeling van de competentieverwerving op de werkvloer ligt bij het ondernemingshoofd-opleider. Het evaluatieformulier leertijd vormt het kader om de aangeleerde en de verworven competenties af te checken. De bedoeling hierbij is om, enkele keren per schooljaar, te rapporteren over de leervorderingen van de leerling. Alle inspanningen ten spijt levert dit initiatief echter weinig of geen resultaat op. De schaarse verslagen van de begeleidingsbezoeken door de leertrajectbegeleiders beperken zich doorgaans tot het geven van informatie over algemene attitudes. Ze zijn niet gericht op het in kaart brengen van het leerproces van de leerlingen. Bijgevolg kan het centrum niet duidelijk maken hoe de verworven competenties op de werkplek gevalideerd worden in het traject van de leerling.

De theoretische examens voor Aanvuller-Kassier zijn reproductief, kennisgericht en doorgaans van een lager cognitief niveau ("Wat is ..."; "Geef ...", "Vul aan ..."). Een transparante puntenverdeling ontbreekt meestal. Toepassingsvaardigheden en inzichtelijke kennis komen sporadisch aan bod. De vaardigheidsgerichte formulering van de competenties wenden de leraren niet aan als uitgangspunt voor de evaluatie. In strijd met de leerdoelen worden vaardigheden en attitudes eenzijdig cognitief bevraagd en beoordeeld. De reproductieve- en schrijfvaardigheden van de leerlingen worden overgewaardeerd. Ze krijgen tijdens het schooljaar (herhalings)vragen aangeboden, die qua type en inhoud sterk gelijken of zelfs identiek zijn aan de examenvragen. De examens worden hierdoor gereduceerd tot reproductie van parate kennis, wat vragen doet rijzen over de validiteit en vooral over het beklijvende ervan. Bovendien wordt er doorgaans bijzonder mild verbeterd. Ook dit brengt de validiteit van de resultaten in het gedrang.

De examens voor Winkelbediende peilen overwegend naar de eigen mening van de leerlingen. Ze zijn onvoldoende gebaseerd op de inhouden van de programmabundel en van een bijzonder laag cognitief niveau.

De (eind)praktijkproeven verschaffen als hoofdevaluatievorm onvoldoende informatie over de mate waarin de leerlingen alle competenties bereiken. Voor deze proef krijgen de leerlingen punten voor het product (eindwerk) en de presentatie. De evaluatie en de beslissing over het al dan niet verworven zijn van een competentie berusten echter niet op voldoende gelijkgerichte, duidelijke en objectieve gronden: er worden noch criteria, noch een normstelling gehanteerd omtrent het beheersingsniveau.

De resultaten voor dagelijks werk, voor de examens en de (eind)praktijkproeven zijn doorgaans hoog. Aangezien de evaluatie niet valide is, zegt dit echter weinig over het niveau dat de leerlingen effectief bereiken. De evaluatieresultaten worden ook niet gehanteerd om het onderwijsproces bij te sturen.

Leerbegeleiding*Preventief**Curatief*

De leerlingenbetrokkenheid van de trajectbegeleiders en de leraren is groot, maar de leerbegeleiding verloopt te weinig doelgericht. Ondanks het gegeven dat behoorlijk wat leerlingen uit de meest diverse vooropleidingen (tussentijds) instromen, ontbreekt een analyse van de beginsituatie. De alternatieven van het aanbod op de werkplaats en de begeleiding krijgen niet altijd voldoende aandacht. Een zicht op de vorderingen van de leerlingen in hun geïntegreerde opleidingstraject ontbreekt. Deze elementen bemoeilijken een leerbegeleiding op maat van elke jongere. Hoewel het doorgaan gaat om kleine klasgroepen, krijgen differentiatie en remediëring weinig kansen.

Het leraargestuurde onderwijsproces, uitgaande van een klassikale aanpak, sluit onvoldoende aan bij de principes van geïntegreerd competentieontwikkelen leren en individueel maatwerk. Het leerproces wordt hoofdzakelijk ondersteund door de cursus die de leraar en de jongeren samen doorlopen. De cursus biedt hoofdzakelijk achtergrondinformatie en de leerinhouden zijn gelinkt aan een theoretische benadering van de opleidingscompetenties. Het nodige inzicht en de systematiek ontbreken echter om de (deel)competenties doelgericht om te zetten in functionele kennis, vaardigheden en attitudes en vandaaruit, op maat van individuele jongeren, aangepaste oefeningen en opdrachten aan te bieden. Ook ICT-integratie via zinvolle opzoekings- en verwerkingsopdrachten is veel te beperkt. In het teken van de competentieontwikkeling is de inbreng van de jongeren in het onderwijs- en leerproces te gering.

De tewerkstellingsplaatsen van de jongeren worden bezocht door de leertrajectbegeleiders, maar nooit door de leraren beroepsgerichte vorming. Door het ontbreken van transparante beoordelingscriteria voor de competenties blijven de resultaten van de bespreking beperkt tot een vage omschrijving van algemene werkattributen. Competentiegerichte werkpunten worden zelden geformuleerd. De leervorderingen en de mogelijke bijsturing van het leerproces brengt het centrum niet in kaart. Uit de vaststellingen blijkt dat nogal wat leerlingen afhaken tijdens de opleiding.

De meeste leraren doen veel inspanningen om een positieve relatie op te bouwen met hun leerlingen. Via gesprekken trachten ze informeel op de hoogte te blijven van de tewerkstellingssituatie van de jongeren. Ze bieden ook herhaaldelijk kansen om vragen of problemen bespreekbaar te maken. Een gemoedelijke en stimulerende omgang met de leerlingen valt op. Een correct taalgebruik in plaats van de streektaal en de implementatie van een passend taalregister zijn nog aandachtspunten.

Deskundigheidsbevordering

De algemene vorming, de beroepsgerichte vorming en de trajectbegeleiding functioneren als losse schakels. De kwaliteit van de opleiding wordt aangetast door een gebrek aan professionele samenwerking. Het volgen van vakgebonden nascholing is beperkt.

Ondanks de wisselende continuïteit in de opdrachtenverdeling organiseert het centrum geen gestructureerde vakgroepvergaderingen voor de beroepsgerichte vorming. Aan gelijkgerichte visieontwikkeling voor een curriculumgerichte en gepaste pedagogisch-didactische aanpak voor de opleiding is het centrum nog niet toe. De inspanningen die momenteel soms op individuele basis geleverd worden, missen doeltreffendheid door het ontbreken van gezamenlijke reflectie. Dit alles resulteert in een individualistische en heterogene curriculumrealisatie met onduidelijke leerlijnen.

Van samenwerking of overlegmomenten tussen de beroepsgerichte vorming enerzijds en de algemene vorming anderzijds is evenmin sprake. Vooral voor de opleiding winkelbediende leidt dit duidelijk tot overlappings in het leerstofaanbod en de opdrachten voor de eindwerken.

3.1.1.5 Opleidingen binnen de sectoren Elektriciteit, Voertuigen en metaal en Bouw en Hout: Hoeknaad-plaatlasser, Industrieel elektrotechnisch installateur, Monteur centrale verwarming, Residentieel elektrotechnisch installateur en Sanitair installateur

Voldoet niet

De opleidingsdoelstellingen van de erkende referentiekaders worden in onvoldoende mate bereikt. Het aanbod is hiervoor te weinig doelgericht. De evaluatiepraktijk is te weinig transparant en representatief voor de beoordeling van de bereikte competenties op de werkplek en in het centrum. De uitreiking van certificaten steunt bijgevolg onvoldoende op valide evaluatiegegevens.

Onderwijsaanbod	Syntra West biedt de opleidingen Residentieel elektrotechnisch installateur, Industrieel elektrotechnisch installateur, Monteur centrale verwarming en Sanitair installateur aan in haar lesplaats van Oostende. In de vestigingsplaats van Kortrijk wordt de opleiding Hoeknaad- en plaatlasser ingericht.
<i>Volledigheid</i>	
<i>Evenwicht</i>	
<i>Beheersingsniveau</i>	
<i>Samenhang</i>	

De opleidingsdoelstellingen van de beroepsopleidingen binnen de leertijd zijn op basis van erkende referentiekaders uitgetekend in het Besluit van de Vlaamse regering. Ze werden door Syntra Vlaanderen vertaald in programmabundels. De programmabundels hebben als doel inhoudelijk en organisatorisch richting te geven aan de invulling van het voltijds engagement, dat tot stand komt door een theoretische en beroepsgerichte vorming in het centrum te combineren met een praktijkopleiding bij een ondernemingshoofd-opleider. De theoretische en beroepsgerichte vorming van 120 lestijden per opleidingsjaar dient ondersteunend en aanvullend te zijn aan de opleiding op de werkvloer. Dit betekent dat de leerlingen een halve dag per week beroepsgerichte vorming krijgen in het centrum en vier dagen praktijkopleiding in een bedrijf. De algemene leeswijzer Curriculum Leertijd van Syntra Vlaanderen vermeldt duidelijk dat voor dit opleidingssysteem het cruciaal is dat het zwaartepunt van de opleiding op de werkvloer ligt.

De programmabundels die als referentiekader moeten dienen, zijn nauwelijks gekend bij de lesgevers. Zij vullen dan ook deze opleidingen naar eigen inzicht met leerinhouden in. Heel wat leerinhouden komen hierdoor onvoldoende gestructureerd en weinig doelgericht over de drie leerjaren aan bod. Het ontbreekt aan een duidelijke verticale groeilijn in de trajectopbouw. Het gebruik van jaarvorderingsplannen of andere documenten om de lesgevers planmatig te ondersteunen bij de aanpak van hun lessen werd in geen enkele opleiding vastgesteld.

Verschillende leerplandoelstellingen krijgen onvoldoende of te weinig doelgerichte aandacht in het curriculum. Afhankelijk van de opleiding en het opleidingsjaar blijken verschillende doelstellingen louter kennisgericht aan bod te komen, wat in tegenstelling is met de vaardigheidsgerichte formulering van de competenties in het curriculum. De opleiding Hoeknaad- en plaatlasser baseert zich op de competenties van metaalbewerker en niet op deze van lasser. Positief is wel de voortdurende aandacht voor veilig en milieubewust werken in de verschillende opleidingen.

Binnen het lesprogramma Elektrotechnisch installateur krijgen de leerlingen

onder andere de volgende doelstellingen niet of onvoldoende aangeboden: elektrische verwarming, netwerken, PLC, elektro-pneumatica. Binnen het lesprogramma Sanitair installateur en Monteur centrale verwarming gaat onvoldoende aandacht naar onder andere ventilatiesystemen, nieuwe technieken en planlezen.

Cruciaal in dit opleidingssysteem is dat het zwaartepunt van het opleidingsgebeuren op de werkvloer ligt. De takenboekjes die hiervoor als controle-instrument gebruikt worden, zijn hiertoe echter onvoldoende ingevuld. Hierdoor kan het centrum onvoldoende aantonen of en in welke mate de verschillende competenties bereikt worden. Het werkplekleren vormt een op zichzelf staande activiteit zonder dwarsverbinding met de beroepsgerichte vorming aangeleerd in het centrum. Uit gesprekken met leerlingen blijkt dat in een aantal gevallen maar een beperkt aantal competenties, die eigen zijn aan de opleiding, aangeleerd werden op de werkplek. Ook de input van de leertrajectbegeleiders, die uitsluitend de bezoeken afleggen, biedt weinig meerwaarde voor wat de invulling van de competenties betreft. Om deels tegemoet te komen aan dit probleem bevragen de leraren hun leerlingen bij de aanvang van de lessen, waarop ze hun leerstof ad hoc aanpassen aan problemen op de werkvloer. De digitale evaluatiedocumenten bieden mogelijkheden om de aangeleerde competenties in beeld te brengen. De meerwaarde is momenteel nog beperkt gezien de responsgraad van de ondernemershoofden-opleiders en de jongeren zwak is. Het centrum slaagt er dan ook onvoldoende in om de leerlingen gericht voor te bereiden op het behalen van een certificaat. Bijgevolg is de garantie dat de leerling alle competenties heeft verworven om als beroepsbeoefenaar de arbeidsmarkt te betreden vrijwel onbestaande.

Onderwijsorganisatie
*Organisatie curriculum
Samenstelling klasgroepen*

Bepaalde lesgroepen bestaan uit leerlingen die verschillende leertrajecten volgen, zoals Monteur centrale verwarming en Sanitair installateur en Hoeknaad- en plaatlasser en Carrosserie. De beroepsgerichte vorming is voor al deze lesgroepen identiek en focust onvoldoende op de verschillende curricula. Dit houdt enerzijds in dat er lestijden besteed worden aan inhouden die leerlingafhankelijk niet bijdragen tot de realisatie van het respectieve leertraject en anderzijds dat bepaalde essentiële leerinhouden onvoldoende aan bod komen. Het samenzitten van leerlingen uit verschillende opleidingsjaren en lesgroepen belet bovendien een optimale verticale samenhang.

Loopbaanbegeleiding

De leertrajectbepaling gebeurt aan de hand van een intakegesprek door de leertrajectbegeleiders. De begeleiders trachten hierbij voldoende zicht te krijgen op de interesses, (arbeids-)attitudes, mogelijke spijbelproblematieken en leermoeilijkheden. Het CLB zorgt voor het advies bij de intake van leerlingen uit het Buitengewoon Secundair Onderwijs. Ook de ouders worden bij de intake betrokken. Na een sollicitatie meldt de leerling zich aan bij het ondernemershoofd. Een proefperiode van drie maanden moet dan uitmaken of de leerling geschikt blijkt en over de nodige begincompetenties beschikt. In de realiteit blijkt dat hulpvaardige leerlingen met de nodige werkbereidheid probleemloos hun volledige opleiding op dezelfde opleidingsplaats kunnen afwerken evenwel zonder garanties op verwerving van alle vaardigheden. Andere bedrijven uit de sector betrekken die eventueel overige niet bereikte doelstellingen kunnen invullen, wordt zelden gedaan. Bovendien zijn de registratie, de afstemming en de beoordeling van de tewerkstellingsactiviteiten in de totaliteit van de opleiding nog onvoldoende uitgewerkt. Sommige leerovereenkomsten zijn gekoppeld aan bedrijven die gespecialiseerd zijn in een specifiek domein van de sector, waardoor de te bereiken doelstellingen afwijken

van de beoogde opleiding.

Om als ondernemingshoofd-opleider te kunnen optreden moet elke nieuwe ondernemer de opleiding 'estafette' volgen die de nodige informatie verschaft over hun rol als opleider. Gemiddeld tweemaal per jaar brengt de leertrajectbegeleider een bezoek aan de werkplek. De lesgever BGV (beroepsgerichte vorming) staat niet in voor de vaktechnische begeleiding op de werkplek en de beoordeling van de daar verworven competenties. Ook ontbreekt het aan structureel overleg om de koppeling te bewaken tussen de beroepsgerichte vorming en de werkplek met het oog op het verwerven van alle competenties.

De leerlingen kunnen een beroep doen op begeleiding en ondersteuning van de leertrajectbegeleiders. Deze focussen voornamelijk op afwezigheden, te laat komen en algemene attitudes zoals houding en inzet, maar geven geen blijk van voldoende aandacht voor de vorderingen van de leerlingen ten aanzien van de beroepsgerichte competenties.

Uitrusting <i>ICT Inzet uitrusting Leermiddelen</i>	De infrastructuur, de uitrusting en de leermiddelen volstaan voor het aanbrengen en inoefenen van de nodige praktische vaardigheden. Door een gebrek aan ruimte is het echter niet altijd mogelijk praktische oefeningen, die meer dan een halve dag in beslag nemen, op te bouwen. ICT-apparatuur is beschikbaar, maar wordt beperkt en lesgeverafhankelijk ingezet om de lessen te ondersteunen.
Evaluatiepraktijk <i>Evenwicht Volledigheid Beheersingsniveau Transparantie</i>	De leerlingenevaluatie wordt gedeeltelijk bepaald door de regelgeving en gestuurd vanuit Syntra Vlaanderen. De evaluatiepraktijk bestaat in elk leerjaar uit wekelijkse evaluaties, twee theoretische examens op het einde van een semester en een praktijkproef. De puntenverdeling is als volgt bepaald: dagelijks werk 10%, examens 30% en de praktijkproef 60%. De Leerlingen krijgen een rapport met kerstmis en op het einde van het jaar. Andere schriftelijke tussentijdse bijstellingen voor wat BGV betreft zijn niet aan de orde.

Het dagelijks werk wordt opgesplitst in een gedeelte attitudes en een gedeelte kennis en vaardigheden. In de praktijk stoelt de wekelijkse beoordeling voornamelijk op attitudes zoals medewerking en beleefdheid. De beoordeling van de praktijkopdrachten gebeurt niet op basis van transparante criteria. Ze is bijgevolg onvoldoende gericht op het in kaart brengen van het leerproces.

De vragen van de examens zijn overwegend kennisgericht en soms niet representatief voor het geheel van de doelstellingen. De leerlingen krijgen als voorbereiding op de examens herhalingsvragen aangereikt die in bepaalde gevallen identiek zijn aan de examenvragen. Alle leerlingen binnen een opleidingsgemengde groep of graadsklas leggen hetzelfde examen af. Ook de transparantie van de examens laat te wensen over. De puntenverdeling en de evaluatiecriteria zijn niet altijd weergegeven en gekend door de leerlingen. Zo zijn er examens waar elke vraag hetzelfde puntengewicht krijgt, onafhankelijk van de moeilijkheidsgraad. Soms krijgen identieke antwoorden een andere quotatie. De resultaten leveren dan ook een subjectief beeld en geven geen uitsluitsel over de mate waarin de leerlingen de doelstellingen hebben bereikt.

Voor de praktijkproeven zijn de modaliteiten, de inhoud en de puntenverdeling vastgelegd door Syntra Vlaanderen. De puntenverdeling bestaat uit attitudes, vaardigheden en functionele kennis. Transparante beoordelingscriteria zijn ook

hier niet aanwezig. Sommige proeven zijn van een te laag niveau en meten niet wat op de werkplek aangeleerd werd. De proef toetst slechts een onderdeel van de opleidingsdoelen. De eindpraktijkproef wordt niet altijd beoordeeld door een extern jurylid, wat een inbreuk tegen de regelgeving is.

Het centrum kan voor het werkplekleren niet aantonen hoe de verworven competenties gevalideerd worden in het leertraject van de leerling. Het opleidingscentrum beschikt nochtans over een digitaal registratiesysteem om de verworven competenties per leerling te registreren. De drie partijen, namelijk het ondernemingshoofd-opleider, de lesgever BGV en de leerling kunnen de verworven competenties aanstippen, maar wegens de lage responsgraad levert dit initiatief nog te weinig resultaat op.

Het geheel van de evaluatie (dagelijks werk, examens, praktijkproef en werkplekleren) is onvoldoende valide en zegt te weinig over het niveau dat de leerlingen effectief bereiken. De uitreiking van de certificaten steunt bijgevolg op een onvoldoende valide evaluatie.

Leerbegeleiding

Preventief

Curatief

De lesgevers doen inspanningen om de leerlingen zo goed mogelijk individueel te begeleiden. Door de kleine klasgroepen slagen ze hier vrij aardig in. De vakdeskundigheid van de leraren heeft tevens een gunstige invloed op het leerklimaat binnen de klassen. Ondanks de goede relatie met de jongeren belemmeren de samenstellingen een adequate aanpak.

Behalve de verworven competenties op de werkplek is ook de beginsituatie van de leerlingen over het algemeen onvoldoende gekend om een goede analyse van de beheersing van de vaardigheden te kunnen weergeven. Door de ontbrekende kennis hiervan worden de praktijkopdrachten niet altijd doelmatig gekozen om de competenties op maat van de individuele leerlingen te ontwikkelen, in te oefenen en te verwerven. Een duidelijk overzicht van de evolutie van de leerling in het gevolgde leertraject ontbreekt.

De kwaliteit van het studiemateriaal is vrij divers en is lesgeverafhankelijk. Sommige cursussen zijn niet afgestemd op de te bereiken competenties. Heel wat doelstellingen komen over de leerjaren heen herhaaldelijk aan bod anderen zijn niet opgenomen. Procesmatig benaderen van de beroepskennis via concrete uitgewerkte praktijkopdrachten, evenals ICT-integratie voor kostprijsberekening, technisch tekenen of opzoekingsopdrachten komen minimaal aan bod. Afspraken om samen te werken en met hetzelfde cursusmateriaal aan de slag te gaan werden niet gemaakt.

Deskundigheidsbevordering

Beginsituatieanalyse

Overleg

Vorming

De kwaliteit van de opleiding wordt aangetast door een gebrek aan professionele samenwerking. Initiatieven tot gelijkgerichte afspraken over het aanbod, het cursusmateriaal en de evaluatie zijn niet aanwezig. De meeste lesgevers scholen zich op professioneel vlak, vanuit hun beroepsactiviteiten, wel regelmatig bij over de nieuwste technologieën. De vakdeskundigheid van de leraren is een sterk punt voor de verschillende opleidingen. Structureel overleg tussen de leertrajectbegeleiders en de lesgevers BGV behoort nog niet tot de cultuur van het centrum, waardoor kansen tot verhoging van het rendement gemist worden.

3.1.1.6 Opleidingen binnen de sectoren Bouw en Hout: Binnenschrijnwerker, Dakdekker pannen en leien, Interieurbouwer, Metselaar en Stukadoor

Voldoet niet

De opleidingsdoelstellingen en de competenties van de erkende referentiekaders zijn onvoldoende bereikt. De infrastructuur in het Syntra is ontoereikend om volwaardige opdrachten te realiseren. De evaluatiepraktijk bestrijkt niet het volledige onderwijsaanbod. De evaluatie is weinig afgestemd op de curriculumdoelstellingen, onvoldoende transparant en bijgevolg niet valide.

Onderwijsaanbod

Volledigheid

Evenwicht

Beheersingsniveau

Samenhang

De opleidingen Binnenschrijnwerker en Interieurbouwer worden aangeboden in de vestigingsplaats Kortrijk. De kwalificaties Machinaal houtbewerker, Werkplaatsbinnenschrijnwerker en Plaatser binnenschrijnwerker maken deel uit van het traject van de Binnenschrijnwerker. Het curriculum van de Interieurbouwer omvat Machinaal houtbewerker, Productiemedewerker interieurbouw en Plaatser interieurelementen.

De opleiding Metselaar start met de competenties van de Werfbediener en wordt aangeboden in de vestigingsplaatsen Brugge en Kortrijk. In de vestigingsplaats Brugge gaan de opleidingen Stukadoor en Dakdekker pannen en leien door. Het onderwijsaanbod verloopt lineair.

De opleidingsdoelstellingen van de beroepsopleidingen binnen de leertijd zijn op basis van erkende referentiekaders uitgetekend in het Besluit van de Vlaamse regering. Ze werden door Syntra Vlaanderen vertaald in programmabundels. De programmabundels hebben als doel inhoudelijk en organisatorisch richting te geven aan de invulling van het voltijds engagement, dat tot stand komt door een theoretische en beroepsgerichte vorming in het centrum te combineren met een praktijkopleiding bij een ondernemingshoofd-opleider. De theoretische en beroepsgerichte vorming van 120 lestijden per opleidingsjaar dient ondersteunend en aanvullend te zijn aan de opleiding op de werkvloer. Dit betekent dat de leerlingen een halve dag per week beroepsgerichte vorming krijgen in het centrum en vier dagen praktijkopleiding in een bedrijf. De algemene leeswijzer Curriculum Leertijd van Syntra Vlaanderen vermeldt duidelijk dat voor dit opleidingssysteem het cruciaal is dat het zwaartepunt van de opleiding op de werkvloer ligt.

Het centrum kan de bereikte doelstellingen onvoldoende aantonen. De aangereikte competenties gedurende de vier lesdagen op de werkplek worden amper bijgehouden en doorgaans niet geëvalueerd. De nota's in het takenboekje zijn heel summier en geven geen duidelijk beeld van de verworven inhouden. Door het ontbreken van samenhang en synergie tussen het aangeleerde in het centrum en in het bedrijf wordt het inspelen op de individuele noden van de leerling belemmerd. Het uitgangsprincipe van dit opleidingssysteem dat de focus legt op 'leren op de werkplek', komt maar oppervlakkig tot uiting. De inhouden en vaardigheden van de beroepsgerichte vorming in het centrum omvatten meer het aanleren van de basisvaardigheden en worden niet gekaderd als complementair om de inzetbaarheid van de leerlingen te verhogen. Er is geen leerlijn uitgewerkt om het volledige opleidingsprofiel stelselmatig aan te leren. Onderlinge afspraken over het beheersingsniveau worden niet gemaakt.

De leertrajectbegeleider bezoekt een paar keer per jaar de werkplek om hoofdzakelijk de attitudes van de leerling te bespreken. Doordat de leertrajectbegeleider voor veel sectoren verantwoordelijk is, is het voor hem onmogelijk om alle vaktechnische competenties te bespreken met het ondernemingshoofd-opleider en de individuele werkpunten in kaart te brengen.

De meeste docenten hebben helemaal geen contact met de activiteiten van de leerlingen in het bedrijf. Dit gemis remt ook de remediëring in het Syntra af. De bespreking van de praktische vaardigheden door het begeleidingsteam en in de cel leerlingenbegeleiding blijft meestal oppervlakkig.

De beroepsgerichte vorming wordt aangereikt door een lerarenteam dat de vakinhoudelijke vaardigheden sterk beheerst. De leraren zijn op de hoogte van de opleidingsbundel en de takenlijsten. Ze motiveren de leerlingen voor hun keuze voor een technisch beroep en zorgen voor een aangename werksfeer. Door de beperkte lestijd in het centrum komt slechts een fragment van het beroepsprofiel aan bod. Veelal zijn de opdrachten en realisaties in het Syntra in functie van de praktijkproef om de slaagkansen te verhogen. Tijdens de praktijkproef op het einde van de opleiding tot metselaar is vastgesteld dat enkele leerlingen de technische vaardigheden onvoldoende beheersen. Dit wijst erop dat sommige leerlingen op de werkplek in de voorbije periode van drie jaar onvoldoende gemetseld hebben. De opdrachten gegeven tijdens het volledige traject illustreren onvoldoende het vereiste beheersingsniveau en geven ook geen totaalbeeld van de opleiding.

Het Syntra kan voor de opleiding Binnenschrijnwerker en Interieurbouwer onvoldoende aantonen dat iedere individuele leerling de competenties heeft verworven voor de Machinaal houtbewerker, zoals het instellen, bedienen en reinigen van houtbewerkingsmachines. De graad waarin een leerling een machine beheerst, wordt niet bijgehouden. Dat is nochtans essentieel om de veiligheidsattitude en de -inzichten van de leerling in te schatten. De technische aspecten van de machines worden wel theoretisch goed uitgelegd.

Doordat het centrum geen zicht heeft op de prestatie van de leerling op de werkplek, kunnen de doelstellingen van de werkplaatsschrijnwerker, zoals het vervaardigen van ingebouwde kasten, valse wanden, binnendeuren, plafonds, plinten en trappen, slechts beperkt of helemaal niet aangetoond worden. De plaatsing van deze interieuronderdelen worden evenzeer te oppervlakkig bijgehouden en weinig valide ingeschaald.

De vaardigheden van de productiemedewerker interieurbouw: zoals het maken van balies, bureaus voor kantoren, kasten voor keukens, badkamers, winkelinrichtingen, horeca ... komen eveneens zelden expliciet tot uiting in de opleiding. De uitvoeringen tijdens de beroepsgerichte vorming benaderen hiervan slechts een aanzet en zijn vooral in functie van de praktijkproef. De doelstellingen voor de plaatsing van deze interieurelementen worden eveneens te eng bereikt.

De kleine praktijkruimte en machinezaal laten ook niet toe om grotere samengestelde uitvoeringen te maken. Het afwerkingsniveau van de realisaties is doorgaans aanvaardbaar. Doordat de leraren van de opleidingen Binnenschrijnwerker en Interieurbouwer ervaring hebben in het secundair onderwijs, is er een goede aanzet om hun onderwijspraktijk projectmatig en geïntegreerd toe te passen.

De beperkte werkruimte in het bouwatelier, zowel voor de metselaars als voor de stukadoors, hypothekeert de realisatie van grotere volwaardige projecten. Door de kleine werkoppervlakte zijn de leerlingen-metselaars ertoe verplicht om na iedere lesdag, hooguit na de tweede lesdag, hun oefeningen af te breken. Binnen deze tijdsspanne is het onmogelijk om degelijke bouwknooppunten te realiseren. Ondanks de eenvoudige opdrachten slagen verschillende leerlingen er niet in om in deze korte tijd een eindproduct te bouwen. Een totaalbeeld van de

activiteiten van de werfbedienaar en metselaar, met onder meer het uitvoeren van grond-, sloop- en funderingswerken, het leggen van rioleringen en opritten, het plaatsen van thermische isolatie, het realiseren van bekistings- en voegwerken ... wordt niet of heel summier in de praktijk aangereikt. De leerlingen hebben wel een degelijke cursus waar deze elementen en ook het metselen van bogen en gewelven, lijmen en dunmetselen, prefabmuren, koude bruggen ... aan bod komen. Naast inhouden over traditionele bouw is er ook aandacht voor hedendaagse laagenergieprojecten. Daarentegen worden theoretische inhouden van het eerste jaar, zoals de baksteensoorten, hakken van bakstenen, lagenmaat ... gegeven in het derde jaar. Tijdens het schooljaar werden geen oefeningen gemaakt in het kader van duurzaam bouwen. De praktijkproef reikt hierover wel een opdracht aan, maar niet alle materialen waren beschikbaar. Of deze activiteiten op de werkvloer worden uitgevoerd, kan niet worden aangetoond.

Eveneens kan het Syntra onvoldoende aantonen dat de doelstellingen van de stukadoor in voldoende mate zijn bereikt. Ook hier ontbreekt het totaalaanbod van de competenties van de stukadoor, zoals het afwerken van gevels, het aanbrengen van sierpleisters, het plaatsen van gipsblokwanden en gipskartonplaten ... Als technische opdracht leggen de leerlingen op een zinvolle manier een documentatiemap over het beroep aan.

De praktijkoefeningen van de opleiding Dakdekker pannen en leien benaderen concrete werksituaties met verschillende zinvolle constructiemogelijkheden erin verwerkt. Dit gebeurt op stabiele draagstructuren, maar ze geven slechts een deel van een dakconstructie weer en wijken af van de reële werksituatie. Ook hier is het gemis aan een opvolging en een evaluatie van de competenties op de werf het zwakke punt. Het kwaliteitsniveau van de oefeningen is sterk leerlingafhankelijk, maar door de goede begeleiding meestal aanvaardbaar. Aandacht voor detail en het aanleren van het vakjargon komen expliciet tot uiting.

Onderwijsorganisatie
Organisatie curriculum
Samenstelling klasgroepen

Het centrum hanteert een vast planningskader om de lessen, de examens en de praktijkproeven te organiseren. De halve of soms volle dagen beroepsgerichte vorming kennen zowel een praktische als theoretische invulling. De integratie met de component 'werken' is zwak.

De klassen voor de beroepsgerichte vorming zijn heterogeen samengesteld. De technologielessen gaan door met de metselaars, dakdekkers, tegelzetters, stukadoors en voegers samen. Dat geldt ook voor de houtopleidingen. Door deze organisatie is het quasi onmogelijk om tijdens deze leermomenten de doelen efficiënt aan te bieden en te bereiken. Iedereen heeft dezelfde cursus, maar het examen en de praktijkproef is specifiek naar de opleiding gericht.

Het vormingsconcept binnen de leertijd is lineair uitgetekend. De inhouden van de opleidingen die het Syntra kon aantonen, beantwoorden maar voor een klein deel aan de erkende referentiekaders. Hierdoor worden in het onderwijsveld identieke opleidingen aangeboden met belangrijke competentieverschillen. Nochtans worden dezelfde studiebekrachtigingen uitgereikt.

Het opleidingstraject van sommige gecombineerde opleidingen, zoals de Binnenschrijnwerker, is onlogisch opgebouwd. De laatste twee jaren wordt 'Plaatser binnenschrijnwerk' gecombineerd met 'Werkplaatsbinnenschrijnwerker' met het oog op het behalen van twee

certificaten, terwijl de aparte opleiding 'Plaatser binnenschrijnwerk' op zich al twee jaar duurt.

Er wordt bij de intake steeds gezocht naar een duidelijke link tussen de gekozen opleiding en het bedrijf.

Loopbaanbegeleiding Indien leerlingen nog geen opleidingskeuze hebben gemaakt, biedt het centrum de mogelijkheid om diverse beroepen beter te leren kennen via een paar dagen snuffelstage.

De leertrajectbegeleider screent en schaaft de leerling zorgvuldig in tijdens het intakegesprek en onderhoudt de contacten met de bedrijven. De leerling kan tijdens zijn min of meer geïndividualiseerd leertraject rekenen op de begeleiding en ondersteuning van de leertrajectbegeleider. De opvolging en het nagaan van de evolutie van de praktische vaardigheden gebeurt eerder zelden. Daardoor worden tussentijdse succeservaringen bij de realisatie van vakcompetenties zelden onderstreept. De aandacht gaat voornamelijk naar de attitudes van de leerling op de werkplek. Het aantal werkbezoeken door de leertrajectbegeleider is zeer beperkt en bijgevolg onvoldoende om een volledig beeld van de praktijkopleiding te krijgen. Het niet inschakelen van de leraren bij de evaluatie van het werkplekleren beïnvloedt evenzeer een doeltreffende opvolging. Aan de opleidingsdeskundigheden van de bedrijven worden nog onvoldoende eisen gesteld. Bedrijfsleiders die voor het eerst leerlingen een contract aanbieden, volgen de opleiding 'Estafette'.

In het centrum krijgen de leerlingen ook ondersteuning van de cursus- of trajectbegeleider. Per campus is er een CLB-medewerker voor de begeleiding. De docent fungeert als eerste klankbord bij socio-emotionele problemen. Het begeleidingsteam waar ook het CLB bij betrokken is, komt vier maal per jaar samen om de leerlingen te bespreken. De aandacht gaat vooral naar het functioneren van de leerling, de leermethodiek en de minder goede attitudes. In sommige gevallen wordt overgegaan tot heroriëntering. De docenten zijn niet aanwezig, noch bij het begeleidingsteam, noch bij de cel leerlingenbegeleiding. De evaluatie van de leerling is gebaseerd op de reacties van het ondernemingshoofd en de motivatie van de docent. Het begeleidingsteam geeft ook de eindbeoordeling met de attestering. Na de verbreking van het contract krijgen de leerlingen automatisch een sollicitatietraining.

Via het leerlingenvolgsysteem worden voornamelijk attitudinale problemen geregistreerd. Globaal gezien heeft het Syntra relatief weinig afwezigheden.

Uitrusting
*ICT
Inzet uitrusting
Leermiddelen*

De verschillende Syntra beschikken over voldoende uitrusting om de basisvaardigheden aan te leren. Het centrum beschikt ook over ICT- en multimediamogelijkheden.

Hoewel de bouwateliers ordelijk zijn ingericht en de leerlingen gestimuleerd worden om persoonlijke beschermingsmiddelen te dragen, is de infrastructuur ontoereikend om de doelstellingen kwaliteitsvol uit te werken. Het werkatelier van de metselaars en de stukadoors in de hoofdvestigingsplaats is te klein om samengestelde bouwknooppunten te realiseren en af te werken. De dakdekkers hebben hun praktijkruimte op een mezzanine. Dit tussenverdiep is niet ideaal als praktijkruimte, bijvoorbeeld voor het aanleveren van materialen.

Eveneens zijn de werkplaats en de machinezaal voor de opleidingen

Binnenschrijnwerker en Interieurbouwer te klein om voldoende veilig, ordelijk en kwaliteitsvol te kunnen werken en om volwaardige uitvoeringen te kunnen realiseren. De machinezaal is niet gescheiden van de montageruimte. Hierdoor worden de leerlingen voortdurend blootgesteld aan lawaai en is het voor de leraren moeilijk om op een comfortabele manier instructies aan de leerlingen te geven. De afbakening van de werk- en loopzones ontbreekt op enkele plaatsen. Bovendien worden deze ateliers deels als berg- of stockageruimten gebruikt. De aanpalende stockageplaats is te klein om de goederen goed te stockeren. Met uitzondering van de lintzaagmachine zijn de machines voor de opleidingen Binnenschrijnwerker en Interieurbouwer voldoende beveiligd.

Het centrum kon niet aantonen met welke materialen, gereedschappen en machines de leerlingen hebben gewerkt tijdens het werkplekleren. Doordat de machines en de beschikbare middelen soms verouderd zijn in het centrum en afwijken van de infrastructuur in de diverse werkplekken, is het bijna niet mogelijk om sommige aangeleerde vaardigheden in het bedrijf te evalueren in de lesplaats. Er is geen mogelijkheid om hedendaagse technologieën zoals CNC (Computer Numeric Control) toe te passen.

De vaklokalen stralen geen krachtige leeromgeving uit. Hedendaagse didactische stukken ontbreken om de technische lessen aanschouwelijk te onderbouwen. De metselaars in de vestigingsplaats van Kortrijk krijgen hun praktisch-technische lessen in een gewoon leslokaal waar geen didactisch materiaal staat. Het vaklokaal voor dezelfde leerlingen in Heule, waar er wel didactisch materiaal staat, wordt nauwelijks gebruikt.

Evaluatiepraktijk
Evenwicht
Volledigheid
Beheersingsniveau
Transparantie

De evaluatiepraktijk wordt hoofdzakelijk bepaald door de regelgeving en gestuurd vanuit Syntra Vlaanderen. Hierdoor worden zowel de verhoudingspercentages als de spreiding en de inhoud van de praktische proeven vastgelegd. Naast een beoordeling van het dagelijks werk organiseert het centrum ook examens. De punten zijn verdeeld in 10% voor dagelijks werk, 30% voor het examen en 60% voor de praktijkproef. De behaalde scores voor het VCA-atteest (VeiligheidsChecklist voor Aannemers) staan hier los van. De slaagkansen voor het basis VCA-atteest zijn behoorlijk. De theoretische examens zijn meestal kennisgericht opgesteld waarbij de leerplandoelen onvoldoende centraal staan. De attitudes zijn in het dagelijks werk en de praktijkproef verwerkt.

Voor de praktijkproeven zijn de modaliteiten, de inhoud en de puntenverdeling vastgelegd. Hoewel de regelgeving aangeeft dat de praktische proef moet afgestemd zijn op de competenties van het beroep zoals beschreven in de leerovereenkomst, peilt deze proef doorgaans maar een fragment van het opleidingsprofiel. Ook de link met de takenlijsten van de programmabundels is te beperkt. De te behalen scores op deze enkele vaardigheden tijdens de praktische proef (die op korte tijd moeten worden uitgevoerd), zijn niet in verhouding tot de vele andere competenties die werden aangeleerd op de werkplek en waarvan geen inschatting is gebeurd. Volgens de verkregen informatie lukt het sommige leerlingen niet om een afgewerkte praktische proef af te leveren. De externe jury is alleen op het einde van de praktijkproef aanwezig.

De evaluatiepraktijk is onvoldoende transparant door het ontbreken van duidelijke beoordelingscriteria. Het digitaal evaluatieblad (Moodle), waarvan de inhoud bepaald wordt door Syntra Vlaanderen, is al een paar jaar beschikbaar,

maar wordt niet door alle betrokkenen ingevuld. De realisaties tijdens de wekelijkse vier dagen op de werkplek worden niet opgevolgd en ingeschaald. De evaluatie is onvoldoende doelmatig en niet valide. De evaluatie mist afstemming op het beheersingsniveau van de leerlingen.

Het begeleidingsteam, waar trouwens geen docenten deel van uitmaken, geeft de eindbeoordeling met de studiebekrachtiging. Certificaten worden uitgereikt zonder een inschatting te maken van alle curriculadoelen.

Leerbegeleiding

Preventief

Curatief

De lessen verlopen gestructureerd. De leerlingen worden actief betrokken tijdens het onderwijsleerproces en krijgen tijdens de praktijkmomenten in de mate van het mogelijke sterke individuele begeleiding, zodat ze bijna continu en vrijwel onmiddellijk geremedieerd worden. De leraren streven naar het bijbrengen van de gepaste arbeidsattitudes. De leerbegeleiding op de werkplek wordt door het centrum niet gestuurd of opgevolgd.

De inzet van didactisch materiaal is eerder beperkt. De cursussen zijn verzorgd en doorgaans afgestemd op het beheersingsniveau van de leerlingen. Sommige leerstofdelen zijn aan een update toe. Verschillende werkvormen laten toe om diverse zoekstrategieën toe te passen.

Deskundigheidsbevordering

Overleg

Vorming

Het centrum organiseert geen gestructureerde vakvergaderingen. Het overleg tussen leraren van dezelfde sector gebeurt eerder informeel. Voorlopig creëert het centrum geen ruimte om over visieontwikkeling en over een pedagogisch-didactische aanpak te reflecteren met de docenten.

De kwaliteit van de opleiding wordt aangetast door een gebrek aan professionele samenwerking tussen de algemene vorming, de beroepsgerichte vorming, de werkplek en de trajectbegeleiding.

Naast hun onderwijsopdracht is de verbondenheid van de leraren met de sector sterk aanwezig. De leraren doen weinig of soms geen inspanning om verzorgd Standaardnederlands te praten. Het volgen van vakgebonden nascholing is beperkt. Er is nood aan een grondige bijscholing over evalueren.

3.1.1.7 VOET

Voldoet niet

Het centrum streeft in onvoldoende mate en zonder een eigen planning de VOET bij haar leerlingen na.

Beleid

Doelgerichtheid

Het centrum heeft een onvoldoende visie en geen eigen planning om de vakoverschrijdende eindtermen voor alle leerlingen(groepen) na te streven. De eindtermen worden veeleer impliciet aangereikt. Voor het nastreven van de VOET zijn er weinig of geen specifieke richtlijnen of afspraken. De mogelijkheden zijn nochtans aanwezig om een meer planmatige benadering te ontwikkelen. Binnen de leerplannen en de behandelde thema's van de algemene vorming zijn diverse aspecten van de vakoverschrijdende eindtermen opgenomen. Binnen de beroepsgerichte vorming zijn de VOET onvoldoende gekend en is de aandacht hiervoor erg beperkt. De werkcomponent bevat ongetwijfeld veel mogelijkheden tot het nastreven van de VOET, maar enerzijds heeft het centrum hier onvoldoende kijk op en anderzijds zijn de werkgevers niet of slechts beperkt geïnformeerd over de VOET. Het is onvoldoende duidelijk in welke mate het centrum voldoet aan de inspanningsverplichting voor het nastreven van alle VOET.

Beleid	Het centrum levert weinig organisatorische inspanningen om het nastreven van de VOET te ondersteunen. Daarnaast is het omwille van de behoorlijke tussentijdse in- en uitstroom moeilijk haalbaar om de leerlingen tijdens hun schoolloopbaan in contact te brengen met de verschillende contexten. Nochtans is het potentieel aanwezig om de VOET in sterkere mate te benutten, zeker binnen de werkcomponent. De VOET zijn echter niet expliciet in de werking van het centrum opgenomen. Tevens is er een te beperkt draagvlak voor het bewust koppelen van het les- en werkactiviteiten aan de VOET.
Ondersteuning	
Beleid	Omdat de VOET onvoldoende structurele en systematische aandacht krijgen, kan het centrum haar VOET-werking voorlopig niet evalueren op doeltreffendheid. Door het ontbreken van een globaal overzicht van de nagestreefde VOET, waaruit het bereik en de kwaliteit zouden kunnen blijken, beschikt het centrum ook niet over de informatie die nodig is om het VOET-beleid en het bestaande aanbod te evalueren en waar nodig bij te sturen.
Doeltreffendheid	
Beleid	Het lerarenteam en de werkgevers werden niet in voldoende en structurele mate geïnformeerd over de VOET. Het centrum heeft geen initiatieven genomen om de professionalisering over de VOET te verhogen. Naar aanleiding van de doorlichting heeft het centrum een inventaris opgesteld over het nastreven van de VOET binnen de beroepsgerichte vorming.
Ontwikkeling	
Sociorelationele ontwikkeling	Een aantal VOET zitten opgenomen in het curriculum en de thema's van de algemene vorming. Ook binnen het werkplekleren zijn potentieel heel wat van deze eindtermen impliciet aanwezig. De werkgevers zijn echter niet of onvoldoende op de hoogte van de verwachtingen van het centrum voor het nastreven van de VOET. Het centrum heeft geen zicht op de realisatie, de dekkingsgraad en de diepgang ervan.
Omgeving en duurzame ontwikkeling	De meerderheid van de eindtermen wordt niet of niet met voldoende diepgang en bij de meeste leerlingen nagestreefd. Enkele aspecten van deze context liggen geïntegreerd in enkele thema's van de algemene vorming en in de inhoud van de beroepsgerichte vorming. Ook tijdens het werkplekleren is er waarschijnlijk binnen enkele beroepenvelden impliciete aandacht voor deze context. Het is echter niet duidelijk waar, hoe en in welke mate de eindtermen aandacht krijgen.

3.2 Voldoet het centrum aan de subsidiëeringsvoorwaarden?

Het onderzoek naar het voldoen aan de geselecteerde subsidiëeringsvoorwaarden levert het volgende op.

Onderzochte subsidiëeringsvoorwaarde	
Neemt het centrum deel aan en werkt het samen in een LOP (lokaal overlegplatform)?	ja
Levert het centrum maximale inspanningen om het voltijds engagement voor elke leerling te waarborgen?	ja
Neemt het centrum deel aan en werkt het samen in een ROP (regionaal overlegplatform)?	ja

4 BEWAAKT HET CENTRUM DE EIGEN KWALITEIT?

Het onderzoek naar de kwaliteit en de kwaliteitsbewaking van de geselecteerde procesindicatoren of procesvariabelen levert het volgende op.

4.1 Personeelsorganisatie

Doelgerichtheid Syntra West beschikt over voldoende autonomie om hun personeelsorganisatie vorm te geven. Zij hanteren duidelijke en gelijklopende procedures om personeelsleden aan te werven. Deze procedures zijn geënt op de ISO-normen (Internationale Organisatie voor Standaardisatie).

De verschillende centra hebben duidelijke organogrammen voor de verantwoordelijkheden van de beleidsopdrachten. Deze organogrammen zijn gecommuniceerd aan het personeelskorps.

De leertijdverantwoordelijke is responsabel voor de taakinvulling van de lesgevers.

De aanwerving van lesgevers leertijd steunt enkel op een specifieke regelgeving, bekrachtigd in een Besluit van de Vlaamse Regering.

Voor de aanwerving van leraren beroepsgerichte vorming ondersteunt de betrokken directeur mee de selectie en de aanwerving. Het actief zijn binnen het beroepenveld is van primordiaal belang bij de keuze. De pedagogische en didactische vaardigheden zijn hieraan ondergeschikt.

Lesgevers algemene vorming beschikken over een getuigschrift pedagogische bekwaamheid, behaald in het regulier onderwijs of via de 'Initiële Bijscholing' van Syntra Vlaanderen.

Ondersteuning Hoewel zij voldoen aan de regelgeving kan een aanzienlijk deel (35%) van het lesgeverskorps beroepsgerichte vorming zich niet beroepen op een of andere pedagogische scholing. Het ondergeschikt zijn van pedagogisch-didactische vaardigheden van de lesgevers bij aanwerving tracht het Syntra te compenseren door op regelmatige basis vormingsmomenten voor haar lesgevend personeel te voorzien. Deze vormingsmomenten hebben echter geen verplichtend karakter en de respons is eerder laag.

Het merendeel van de lesgevers leertijd heeft een contract van bepaalde duur met een welomschreven taakomschrijving. Dit contract omvat enkel contacturen met de leerlingen en biedt geen ruimte voor het opnemen van bijkomende taken inzake curriculum en evaluatie. Contracten dienen dus jaarlijks vernieuwd te worden. Dit belemmert ernstig de continuïteit en de motivatie van het lesgeverskorps. Concrete stappen om deze situatie te veranderen, ontbreken.

Voor de aanvang van het schooljaar worden lesgevers uitgenodigd op een verplichte docentenvergadering. Daarop worden de doelstellingen en nieuwe uitdagingen voor het komende schooljaar belicht. Op deze wijze tracht het Syntra een duidelijk beeld te schetsen waar men als team naartoe wil.

Aan nieuwe lesgevers leerkrachten wordt een peter/meter toegewezen. Hij/zij is voor de beginnende lesgever leerkracht een eerste aanspreekpunt. De eerste lessen worden samen voorbereid en bijgewoond. Indien dit om organisatorische

redenen niet mogelijk is, neemt de opleidingscoördinator deze rol op.

Doeltreffendheid De evaluatie van de lesgevers leertijd stoelt in hoofdzaak op resultaten bekomen door het bevragen van de cursisten. Samen met de lesgever overloopt de opleidingsmanager de resultaten van deze enquête. Dit gesprek vormt de basis voor een mogelijke vernieuwing van het contract naar een volgend schooljaar toe.

De pedagogisch-didactische vorming die Syntra West ter mogelijke bijsturing aanbiedt is te vrijblijvend.

De leertijdverantwoordelijke of opleidingsmanager tracht de continuïteit in de opdrachtenverdeling van haar lesgevend personeel te bewaken, maar door diverse omstandigheden slaagt ze hier niet in. De uitval van lesgevers is aanzienlijk. Dit werkt belemmerend voor de cohesie en de duurzaamheid van de opleiding en het uitwerken van het curriculum. Bovendien gaat op deze manier een stuk aan expertise verloren.

Ontwikkeling Hoewel alle lesgevers voldoen aan de regelgeving voor het lesgeven in de leertijd, is het Syntra zich ervan bewust dat het werken met contracten van bepaalde duur en welomschreven opdracht niet altijd de meest ideale oplossing biedt voor het bereiken van de opleidingsdoelstellingen. Niet alle lesgevers zijn daarom bereid om op structurele basis mee te werken aan overleg of ontwikkelingswerk. Het is onduidelijk in hoeverre het Syntra West voor deze problematiek een oplossing zoekt.

4.2 Loopbaanbegeleiding

Doelgerichtheid De visie op de loopbaanbegeleiding staat uitgeschreven in de brochure 'Wegwijs in de leertijd', het pedagogisch project van de leertijd en in het 'Reglement leertijd' van Syntra West, dat geldig is voor de zes lesplaatsen. Het centrumreglement bevat de procedure voor de intake, de screening, de inschaling en de trajectbepaling, de inschrijving in een campus en de trajectbegeleiding.

De leertijd gaat uit van een voltijds engagement voor elke leerling. De vorming omvat een praktijkopleiding in een onderneming en aanvullende 'theoretische' vorming namelijk een halve lesdag Algemene Vorming (AV) en een halve lesdag Beroepsgerichte Vorming (BGV) in een Syntra-campus. In theorie zijn de praktijkopleiding en de theoretische vorming op elkaar afgestemd. In de praktijk blijkt deze afstemming niet altijd gegarandeerd en soms zelfs ver zoek is. Voor de thuiswerkers, maar vooral ook voor leerlingen die na het behalen van één certificaat in het centrum blijven met het oog op het behalen van een getuigschrift of diploma, is dit een vaak een knelpunt.

Ondersteuning Ter ondersteuning van de trajectbegeleiding moet het centrum een beroep doen op sectorale leertrajectbegeleiders van Syntra Vlaanderen die worden aangestuurd door een pedagogisch adviseur leertijd. De leertrajectbegeleiders staan de leerlingen bij voor het maken van een keuze voor de meest geschikte opleiding, de te volgen theoretische vorming en de lesplaats. Bij hun aanmelding krijgen de leerlingen toelichting over het doel en de organisatie van de leertijd, het opnemen van het voltijds engagement via de leerovereenkomst en de mogelijkheid voor het al dan niet verwerven van certificaten, getuigschriften en/of het diploma secundair onderwijs. De

leertrajectbegeleiders staan ook in voor de screening van de jongeren. Deze heeft betrekking op interesse, motivatie, eerder verworven competenties en arbeidsrijpheid. De screening gebeurt minimaal op basis van het afnemen van een vragenlijst en een aanvullend gesprek. Daarnaast heeft elke leertrajectbegeleider zijn eigen aanpak en gebruikt hij hiervoor een reeks eigen ontwikkelde instrumenten en documenten. Enkel leerlingen die op basis van de screening arbeidsrijp bevonden worden, worden toegelaten tot de leertijd op voorwaarde dat ze een leerovereenkomst met een ondernemingshoofd kunnen afsluiten. Het aantal geweigerde inschrijvingen is verwaarloosbaar klein.

In theorie worden de jongeren ook bijgestaan door de leertrajectbegeleiders in hun zoektocht naar een geschikte leeronderneming. In de praktijk beperkt dit zich echter meestal tot het aanleveren van vooraf geselecteerde adressen van mogelijke leerondernemingen. Hoewel de verantwoordelijkheid voor het vinden van een leeronderneming hoofdzakelijk bij de jongeren ligt, doen de meeste trajectbegeleiders hun best om kort op de bal te spelen en de zoekactie intensief op te volgen. Persoonsafhankelijk wordt ook de sollicitatieprocedure samen voorbereid en begeleid.

Doeltreffendheid Na het afsluiten van de leerovereenkomst worden de jongeren via de leertrajectbegeleider ingeschreven in Syntra West en moeten ze, afhankelijk van hun opleiding, de lessen volgen in één of twee lesplaatsen. De leertijdtrajectbegeleider bepaalt het traject voor algemene vorming (AV) en voor beroepsgerichte vorming (BGV). Voor AV gebeurt de inschaling op basis van reële bewijzen van schoolse vooropleiding, aantal jaren gevolgd in het secundair onderwijs en in het teken van potentieel te behalen (studie)getuigschriften of het diploma. De informatie verzameld via peilproeven is te eenzijdig en te beperkt voor een doelgerichte bepaling van de beginsituatie. Daarnaast wenden de lesplaatsen de ingewonnen informatie niet aan om een gericht traject voor de leerlingen uit te zetten. Voor BGV is de inschaling leertrajectbegeleiderafhankelijk. Ze baseert zich veeleer op een combinatie van vooropleiding, ervaring en aanvoelen, de verzuchtingen van de leeronderneming en/of het aantal leerjaren noodzakelijk voor het behalen van een getuigschrift/diploma dan op duidelijke criteria en analyses. De resultaten worden niet aangewend om de component leren en werken maximaal op elkaar af te stemmen. De leraren BGV worden hier ook niet bij betrokken. Hoewel de leertijdadviseur vrijstellingen kan toekennen, gebeurt dit zelden. Leerlingen die reeds een certificaat behaalden, maar in het centrum blijven met het oog op het behalen van een getuigschrift of diploma, komen vaak terecht in 'aanverwante' BGV-opleidingen waarvoor ze doorgaans weinig interesse hebben en waarvan de alternatieven van de opleiding bij de patronen te wensen overlaat. Op basis van de inschalingen maken de meeste leertrajectbegeleiders een trajectbegeleidingsplan dat ze uitvoerig bespreken met de leerling en zijn ouders. Het verwijst de leerling naar een opleidingsjaar (apart voor AV en BGV) op basis van leeftijd en vooropleiding. De informatiegaring resulteert nog niet in een geïndividualiseerd trajectadvies voor de componenten leren en werken.

Een leerovereenkomst van minimum zes maanden en maximum drie cursusjaren kan enkel afgesloten worden door bemiddeling van de leertrajectbegeleiders. Voor de gescreende opleidingen stellen zij een takenlijst van aan te leren competenties, opgesteld door Syntra Vlaanderen, ter beschikking van het ondernemingshoofd. De opleidingsverwachtingen naar de ondernemingshoofden

zijn hierbij echter niet altijd voldoende duidelijk en competentiegericht gedefinieerd. Om als ondernemer-opleider te kunnen optreden, stelt men overigens ook weinig voorwaarden.

De leerlingen krijgen instructies voor het bijhouden van een takenboekje. Het takenboekje is een communicatiemiddel en een waardevol instrument om de leervorderingen van de leerling voor alle betrokkenen samen te brengen. Een recente campagne bij leraren, leerlingen en ondernemingen wees nogmaals op het belang van dit instrument. Herhaaldelijk werd echter vastgesteld dat het gebruik ervan ondermaats blijft.

Hoewel de leerovereenkomst en de overeenkomstige inschaling voor BGV bindend zijn, wordt na verloop van tijd soms afgeweken van de oorspronkelijke oriëntering. Aan de trajectbepaling worden immers noch trajectdoelen, noch individuele leerwegen gekoppeld. Ook omdat de leerlingen soms voor meerdere opleidingen samen zitten en hetzelfde lineair traject volgen, zijn maatwerk en afstemming op de praktijkopleiding beperkt.

Wanneer de leerovereenkomst wordt beëindigd, verwijzen de leertrajectbegeleiders de leerlingen door naar een centraal georganiseerde oriëntatie en/of sollicitatietraining. Indien nodig kan deze training gevolgd worden door een voortraject, georganiseerd door een externe partner. Hoewel de tussentijdse verbrekingen talrijk zijn, is het aantal deelnemers aan een voortraject en aan de sollicitatietrainingen beperkt.

De leertrajectbegeleiders hebben een beurtrol voor permanentie op de lesplaatsen tijdens de lesdagen en zijn telefonisch bereikbaar. Naast het bijhouden van een administratief leerlingendossier, registeren ze hun vaststellingen, acties en tussenkomsten in een digitaal leerlingvolgsysteem (Kompas) dat echter niet toegankelijk is voor de leertijdverantwoordelijken, de leerlingenbegeleiders en de leraren. Persoonsgebonden nemen de trajectbegeleiders, zij het vrijblijvend en informeel, contact op met de leerlingen en de leraren tijdens de lessen beroepsgerichte vorming.

De praktijk wijst uit dat de trajectbegeleiders veel tijd moeten spenderen aan leerlingen met probleemgedrag, ten koste van de inhoudelijke begeleiding. Spontane formele en informele contactopnames bij onverwachte wendingen zijn vanzelfsprekend. Effectieve begeleidingsbezoeken hebben echter quasi uitsluitend te maken met gedragsproblemen. Een formele terugkoppeling van de bevindingen naar de lesplaatsen is sporadisch en beperkt zich vaak tot een mededeling tijdens de driemaandelijke vergaderingen van het begeleidingsteam.

De leertijdadviseur, de leertrajectbegeleiders, de leertijdverantwoordelijke, de leerlingenbegeleiders en het clb vormen een reglementair samengesteld begeleidingsteam. Ze staan in voor de opvolging van de jongeren tijdens de lessen, de leerovereenkomst of het voortraject en vergaderen twee tot vijf keer per jaar. In principe worden twee keer per jaar alle leerlingen besproken per trajectbegeleider. De overige vergaderingen zijn voorbehouden voor leerlingen met moeilijkheden of problemen. Voor elke vergadering kunnen de leraren AV en BGV hun bevindingen kenbaar maken aan de leertijdverantwoordelijke, die deze informatie bundelt en op voorhand ter beschikking stelt van de aanwezigen.

De ondernemingshoofden, de leraren BGV en de leerlingen kunnen de opleiding evalueren en eventueel bijkomende informatie geven via gedigitaliseerde evaluatieformulieren leertijd (Moodle-toepassing) voor de gescreende

opleidingen. De responsgraad van alle betrokken is echter bedroevend laag. De schaarse begeleidingsbezoeken van de meeste trajectbegeleiders bieden weinig of geen informatie over de verworven competenties en het leervorderingsproces van de leerlingen in de onderneming. De sterkte van het voltijds engagement wordt, door de gebrekkige aandacht voor de invulling van de component werken, onvoldoende gevaloriseerd in de opleiding.

Uit de notulen van de begeleidingsteams blijkt dat uitsluitend attitudinale vaststellingen (aanwezigheden, gedrag, houding, leer- en werkattitudes) worden besproken. Alle lesplaatsen leveren inspanningen om de afwezigheden accuraat op te volgen. Ze slagen er doorgaans goed in om de aanwezigheid van de leerlingen te bewaken. Doorgaans werken de meeste leerlingen ook voldoende mee tijdens de lessen. Verder zijn er heldere regels en afspraken, gekoppeld aan een duidelijk sanctioneringsbeleid. De betrokkenheid en de verantwoordelijkheidszin van de meeste begeleidingsteamleden resulteren in voldoende concrete afspraken en opvolgingsinitiatieven.

De notulen bevatten echter geen gerichte, analytische informatie en remediërvorstellen betreffende de leerdoelen algemene vorming en beroepsgerichte vorming, gekoppeld aan het werkplekleren. Het al dan niet bereiken van de opleidingscompetenties en de mogelijkheden tot een doelgerichte bijsturing van het leerproces van de jongere op de werkvloer en in de lessen krijgen hierdoor onvoldoende aandacht. Ook de samenhang tussen AV, BGV en de invulling van de component werken is erg beperkt. Het multidisciplinair overleg en de samenwerking voltrekken zich hoogstens informeel. Het driesporenbeleid en het gebrek aan kruisverbanden hypothekeren niet enkel het maatwerk en een efficiënte trajectbegeleiding, maar ook de leerbegeleiding, de remediëring en een relevante onderbouwing van de studiebekrachtiging (zie evaluatiebeleid).

Voor de registratie van de loopbaanbegeleiding zijn er verschillende applicaties in gebruik. Ondanks de inzet van de meeste betrokkenen verloopt de invulling en opvolging van het individuele leertraject van de jongeren onvoldoende efficiënt. Oorzaken zijn onder andere de versnippering van taken, het ontbreken van een globaal transparant en door iedereen raadpleegbaar leerlingenvolgsysteem en een onvoldoende uitwisseling van de gegevens en competentiegericht overleg tussen de betrokken actoren.

Ontwikkeling In functie van interne kwaliteitsbewaking wordt het aanwezigheids- en doorstromingspercentage in de verschillende opleidingen niet geanalyseerd. De gegevens over de verdere loopbaan van de uitstromende jongeren worden door het centrum nog onvoldoende systematisch geregistreerd en geanalyseerd. Ook de initiatieven van het centrum om de ondernemingshoofden-opleiders meer te betrekken bij de opleiding worden nog onvoldoende geanalyseerd.

4.3 Evaluatiepraktijk

Doelgerichtheid Syntra West heeft geen duidelijke visie rond evaluatie. Het ontbreekt aan een duidelijke taxonomie en er zijn geen algemene en heldere criteria voor evaluatie beschikbaar. Het is niet duidelijk op welke basis het bereiken van de leerplandoelstellingen/competenties als verworven door de cursisten worden beschouwd. Hoe er wordt geëvalueerd en op basis waarvan over het bereiken van de competenties wordt geoordeeld, is grotendeels de verantwoordelijkheid van de lesgevers en is daardoor sterk persoonsgebonden.

Groeilijnen worden onvoldoende vastgesteld en leerresultaten van cursisten kunnen te weinig geduid en verklaard worden.

De regelgeving voorziet in een spreidingspercentage van dagelijks werk, praktijkproeven en examens voor de beroepsgerichte vorming.

Voor algemene vorming worden dagelijks werk, toetsen en examens beoordeeld. De doelstellingen vinden hun oorsprong in de leerplannen Algemene Vorming Leertijd. Een doelgerichte werkwijze wordt weliswaar vooropgesteld, maar de heldere invulling ervan is nog te weinig gericht op de eindtermen algemene vorming. De examens zijn vrij kennisgericht en vaardigheden worden amper in kaart gebracht. Ze bestrijken dan ook in onvoldoende mate de competenties.

Een groot gewicht wordt toegekend voor de evaluatie van beroepsgerichte vorming aan de praktijkproeven. De inhoud van deze praktijkproeven is vastgelegd in de programmabundels (curricula) van de verschillende beroepen, aangeleverd door Syntra Vlaanderen. Bij de beoordeling van deze proeven wordt het bereiken van de verschillende opleidingsdoelstellingen doorgaans onvoldoende op een valide en betrouwbare wijze in kaart gebracht.

In theorie beslaan de attitudes slechts een kwart van de punten voor dagelijks werk. Op basis van welke criteria de quotaties voor dagelijks werk worden toegekend, is echter totaal niet zichtbaar.

Het begeleidingsteam komt meerdere malen per jaar samen, telkens na afronding van examens en praktijkproeven. Het team heeft een adviserende bevoegdheid en spreekt zich uit over de keuze van het opleidingstraject, de duur van de leerovereenkomst, mogelijke verwijzingen naar aanvullende taalcursussen en bijwerkingscursussen, maatregelen op pedagogisch vlak (taal- en gedragsproblemen en problematische afwezigheid) opheffing van de erkenning van de leerovereenkomsten en/of uitsluiting uit de leertijd.

De deliberatieprocedure, die wordt opgelegd door Syntra Vlaanderen, is gelijklopend over de verschillende campussen en wordt nauwgezet gevolgd.

De beroepsprocedure is eveneens bepaald binnen de regelgeving en wordt overal gevolgd. Leerlingen en ouders worden van deze procedure in kennis gesteld bij aanvang van de leerovereenkomst. Ze zijn dus op de hoogte van de fases bij onverdeeldheid en de plaatsen waar zij terecht kunnen.

Ondersteuning Evaluatiebladen, aangeleverd door Syntra Vlaanderen, zijn weliswaar aanwezig op de lesplaatsen (beschikbaar via COOSY), maar zijn altijd niet gekend bij de lesgevers.

Over de validiteit en de representativiteit van de evaluatie zijn binnen het Syntra weinig expliciete afspraken gemaakt. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij de vakgroep (algemene vorming) of de individuele docent.

De cursisten krijgen twee maal per jaar een overzicht met hun behaalde punten. De punten worden niet gemotiveerd op het rapport. Elke lesgever kan wel voorzien in een uitgebreider evaluatie- en beoordelingsformulier, zowel voor algemene als voor beroepsgerichte vorming, dat aan het delibererende team wordt overhandigd en dat op het oudercontact wordt besproken.

Alle betrokken partijen (ouders, cursist, ondernemershoofd-opleider) krijgen op deze contactmomenten feedback over de resultaten. Ook de leertrajectbegeleider wordt hierop uitgenodigd. De aanwezigheid van de betrokkenen is evenwel vaak beperkt.

Voor de opkomst van de ondernemershoofd-opleider is eerder minimaal. Dit staat een mogelijke remediëring voor beroepskennis ernstig in de weg. De terugkoppeling naar deze partij gebeurt dan ook meestal door de leertrajectbegeleider en is persoonsgebonden.

Doeltreffendheid Globaal is de evaluatiepraktijk onvoldoende transparant voor de cursisten door het ontbreken van heldere beoordelingscriteria en een duidelijke puntenverdeling op toetsen en examens. De lesgevers beroepsgerichte vorming blijken niet steeds op de hoogte te zijn van de curriculumdoelstellingen die moeten geëvalueerd worden conform de programmabundels. Ook maken zij vaak geen gebruik van de voorziene evaluatiebladen (digitaal platform) die aangereikt worden door Syntra Vlaanderen.

Over de lesdag in het centrum is voldoende evaluatiemateriaal beschikbaar. Dit evaluatiemateriaal toont bovendien te weinig aan of de competenties bereikt werden en hoe de quotering van deze competenties tot stand komt.

De data die worden verzameld zijn te weinig valide, terwijl ze toch de basis vormen voor certificering en oriëntering van cursisten. Data worden niet in kaart gebracht en dus noch aangewend door lesgevers om het onderwijsproces bij te sturen, noch op centrumniveau om beleidsbeslissingen te onderbouwen.

Het begeleidingsteam toetst in onvoldoende mate de voorwaarden af inzake het geïntegreerd doorlopen van de beroepsgerichte vorming binnen de componenten leren en werkplekleren en de uitreiking van certificaten aan de leerlingen. Hierdoor krijgen de leerlingen vaak ten onrechte certificaten, een getuigschrift, een studiegetuigschrift of diploma toegekend.

Op regelmatige tijdstippen wordt het ondernemershoofd-opleider via een digitaal evaluatieformulier uitgenodigd feedback te geven over het functioneren op de werkplek van de cursist. De respons is te beperkt en zeer individueel gebonden.

Over het algemeen is de evaluatie van het werkplekleren onvoldoende doelmatig is en te weinig de bereikte competenties van de cursisten inschaalt. Het uitreiken van getuigschriften, diploma's en (deel)certificaten berust te weinig op betrouwbare en valide bronnen en dit zowel wat betreft het werkplekleren als de vorming in de Syntra.

Ontwikkeling Syntra Vlaanderen heeft als prioritaire doelstelling het nastreven en het realiseren van de beroepsdoelstellingen en eindtermen van cursisten vooropgesteld. Een bredere professionalisering, met het oog op het coherent aanleren en evalueren van de te verwerven competenties, is op de lesplaats echter nog sterk worden uitgewerkt. Voorlopig is er nog geen evolutie zichtbaar waaruit blijkt dat er op een structurele manier aan verbetering en versterking van de professionalisering wordt gewerkt.

Het herbekijken van de evaluatie- en rapporteringspraktijk is pas van start gegaan.

Het Syntra onderzoekt momenteel de mogelijkheden voor een betere afstemming tussen de evaluatie en rapportering aan de hand van een digitaal platform en er wordt gewerkt aan het uitschrijven van procesfiches rond praktijk- en eindpraktijkproeven. Om de leerrealisaties op de werkvloer beter in kaart te brengen, zoekt het Syntra naar structurele manieren van overleg en evaluatie met de ondernemershoofd-opleiders.

Het is echter onduidelijk hoe het centrum tegemoet zal komen aan de vaststellingen met betrekking tot validiteit en betrouwbaarheid is echter onduidelijk.

4.4 Uitrusting

Doelgerichtheid De voorziene minimale uitrusting en de leermiddelen in de Syntra volstaan binnen de meeste doorgelichte opleidingen voor het aanbrengen en inoefenen van de nodige praktische basisvaardigheden. Voor het aanleren van nieuwe technologieën zijn de lesplaatsen niet altijd uitgerust. De leerlingen maken ook gebruik van de uitrusting op de werkplek. Het centrum heeft echter onvoldoende zicht op de aanwending van deze uitrusting.

De ateliers zijn ordelijk ingericht en de cursisten binnen de verschillende opleidingen worden gestimuleerd om persoonlijke beschermingsmiddelen te dragen. In alle leslokalen en atelierruimtes is internet aanwezig. Zo is het Syntra in staat haar opleidingen een hogere actualiteitswaarde te geven.

De mate waarin ICT-apparatuur echter wordt ingezet in de beroepsgerichte vorming is niet altijd duidelijk of varieert sterk en is vaak te persoonsgebonden. Daar waar weinig gebruik wordt gemaakt van de voorzieningen, kan het Syntra onvoldoende tegemoetkomen aan de ICT-verwachtingen in de opleidingsdoelen.

Ondersteuning De minimaal te voorziene lijst met materiaal wordt opgelegd door Syntra Vlaanderen. Deze lijst wordt in overleg met de verschillende beroepsfederaties opgesteld in functie van de doelstellingen van de verschillende opleidingen.

Doeltreffendheid De vereiste uitrusting wordt doorgaans op voldoende wijze ingezet tijdens de praktijklessen en de (eind)proeven. De uitrusting an sich biedt dus doorgaans voldoende mogelijkheden om de einddoelen bij de cursisten te realiseren. Toch is de infrastructuur en de uitrusting niet voor alle doorgelichte opleidingen optimaal.

Ontwikkeling Op Syntra-niveau wordt overkoepelend bepaald op welke campussen de verschillende opleidingen doorgaan. De afgelopen jaren werden aan de campus in Brugge twee nieuwe lesplaatsen toegevoegd en ingericht om tegemoet te komen aan nieuwe uitdagingen.

Op basis van gesprekken met lesgevers, bepaalt het Syntra welke uitrusting dient te worden aangeschaft en/of welke uitrusting aan vernieuwing toe is. Jaarlijks wordt door het Syntra hiertoe een jaarplan voor het volgende schooljaar voorgelegd aan Syntra Vlaanderen. Qua uitrusting wordt daarin vermeld in welke sectoren/opleidingen op korte en middellange termijn zal geïnvesteerd worden.

5 ALGEMEEN BELEID VAN HET CENTRUM

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

Leiderschap Het Syntra-netwerk wordt bestuurd door het Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming of ook Syntra Vlaanderen genoemd. Deze Vlaamse overheidsinstelling staat in voor de aansturing en gedeeltelijk voor de organisatie van de leertijd in Syntra West en in vier andere centra. Onder de bevoegdheid van Syntra-Vlaanderen valt de pedagogisch adviseur leertijd die de leertrajectbegeleiders aanstuurt. Onder de bevoegdheid van Syntra West vallen de leertijdverantwoordelijke, de traject- of cursusbegeleiders en de docenten. Dit gedeeld leiderschap (van Syntra Vlaanderen en Syntra West) belemmert deels de efficiënte aansturing en werking van de leertijd en hypothekeert het ontwikkelen van een eigen onderwijsbeleid.

Syntra-Vlaanderen is verantwoordelijk voor de operationele organisatie van het onderwijs en het onderwijsaanbod. Zij vult haar coördinerende rol onder meer in via de stuurgroep leertijd, waarin alle Syntra vertegenwoordigd zijn. De pedagogisch adviseur leertijd en de sectorale adviseur van Syntra Vlaanderen doen lesbezoeken in het Syntra om het didactisch functioneren van de leraren op te volgen.

Syntra West staat in voor de praktische organisatie van het onderwijs en van de lesdagen. Zij organiseert de leertijd op zes vestigingsplaatsen (Brugge, Ieper, Kortrijk, Oostende, Roeselare en Veurne).

De directeur van de leertijd en de leertijdverantwoordelijke of de opleidingsmanager nemen de leiding van de leertijd en staan in voor het dagelijkse verloop. Ze hanteren hierbij een open en laagdrempelige cultuur. Er is een goede verstandhouding tussen de meeste trajectbegeleiders, de docenten en de leidinggevenden. De planning van de lessen en het coachen van de docenten in alle vestigingsplaatsen vallen onder de bevoegdheid van de leertijdverantwoordelijke.

Visieontwikkeling Enkele algemene uitgangspunten en waarden vormen de visie van het pedagogisch project. Een praktische vorming op de werkvloer en een theoretische deel in het Syntra, dat bestaat uit een beroepsgerichte en algemene vorming, zijn de hoofdcomponenten van het leertijdconcept. Openheid, verscheidenheid, wederzijds respect, gestimuleerde zelfontplooiing, gelijke kansen, praktijkgericht leren en honderd procent inzet zijn de waarden waar aan Syntra West belang hecht.

Het beleid hecht belang aan de visietekst die werd uitgewerkt door de netoverstijgende werkgroep CLB-Syntra. Naast de aandacht voor het pedagogisch project van de leertijd onderstreept deze werkgroep onder andere de visie op begeleiding door het CLB, de betrokkenheid van het begeleidingsteam en het belang van de cel leerlingenbegeleiding.

Besluitvorming De formele beslissingen en het overleg tussen de participanten van beide organen gebeuren via het begeleidingsteam waar ook het CLB bij betrokken is. Het begeleidingsteam adviseert ook de eindbeoordeling en de attestering van de leerlingen, maar uiteindelijk beslist Syntra Vlaanderen. De docenten maken geen deel uit van dit team, maar hun motivatie wordt wel gevraagd. Syntra Vlaanderen staat het centrum bij tijdens de overlegmomenten. Syntra West laat zich ook adviseren door het directiecomité van de campus.

Zowel Syntra Vlaanderen als Syntra West beheert een apart leerlingendossier. Daarnaast is de pedagogisch adviseur leertijd beheerder van het administratief leerlingendossier. Voorlopig registreert het leerlingenvolgsysteem voornamelijk de attitudinale problemen. Een integrale en gecentraliseerde opvolgmethodiek ontbreekt.

De leertrajectbegeleiders screenen de leerlingen en schalen ze in tijdens de intakegesprekken. Ze onderhouden de contacten met de ondernemingshoofden. Door de grote verscheidenheid aan sectoren waarin leerlingen tewerkgesteld zijn, gaat de aandacht van de leertrajectbegeleiders voornamelijk naar de attitudes op de werkplek en in veel mindere mate naar de begeleiding van de leerlingen voor het bereiken van de praktische competenties. Er is geen duidelijk en geïntegreerd afsprakenkader tussen de opleidingshoofden-opleiders, de leertrajectbegeleiders en de docenten om de doelen van de opleidingen te differentiëren, op te volgen, gelijkgericht aan te pakken en op een valide manier te evalueren. De afstemming van de component 'leren' op de component 'werken' voldoet niet. Hierdoor komt Syntra West niet tegemoet aan de integratievereisten die het decreet stelt.

Hoewel de zorgbegeleiding van de leerlingen formeel behartigd wordt door de cel leerlingenbegeleiding, is het verloop van de begeleiding van de leerlingen tussen de partners niet altijd duidelijk en gestructureerd. De doeltreffendheid en het rendement van de investeringen hierin worden te weinig in kaart gebracht en kritisch geanalyseerd om te leiden tot bijstellingen. Nochtans vervult het begeleidingsteam een belangrijke rol in het uitwisselen van informatie en het nemen van beslissingen over de vorderingen van de leerlingen.

Kwaliteitszorg De campusmanagers en de medewerkers beheren samen de volledige werking op de campus, waaronder de leertijd. De leertijd valt niet onder het ISO 9001-certificaat van de campus, maar past wel de procedures toe die vermeld staan in het kwaliteitshandboek en raadpleegbaar zijn op het netwerk.

De leertijdverantwoordelijke stemt de gelijkgerichtheid in de campussen af tijdens het overleg met de traject- of cursusbegeleiders die een ondersteunende pedagogische opdracht hebben. Er is geen gezamenlijk overleg met de trajectbegeleiders. Aan de hand van formele en informele functioneringsgesprekken bewaakt de leertijdverantwoordelijke gedeeltelijk het pedagogisch-didactisch handelen van de docenten en hij geeft suggesties voor bijkomende vorming.

Indien leerlingen afhaken, gebeurt dit vooral in het begin van de opleidingscyclus. Zij krijgen bij het verbreken van de leerovereenkomst een oriëntatie- en/of sollicitatietraining aangeboden om nieuwe kansen mogelijk te maken.

De overlegorganen sturen en evalueren de activiteiten van de verschillende actoren. Enkele initiatieven hebben al gezorgd voor minder vroegtijdige stopzettingen en een toename van de gekwalificeerde uitstroom. Het aantal afwezigheden blijft beperkt door het accuraat optreden van het beleid en de secure opvolging van de trajectbegeleiders. Voor een volledige en efficiënte implementatie van de beleidsvisie ontbreekt het nog aan een doelgerichte aansturing, coördinatie en opvolging van de onderwijskundige processen. De beperkingen binnen het personeelsstatuut belemmeren gedeeltelijk het voeren van een daadkrachtig beleid. De pedagogische verwachtingen ten opzichte van

de docenten zijn nauwelijks geëxpliciteerd. Het nascholingsbeleid stimuleert de docenten onvoldoende om verplicht vormingsdagen te volgen.

Op onderwijskundig vlak zijn de aansturing en de opvolging van de leraren nog onvoldoende succesvol, wat ook blijkt uit de vastgestelde tekorten binnen het erkenningsonderzoek. De overlegcultuur met de lesgevers is te beperkt om impact te hebben. Slechts bij de aanvang van het schooljaar is er een docentenvergadering. De begeleiding van de docenten is eerder beperkt en veeleer afgestemd op de noden van de organisatie en van het individu. De oudercontacten missen hun doel omdat de aanwezigheid van alle participanten vrijblijvend is.

De personeelsleden zijn nog niet voldoende vertrouwd met de uitgangspunten van de eindtermen, de leerdoelen en de concretisering van de leertrajecten op maat van de individuele leerling. Het ontbreekt zowel aan een visie op competentieren, met daaraan gekoppeld de vertaalslag naar functionele vaardigheden, relevante oefeningen en werkopdrachten, als op de concrete invulling van de leerlingenevaluatie. Dit leidt tot tekorten in het onderwijsaanbod en de evaluatiepraktijk. Zo zijn het opleidingsproces en de leerlingenevaluatie onvoldoende afgestemd op de competenties. Het rookverbod is opgenomen in het leertijdreglement en wordt goed gerespecteerd.

De talrijke vernieuwingen in de leertijd (o.m. de invoering van het nieuwe decreet betreffende leren en werken, de invoering van de certificering, de implementatie van een moderne vreemde taal en van de vakoverschrijdende eindtermen ...) missen echter een doelgerichte aansturing en een doelmatige coördinatie en opvolging. Er ontbreekt onder meer een doeltreffende, transparante en betrouwbare evaluatie- en deliberatiepraktijk.

Het centrum biedt een onvoldoende kwaliteitsvolle invulling aan de doelstellingen van het decreet leren en werken. Gezien alle beoordelingen binnen het erkenningsonderzoek een onvoldoende hebben en gezien het ontbreken van een doelkrachtig beleid om deze tekorten zelfstandig weg te werken, oordeelt het inspectieteam dat het centrum externe ondersteuning dient in te schakelen om de tekorten weg te werken.

6 STERKTES EN ZWAKTES VAN HET CENTRUM

6.1 Wat doet het centrum goed?

Wat betreft de kwaliteit/kwaliteitsbewaking van de processen

- De zorg voor een leerlingenvriendelijk centrumklimaat.
- De socio-emotionele begeleiding door de meeste docenten en trajectbegeleiders.
- De aandacht voor attitudevorming en de opvolging ervan.
- De aanpak van de spijbel- en afwezigheidsproblematiek.

Wat betreft het algemeen beleid

- De gelijkgerichte aansturing van de cursus- en leertrajectbegeleiders in de vestigingsplaatsen.

6.2 Wat kan het centrum verbeteren?

Wat betreft de erkenningsvoorwaarden

- De validiteit van de studiebekrachtiging.
- De validering van verworven competenties in de leertrajecten.
- De inhoudelijke opvolging van het voltijds engagement.
- De doelgerichte afstemming van de beroepsgerichte vorming op het werkplekleren.

Wat betreft de kwaliteit/kwaliteitsbewaking van de processen

- De geïntegreerde aanpak en opvolging van de componenten leren en werkplekleren.
- De ontwikkeling van een integraal leerlingenvolgsysteem.
- De evaluatiepraktijk.
- Het pedagogisch-didactisch functioneren van de lesgevers.

Wat betreft het algemeen beleid

- De beleidsmatige aansturing, coördinatie en opvolging van onderwijskundige processen (curriculum, trajectbepaling en -begeleiding, evaluatiepraktijk) vanuit een pedagogisch-didactische visie.
- Het faciliteren van een meer efficiënte samenwerking tussen alle betrokkenen.
- Het systematisch aansturen en bewaken van de kwaliteit van de opleidingen.
- De rationalisering van het onderwijsaanbod.

6.3 Wat moet het centrum verbeteren?

Wat betreft de erkenningsvoorwaarden

- Het nastreven van de vakoverschrijdende eindtermen.
- Het uitzetten van geïntegreerde en doelgerichte trajecten op maat van elke jongere.
- De realisatie van de leerplandoelstellingen voor de algemene vorming en de moderne vreemde talen in de tweede graad.
- De realisatie van de leerplandoelstellingen voor algemene vorming en moderne vreemde talen in de derde graad.
- De realisatie van de leerplandoelstellingen voor algemene vorming in het derde leerjaar van de derde graad.
- De realisatie van de opleidingsdoelstellingen voor de opleidingen Aanvuller-kassier en Winkelbediende.
- De realisatie van de opleidingsdoelstellingen voor de opleiding Administratief medewerker.
- De realisatie van de opleidingsdoelstellingen voor de opleiding Hoeknaad- en plaatlasser.
- De realisatie van de opleidingsdoelstellingen voor de opleidingen Industrieel elektrotechnisch installateur en Residentieel elektrotechnisch installateur.
- De realisatie van de opleidingsdoelstellingen voor de opleidingen Monteur centrale verwarming en Sanitair installateur.
- De realisatie van de opleidingsdoelstellingen voor de opleidingen Binnenschrijnwerker en Interieurbouwer.
- De realisatie van de opleidingsdoelstellingen voor de opleidingen Dakwerken pannen en leien, Metselaar en Stukadoor.

Wat betreft de regelgeving

- De uitvoering van de screening en trajectbegeleiding op basis van het Decreet betreffende het stelsel van leren en werken art. 62 (screening) en 63 (inschaling en trajectbepaling).
- De motivering van de eindbeslissingen en studiebekrachtigingen op basis van het Decreet betreffende het stelsel van leren en werken art. 77.
- De criteria waaraan externe juryleden - ingezet bij de beoordeling van de praktijkproeven - minimaal moeten voldoen. (BVR betreffende de leertijd van 13 februari 2009, hfst. IV, art. 67)

7 ADVIES BETREFFENDE DE ERKENNINGSVOORWAARDEN

In uitvoering van het decreet betreffende de kwaliteit van onderwijs van 8 mei 2009 is het advies:

ONGUNSTIG

- voor de erkenningsvoorwaarde 'voldoen aan de onderwijsdoelstellingen'

Structuuronderdeel	Omwille van
Algemene vorming 2de graad	Brugge, Ieper, Kortrijk, Oostende, Roeselare en Veurne
Algemene vorming 3de graad	Brugge, Ieper, Kortrijk, Oostende, Roeselare en Veurne
Algemene vorming 3de leerjaar 3de graad	Brugge en Kortrijk
Moderne vreemde talen 2de graad	Brugge, Ieper, Kortrijk, Oostende, Roeselare en Veurne
Moderne vreemde talen 3de graad	Brugge, Ieper, Kortrijk, Oostende, Roeselare en Veurne
VOET	Brugge, Ieper, Kortrijk, Oostende, Roeselare en Veurne
aanvuller-kassier	Ieper, Kortrijk, Oostende en Roeselare
administratief medewerker	Ieper
binnenschrijnwerker	Kortrijk
dakdekker leien en pannen	Brugge
hoeknaad- en plaatlasser	Kortrijk
Industrieel elektrotechn. installateur	Oostende
interieurbouwer	Kortrijk
metselaar	Brugge en Kortrijk
monteur centrale verwarming	Oostende
residentieel elektrotechnisch installateur	Oostende
sanitair installateur	Oostende
stukadoor	Brugge
winkelbediende	Brugge

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 onderwijsinspectie oordeelt dat de instelling een beroep moet doen op externe ondersteuning om de tekorten te remediëren.

In uitvoering van 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 de structuuronderdelen met een ongunstig advies opgestart.

8 VOORSTEL MET BETREKKING TOT SUBSIDIERING

In uitvoering van het Decreet betreffende het stelsel van Leren en Werken van 10 juli 2008 is het voorstel aan het Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming - Syntra Vlaanderen met betrekking tot de subsidiëring: **Geen inhouding**

Namens het inspectieteam	Voor kennisname namens het bestuur
Alex MAES de inspecteur-verslaggever	Dirk DE DEURWAARDER de directeur
Datum van verzending aan de directie en het bestuur van het centrum en aan het Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming – Syntra Vlaanderen	

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 de opgelegde termijn 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.

Op basis van het ministerieel besluit van 18 mei 2010 houdende delegatie van sommige bevoegdheden inzake onderwijs aan de inspecteur-generaal en conform art. 3 en 4 van het besluit van de Vlaamse Regering houdende de vaststelling van de criteria ter beoordeling van verbeteringsplannen van 17 januari 2014 keurde de inspecteur-generaal het ingediende verbeteringsplan goed. De procedure tot intrekking van de erkenning wordt hierdoor opgeschort tot en met **15 februari 2019**.



Verbeteringsplan Leertijd

SYNTRA West

17 december 2015

Inhoudsopgave

Identificatiegegevens.....	4
Contact SYNTRA.....	4
Contact externe begeleiding.....	4
1. Leeswijzer document.....	5
2. Uitgangspunten en principes Leertijd	7
3. Tussentijdse opvolging van het verbeteringsplan door cel toezicht en inspectie Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming	10
4. Een selectie van duurzame doelen als antwoord op de doorlichting	12
5. Oplijsting van de aspecten die SYNTRA West zal verbeteren	15
5.1. Tekorten die SYNTRA West moet verbeteren	15
5.1.1. Wat betreft de erkenningsvoorwaarden.....	15
5.1.2. Wat betreft de regelgeving	15
5.2. Aanbevelingen waaraan SYNTRA West zal tegemoet komen ("kan verbeteren")... ..	15
5.2.1. Wat betreft de erkennings-/subsiëeringsvoorwaarden.....	15
5.2.2. Wat betreft de kwaliteit/kwaliteitsbewaking van de processen.....	16
5.2.3. Wat betreft het algemeen beleid	16
6. Doelstellingen en stappenplan.....	17
6.1. De realisatie van de leerplandoelen en de beroepscompetenties: ET leerplannen (AV), leerdoelen (BGV en WPL)	17
6.1.1. Algemene Vorming	17
6.1.2. BGV en WPL, van toepassing voor de volgende opleidingen:.....	24
6.1.3. Specifiek gedeelte opleidingen Aanvuller-kassier en Winkelbediende	29
6.1.4. Specifiek gedeelte opleiding Administratief medewerker	32
6.1.5. Specifiek gedeelte opleidingen Hoeknaad- en plaatlasser.....	36
6.1.6. Specifiek gedeelte opleidingen Industrieel elektrotechnisch installateur en Residentieel elektrotechnisch installateur	39
6.1.7. Specifiek gedeelte opleidingen Monteur centrale verwarming en Sanitair installateur	43
6.1.8. Specifiek gedeelte opleidingen hout Binnenschrijnwerker en Interieurbouwer ..	46
6.1.9. Specifiek gedeelte opleidingen Dakwerken pannen en leien, Metselaar en Stukadoor	49
6.2. Doelstellingen i.v.m. de evaluatiepraktijk	53
6.3. Doelstellingen i.v.m. het voltijds engagement en de integratie leren en werken	58
6.4. Doelstellingen i.v.m. algemeen beleid en organisatieconcept	67

6.5. Het ontwikkelen van een model dat alle in tijd en ruimte verdeelde informatie verzamelt en verwerkt tot allerlei noodzakelijke rapporten over de voortgang en de begeleiding van de individuele leerling.	75
Engagementsverklaring	78
a. Bijlage 1 Begrippenlijst	80
b. Bijlage 2a Voorbeeld overzicht processen	82
c. Bijlage 2b Voorbeeld procesfiche	83
d. Bijlage 3 kijkwijzer "Sorteren kan je leren"	85
e. Bijlage 4 EHB-kaart volgens OVUR-strategie	90
f. Bijlage 5: ESF Oproep 330 Project WIL (Werken Is Leren)	94

Identificatiegegevens

Contact SYNTRA

Directeur Johan DE NEVE
Adres Spoorwegstraat 14 – 8200 Brugge
Telefoon 050/40 30 60
Email joan.deneve@syntrawest.be

Voorzitter raad van bestuur: Erwin VAN DER KELEN

Contact externe begeleiding

Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming -Syntra Vlaanderen
Dhr. Bruno Tindemans
Gedelegeerd bestuurder
Kanselarijstraat 19
1000 Brussel
Bruno.tindemans@syntravlaanderen.be

1. Leeswijzer document

De voorbije doorlichtingen hebben ons geleerd dat de glazen van de onderwijskundige bril waarmee we onze organisatie bekijken en aansturen dringend moeten aangepast worden. Zowel de try-out-doorlichting te Limburg als de twee doorlichtingen te Midden-Vlaanderen en Brussel, als de recente doorlichting in Syntra West, hebben een aantal gemeenschappelijke tekorten en aanbevelingen opgeleverd. Deze tekorten en aanbevelingen dwingen ons om het onderwijskundig luik van onze organisatie aan een grondige analyse te onderwerpen. We zijn op zoek gegaan naar een aantal structurele en duurzame ingrepen die enerzijds tegemoet komen aan de bemerkingen van inspectie onderwijs en die anderzijds ook kaderen in een toekomstvisie op leertijd. We zien deze ingrepen echter ook als een kans om het systeem van de leertijd verder uit te bouwen.

Vanuit het SYNTRA-netwerk werd in september 2014 beslist om met de 5 SYNTRA en met Syntra Vlaanderen te werken aan één verbeteringsplan voor de gemeenschappelijke tekorten en hierbij te vertrekken vanuit een visietekst leertijd om ad hoc werken te voorkomen. Deze visietekst moet toelaten om de noodzakelijke acties op te nemen die tegemoet komen aan de tekorten ('moet verbeteren') en aanbevelingen ('kan verbeteren') van de doorlichting maar ook moet toelaten deze in een ruimer perspectief te plaatsen als onderdeel van een lange termijnplanning.

De visietekst kwam tot stand *via verschillende werkgroepen*¹ met afvaardiging SYNTRA – Syntra Vlaanderen en werd bekrachtigd door een *taskforce leertijd*² – die opgericht werd in functie van de opmaak van het verbeteringsplan maar ook bij goedkeuring van het plan zal fungeren als stuurgroep, bewaker.

De visietekst wordt niet meegestuurd met het verbeteringsplan maar we willen wel in het ***eerste hoofdstuk enkele uitgangspunten leertijd*** belichten die van belang zijn om de acties in het verbeteringsplan beter te kaderen. Daarnaast zal de ***interne inspectie*** van het Vlaams Agentschap voor ondernemersvorming – Syntra Vlaanderen een belangrijke rol spelen in de bewaking van de acties; dit wordt kort beschreven in een ***tweede hoofdstuk***.

De visietekst leverde tevens ankerpunten op om op zoek te gaan naar een aantal ***fundamentele doelen - terug te vinden in hoofdstuk 4*** - waarop we met alle SYNTRA samen een antwoord wensen te bieden om zo tegemoet te komen aan de tekorten en aanbevelingen van de doorlichtingen (***opgelijst in hoofdstuk 5***). Deze geselecteerde doelen laten toe om verschillende processen parallel op te starten vanuit één gezamenlijk gedragen visie. De haalbaarheid van deze doelen is in de verschillende werkgroepen onderzocht en in een taskforce leertijd bekrachtigd. Het stappenplan (zie hoofdstuk 6) dat in het verbeterplan van Midden-Vlaanderen en Brussel werd opgenomen, werd waar nodig aangepast.

¹ Werkgroep evaluatie en begeleiding, werkgroep kwaliteit werkplekieren, werkgroep curriculum, werkgroep algemeen beleid, sectorcommissie algemene vorming. Allen bestaande uit een afvaardiging van SYNTRA (alle regio's) en Syntra Vlaanderen (adviseurs, leertrajectbegeleiders).

² Taskforce leertijd bestaat uit: de directeur afgevaardigd bestuurder van elk SYNTRA, de SYNTRA-leertijdcoördinatoren, een afvaardiging van de afdeling regie cel leren en werken Syntra Vlaanderen, een afvaardiging van de cel toezicht en inspectie Syntra Vlaanderen, een afvaardiging afdeling actor sectorale netwerking Syntra Vlaanderen.

De visie en de 5 fundamentele doelen worden in **een zesde hoofdstuk vertaald** in een **concreet en gefaseerd stappenplan**. Dit plan bestaat uit volgende onderdelen:

- Per hoofdoelstelling de verbeterdoelstellingen en evt. subverbeterdoelstelling(en). Deze opsomming is het resultaat van een grondige analyse van het volledige doorlichtingsverslag.
- Per verbeterdoelstelling
 - In een bovenbalk van het schema: een verwijzing naar de opgemerkte tekorten en/of aanbevelingen vanuit het doorlichtingsverslag
 - In een 1^e kolom: de te nemen acties met een opdeling in stappen
 - In een 2^e kolom: elk subverbeterdoel wordt hier geconcretiseerd via een opsomming van de aanbevelingen zoals geformuleerd doorheen het volledige doorlichtingsverslag Deze aanbevelingen hebben dikwijls betrekking op meerdere acties uit kolom 1.
 - In een 3^e kolom: het tijdspad per actie en stap
 - In een 4^e kolom: de betrokken actor(en) = diegene(n) die het voorbereidend/uitvoerend werk doen
 - In een 5^e kolom: de opvolging (wanneer en wie) van de actie of dus de bewaker, de bekrachtiger
 - In een 6^e kolom: de bewijslast: op welke wijze kan nagekeken/bewezen worden of/dat de actie bereikt is

Uiteraard zijn we er ons van bewust dat er toch nog wat kan mislopen tijdens het uitvoeren van het verbeteringsplan. Indien er zich onvoorziene problemen voordoen, zal het stappenplan **bijgestuurd worden** en wordt duidelijk aangegeven waar, wanneer en waarom dit gebeurd is.

Om de leesbaarheid van het verbeteringsplan te verhogen, geven we **in bijlage 1 een korte verklarende lijst van afkortingen en/of begrippen** die we gebruiken. Bijlagen 2, 3 en 4 bevatten voorbeelden om bepaalde geplande acties te verduidelijken. Bijlage 5 bevat het goedgekeurde dossier WIL (Werken is Leren - Project ingediend door Syntra West, positieve beslissing 6089 ontvangen op 29/10/2015. ESF oproep 330 voor Duaal Leren). We hebben tenslotte waar relevant, een aantal verwijzingen **in vet en rood** gemarkeerd om dit te accentueren.

2. Uitgangspunten en principes Leertijd

Om de acties opgenomen in dit verbeteringsplan binnen een ruimer kader te kunnen situeren, wordt in dit onderdeel dieper ingegaan op de uitgangspunten en principes die in Leertijd gehanteerd worden.

De uitgangspunten en principes zijn voor een vlotte leesbaarheid en herkenbaarheid opgehangen aan de indeling die ook in de doorlichtingsverslagen werd gebruikt.

- **Profiel jongere**

Net zoals voor 'de jongere' in het algemeen, is het niet eenvoudig de eigenheid van 'de leerjongere' te omschrijven. De leerlingen vormen een heterogene groep, zowel wat hun leercapaciteiten, hun belangstelling, hun mogelijkheden, als hun culturele en sociale afkomst betreft. Dit is het gevolg van de instroom vanuit verschillende onderwijsvormen en studierichtingen, het verschil in leeftijd, de grote verscheidenheid in sociaal-culturele en economische achtergrond van de leerlingen, de studiekeuze, ...

Hierna volgen een **aantal algemene kenmerken** die gelden voor een grote groep; ze dienen met de nodige omzichtigheid geïnterpreteerd.

- De leerlingen zijn **gericht op het doen**. Ze leren weinig van lange theoretische uiteenzettingen, maar ontwikkelen begripsvorming vanuit het handelen in concrete situaties. Ze verwerken moeilijk grote leerstofgehelen. Memoriseren, verbanden leggen, besluiten trekken is niet eenvoudig. Transfer van het ene vak naar het andere, van theorie naar praktische toepassing is niet vanzelfsprekend.
- Ze zijn **sterk beleavingsgericht** en vertonen vooral interesse voor het onmiddellijk bruikbare. Hun hele leefwereld, zowel binnen de onderwijstijd als daarbuiten, is meestal afgestemd op onmiddellijke consumptie van wat zij als nuttig, als prettig ervaren. Het zijn jongeren van de wereld waarin uitgaan, geld verdienen, vrienden, ... een centrale rol spelen.
- Leerlingen uit de Leertijd worden geconfronteerd met de veeleisendheid en de complexiteit van onze maatschappij. Dit maakt hen soms erg **kwetsbaar**. Wanneer men hen echter vertrouwen geeft, dan zijn ze open, zeggen ze hoe ze concreet denken over mensen en onderwerpen. Ze willen praten en vragen stellen over gevoelens, meningen, conflicten ... Hierbij reageren ze vaak spontaan en impulsief en hanteren ze een concrete taal.
- De hedendaagse jongeren leven meer dan ooit in een **beeldcultuur**. De media maken voor de leerlingen doorgaans de culturele context uit met voor hen een inhoudelijke boodschap. Zij zijn niet tekstgericht en denken eerder vanuit praktijkervaringen. Een langdurige behandeling van eenzelfde thema kan hen dan ook niet boeien. Ze kunnen zich niet lang op iets concentreren.
- Veel leerlingen deden schoolse faalervaringen op. Hierdoor zijn ze vaak een stuk **zelfvertrouwen** kwijtgeraakt. Dit kan zich vertalen in een negatieve houding ten aanzien van het schoolgebeuren.
- Meer leerlingen hebben een **taalachterstand** die aanleiding kan geven tot een leerachterstand, ongeacht de talenten van de leerlingen.
- Ook leerlingen met een leerstoornis bv. ADHD, dyslexie, ASS, ... zien in de leertijd een beter passend of haalbaar systeem als leerloopbaan.

Lesgevers en ondernemers-opleiders die oog hebben voor de specifieke noden van de leerlingen kunnen hen vertrouwen geven en motiveren om 'leren' opnieuw uitdagend te maken, wat leidt tot een positieve ervaring voor zowel lesgever als leerling.

- **Onderwijsaanbod**

De Leertijd is een alternerende opleiding waarin de leerjongeren gedurende 4 dagen per week een opleiding krijgen via de werkvloer bij een leerbedrijf. Daarnaast krijgen ze gedurende 1 dag per week een aanvullende “theoretische” vorming³ nl. een halve dag Algemene Vorming (AV) en een halve dag Beroepsgerichte Vorming (BGV). Cruciaal in dit opleidingssysteem is dat het zwaartepunt van het opleidingsgebeuren bij de werkvloer ligt.

Binnen het verbeteringsplan bestaat de uitdaging erin dit 3-componentenverhaal tot één geïntegreerd verhaal te kunnen (om)vormen. De verbeteracties werden dan ook vanuit deze geïntegreerde benadering bekeken om te vermijden dat acties voor BGV, AV en werkplek los van elkaar worden genomen.

Dit vormt ook een belangrijk uitgangspunt in de ontwikkeling van curricula, waar de aanvullende theoretische vorming vanzelfsprekend nooit plaatsvervangend kan zijn voor de competenties die via de werkplek worden verworven. Binnen de vrij beperkte beschikbare tijd worden, rekening houdend met het ‘leerprofiel’ van de doelgroep, de nodige functionele vaardigheden en kennis op een praktijkgerichte wijze aangebracht waar dit mogelijk is. De wijze waarop en via welke praktijkopdrachten, zal voor elke opleiding moeten bepaald worden i.f.v. de haalbaarheid voor de SYNTRA-lesplaatsen en de te bereiken opleidingsdoelstellingen volgens het geldende referentiekader. In geval de werkplek er niet in slaagt alle competenties te kunnen aanbieden, zullen specifieke oplossingen gezocht worden die voor de diverse opleidingen verschillend kunnen zijn (aanbieden van extra specifieke taken via de werkvloer, zoeken naar gericht aanvullend opleidingsaanbod bij SYNTRA of een opleidingspartner (vb. sectorfonds), voorzien van bijkomende opleiding aanvullend op het reguliere lesgebeuren, ...).

- **Onderwijsorganisatie**

Het vertrekken vanuit het vraag gestuurd principe moet herbekeken worden binnen de doelstelling om het opleidingsaanbod te optimaliseren. Naast het ontwikkelen van criteria om meer sturing te voorzien t.a.v. het opleidingsaanbod, moeten ook de diverse mogelijkheden en alternatieven om maattrajecten te vormen, maximaal benut worden. De doorlichting leert ons dat we hiervoor criteria zullen moeten ontwikkelen en hanteren om het opleidingsaanbod en de organisatie daarvan in de SYNTRA meer te sturen en in sommige gevallen, in te perken. De doelstelling hierbij moet zijn om tot een evenwichtig, kwaliteitsvol en voldoende breed opleidingsaanbod te komen.

Deze onderwijsorganisatie zal invloed hebben op het reële lesaanbod in de diverse lesplaatsen en houdt idealiter ook rekening met regionale behoeften maar evengoed met uitrusting en infrastructuur. Daarnaast zal deze optimalisatie-oefening in het aanbod ook haar weerslag hebben op het beter haalbaar maken van de samenstelling van de klasgroepen, de binnenklasdifferentiatie en het beter kunnen waarborgen van een geïntegreerd traject op maat voor elke leerjongere.

³ Het begrip “theoretische vorming” verwijst in het decreet leren en werken van 10 juli 2008 en het BVR leertijd van 13 februari 2009 naar de algemene vorming en beroepsgerichte vorming. Dit betekent echter niet dat deze vorming louter theoretisch en kennisgericht is.

- **Evaluatiepraktijk**

Momenteel wordt de evaluatiepraktijk van examinering en evaluatie grotendeels geregeld door de regelgeving en gestuurd door SYNTRA Vlaanderen. De huidige evaluatiepraktijk laat te weinig ruimte voor een meer permanente competentiemeting waarin de evolutie in verworven competenties in kaart gebracht worden. Het is de ambitie in het verbeteringsplan om hieraan tegemoet te komen o.a. door meer vaardigheidsgerichte tussentijdse en eindevaluaties. Ook de rol en input in de evaluatiepraktijk vanuit de werkplek wordt sterker geactiveerd en geregistreerd. De omslag in dit anders kijken naar evalueren zal echter gepaard moeten gaan met wijziging van de huidige regelgeving of een ruimere, soepelere interpretatie van deze regelgeving.

Gezien de komende wijzigingen van het duale opleidingsaanbod binnen het onderwijslandschap en de bijgestuurde visie m.b.t. de evaluatiepraktijk, zal het besluit op de leertijd worden aangepast. Vermoedelijk zal dit in de loop van 2016 plaatsvinden. Hierin zal binnen Syntra Vlaanderen voldoende aandacht worden besteed aan de nood om de gewenste evaluatiepraktijk mogelijk te maken.

- **Loopbaanbegeleiding**

In de huidige werking van de Leertijd vormt de leertrajectbegeleider de verbindingspersoon tussen de leerjongere en zijn/haar werkplek enerzijds en de lesplaats anderzijds. De leertrajectbegeleider staat momenteel in voor de intake van de leerling en de inschaling in een traject AV en het traject BGV. De doorlichting maakte duidelijk dat zowel naar gehanteerde instrumenten voor de intake als naar de rol van de leertrajectbegeleider in het begeleiden en ondersteunen van de leerjongeren op de werkplek, ruimte is voor verbetering en optimalisatie. Bijgevolg worden ook hiervoor acties opgenomen. Vanaf 17 augustus 2015 werd binnen alle Syntra gestart met het experiment om voor de sectoren personenzorg en elektro een meer uitgebreide procedure van intake en screening in te voeren voor er een leerovereenkomst kan worden afgesloten. SYNTRA draagt de verantwoordelijkheid voor deze procedure maar het afsluiten van een leerovereenkomst blijft de taak van de leertrajectbegeleider.

- **Leerbegeleiding**

SYNTRA Vlaanderen en het SYNTRA-netwerk gaan er prat op over deskundige lesgevers te beschikken die veelal met beide voeten in de beroepspraktijk staan (of stonden). We blijven inzetten op deze sterkte maar verliezen niet uit het oog dat naast een goede vakkennis ook de nodige competentieontwikkeling op pedagogisch-didactisch vlak blijvende aandacht moet krijgen en ondersteund moet worden.

Het afstemmen over de optimalisatie van de onderwijsorganisatie, samen met een betere intake en screening en een meer optimale klassamenstelling moeten op vlak van leerbegeleiding hun vruchten afwerpen. Dit om de vorderingen van de jongere meer op maat te kunnen opvolgen, om beter te kunnen differentiëren, maar ook te remediëren. Bovendien geven we tijdens het lesgebeuren voortdurend aandacht aan leerstrategieën, d.m.v. EHB-kaarten en OVUR-methodiek.

3. Tussentijdse opvolging van het verbeteringsplan door cel toezicht en inspectie Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming

In de schoot van het Agentschap werd binnen de Afdeling Regie en Toezicht een aparte cel en inspectie opgericht. Deze cel voorziet, naast andere verantwoordelijkheden, in een intern kwaliteitstoezicht op de leertijd.

De aandachtspunten van de cel inspectie leertijd zullen zich in de eerstvolgende periode zeker focussen op het toezicht op de uitvoering van het verbeteringsplan:

Proces-algemeen beleid-leiderschap:

- *De manier waarop het beleid vanuit haar aangegeven visie de algemene doelen vertaalt naar het personeel en het personeel motiveert samen de vastgelegde doelen te realiseren
- *De manier waarop de instelling werk maakt van het wegwerken van lacunes
- *De manier waarop de instelling initiatieven neemt voor de kwantitatieve en kwalitatieve toeleiding van potentiële cursisten naar de leertijd

Input-personeelskenmerken:

- *De mate waarin de instelling gegevens over onderwijskundig personeel (bijvoorbeeld bekwaamheidsbewijzen, evaluaties, verdere professionalisering,...) bijhoudt en ter beschikking kan stellen

Input-cursistenkenmerken:

- *De mate waarin de instelling gegevens over cursistenpopulatie (bijvoorbeeld aard, behoeften, evoluties) bijhoudt en ter beschikking kan stellen

Proces-personeelsbeheer:

- *De initiatieven die de instelling neemt bij het aanwerven van haar onderwijskundig personeel
- *De manier waarop de instelling het functioneren van haar personeel beoordeelt

Proces-professionalisering:

- *De manier waarop de instelling acties onderneemt betreffende het verbeteren en ontwikkelen van de kennis en vaardigheden van haar lesgevers (aanvangsbegeleiding en deskundigheidsbevordering)

Proces-logistiek beleid-materieel beheer:

- *De mate waarin het minimaal te voorziene materiaal effectief wordt gewaarborgd voor de uitvoering van de kerntaken binnen verschillende opleidingen (logistiek beleid, materieel beheer)

Proces-onderwijs-curriculum:

- *De mate waarin het curriculum algemene vorming en BGV de verwachtingen gestipuleerd in de leerplannen en opleidingsplannen garandeert

Proces-onderwijs-begeleiding

- *De mate waarin de intake en screening, de begeleiding en opvolging gebeurt volgens de regelgeving

Proces-onderwijs-evaluatie:

- *De validiteit en de betrouwbaarheid van de meetinstrumenten voor de quotering van dagelijks werk en examens

Outputgegevens-leerprestaties:

*De mate waarin de instelling met haar cursisten de vakgebonden en vakoverschrijdende eindtermen bereikt

*De mate waarin de instelling met haar cursisten de beroepskwalificaties of de in de plaats daarvan vastgelegde competenties bereikt

4. Een selectie van duurzame doelen als antwoord op de doorlichting

Onze visietekst vormt de leidraad voor een meerjarenplan dat tot doel heeft de leertijd uit te bouwen tot een volwaardig onderwijssysteem dat afgestemd is op de noden van onze specifieke leerlingpopulatie en op ons onderwijsconcept m.n. het leermeestermodel met zijn brede en gevarieerd spectrum aan ondernemer-opleiders die samen de eigenheid van ons leertijdsysteem uitmaken.

Op korte termijn bestaat de uitdaging er echter in om, vertrekkend vanuit onze visie op de leertijd, tegemoet te komen aan de tekorten en aanbevelingen die vanuit de recente doorlichtingen geformuleerd werden. Deze aanpak moet er voor zorgen dat deze korte termijn acties tegelijkertijd passen binnen de uitbouw van de lange termijnstrategie.

We hebben alle verbeterpunten, zoals geformuleerd in de doorlichtingsverslagen, ondergebracht in **vijf doelstellingreeksen**; één organisatorische, drie onderwijsinhoudelijke doelstellingen en één digitale of IT-doelstelling.

- De realisatie van de leerplandoelen en de beroepscompetenties;
- De evaluatiepraktijk.
- Het voltijds engagement en de integratie leren en werken
- De personeelsorganisatie
- Het ontwikkelen van een centraal opvolgsysteem

Doelstellingenreeks 1 De realisatie van de leerplandoelen en de beroepscompetenties (BGV & werkplek)

Een eerste specifieke moeilijkheid bestaat erin om alle kenniselementen, vaardigheden, attitudes en competenties van een totale opleiding te plaatsen binnen de drie hoofdbestanddelen m.n. de algemene vorming, de beroepsgerichte vorming en het werkplekleren. Hiertoe dienen transparante leerplannen (AV) en opleidingsplannen (BGV en WPL) ontwikkeld te worden. We gaan hier naar een competentiegerichte aanpak van de opleidingen.

Bijgevolg zullen de programmabundels voor BGV en werkplek die bekeken werden tijdens de doorlichtingen vervangen worden door competentiegerichte opleidingsplannen. Vooral het huidige instrumentarium, waarin de doelen en de leerinhouden gekoppeld zijn aan de methodische richtlijnen, zal een nieuwe vorm krijgen om zo een competentiegerichte aanpak te realiseren rekening houdend met een groeilijn binnen het opleidingstraject en met de verschillende beheersingsniveaus (kopiërend, verwerkend, structurerend, beoordelend/reflecterend).

Daarnaast zal binnen AV erover worden gewaakt dat het aanbod voldoende afgestemd wordt op het leerplan (eindtermen) en voldoende gericht is op functionele vaardigheden. Voor de vreemde talen wordt tevens gewaakt dat de opleiding functioneel is en zich richt op zelfredzaamheid.

Er worden tevens afspraken (o.a. via de verschillende programma's) gemaakt waar (AV, BGV, werkplek) de VOETEN binnen de opleiding worden aangereikt.

Doelstellingenreeks 2 Evaluatie- en motiveringsbeleid

Eenmaal een transparant leerplan (AV) en opleidingsplan (BGV & werkplek) aanwezig zijn en hieruit blijkt wie verantwoordelijk is voor welk onderdeel en hoe dat kan 'gemeten' worden, is het van belang dat er een visie op evaluatie, evaluatiecriteria en -procedures uitgewerkt worden. Zo bekomt men per leerling een totaaloverzicht van wat hij/zij bereikt heeft, waarom hij/zij dat resultaat haalde

en welke bijstellingen er eventueel hebben plaatsgevonden. Binnen AV dienen de eindtermen de doelstelling van de opleiding te vormen, binnen BGV de leerplandoelen. Bijgevolg dienen de eindtermen/leerplandoelen correct te worden geëvalueerd (niet alleen kennisgerichte evaluatie, maar tevens functioneel gerichte evaluatie, en dit zowel binnen het centrum als op de werkvloer). De evaluatie van attitudes dient te gebeuren d.m.v. een betrouwbare inschaling, zonder dat het gewicht van deze evaluatie de bovenhand krijgt.

De evaluatie van de eindtermen, leerplandoelen en attitudes (zowel binnen het centrum als op de werkvloer) dienen de basis te vormen van de motivatie n.a.v. deliberaties en eventuele attestering.

Doelstellingenreeks 3 Het voltijds engagement en de integratie leren en werken

Om te komen tot een valide en betrouwbare beoordeling van de beginsituatie en al de onderdelen van een opleiding, is het nodig te beschikken over handleidingen en screenings- en observatiemodellen. Deze handleidingen en modellen laten toe om efficiënt en transparant te beoordelen of de vereiste onderdelen al of niet of in welke mate bereikt zijn in hoofde van de leerling.

In het verleden was de leertrajectbegeleider de verantwoordelijke voor zowel de intake en screening. Vanaf 17 augustus 2015 werd binnen alle Syntra gestart met het experiment om voor de sectoren personenzorg en elektro een meer uitgebreide procedure van intake en screening in te voeren voor er een leerovereenkomst kan worden afgesloten. SYNTRA draagt de verantwoordelijkheid voor deze procedure maar het afsluiten van een leerovereenkomst blijft de taak van de leertrajectbegeleider. Na evaluatie van dit experiment (januari en juni 2016), wordt gekeken als dit experiment kan worden uitgebreid.

Bij het verwerven van kennis, vaardigheden, attitudes - m.a.w. competenties - speelt het groeiproces een extra belangrijke rol. Vandaar dat de beoordelingsmodellen moeten toelaten om enerzijds bij intake te weten welke competenties beheerst zijn, waar er werkpunten zijn en dat er anderzijds ook tijdens het traject een gradatie in bereik kan gemeten worden. Zo kan zowel van bij het begin als tijdens het verloop van een leerovereenkomst een traject op maat opgezet en aangepast worden. Daarom is het van belang dat de competenties die worden bereikt op de campus en op de werkvloer, gemeten en geëvalueerd worden zodat per cursist een duidelijk beeld van de verworven competenties kan worden opgemaakt.

Daarnaast wordt er meer werk gemaakt van differentiatie en remediëring zodat leerjongeren uitgedaagd en gemotiveerd blijven.

Doelstellingreeks 4 De personeelsorganisatie

De moeilijkste opdracht binnen onze organisatie bestaat erin om de informatie die beschikbaar is bij de lesgever AV, bij de lesgever BGV, bij de leertrajectbegeleider en vooral bij de ondernemer-opleider zelf, tijdig bij elkaar te brengen, op elkaar af te stemmen en te gebruiken i.f.v. (bij)sturing van het traject van de jongere. Daarnaast kan deze informatie ook gebruikt worden om mogelijke knelpunten of hiaten op te lossen bij lesgevers of bedrijf.

Het moet hierbij duidelijk zijn wat die opdrachten inhouden, wat de verwachtingen zijn, wat de procedures zijn, wie wat hierin doet en hoe er betere afstemming en communicatie-uitwisseling kan bereikt worden tussen de actoren. Dit alles moet garanderen dat alle taken worden afgedekt en dat de doorstroom van gegevens verzekerd is.

Om deze doelstelling te realiseren moet er ingezet worden op een duidelijke omschrijving van de opdrachten, processen en de rollen.

Daarnaast is het van belang dat de personeelsleden leertijd begeleid, aangestuurd, opgevolgd, geëvalueerd en bijgestuurd worden als groep en/of als individu.

We willen echter dat de samenwerking een wisselwerking wordt. Daarom nemen we acties op die ervoor zorgen dat er overleg, vorming, leerlinginformatie-uitwisseling, ervaringsuitwisseling mogelijk

is. Tevens worden voldoende navorming aangeboden (zowel voor docenten AV als BGV) om het pedagogisch-didactisch functioneren te optimaliseren.

Uiteindelijk worden de criteria waaraan externe juryleden – ingezet bij de beoordeling van de praktijkproeven – minimaal moeten voldoen – worden opgesteld, geëvalueerd en geïmplementeerd.

Doelstellingenreeks 5 Het ontwikkelen van een model dat alle in tijd en ruimte verdeelde informatie verzamelt en verwerkt tot noodzakelijke rapporten over de voortgang en de begeleiding van de individuele leerling.

Deze doelstelling staat in principe los van de aanbevelingen vanuit de doorlichting omdat men op de klassieke wijze ingevulde documenten kan uitwisselen via post of email. Maar in onze huidige digitale wereld is het wel duidelijk dat een intelligent digitaal systeem veel tijd en schrijfwerk kan besparen. Niet alleen door automatisch de gewenste documenten te verzamelen en in te brengen in een centraal gegevenssysteem maar ook door diverse gepaste rapporten en datastromen te genereren. Deze datastromen kunnen geanalyseerd worden en zo bijdragen tot de objectivering van de algemene kwaliteitszorg van de organisatie en de onderwijskwaliteit in het bijzonder.

5. Oplijsting van de aspecten die SYNTRA West zal verbeteren

5.1. Tekorten die SYNTRA West moet verbeteren

5.1.1. Wat betreft de erkenningsvoorwaarden

- a) Het nastreven van de vakoverschrijdende eindtermen.
- b) Het uitzetten van geïntegreerde en doelgerichte trajecten op maat van elke jongere.
- c) De realisatie van de leerplandoelstellingen voor de algemene vorming en de moderne vreemde talen in de tweede graad.
- d) De realisatie van de leerplandoelstellingen voor algemene vorming en moderne vreemde talen in de derde graad.
- e) De realisatie van de leerplandoelstellingen voor algemene vorming in het derde leerjaar van de derde graad.
- f) De realisatie van de opleidingsdoelstellingen voor de opleidingen Aanvuller-kassier en Winkelbediende.
- g) De realisatie van de opleidingsdoelstellingen voor de opleiding Administratief medewerker.
- h) De realisatie van de opleidingsdoelstellingen voor de opleiding Hoeknaad- en plaatlasser.
- i) De realisatie van de opleidingsdoelstellingen voor de opleidingen Industrieel elektrotechnisch installateur en Residentieel elektrotechnisch installateur.
- j) De realisatie van de opleidingsdoelstellingen voor de opleidingen Monteur centrale verwarming en Sanitair installateur
- k) De realisatie van de opleidingsdoelstellingen voor de opleidingen Binnenschrijnwerker en Interieurbouwer.
- l) De realisatie van de opleidingsdoelstellingen voor de opleidingen Dakwerken pannen en leien, Metselaar en Stukadoor.

5.1.2. Wat betreft de regelgeving

- a) De uitvoering van de screening en leertrajectbegeleiding op basis van het Decreet betreffende het stelsel van leren en werken art. 62 (screening) en 63 (inschaling en trajectbepaling).
- b) De motivering van de eindbeslissingen en studiebekrchtigingen op basis van het Decreet betreffende het stelsel van leren en werken art. 77.
- c) De criteria waaraan externe juryleden - ingezet bij de beoordeling van de praktijkproeven - minimaal moeten voldoen. (BVR betreffende de leertijd van 13 februari 2009, hfst. IV, art. 67)

5.2. Aanbevelingen waaraan SYNTRA West zal tegemoet komen ("kan verbeteren")

5.2.1. Wat betreft de erkennings-/subsiëeringsvoorwaarden

- a) De validiteit van de studiebekrchtiging.
- b) De validering van verworven competenties in de leertrajecten.
- c) De inhoudelijke opvolging van het voltijds engagement.
- d) De doelgerichte afstemming van de beroepsgerichte vorming op het werkplekleren.

5.2.2. Wat betreft de kwaliteit/kwaliteitsbewaking van de processen

- a) De geïntegreerde aanpak en opvolging van de componenten leren en werkplekleren.
- b) De ontwikkeling van een integraal leerlingenvolgsysteem.
- c) De evaluatiepraktijk.
- d) Het pedagogisch-didactisch functioneren van de lesgevers.

5.2.3. Wat betreft het algemeen beleid

- a) De beleidsmatige aansturing, coördinatie en opvolging van onderwijskundige processen (curriculum, trajectbepaling en -begeleiding, evaluatiepraktijk) vanuit een pedagogisch-didactische visie.
- b) Het faciliteren van een meer efficiënte samenwerking tussen alle betrokkenen.
- c) Het systematisch aansturen en bewaken van de kwaliteit van de opleidingen.
- d) De rationalisering van het onderwijsaanbod.

6. Doelstellingen en stappenplan

6.1. De realisatie van de leerplandoelen en de beroepscompetenties: ET leerplannen (AV), leerdoelen (BGV en WPL)

6.1.1. Algemene Vorming

Beoogd resultaat/verbeterdoelstelling:

De overwegend vaardigheidsgerichte eindtermen en leerplandoelstellingen komen volledig en voldoende evenwichtig tot hun recht in het onderwijsaanbod en dit zowel voor de algemene vorming en de moderne vreemde talen in de tweede graad, als voor de algemene vorming in de derde graad en het derde leerjaar van de derde graad

Impact op tekort:

- a) De realisatie van de leerplandoelstellingen voor de algemene vorming en de moderne vreemde talen in de tweede graad.
- b) De realisatie van de leerplandoelstellingen voor algemene vorming en moderne vreemde talen in de derde graad.
- c) De realisatie van de leerplandoelstellingen voor algemene vorming in het derde leerjaar van de derde graad.

Impact op aanbeveling

- a) De validiteit van de studiebekrachtiging.
- b) De validering van verworven competenties in de leertrajecten.
- c) De inhoudelijke opvolging van het voltijds engagement.
- a) De doelgerichte afstemming van de beroepsgerichte vorming op het werkplekleren.
- b) De geïntegreerde aanpak en opvolging van de componenten leren en werkplekleren.
- c) De ontwikkeling van een integraal leerlingenvolgsysteem.

- d) De evaluatiepraktijk.
e) Het pedagogisch-didactisch functioneren van de lesgevers.

Actie	Beoogd resultaat	Tijdpad	Betrokken actoren	Tussentijdse opvolging (wie+wanneer)	Bewijs van bereikte acties/stappen (bv documenten, procedures, instrumenten,...)
1. Aanpassen onderwijsaanbod					
1.1. Uitwerken en implementeren van kijkwijzers ⁴ bij de thema's. 1.1.1. Screenen van de thema's op de aanwezige ET, leerplandoelstellingen en de verwachte beheersingsniveaus (kopiërend, verwerkend, structurerend, beoordelend) 1.1.2. Ontbrekende ET, leerplandoelstellingen integreren en ontbrekende beheersingsniveaus	- De functionaliteit van het programma en de functionele vaardigheden komen voldoende tot hun recht. - Verhogen van de eigen inbreng van de leerlingen. - Meer aandacht voor de ontwikkeling van de eigen zelfstandigheid en verantwoordelijkheid in de derde graad. - De inhoud van de thema's dient voor het verwerven van de noodzakelijke competenties.	01.07.2015 01.09.2015 01.09.2015 01.07.2016	SC AV SC AV SC AV SC AV	Taskforce 01.11.2015 Taskforce 01.11.2015 Taskforce 01.11.2015 Taskforce 15.08.2016	Matrix eindtermen en beheersingsniveaus Uitgewerkte Kijkwijzers

⁴ Een Kijkwijzer (zie bijlage 3 – bv. 'Sorteren kan je leren') is een instrument voor de lesgever dat hem of haar in staat stelt om functionele vaardigheden en andere leerplandoelstellingen optimaal aan te bieden en de lessen op zo'n manier op te bouwen dat de inhoud van het thema een kapstok is voor het aanbrengen van de functionele vaardigheden.

voorzien 1.1.3.Aanbieden van de natuurwetenschappelijke ET vanuit wetenschappelijke toepassingen 1.1.4.Actualiteit integreren in alle thema's i.f.v. het realiseren van de eindtermcluster tijd- en ruimtebewustzijn. 1.1.5.Bij de ontwikkeling van de vaardigheden in alle lespakketten voorzien in een geleidelijke verticale groei naar meer zelfstandig handelen en teamwerk. 1.1.6.Bij elk lespakket voldoende aandacht hebben voor het functionele karakter van de opgelijste vaardigheden, het probleemoplossend denken en het gebruik van ICT- geletterdheid. 1.1.7.Controle complementariteit van alle lespakketten met het oog op bereiken van alle gevraagde eindtermen .	• Actualiteit dient als basis voor de ontwikkeling van tijd- en ruimtebewustzijn. • Doelgericht integreren van functionele taalvaardigheid, functionele rekenvaardigheid, organisatiebekwaamheid, problemen oplossen, werken in teamverband en functionele ICT geletterdheid. • Een duidelijke verticale groeilijn voor de ontwikkeling van de vaardigheden aanbrengen. • Verhoogd beheersingsniveau • natuurwetenschappelijke ET vertrekken van wetenschappelijke toepassingen	01.07.2016 15.08.2016	SC AV SC AV	Taskforce 15.08.2016 Taskforce 01.09.2016	
--	---	-------------------------------------	---------------------------	---	--

1.1.8.Opleveren van definitieve kijkwijzers					
1.2. Implementeren Kijkwijzers					
1.2.1. Opleiden lesgevers voor het gebruik van de Kijkwijzers.		01.09.2015	WG COBI Docentencorrespondenties	Regie SVL 01.2.2016	- Aangepaste lessen AV - Resultaten intervisie - Resultaten van de evaluatie - Mogelijke bijsturingsplannen
1.2.2. Start gebruik Kijkwijzers		01.09.2015	LTV	Taskforce 31.12.2016	
1.2.3.Organiseren intervisie m.b.t. het gebruik van de Kijkwijzers.		Vanaf 01.09.2016	Lesgevers LTV + lesgevers	LTV 01.09.2016 SC AV	
1.2.4. Evaluatie		31.1.2016 tot 31.12.2016	SC AV	Vanaf 01.05.2016 Taskforce 01.10.2017	
1.2.5. Bijsturing.		01.09.2017			
1.3. Registreren van de aangeboden leerplandoelstellingen per leerjongere		Vanaf 01.09.2017	Lesgevers	LTV	Registratiedocument leerplandoelstellingen
1.4. Uitwerken EHB-kaarten ⁵ . bij de functionele vaardigheden, met ook aandacht voor generieke basisvaardigheden binnen het werkplekleren	Bij het zelfstandig verwerken van opdrachten kunnen leerjongeren gebruik maken van stappenplannen en/of leerstrategieën	01.08.2015	SC AV	Taskforce 15.10.2015	EHB-kaarten Controle op gebruik van EHB-kaarten
1.4.1. Opleiden lesgevers voor het gebruik van de EHB-	Leerjongeren reflecteren meer over hun opdrachten en toetsen.	01.09.2015	WG COBI Docentencorrespondenties	Regie SVL 01.11.2015	Opstellen van Evaluatie-

⁵ EHB-kaarten (zie bijlage 4 – bv. ‘Een tijdbalk maken’) zijn kaarten die leerjongeren kunnen gebruiken als ondersteuning bij hun leerstrategieën. Ze zijn gebaseerd op de OVUR strategie (oriëntatie, voorbereiding, uitvoering en reflecteren). Zo worden leerjongeren in staat gesteld om zelfstandig m.b.v. EHB-kaarten op zoek te gaan naar oplossingen van leervragen. (bijv. niet de regel van drieën “van buiten kennen” maar kunnen toepassen m.b.v. een EHB-kaart “regel van drieën”).

kaarten 1.4.2. Beschikbaar stellen van de EHB-kaarten tijdens de lessen AV 1.4.3. Ontwikkelen van een evaluatieformulier om het gebruik van de EHB-kaarten na te gaan. 1.4.4. Bevraging van de leerlingen en lesgevers 1.4.5. Aanpaste EHB-kaarten op basis van de analyse van de bevraging	Uitgewerkte opdrachten die een sterker beroep doen op het ontwikkelen van de zelfredzaamheid aansluitend bij de ET.	01.09.2015 01.02.2016 02.05.2016 01.09.2016	aches Lesgevers SC AV LTV SC AV	LTV 01.09.2015 Taskforce 01.03.2016 Directie SYNTRA 01.06.2016 Taskforce 01.10.2016	formulieren voor de leerling m.b.t. gebruik - Analyse resultaten ingevulde evaluatie-formulieren - Aangepaste EHB-kaarten
2. Zorgen voor voldoende didactisch materiaal in de AV lokalen. 2.1. Controleren beschikbaarheid didactisch materiaal o.b.v. ontwikkelde lijst centrum 2.2. Opsommen tekorten 2.3. Tekorten opnemen in begrotingen. 2.4. Lesgevers worden begeleid in het doelmatiger gebruik van het aanwezige didactische materiaal.	- Voldoende leermiddelen in alle vestigingsplaatsen voor de realisatie van de onderwijsdoelstellingen. - Aanwezig didactisch materiaal wordt voldoende ingezet.	01.07.2016 01.07.2015 Okt. 2015 15.08.2015	LTV + lesgevers LTV + lesgevers Directie SYNTRA WG COBI Docentenco aches + docentennieuwsbrief + platform docenten 1/9/2017	PA LT 15.08.2016 PA LT 15.08.2015 Regie SVL 01.09.2015	- Lijst nodig didactisch materiaal - Voldoende uitgeruste lokalen - Docentennieuwsbrief + platform docenten 1/9/2017
3. Aanpassen evaluatiepraktijk 3.1. Vernieuwde visie op	Veranderde onderwijsorganisatie: Gezien de komende wijzigingen van	01.06.2016			Visietekst AV

evalueren implementeren. (zie doelstelling 2 evaluatiebeleid) 3.1.1. Opleiden lesgevers 3.1.2. Uitwerken evaluatie-instrumenten - Criteria voor vorderingen vaardigheden en attitudes (zie doelstelling 2) - Afspraken over puntenverhoudingen per onderdeel. 3.2. Het concept herexamens AV wordt aangepast aan een herwerkt evaluatiebeleid (zie doelstelling 2) 3.3. De evaluatiepraktijk voor moderne vreemde taal voorziet in de evaluatie van spreek-, luister-, schrijf en leesvaardigheden.	het duale opleidingsaanbod binnen het onderwijslandschap en de bijgestuurde visie m.b.t. de evaluatiepraktijk, zal het besluit op de leertijd worden aangepast. Vermoedelijk zal dit in de loop van 2016 plaatsvinden. Hierin zal binnen Syntra Vlaanderen voldoende aandacht worden besteed aan de nood om de gewenste evaluatiepraktijk mogelijk te maken. - Een transparante evaluatie van het dagelijks werk in functie van de opvolging en mogelijke bijsturing van het leerproces. - Afspraken over puntenverhoudingen met criteria voor de beoordeling van attitudes, inzet en vorderingen. - Evaluatie van alle leerplandoelen. - De herexamens zijn gebaseerd op ontbrekende of onvolledige informatie over de realisatie van de ET door de leerjongere.	01.06.2016 01.06.2016 01.06.2016	WG COBI Docenten-coaches SC AV Lesgevers	Regie SVL 01.09.2016 Taskforce 15.08.2016 LTV 15.08.2016 LTV Vanaf 15.08.2016	- Bericht Evaluatiebeleid - Evaluatie-instrumenten - Aangepast concept herexamens - Aangepaste evaluatie moderne vreemde taal - Aangepast examenreglement & evaluatiebeleid
---	---	---	--	---	---

	De spreek-, schrijf-, lees- en luistervaardigheden worden opgenomen in de evaluatie.	01.06.2016			
--	--	------------	--	--	--

6.1.2.BGV en WPL, van toepassing voor de volgende opleidingen:

- Aanvuller-kassier en Winkelbediende
- Administratief medewerker
- Hoeknaad- en plaatlasser
- Industrieel elektrotechnisch installateur en Residentieel elektrotechnisch installateur
- Monteur centrale verwarming en Sanitair installateur
- Binnenschrijnwerker en Interieurbouwer.
- Dakwerken pannen en leien, Metselaar en Stukadoor

Naar aanleiding van de doorlichting in 2014 (SYNTRA Midden-Vlaanderen en Brussel) werd een visie ontwikkeld inzake competentiegericht opleiden/competentieleren en de gevolgen hiervan voor implementatie. Dit resulteerde in het opmaken van een nieuwe format van curriculum. Specifieke acties per opleiding worden van **6.1.3** t/m **6.1.9** opgenomen, de acties die gelden over alle opleidingen heen zijn hieronder terug te vinden onder 6.1.2.

Beoogd resultaat/verbeterdoelstelling: Een visie op competentieren is uitgeschreven en wordt als basis gebruikt voor het bijwerken van de opleidingsplannen, ontwikkelen en bijsturen van de begeleidings- en evaluatie-instrumenten i.k.v. het realiseren van de opleidingsdoelstellingen voor de onderzochte opleidingen

Impact op tekort:

- a) Het nastreven van de vakoverschrijdende eindtermen.
- b) Het uitzetten van geïntegreerde en doelgerichte trajecten op maat van elke jongere.
- c) De realisatie van de opleidingsdoelstellingen voor de opleidingen
 - 1. Aanvuller-kassier en Winkelbediende
 - 2. Administratief medewerker
 - 3. Hoeknaad- en plaatlasser
 - 4. Industrieel elektrotechnisch installateur en Residentieel elektrotechnisch installateur
 - 5. Monteur centrale verwarming en Sanitair installateur
 - 6. Binnenschrijnwerker en Interieurbouwer.
 - 7. Dakwerken pannen en leien, Metselaar en Stukadoor

Impact op aanbeveling

- a) De validiteit van de studiebekrachtiging.
- b) De validering van verworven competenties in de leertrajecten.
- c) De inhoudelijke opvolging van het voltijds engagement.
- d) De doelgerichte afstemming van de beroepsgerichte vorming op het werkplekleren
- e) De geïntegreerde aanpak en opvolging van de componenten leren en werkplekleren.
- f) De ontwikkeling van een integraal leerlingenvolgsysteem.
- g) De evaluatiepraktijk.
- h) Het pedagogisch-didactisch functioneren van de lesgevers.

Actie	Beoogd resultaat	tijdpad	Betrokken actoren	Tussentijdse opvolging (wie+wanneer)	Bewijs van bereikte acties/stappen (bv documenten, procedures, instrumenten,...)
1.1. Het nieuwe format, ontwikkeld i.k.v. de doorlichting in SYNTRA M-VL en Brussel (2014) wordt verder gevolgd en wordt gradueel geïmplementeerd.	Zijn reeds ontwikkeld volgens het nieuwe format en voor alle 1^e jaren: • Metselaar (kwalificatie werfbediener) • Aanvuller-kassier • Administratief medewerker • Dakdekker leien en pannen • Machinaal houtbewerker • Werkplaatsbinnenschrijnwerker • Binnenschrijnwerker • Monteur centrale verwarming werd ontwikkeld conform het BVR en blijft geldig • Sanitair installateur werd ontwikkeld conform het BVR en blijft geldig • Stukadoor werd ontwikkeld conform het BVR en blijft geldig • Hoeknaad- en plaatlasser werd ontwikkeld (in 2014)	maart 2016-juni 2016	PAS + LTV en docenten SYNTRA	Taskforce	• up to date, volledig en evenwichtig opleidingsplan voor het 1^e jaar
		september 2016-juni 2017	vakwerkgroep o.l.v. PAS	Taskforce	• up to date, volledig en evenwichtig opleidingsplan

	conform het BVR en blijft geldig. Residentieel- en Industrieel elektrotechnisch installateur werd ontwikkeld conform het BVR en blijft geldig				
1.2. Bepalen van de minimale noodzakelijke infrastructuur voor de les- en werkplek.	zit vervat in het curriculum			Taskforce Augustus 2016	- lijst minimale infrastructuur lesplaats - lijst minimale infrastructuur werkplek
2. Evaluatiepraktijk voor de betrokken cluster Verkoop & marketing valide maken conform acties bepaald onder hoofddoelstelling 2 (evaluatie- en motiveringsbeleid)	- er zijn duidelijke criteria en normstellingen omtrent het beheersingsniveau van de competenties waardoor de volledigheid, objectiviteit en betrouwbaarheid van de evaluatie voldoende gegarandeerd zijn - eenvormige criteria en afspraken voor quotering dagelijks werk en praktijkopdrachten - de inhoud van de toets- en evaluatiemomenten is afgestemd op het niveau en de volledigheid van het opleidingsprofiel				
2.1. Opstellen van eenvormige criteria en afspraken voor de quotering van het dagelijks werk en praktijkopdrachten.		01.04.2016	WG Evaluatie Vakwerkgroep lesgevers.	WG evaluatie	Uitgewerkte valide evaluatiecriteria voor het dagelijks werk van de opleiding.
2.2. Het volledige opleidingsprofiel wordt opgedeeld in diverse valide vaardigheid- en toepassingsgerichte toets- en evaluatiemomenten met bijbehorende instrumenten inclusief de (eind)praktijkproef.			Vakwerkgroep lesgevers.	WG evaluatie Regie SVL	Valide en vaardigheid- en toepassingsgerichte toetsen en evaluaties.
2.3. Implementatie van de vernieuwde		01.09.2016	Lesgevers	LTV	Overzichtelijke

evaluatiepraktijk (zie hoofddoelstelling 2 en acties hierboven)	• de (eind)praktijkproef levert naast de andere toets- en evaluatiemomenten voldoende valide informatie m.b.t. de mate waarin de competenties zijn bereikt • het kunnen voorleggen van voldoende leerlingendocumenten om de evaluatie van het dagelijks werk te beoordelen • voor een individueel leertraject is een overzichtelijke registratie van de aangeboden competenties beschikbaar • de verantwoording van de realisatie van de opleidingsdoelstellingen op de werkplek is versterkt				registratie van de bereikte opleidingsdoelstellingen per leerjongere.
---	--	--	--	--	--

6.1.3. Specifiek gedeelte opleidingen Aanvuller-kassier en Winkelbediende

Beoogd resultaat/verbeterdoelstelling: Een visie op competentieren is uitgeschreven en wordt als basis gebruikt voor het bijwerken van de opleidingsplannen, ontwikkelen en bijsturen van de begeleidings- en evaluatie-instrumenten i.k.v. het realiseren van de opleidingsdoelstellingen voor de onderzochte opleidingen

Impact op tekort:

De realisatie van de opleidingsdoelstellingen voor de **opleidingen Aanvuller-kassier en Winkelbediende**

De criteria waaraan externe juryleden - ingezet bij de beoordeling van de praktijkproeven - minimaal moeten voldoen. (BVR betreffende de leertijd van 13 februari 2009, hfst. IV, art. 67)

Impact op aanbeveling

- a) De validiteit van de studiebekrachtiging.
- b) De validering van verworven competenties in de leertrajecten.
- c) De inhoudelijke opvolging van het voltijds engagement.
- d) De doelgerichte afstemming van de beroepsgerichte vorming op het werkplekleren
- e) De geïntegreerde aanpak en opvolging van de componenten leren en werkplekleren.
- f) De ontwikkeling van een integraal leerlingenvolgsysteem.
- g) De evaluatiepraktijk.
- h) Het pedagogisch-didactisch functioneren van de lesgevers.

Actie	Beoogd resultaat	tijdpad	Betrokken actoren	Tussentijdse opvolging (wie+wanneer)	Bewijs van bereikte acties/stappen (bv documenten, procedures, instrumenten,...)
1. De inspanningen zoals opgenomen in het verbeterplan van SYNTRA Midden-Vlaanderen en Brussel (n.a.v.					

doorlichting in 2014) worden gecontinueerd. Zie 6.1.2. actie 1.1. hoger.					
2. Inzetten didactische hulpmiddelen en infrastructuur voor de betrokken cluster					
2.1. Lesgevers worden begeleid in het doelmatiger gebruik van didactisch materiaal en toepassen van andere werkvormen.		Vanaf 01.01.2016	Docenten-coaches	LTV	Registratie interventies met docentencoach Registratie bijscholings- en vormingsinitiatieven
2.2. ICT-middelen worden op meer systematische wijze ingezet in het leerproces.	er wordt tegemoet gekomen aan de ICT-doelstellingen in de opleidingsdoelstellingen	Vanaf 01.11.2015	Docenten-coaches	LTV	Registratie interventies met docentencoach Registratie bijscholings- en vormingsinitiatieven
2.3. Aankoop handboeken Topseller 1 (topseller 2 vanaf 2016/2017)	Gebruik van gepast cursusmateriaal.	Vanaf 01.09.2015	Docenten LTV	LTV	Bestelbon Boeken
2. Optimalisering van het onderwijsaanbod in de betrokken cluster m.b.t. samenstelling lesgroepen en vormgeving maattrajecten: samenstelling van lesgroepen op basis van criteria en studie van overlappende doelstellingen en inhouden bijsturen	- betere samenstelling van lesgroepen is voorzien om een leerlingenbegeleiding te realiseren die aangepast is aan de specifieke noden en aan het stadium waarin de leerling zich bevindt - Er is voldoende focus gericht op de specificiteit van de opleidingsinhouden wat tot beter rendement van de lessen leidt. - Het beter samen zetten van leerlingen uit verschillende opleidingsjaren optimaliseert	Vanaf 01.09.2017	LTV	Directie SYNTRA	voorstel samenstelling lesgroepen en maattrajecten voor de betrokken cluster

	het efficiënt doorlopen van een leertraject en bereiken van (tussentijds) studiesucces Duidelijke differentiatie volgens de karakteristieken van de betrokken opleidingsprofielen is van toepassing				
3. Jurylid eindpraktijkproef: 3.1 Duidelijk overzicht van de criteria waaraan een jurylid 'eindpraktijkproef' dient te voldoen. 3.2 Expliciet op toezien dat de ingezette juryleden tijdens de praktijkproeven, voldoen aan de opgelegde voorwaarden	- Bericht Syntra Vlaanderen - Opnemen in proces 'organisatie praktijkproeven' met correcte toepassing van BVR betreffende de leertijd van 13 februari 2009, hfst. IV, art. 67	Vanaf 01.03.2016	SVI LTV	LTV	- Bericht S VL - Document proces
4. Screeningsweek (Zie hoofddoelstelling 3 in hoofdstuk 6.3)	Beginsituatie in kaart gebracht	Zie hoofddoelstelling 3 in hoofdstuk 6.3			

6.1.4. Specifiek gedeelte opleiding Administratief medewerker

Beoogd resultaat/verbeterdoelstelling: Een visie op competentieleren is uitgeschreven en wordt als basis gebruikt voor het bijwerken van de opleidingsplannen, ontwikkelen en bijsturen van de begeleidings- en evaluatie-instrumenten i.k.v. het realiseren van de opleidingsdoelstellingen voor de onderzochte opleidingen

Impact op tekort:

De realisatie van de opleidingsdoelstellingen voor de **opleiding Administratief medewerker**

Impact op aanbeveling

- a) De validiteit van de studiebekrachtiging.
- b) De validering van verworven competenties in de leertrajecten.
- c) De inhoudelijke opvolging van het voltijds engagement.
- d) De doelgerichte afstemming van de beroepsgerichte vorming op het werkplekleren
- e) De geïntegreerde aanpak en opvolging van de componenten leren en werkplekleren.
- f) De ontwikkeling van een integraal leerlingenvolgsysteem.
- g) De evaluatiepraktijk.
- h) Het pedagogisch-didactisch functioneren van de lesgevers.

Actie	Beoogd resultaat	tijdpad	Betrokken actoren	Tussentijdse opvolging (wie+wanneer)	Bewijs van bereikte acties/stappen (bv documenten, procedures, instrumenten,...)
1. De inspanningen zoals opgenomen in het verbeterplan van SYNTRA Midden-Vlaanderen en Brussel (n.a.v.					

doorlichting in 2014) worden gecontinueerd. Zie 6.1.2. actie 1.1. hoger.					
2. Inzetten didactische hulpmiddelen en infrastructuur voor de betrokken cluster					
2.1. Zorgen voor voldoende didactisch materiaal 2.1.1. Controleren beschikbaarheid didactisch materiaal o.b.v. ontwikkelde lijst centrum (zie hierboven) 2.1.2. Opsommen tekorten 2.1.3. Tekorten opnemen in begrotingen.	• een krachtige leeromgeving • de infrastructuur, uitrusting en leermiddelen volstaan voor het aanbrengen en inoefenen van de praktische vaardigheden	Vanaf 01.01.2016 Vanaf begrotingsjaar 2017	Lesgevers LTV	LTV Directie SYNTRA	• Lijst met beschikbaar materiaal • meerjarenbegroting.
2.2. Lesgevers worden begeleid in het doelmatiger gebruik van didactisch materiaal en toepassen van andere werkvormen	• het beschikbare materiaal is voldoende tot ruim aanwezig i.f.v. een efficiëntere benutting van de lestijd	Vanaf 01.11.2015	Docentencoaches	LTV	• Registratie interventies met docentencoach • Registratie bijscholings- en vormingsinitiatieven
2.3. ICT-middelen worden op meer systematische wijze ingezet in het leerbegeuren.	• er wordt tegemoet gekomen aan de ICT-doelstellingen in de opleidingsdoelstelling	Vanaf 01.11.2015	Docentencoaches	LTV	• Registratie interventies met docentencoach • Registratie bijscholings- en vormingsinitiatieven

	gen				
3. Optimalisering van het onderwijsaanbod in de betrokken cluster m.b.t. samenstelling lesgroepen en vormgeving maattrajecten: samenstelling van lesgroepen op basis van criteria en studie van overlappende doelstellingen en inhouden bijsturen	• betere samenstelling van lesgroepen is voorzien om een leerlingenbegeleiding te realiseren die aangepast is aan de specifieke noden en aan het stadium waarin de leerling zich bevindt • Er is voldoende focus gericht op de specificiteit van de opleidingsinhouden wat tot beter rendement van de lessen leidt. • Het beter samen zetten van leerlingen uit verschillende opleidingsjaren optimaliseert het efficiënt doorlopen van een leertraject en bereiken van (tussentijds) studiesucces • Duidelijke differentiatie	Vanaf 01.09.2017	LTV	Directie SYNTRA	• voorstel samenstelling lesgroepen en maattrajecten voor de betrokken cluster

	volgens de karakteristieken van de betrokken opleidingsprofielen is van toepassing				
4. Screeningsweek (Zie hoofddoelstelling 3 in hoofdstuk 6.3)	Beginsituatie in kaart gebracht	Zie hoofddoelstelling 3 in hoofdstuk 6.3			

6.1.5. Specifiek gedeelte opleidingen Hoeknaad- en plaatlasser

Beoogd resultaat/verbeterdoelstelling: Een visie op competentieren is uitgeschreven en wordt als basis gebruikt voor het bijwerken van de opleidingsplannen, ontwikkelen en bijsturen van de begeleidings- en evaluatie-instrumenten i.k.v. het realiseren van de opleidingsdoelstellingen voor de onderzochte opleidingen

Impact op tekort:

De realisatie van de opleidingsdoelstellingen voor de **opleidingen Hoeknaad- en plaatlasser**

Impact op aanbeveling

- a) De validiteit van de studiebekrachtiging.
- b) De validering van verworven competenties in de leertrajecten.
- c) De inhoudelijke opvolging van het voltijds engagement.
- d) De doelgerichte afstemming van de beroepsgerichte vorming op het werkplekleren
- e) De geïntegreerde aanpak en opvolging van de componenten leren en werkplekleren.
- f) De ontwikkeling van een integraal leerlingenvolgsysteem.
- g) De evaluatiepraktijk.
- h) Het pedagogisch-didactisch functioneren van de lesgevers.

<i>Actie</i>	<i>Beoogd resultaat</i>	<i>tijdpad</i>	<i>Betrokken actoren</i>	<i>Tussentijdse opvolging (wie+wanneer)</i>	<i>Bewijs van bereikte acties/stappen (bv documenten, procedures, instrumenten,...)</i>
1. Inzetten didactische hulpmiddelen en infrastructuur voor de betrokken cluster					
1.1. Zorgen voor voldoende didactisch materiaal voor de opleidingen	• een krachtige				

Hoeknaad- en plaatlasser. 1.1.1. Controleren beschikbaarheid didactisch materiaal o.b.v. ontwikkelde lijst centrum (zie hierboven) 1.1.2.Opsommen tekorten 1.1.3.Tekorten opnemen in begrotingen.	• leeromgeving • de infrastructuur, uitrusting en leermiddelen volstaan voor het aanbrengen en inoefenen van de praktische vaardigheden	Vanaf Vanaf begrotingsjaar 2017	Lesgevers LTV	LTV Directie SYNTRA	• Lijst met beschikbaar materiaal • meerjarenbegroting.
1.2. Lesgevers worden begeleid in het doelmatiger gebruik van didactisch materiaal en toepassen van andere werkvormen.	• het beschikbare materiaal is voldoende tot ruim aanwezig i.f.v. een efficiëntere benutting van de lestijd	Vanaf 01.11.2015	Docentencoaches	LTV	• Registratie interventies met docentencoach • Registratie bijscholings- en vormingsinitiatieven
1.3. ICT-middelen worden op meer systematische wijze ingezet in het leergerbeuren.	er wordt tegemoet gekomen aan de ICT-doelstellingen in de opleidingsdoelstellingen	Vanaf 01.11.2015	Docentencoaches	LTV	• Registratie interventies met docentencoach • Registratie bijscholings- en vormingsinitiatieven
2. Optimalisering van het onderwijsaanbod in de betrokken cluster m.b.t. samenstelling lesgroepen en vormgeving maattrajecten: samenstelling van lesgroepen op basis van criteria en studie van overlappende doelstellingen en inhouden bijsturen	• betere samenstelling van lesgroepen is voorzien om een leerlingenbegeleiding te realiseren die aangepast is aan de specifieke noden en aan het stadium waarin de leerling zich bevindt	Vanaf 01.09.2017	LTV	Directie SYNTRA	• voorstel samenstelling lesgroepen en maattrajecten voor de betrokken cluster

	• Er is voldoende focus gericht op de specificiteit van de opleidingsinhouden wat tot beter rendement van de lessen leidt. • Het beter samen zetten van leerlingen uit verschillende opleidingsjaren optimaliseert het efficiënt doorlopen van een leertraject en bereiken van (tussentijds) studiesucces. • Duidelijke differentiatie volgens de karakteristieken van de betrokken opleidingsprofielen is van toepassing				
3. Screeningsweek (Zie hoofddoelstelling 3 in hoofdstuk 6.3)	Beginsituatie in kaart gebracht	Zie hoofddoelstelling 3 in hoofdstuk 6.3			
4. De sectorale adviseur voorziet, ter ondersteuning van de implementatie, toelichting over het curriculum hoeknaad- en plaatlasser en de evaluatie tijdens een door SYNTRA georganiseerd docentenvergadering.	het pedagogisch-didactisch functioneren van de lesgever	ten vroegste vanaf 1/06/2016			

6.1.6. Specifiek gedeelte opleidingen Industrieel elektrotechnisch installateur en Residentieel elektrotechnisch installateur

Beoogd resultaat/verbeterdoelstelling: Een visie op competentieren is uitgeschreven en wordt als basis gebruikt voor het bijwerken van de opleidingsplannen, ontwikkelen en bijsturen van de begeleidings- en evaluatie-instrumenten i.k.v. het realiseren van de opleidingsdoelstellingen voor de onderzochte opleidingen					
<u>Impact op tekort:</u> De realisatie van de opleidingsdoelstellingen voor de opleidingen Industrieel elektrotechnisch installateur en Residentieel elektrotechnisch installateur <u>Impact op aanbeveling</u> a) De validiteit van de studiebekrachtiging. b) De validering van verworven competenties in de leertrajecten. c) De inhoudelijke opvolging van het voltijds engagement. d) De doelgerichte afstemming van de beroepsgerichte vorming op het werkplekleren e) De geïntegreerde aanpak en opvolging van de componenten leren en werkplekleren. f) De ontwikkeling van een integraal leerlingenvolgsysteem. g) De evaluatiepraktijk. h) Het pedagogisch-didactisch functioneren van de lesgevers.					
Actie	Beoogd resultaat	tijdpad	Betrokken actoren	Tussentijdse opvolging (wie+wanneer)	Bewijs van bereikte acties/stappen (bv documenten, procedures, instrumenten,...)
1. Inzetten didactische hulpmiddelen en infrastructuur voor de betrokken cluster					

1.1. Zorgen voor voldoende didactisch materiaal voor de opleidingen Industrieel elektrotechnisch installateur en Residentieel elektrotechnisch installateur. 1.1.1. Controleren beschikbaarheid didactisch materiaal o.b.v. ontwikkelde lijst centrum (zie hierboven) 1.1.2. Opsommen tekorten 1.1.3. Tekorten opnemen in begrotingen.	• een krachtige leeromgeving • de infrastructuur, uitrusting en leermiddelen volstaan voor het aanbrengen en inoefenen van de praktische vaardigheden • het beschikbare materiaal is voldoende tot ruim aanwezig i.f.v. een efficiëntere benutting van de lestijd	Vanaf 01.01.2016 Vanaf begrotingsjaar 2017	Lesgevers LTV	LTV Directie SYNTRA	• Lijst met beschikbaar materiaal • meerjarenbegroting.
1.2. Lesgevers worden begeleid in het doelmatiger gebruik van didactisch materiaal en toepassen van andere werkvormen.		Vanaf 01.11.2015	Docentencoaches	LTV	• Registratie interventies met docentencoach • Registratie bijscholings- en vormingsinitiatieven
1.3. ICT-middelen worden op meer systematische wijze ingezet in het leergebeuren.	er wordt tegemoet gekomen aan de ICT-doelstellingen in de opleidingsdoelstellingen	Vanaf 01.11.2015	Docentencoaches	LTV	• Registratie interventies met docentencoach • Registratie bijscholings- en vormingsinitiatieven
2. Optimalisering van het onderwijsaanbod in de betrokken cluster m.b.t. samenstelling lesgroepen en vormgeving maattrajecten: samenstelling van lesgroepen op basis van criteria en studie van overlappende doelstellingen en inhouden bijsturen	• betere samenstelling van lesgroepen is voorzien om een leerlingenbegeleiding te realiseren die aangepast is aan de specifieke noden en aan het stadium	Vanaf 01.09.2017	LTV	Directie SYNTRA	• voorstel samenstelling lesgroepen en maattrajecten voor de betrokken cluster

	waarin de leerling zich bevindt • Er is voldoende focus gericht op de specificiteit van de opleidingsinhouden wat tot beter rendement van de lessen leidt. • Het beter samen zetten van leerlingen uit verschillende opleidingsjaren optimaliseert het efficiënt doorlopen van een leertraject en bereiken van (tussentijds) studiesucces. • Duidelijke differentiatie volgens de karakteristieken van de betrokken opleidingsprofielen is van toepassing				
3. Het traject Residentieel en Industrieel Elektrotechnisch installateur wordt i.k.v. het project Schoolbank op de werkplek als standaardtraject in Duaal Leren uitgewerkt		Vanaf 01.01.2016 (kalender ontwikkelcommissies AHOVOKS)			• standaardtraject Duaal Leren i.k.v. schoolbank op de werkplek
4. Screeningsweek (Zie hoofddoelstelling 3 in hoofdstuk 6.3)	Beginsituatie in kaart gebracht	Zie hoofddoelstelling 3 in hoofdstuk 6.3			

5. De sectorale adviseur voorziet, ter ondersteuning van de implementatie, toelichting over het curriculum Residentieel en Industrieel Elektrotechnisch installateur en de evaluatie tijdens een door SYNTRA georganiseerde docentenvergadering	het pedagogisch- didactisch functioneren van de lesgever	ten vroegste vanaf 1/06/2016
---	---	------------------------------

6.1.7. Specifiek gedeelte opleidingen Monteur centrale verwarming en Sanitair installateur

Beoogd resultaat/verbeterdoelstelling: Een visie op competentieleren is uitgeschreven en wordt als basis gebruikt voor het bijwerken van de opleidingsplannen, ontwikkelen en bijsturen van de begeleidings- en evaluatie-instrumenten i.k.v. het realiseren van de opleidingsdoelstellingen voor de onderzochte opleidingen

Impact op tekort:

- a) De realisatie van de opleidingsdoelstellingen voor de **opleidingen Monteur centrale verwarming en Sanitair installateur**

Impact op aanbeveling

- a) De validiteit van de studiebekrachtiging.
- b) De validering van verworven competenties in de leertrajecten.
- c) De inhoudelijke opvolging van het voltijds engagement.
- d) De doelgerichte afstemming van de beroepsgerichte vorming op het werkplekleren
- e) De geïntegreerde aanpak en opvolging van de componenten leren en werkplekleren.
- f) De ontwikkeling van een integraal leerlingenvolgsysteem.
- g) De evaluatiepraktijk.
- h) Het pedagogisch-didactisch functioneren van de lesgevers.

<i>Actie</i>	<i>Beoogd resultaat</i>	<i>tijdpad</i>	<i>Betrokken actoren</i>	<i>Tussentijdse opvolging (wie+wanneer)</i>	<i>Bewijs van bereikte acties/stappen (bv documenten, procedures, instrumenten,...)</i>
1. Inzetten didactische hulpmiddelen en infrastructuur voor de betrokken cluster					
1.1. Zorgen voor voldoende didactisch	• een krachtige				

materiaal voor de opleidingen Monteur centrale verwarming en Sanitair installateur 1.1.1. Controleren beschikbaarheid didactisch materiaal o.b.v. ontwikkelde lijst centrum (zie hierboven) 1.1.2.Opsommen tekorten 1.1.3.Tekorten opnemen in begrotingen.	leeromgeving de infrastructuur, uitrusting en leermiddelen volstaan voor het aanbrengen en inoefenen van de praktische vaardigheden	Vanaf 01.01.2016 Vanaf begrotingsjaar 2017	Lesgevers LTV	LTV Directie SYNTRA	- Lijst met beschikbaar materiaal - meerjarenbegroting.
1.2. Lesgevers worden begeleid in het doelmatiger gebruik van didactisch materiaal en toepassen van andere werkvormen.	het beschikbare materiaal is voldoende tot ruim aanwezig i.f.v. een efficiëntere benutting van de lestijd	Vanaf 01.11.2015	Docentencoaches	LTV	- Registratie interventies met docentencoach - Registratie bijscholings- en vormingsinitiatieven
1.3. ICT-middelen worden op meer systematische wijze ingezet in het leergebeuren.	er wordt tegemoet gekomen aan de ICT-doelstellingen in de opleidingsdoelstellingen	Vanaf 01.11.2015	Docentencoaches	LTV	- Registratie interventies met docentencoach - Registratie bijscholings- en vormingsinitiatieven
2. Optimalisering van het onderwijsaanbod in de betrokken cluster m.b.t. samenstelling lesgroepen en vormgeving maattrajecten: samenstelling van lesgroepen op basis van criteria en studie van overlappende doelstellingen en inhouden bijsturen	betere samenstelling van lesgroepen is voorzien om een leerlingenbegeleiding te realiseren die aangepast is aan de specifieke noden en aan het stadium waarin de leerling zich bevindt	Vanaf 01.09.2017	LTV	Directie SYNTRA	voorstel samenstelling lesgroepen en maattrajecten voor de betrokken cluster

	• Er is voldoende focus gericht op de specificiteit van de opleidingsinhouden wat tot beter rendement van de lessen leidt. • Het beter samen zetten van leerlingen uit verschillende opleidingsjaren optimaliseert het efficiënt doorlopen van een leertraject en bereiken van (tussentijds) studiesucces • Duidelijke differentiatie volgens de karakteristieken van de betrokken opleidingsprofielen is van toepassing				
3. Screeningsweek (Zie hoofddoelstelling 3 in hoofdstuk 6.3)	Beginsituatie in kaart gebracht	Zie hoofddoelstelling 3 in hoofdstuk 6.3			

6.1.8. Specifiek gedeelte opleidingen hout Binnenschrijnwerker en Interieurbouwer

Beoogd resultaat/verbeterdoelstelling: Een visie op competentieren is uitgeschreven en wordt als basis gebruikt voor het bijwerken van de opleidingsplannen, ontwikkelen en bijsturen van de begeleidings- en evaluatie-instrumenten i.k.v. het realiseren van de opleidingsdoelstellingen voor de onderzochte opleidingen

Impact op tekort:

De realisatie van de opleidingsdoelstellingen voor de **opleidingen Binnenschrijnwerker en Interieurbouwer**

Impact op aanbeveling

- a) De validiteit van de studiebekrachtiging.
- b) De validering van verworven competenties in de leertrajecten.
- c) De inhoudelijke opvolging van het voltijds engagement.
- d) De doelgerichte afstemming van de beroepsgerichte vorming op het werkplekleren
- e) De geïntegreerde aanpak en opvolging van de componenten leren en werkplekleren.
- f) De ontwikkeling van een integraal leerlingenvolgsysteem.
- g) De evaluatiepraktijk.
- h) Het pedagogisch-didactisch functioneren van de lesgevers.

Actie	Beoogd resultaat	tijdpad	Betrokken actoren	Tussentijdse opvolging (wie+wanneer)	Bewijs van bereikte acties/stappen (bv documenten, procedures, instrumenten,...)
1. Inzetten didactische hulpmiddelen en infrastructuur voor de betrokken cluster					
1.1. Zorgen voor voldoende didactisch materiaal 1.1.1. Controleren beschikbaarheid didactisch materiaal o.b.v. ontwikkelde lijst centrum (zie	• Een krachtige leeromgeving • De infrastructuur, uitrusting en	Vanaf 01.01.2016	Lesgevers	LTV	• Lijst met beschikbaar materiaal

hierboven) 1.1.2.Opsommen tekorten 1.1.3.Tekorten opnemen in begrotingen.	leermiddelen volstaan voor het aanbrengen en inoefenen van de praktische vaardigheden	Vanaf begrotingsjaar 2017	LTV	Directie SYNTRA	Meerjarenbegroting.
1.2. Lesgevers worden begeleid in het doelmatiger gebruik van didactisch materiaal en toepassen van andere werkvormen.	Het beschikbare materiaal is voldoende tot ruim aanwezig i.f.v. een efficiëntere benutting van de lestijd.	Vanaf 01.11.2015	Docentencoaches	LTV	- Registratie interventies met docentencoach - Registratie bijscholings- en vormingsinitiatieven
1.3. ICT-middelen worden op meer systematische wijze ingezet in het leergebeuren.	er wordt tegemoet gekomen aan de ICT-doelstellingen in de opleidingsdoelstellingen	Vanaf 01.11.2015	Docentencoaches	LTV	- Registratie interventies met docentencoach - Registratie bijscholings- en vormingsinitiatieven
1.4. Beveiliging lintzaagmachine Houtbewerking (Campus Kortrijk)	Veilig en taakgericht leer- en leefklimaat.	01.12.2015	Preventieadviseur SYNTRA	Directie SYNTRA	Technisch verslag
1.5. Analyse geluidsoverlast in houtatelier (Campus Kortrijk) Tekorten vaststellen en bijwerken	Veilig en taakgericht leer- en leefklimaat.	01.12.2015	Preventieadviseur	Directie SYNTRA	Technisch verslag
2. Optimalisering van het onderwijsaanbod in de betrokken cluster m.b.t. samenstelling lesgroepen en vormgeving maattrajecten: samenstelling van lesgroepen op basis van criteria en studie van overlappende doelstellingen en inhouden bijsturen	betere samenstelling van lesgroepen is voorzien om een leerlingenbegeleiding te realiseren die aangepast is aan de specifieke noden en aan het stadium waarin de leerling zich	Vanaf 01.09.2017	LTV	Directie SYNTRA	voorstel samenstelling lesgroepen en maattrajecten voor de betrokken cluster

	bevindt. • Er is voldoende focus gericht op de specificiteit van de opleidingsinhouden wat tot beter rendement van de lessen leidt. • Het beter samen zetten van leerlingen uit verschillende opleidingsjaren optimaliseert het efficiënt doorlopen van een leertraject en bereiken van (tussentijds) studiesucces. • Duidelijke differentiatie volgens de karakteristieken van de betrokken opleidingsprofielen is van toepassing				
3. Screeningsweek (Zie hoofddoelstelling 3 in hoofdstuk 6.3)	Beginsituatie in kaart gebracht	Zie hoofddoelstelling 3 in hoofdstuk 6.3			
4. De sectorale adviseur voorziet, ter ondersteuning bij de implementatie, toelichting over de curricula Binnenschrijnwerker en Interieurbouwer en de evaluatie tijdens een door SYNTRA georganiseerde docentenvergadering	het pedagogisch-didactisch functioneren van de lesgever	ten vroegste vanaf 1/06/2016			

6.1.9. Specifiek gedeelte opleidingen Dakwerken pannen en leien, Metselaar en Stukadoor

Beoogd resultaat/verbeterdoelstelling: Een visie op competentieren is uitgeschreven en wordt als basis gebruikt voor het bijwerken van de opleidingsplannen, ontwikkelen en bijsturen van de begeleidings- en evaluatie-instrumenten i.k.v. het realiseren van de opleidingsdoelstellingen voor de onderzochte opleidingen

Impact op tekort:

De realisatie van de opleidingsdoelstellingen voor de **opleidingen Dakwerken pannen en leien, Metselaar en Stukadoor**

Impact op aanbeveling

- a) De validiteit van de studiebekrachtiging.
- b) De validering van verworven competenties in de leertrajecten.
- c) De inhoudelijke opvolging van het voltijds engagement.
- d) De doelgerichte afstemming van de beroepsgerichte vorming op het werkplekleren
- e) De geïntegreerde aanpak en opvolging van de componenten leren en werkplekleren.
- f) De ontwikkeling van een integraal leerlingenvolgsysteem.
- g) De evaluatiepraktijk.
- h) Het pedagogisch-didactisch functioneren van de lesgevers.

Actie	Beoogd resultaat	tijdpad	Betrokken actoren	Tussentijdse opvolging (wie+wanneer)	Bewijs van bereikte acties/stappen (bv documenten, procedures, instrumenten,...)
1. Inzetten didactische hulpmiddelen en infrastructuur voor de betrokken cluster					
1.1. Zorgen voor voldoende didactisch materiaal 1.1.1. Controleren beschikbaarheid	• een krachtige leeromgeving				

didactisch materiaal o.b.v. ontwikkelde lijst centrum (zie hierboven) 1.1.2.Opsommen tekorten 1.1.3.Tekorten opnemen in begrotingen	de infrastructuur, uitrusting en leermiddelen volstaan voor het aanbrengen en inoefenen van de praktische vaardigheden	Vanaf 01.01.2016 Vanaf begrotingsjaar 2017	Lesgevers LTV	LTV Directie SYNTRA	- Lijst met beschikbaar materiaal - meerjarenbegroting.
1.2. Lesgevers worden begeleid in het doelmatiger gebruik van didactisch materiaal en toepassen van andere werkvormen.	het beschikbare materiaal is voldoende tot ruim aanwezig i.f.v. een efficiëntere benutting van de lestijd.	Vanaf 01.11.2015	Docentencoaches	LTV	- Registratie interventies met docentencoach - Registratie bijscholings- en vormingsinitiatieven
1.3. ICT-middelen worden op meer systematische wijze ingezet in het leerproces.	er wordt tegemoet gekomen aan de ICT-doelstellingen in de opleidingsdoelstellingen	Vanaf 01.11.2015	Docentencoaches	LTV	- Registratie interventies met docentencoach - Registratie bijscholings- en vormingsinitiatieven
2. Optimalisering van het onderwijsaanbod in de betrokken cluster m.b.t. samenstelling lesgroepen en vormgeving maatregelen: samenstelling van lesgroepen op basis van criteria en studie van overlappende doelstellingen en inhouden bijsturen	- betere samenstelling van lesgroepen is voorzien om een leerlingenbegeleiding te realiseren die aangepast is aan de specifieke noden en aan het stadium waarin de leerling zich bevindt - Er is voldoende	Vanaf 01.09.2017	LTV	Directie SYNTRA	voorstel samenstelling lesgroepen en maatregelen voor de betrokken cluster

	focus gericht op de specificiteit van de opleidingsinhouden wat tot beter rendement van de lessen leidt. • Het beter samen zetten van leerlingen uit verschillende opleidingsjaren optimaliseert het efficiënt doorlopen van een leertraject en bereiken van (tussentijds) studiesucces • Duidelijke differentiatie volgens de karakteristieken van de betrokken opleidingsprofielen is van toepassing				
3. Het 1 ^e jaar van het traject Metselaar is volgens de nieuwe format van curriculum verwerkt. Het 2 ^e en 3 ^e jaar wordt i.k.v. het project 'Schoolbank op de werkplek' opgenomen binnen Duaal Leren als standaardtraject.		Vanaf 01.01.2016 (kalender ontwikkelcommissies AHOVOKS)			• standaardtraject Duaal Leren i.k.v. schoolbank op de werkplek
4. Screeningsweek (Zie hoofddoelstelling)	Beginsituatie in	Zie hoofddoelstelling 3 in hoofdstuk 6.3			

3 in hoofdstuk 6.3)	kaart gebracht	
5. De sectorale adviseur voorziet, ter ondersteuning bij de implementatie van de curricula Metselaar en Stukadoor, toelichting over het curriculum en de evaluatie tijdens een door SYNTRA georganiseerde docentenvergadering	het pedagogisch- didactisch functioneren van de lesgever	ten vroegste vanaf 1/06/2016

6.2. Doelstellingen i.v.m. de evaluatiepraktijk

Beoogd resultaat/verbeterdoelstelling: Het nemen van de beslissingen op basis van de bereikte eindtermen en opleidingsdoelstellingen op de lesplaats en de werkplek.

Impact op tekort:

De motivering van de eindbeslissingen en studiebekrachtigingen op basis van het Decreet betreffende het stelsel van leren en werken art. 77.

Impact op aanbeveling:

- a) De validiteit van de studiebekrachtiging.
- b) De validering van verworven competenties in de leertrajecten.
- c) De inhoudelijke opvolging van het voltijds engagement.
- d) De doelgerichte afstemming van de beroepsgerichte vorming op het werkplekleren.
- e) De geïntegreerde aanpak en opvolging van de componenten leren en werkplekleren.
- f) De ontwikkeling van een integraal leerlingenvolgsysteem.
- g) De evaluatiepraktijk.
- h) De beleidsmatige aansturing, coördinatie en opvolging van onderwijskundige processen (curriculum, trajectbepaling en -begeleiding, evaluatiepraktijk) vanuit een pedagogisch-didactische visie.
- i) Het faciliteren van een meer efficiënte samenwerking tussen alle betrokkenen.
- j) Het systematisch aansturen en bewaken van de kwaliteit van de opleidingen.
- k) De rationalisering van het onderwijsaanbod.

De validiteit van de studiebekrachtiging

De validering van verworven competenties in de leertrajecten

De geïntegreerde aanpak en opvolging van de individuele leertrajecten: samenhang component leren (AV en BGV) en werkplekleren

De evaluatiepraktijk

Ontwikkeling van een integraal leerlingenvolgsysteem

Het koppelen van visie aan krachtlijnen, het operationaliseren en het opvolgen ervan

De beleidsmatige aansturing, coördinatie en opvolging van onderwijskundige processen vanuit een pedagogisch-didactische visie					
Actie	Beoogd resultaat	Tijdpad	Betrokken actoren	Tussentijdse opvolging (wie+wanneer)	Bewijs van bereikte acties/stappen (bv documenten, procedures, instrumenten,...)
1. Een vernieuwde visie op evaluatiebeleid ontwikkelen, vertrekkend vanuit de principes van competentiegericht opleiden en rekening houdend met de opmerkingen uit het doorlichtingsverslag. Gezien de komende wijzigingen van het duale opleidingsaanbod binnen het onderwijslandschap en de bijgestuurde visie m.b.t. de evaluatiepraktijk, zal het besluit op de leertijd worden aangepast. Vermoedelijk zal dit in de loop van 2016 plaatsvinden. Hierin zal binnen Syntra Vlaanderen voldoende aandacht worden besteed aan de nood om de gewenste evaluatiepraktijk mogelijk te maken.	• het vormen van een visie over de evaluatiepraktijk • een doelgerichte aanpak van de evaluatiepraktijk m.b.t. realisatie van eindtermen en opleidingsdoelstellingen • ontwikkelen van een evaluatiepraktijk gericht op het competentie-ontwikkelen leren en op de ontwikkeling van de jongere • realisatie van de leerplan- en opleidingsdoelstellingen	15.08.2016	WG evaluatie	Taskforce 01.09.2016	Visietekst Bericht evaluatiebeleid
1.1. Ontwikkeling visietekst		15.05.2016	WG Evaluatie WG Curriculum	Taskforce	• Gevalideerde visietekst

			SC AV		
1.2. nagaan of de regelgeving m.b.t. evaluatiebeleid moet aangepast worden en zo nodig doorvoeren		01.02.2016	WG Evaluatie	Taskforce Directeur Leren en Werken	• verslag WG Evaluatie • <u>evt.</u> bijgestuurde regelgeving in BVR
2. Ontwikkelen instrumenten vanuit principes visietekst en opzetten proefproject					
2.1. Ontwikkeling van instrumenten o.a. registratiedocumenten AV, BGV en werkplek. D.m.v. het goedgekeurde ESF-project 'WIL' ⁶ wordt dit in 2016 uitgetest binnen de opleidingen 'kapper' en 'tegelszetter'.		15.08.2016	WG evaluatie Stuurgroep project WIL	taskforce	• Registratie- en evaluatie-instrumenten
2.2. Organiseren van de evaluatie volgens de principes van het uitgeschreven evaluatiebeleid (zie 1.1) via proefproject en ontwikkelde instrumenten		15.08.2016	WG evaluatie PAS	Taskforce LTV PA LT	• Gerealiseerd proefproject • Evaluatie proefproject
2.3. Op basis van proefproject definitief instrumenten i.k.v. evaluatiebeleid		30.06.2016	WG evaluatie PAS	taskforce	• Bericht definitief evaluatiebeleid • Procesfiche

⁶ **WIL** – zie bijlage 5 - ESF Oproep 330 Project WIL (Werken Is Leren) / Project ingediend door Syntra West, positieve beslissing 6089 ontvangen op 29/10/2015.

ontwikkelen					evaluatiebeleid
2.4. Indienen project WIL (Werken is Leren) bij ESF (i.s.m. met beroepsorganisaties)		30.09.2015			
2.5. Goedkeuring project WIL.		29.10.2015	ESF		• Aanwezigheidslijst vorming lesgever
3. Uitbreiden en gradueel implementeren proefproject naar te bepalen doorgelichte opleidingen.					
3.1. Organiseren van vormingssessies m.b.t. nieuwe instrumenten richtlijnen evaluatiebeleid		Voorjaar 2017	COBI	Taskforce	
3.2. implementatie in de afgebakende doorgelichte opleidingen BGV, werkplek en AV		01.09.2017	LTV en lesgevers, LTB	Taskforce Directie SYNTRA PA LT	
3.3. In kaart brengen van de gerealiseerde eindtermen AV en leerdoelen BGV en WPL per jongere		01.08.2016	WG Evaluatie lesgevers LTV	Taskforce 31.01.2016	• ingevulde registratiedocumenten in centraal raadpleegbare database • portfolio
4. Evaluatie en beoordeling i.f.v. tussentijdse en eindbeslissingen	• Validiteit van de studiebekrachtiging • transparante en valide beoordelingscriteria over de volledigheid van de eindtermen en de opleidingsdoelstellingen	01.06.2016	WG evaluatie	Taskforce	• richtlijnen beoordelingscriteria • procedure motiveren
4.1. Ontwikkelen richtlijnen voor het formuleren van					

beoordelingscriteria i.f.v. het kunnen nemen van valide tussentijdse beslissingen en eindbeslissingen					eindbeslissing
4.2. Invoeren richtlijn m.b.t. nemen van valide tussentijdse beslissingen en eindbeslissingen en motivering van de genomen beslissingen i.f.v. de studiebekrachtiging		01.06.2017	WG evaluatie Begeleidingste am	Beleidsorganen	• Bericht • georganiseerde infomomenten en communicatie over richtlijn

6.3. Doelstellingen i.v.m. het voltijds engagement en de integratie leren en werken

6.3.1. Intakeprocedure

Beoogd resultaat/verbeterdoelstelling:

Een intakeprocedure die er toe leidt dat de beginsituatie van de leerjongere geconcretiseerd wordt. De beginsituatie omvat de componenten arbeidsrijpheid, interesses, motivatie, leer strategieën, cognitief niveau en eerder verworven competenties. Op basis van de concrete beginsituatie wordt de jongere ingeschaald in een passend leertraject, bij een passend OHO, of eventueel buiten de Leertijd.

Impact op tekort:

- a) De uitvoering van de screening en leertrajectbegeleiding op basis van het Decreet betreffende het stelsel van leren en werken art. 62 (screening) en 63 (inschaling en trajectbepaling).

Impact op aanbeveling(en):

- a) De validering van verworven competenties in de leertrajecten.
- b) De inhoudelijke opvolging van het voltijds engagement.
- c) De doelgerichte afstemming van de beroepsgerichte vorming op het werkplekleren.
- d) De geïntegreerde aanpak en opvolging van de componenten leren en werkplekleren.
- e) Het faciliteren van een meer efficiënte samenwerking tussen alle betrokkenen.
- f) Het systematisch aansturen en bewaken van de kwaliteit van de opleidingen.

De validering van verworven competenties in de leertrajecten

De doeltreffendheid van de opvolging van het voltijds engagement van de leerlingen

De geïntegreerde aanpak en opvolging van de individuele leertrajecten: samenhang component leren (AV en BGV) en werkplekleren

De verder pedagogisch-didactische professionalisering van de lesgevers

Het aanpakken van de doeltreffendheid van de spijbel- en afwezigheidsproblematiek

Het faciliteren van een efficiënte samenwerking tussen alle betrokkenen

Actie	Beoogd resultaat	tijdpad	Betrokken actoren	Tussentijdse opvolging (wie + wanneer)	Bewijs van bereikte acties/stappen (bv documenten, procedures, instrumenten,...)
1. Optimaliseren concept screeningsweek in bedrijven om jongeren op realistische wijze met leertijd in bedrijven kennis te laten maken	de principes van inschaling voor BGV zijn transparant en zijn voldoende afgestemd op de screening van opleidingscompetenties om een onderbouwde inschaling te verantwoorden	01.11.2015	SYNTRA OHO LTB	15.12.205 Taskforce	gerealiseerde snuffeldagen in bedrijven in april 2015
2. Screeningsweek 2.1. Ontwikkelen van nieuwe of bijsturing van bestaande screeningsinstrumenten om de beginsituatie vast te leggen. 2.1.1.Screeningsinstrument beginsituatie AV 2.1.2.Screeninginstrument beginsituatie BGV 2.1.3.Screeningsinstrument arbeidsrijpheid 2.2. Opleiding actoren screening 2.3. Toepassen concept screeningsweek voor nieuwe LO 2.4. Evaluatie en evt. bijsturing gebruik screeningsweek	- voldoende tijd om een grondige analyse van de beginsituatie van de leerling te verkrijgen - een trajectbegeleidingsplan op maat van elke leerjongere als eindresultaat van de screeningsweek.	01.08.2015 Augustus tot september 2015 17.08.2015 01.01.2016	WG begeleiding PA LT LTB OHO SYNTRA LTB SYNTRA	Taskforce 01.05.2015 Taskforce 01.07.2015 PA LT 01.07.2015 Taskforce 01.03.2016	- uitgewerkt concept screeningsweek - Bericht vrijstellingsbeleid - Screeningsinstrument AV - Screeningsinstrument BGV - Screeningsinstrument arbeidsrijpheid - uitgewerkte instrumenten screening voor LTB, OHO - georganiseerde en gerealiseerde screeningsweek met rapportering - rapport evaluatie

			OHO LTB		screeningsweek • geformuleerde verbeteracties en tijdpad voor bijsturing
3. Op basis van analyse van de gegevens verkregen uit de screeningsinstrumenten (AV, BGV, arbeidsrijpheid en-bereidheid) wordt een voorstel van inschaling (starttraject) overgemaakt aan het begeleidingsteam/-cel.	• Vormgeven van een passend leertraject	01 05 2016	LTB PA LT SYNTRA		• Inschalingsvoorstel (starttraject) • Georganiseerd overleg begeleidingsteam/-cel
4. Indienen project WIL (Werken is Leren) bij ESF (i.s.m. met beroepsorganisaties)	Focus op de vereisten voor een gedegen competentieverwerving op de werkplek, het begeleiden en het evalueren van het leren op de werkplek, en op de opleiding van begeleiders	30.09.2015	Stuurgroep WIL	Betrokken Syntra en partners	Verslagen
5. Goedkeuring project		30.10.2015			

6.3.2. Begeleiding op maat

Beoogd resultaat/verbeterdoelstelling:

Doel is om leerjongeren tijdens hun traject op maat te begeleiden. Op maat rond hun leerproces, op maat rond hun arbeidsproces, bij het onderbreken of bij het stoppen daarvan.

Impact op tekort:

Het uitzetten van geïntegreerde en doelgerichte trajecten op maat van elke jongere.

Impact op aanbeveling(en):

- a) De validering van verworven competenties in de leertrajecten.
- b) De inhoudelijke opvolging van het voltijds engagement.
- c) De doelgerichte afstemming van de beroepsgerichte vorming op het werkplekleren.
- d) De geïntegreerde aanpak en opvolging van de componenten leren en werkplekleren.
- e) Het faciliteren van een meer efficiënte samenwerking tussen alle betrokkenen.
- f) Het systematisch aansturen en bewaken van de kwaliteit van de opleidingen.

De validering van verworven competenties in de leertrajecten

De doeltreffendheid van de opvolging van het voltijds engagement van de leerlingen

De geïntegreerde aanpak en opvolging van de individuele leertrajecten: samenhang component leren (AV en BGV) en werkplekleren

De verder pedagogisch-didactische professionalisering van de lesgevers

Het aanpakken van de doeltreffendheid van de spijbel- en afwezigheidsproblematiek

Het faciliteren van een efficiënte samenwerking tussen alle betrokkenen

Actie	Beoogd resultaat	tijdpad	Betrokken actoren	Tussentijdse opvolging (wie + wanneer)	Bewijs van bereikte acties/stappen (bv documenten, procedures, instrumenten,...)
1. Gebruiken van handelingsplannen voor begeleiding op de lesplaats 1.1. Uitwerken handelingsplannen voor de lesplaats voor 1.1.1.dyslexie 1.1.2.dyscalculie 1.1.3.ADHD 1.1.4.ASS 1.1.5.ADD 1.2. Introduceren handelingsplannen bij lesgevers en gebruik toelichten 1.3. Invoeren handelingsplannen in lespraktijk	• Traject op maat rond ontwikkelings- en leerproblematiek • Doeltreffende opvolging voltijds engagement	01.05.2016	WG Begeleiding lesgevers PA LT LTV lesgevers	Juni 2016 PA LT WG begeleiding.	• uitgewerkte handelingsplannen • infosessie/communicatie naar lesgevers • hantering handelingsplannen in lespraktijk

2. Gebruiken van handelingsplannen voor de begeleiding op de Werkplek 2.1. Uitwerken handelingsplannen voor de begeleiding op de werkplek 2.1.1.dyslexie 2.1.2.dyscalculi 2.1.3.ADHD 2.1.4.ASS 2.1.5.ADD 2.2. Introduceren handelingsplannen bij LTB's en gebruik toelichten 2.3. Invoeren handelingsplannen door LTB voor begeleiding werkplek	- Traject op maat rond ontwikkelings- en leerproblematiek - Doeltreffende opvolging voltijds engagement	01.05.2016	WG Begeleiding OHO PA LT LTB	01.06.2016 PA LT WG begeleiding.	- uitgewerkte handelingsplannen - infosessie/communicatie naar LTB - hantering handelingsplannen op werkplek
		01.06.2016	WG COBI WG Begeleiding	01.07.2016	
		01.07.2016	LTB OHO		

3. Leerbegeleiding: beleid ‘leren leren’ vormgeven 3.1. Leren leren verder integreren in AV door middel van EHB-kaarten⁷ 3.2. Uitwerken ondersteunende oefeningen voor EHB-kaarten 3.3. Leren leren integreren in BGV door middel van EHB-kaarten 3.4. Opleiding lesgevers m.b.t. gebruik EHB-kaarten	• een overkoepelende visie op leerbegeleiding is ontwikkeld • integratie van de basiscursus ‘leren leren’ in de andere thema’s AV en het onderwijsaanbod globaal	01.05.2016 juni-augustus 2016	CLB PA LT LTV Lesgevers	15.08.2016 PA LT WG begeleiding	• EHB-kaarten • Oefeningen • Georganiseerde opleiding
4. Organiseren van oriëntatie-sollicitatie-training ter ondersteuning voor jongeren met een verbroken leerovereenkomst 4.1. Uitwerken modules oriëntatie- sollicitatie training voor deze jongeren.	• herintreden in LT binnen de 30 dagen • doeltreffende opvolging voltijds engagement	01.03.2016	VDAB Lesgevers oriëntatie en sollicitatie training	01.06.2016 PA LT WG begeleiding	• Uitgewerkt cursusmateriaal • Monitoring uitval

⁷ EHB-kaarten zijn kaarten die leerjongeren kunnen gebruiken als ondersteuning bij hun leerstrategieën. Ze worden in staat gesteld om zelfstandig m.b.v. EHB-kaarten op zoek te gaan naar oplossingen van leervragen. (bijv. niet de regel van drie “van buiten kennen” maar kunnen toepassen m.b.v. een EHB-kart “regel van drie”. (Zie bijlage 4)

4.2. Implementatie		01.09.2015	LTB LTB Lesgevers	Vanaf oktober 2015 PA LT.	Rapportering aantal gebruikers training
5. Ontwikkeling begeleidings- en opvolgings-instrumentarium	- een efficiënte invulling en opvolging van het individuele leertraject voor de registratie van de loopbaanbegeleiding wordt ontwikkeld - Doeltreffendheid van de opvolging van het voltijds engagement				
5.1. Uitwerken van het gebruik van het instrument portfolio als begeleidings- en opvolgings-instrument	- een efficiënte invulling en opvolging van het individuele leertraject voor de registratie van de loopbaanbegeleiding wordt ontwikkeld - Doeltreffendheid van de opvolging van het voltijds engagement	vanaf mei 2016	WG Begeleiding WG Evaluatie	Beleidsorganen: MSN PC RVB	- afsprakenkader gebruik portfolio - afgewerkt instrument portfolio - herwerkte en nieuwe begeleidings- en opvolgingsinstrumenten - georganiseerde communicatie en informatie voor diverse actoren - analyse resultaten ingevulde evaluatieformulieren
5.2. Instrumenten (evaluatiebladen, takenboek,...) voor tussentijdse begeleiding en opvolging inventariseren, desgewenst actualiseren en nieuwe instrumenten ontwikkelen			WG Begeleiding WG Evaluatie	Taskforce	
5.3. Organisatie infomomenten en toelichting rond gebruik begeleidings- en opvolgings-			WG Begeleiding LTB		

instrumenten aan diverse actoren			OHO lesgevers PAS PA LT		
5.4. Het samenbrengen van de gegevens en vorderingen van de leerling en de bespreking ervan: zie Hoofddoelstelling 4 Algemeen beleid, actie 7					
6. Leerbegeleiding en remediëring organiseren zie Hoofddoelstelling 4 Algemeen beleid, actie 7	- de evaluatiepraktijk is gericht op het competentie-ontwikkelen leren en op de ontwikkeling van de jongere - de resultaten of feedback over de remediëring worden gecentraliseerd en gecommuniceerd aan de betrokken lesgevers en de werkplek	vanaf 01.09.2016	WG Evaluatie lesgevers OHO LTB LTV	LTV PA LT	- georganiseerde feedbackmomenten - verslag begeleidingsteam/cel
6.1. Voorzien in tussentijdse feedbackmomenten voor leerlingen en hun ouders op basis van resultaten registratie AV, BGV en de werkplek					
6.2. Op basis van resultaten registratie AV, BGV en werkplek een remediërvorstel uitwerken			lesgevers LTB		- nieuw format remediëring - ingevulde remediërvorstelplannen

6.4. Doelstellingen i.v.m. algemeen beleid en organisatieconcept

Beoogd resultaat/verbeterdoelstelling: SYNTRA versterkt samen met SYNTRA Vlaanderen haar beleidsvoerend vermogen

Impact op tekort:

Impact op alle tekorten

Impact op aanbeveling(en):

- a) De validiteit van de studiebekrachtiging.
- b) De validering van verworven competenties in de leertrajecten.
- c) De inhoudelijke opvolging van het voltijds engagement.
- d) De doelgerichte afstemming van de beroepsgerichte vorming op het werkplekleren.
- e) De geïntegreerde aanpak en opvolging van de componenten leren en werkplekleren.
- f) De ontwikkeling van een integraal leerlingenvolgsysteem.
- g) De evaluatiepraktijk.
- h) Het pedagogisch-didactisch functioneren van de lesgevers.
- i) De beleidsmatige aansturing, coördinatie en opvolging van onderwijskundige processen (curriculum, trajectbepaling en -begeleiding, evaluatiepraktijk) vanuit een pedagogisch-didactische visie.
- j) Het faciliteren van een meer efficiënte samenwerking tussen alle betrokkenen.
- k) Het systematisch aansturen en bewaken van de kwaliteit van de opleidingen.
- l) De rationalisering van het onderwijsaanbod.

Het voeren van een consistent personeelsbeleid en een efficiënte taakinfilling

De verdere pedagogisch-didactische professionalisering van de lesgevers

Het koppelen van visie aan krachtlijnen, het operationaliseren en het opvolgen ervan.

De beleidsmatige aansturing, coördinatie en opvolging van onderwijskundige processen (curriculum, trajectbepaling en -begeleiding, evaluatiepraktijk) vanuit een pedagogisch-didactische visie.

Het duidelijk stellen van de verwachtingen, rechten en plichten van alle betrokkenen binnen de leertijd.

Het faciliteren van een efficiënte samenwerking tussen alle betrokkenen.
De participatieve besluitvorming.
Het aanwenden van outputgegevens om onderwijskundige processen bij te sturen.
Het systematisch aansturen en bewaken van de kwaliteit van de opleidingen.
De rationalisering van het onderwijsaanbod.

Acties met tussenstappen	Beoogd resultaat	Tijdpad	Betrokken actoren	Tussentijdse opvolging (wie+wanneer)	Bewijs van bereikte acties/stappen (bv documenten, procedures, instrumenten,...)
1. Ontwikkelen van procesfiches ⁸ leertijd gebaseerd op een procesmanagementsysteem zodat er uniforme procedures zijn.	- doelgerichte aansturing, coördinatie en opvolging van de (onderwijskundige) processen - geïntegreerd afsprakenkader tussen ondernemershoofd – opleider (OHO), leertrajectbegeleider (LTB) en lesgever i.f.v. betere stroomlijning tussen de component leren en de component werken	30.11.2015	Directie SYNTRA Directie SVL WG Kwaliteit	Taskforce 15.07.2015	- Overzicht van alle onderwijskundige en administratieve processen - Gevalideerde procesfiches
1.1. Uitwerken van procesfiches volgens vastgelegd format inclusief rollen, bevoegdheden, instrumentarium		31.01.2015 – 31.10.2015	WG Kwaliteit	WG Kwaliteit 31.10.2015	
1.2. Validering procesfiches		31.05.2015 – 30.11.2015	Beleidsorganen	Beleidsorganen: Directie SYNTRA Directie SVL	

⁸ Een procesfiche is een schematische weergave van alle stappen die genomen moeten door de betrokken actoren in een bepaald proces van de organisatie. Bij elke stap worden ook de bijbehorende documenten/formulieren/werkinstructies in kaart gebracht. Een proces is een onderdeel van de Kernprocessen van de organisatie van de leertijd. (zie bijlage 2a en 2b, dit zijn voorbeelden uit het processysteem zoals dat binnen SYNTRA Limburg al werd uitgewerkt)

				MSN PC 30.06.2015- 31.12.2015	
1.3. Bijsturen van huidige taakomschrijvingen lesgevers, functiebeschrijving LTB en competentieprofiel OHO op basis van deze procesfiches	- geïntegreerd afsprakenkader tussen de OHO, LTB en lesgever i.f.v. betere stroomlijning tussen de component leren en de component werken - expliciteren van de pedagogische verwachtingen t.a.v. de OHO	30/6/2016 Met uitz. van OHO (1/2/2015)	WG Kwaliteit	Beleidsorganen: Directie SYNTRA Directie SVL MSN PC 30.06.2016- 31.07.2016	- Actuele functie/taakbeschrijvingen LTB en lesgevers - Competentieprofiel OHO
2. Implementatie processen op uniforme wijze voor de diverse actoren: LTB, LTV, lesgevers, OHO, medewerkers Leertijd en overige betrokken actoren	- doelgerichte aansturing, coördinatie en opvolging van de (onderwijskundige) processen - geïntegreerd afsprakenkader tussen de OHO, LTB en lesgever i.f.v. betere stroomlijning tussen de component leren en de component werken	vanaf 15.08.2015 – 30.03.2016		Taskforce 15.02.2016	Georganiseerde introductie: diverse vormen en methodieken naargelang betrokken doelgroep vb. opleidingssessie, Bericht SVL⁹,...
2.1. Organisatie introductie procesfiche voor betrokken actoren: lesgevers			SYNTRA LTV		
2.2. Organisatie introductie procesfiche voor betrokken actoren: OHO			LTB PA LT		
2.3. Organisatie introductie procesfiche voor betrokken actoren: LTB en medewerkers			PA LT Directeur Leren en Werken		

⁹ Bericht SVL is een officieel verspreid bericht vanuit het Agentschap Syntra Vlaanderen aan het netwerk en CLB dat een afsprakenkader, richtlijn bevat. Is vergelijkbaar met een omzendbrief in onderwijs.

Leertijd					
2.4. Organisatie introductie procesfiche voor betrokken actoren: LTV en medewerkers Leertijd			SYNTRA Coördinator Leertijd		
2.5. Organisatie introductie procesfiche voor betrokken actoren: betrokken actoren SVL			Directeur Leren en Werken		
3. Functionerings- en evaluatiegesprekken lesgevers en LTB	- doelgerichte aansturing, coördinatie en opvolging van de (onderwijskundige) processen - afstemmen van het nascholingsbeleid op de noden van het individu en de organisatie			Directie SYNTRA Directie SVL	- format functionerings- en evaluatiegesprek - verslagen - POP
3.1. Ontwikkelen van een uniforme format en opleiding voor het voeren van functionerings- en evaluatiegesprekken		15.01.2016	WG Evaluatie		
3.2. Het voeren van functionerings- en evaluatiegesprekken met lesgevers		Vanaf 01.03.2016	LTV		
3.3. Het voeren van functionerings- en evaluatiegesprekken met LTB		PLOEG-cyclus SVL jaarlijks	PA LT		
3.4. Op basis van uitkomsten functionerings- en evaluatiegesprekken, POP opstellen voor betrokken lesgevers met specifieke aandacht i.k.v. nascholingsplan		Vanaf 01.08.2016	LTV docentencoaches		
3.5. Op basis van uitkomsten		Vanaf	PA LT		

functionerings- en evaluatiegesprekken, POP opstellen voor betrokken LTB's		01.09.2016	cel P&O		
4. Professionaliseren OHO en kwaliteit leerbedrijven verhogen	- Meer eisen stellen aan het OHO: aangepaste en verduidelijkte voorwaarden zijn geformuleerd voor erkenning van de werkplek en OHO - Kwaliteitsvolle werkplekken realiseren				
4.1. Op basis van actueel competentieprofiel de vorming Estafette bijsturen en bijscholing voor erkende OHO ontwikkelen		01.09.2015	WG kwaliteit Trekker regie SVL voor Estafette	PC 01.10.2015	Aangepast opleidingspakket Estafette
4.2. Uitwerken en implementeren van systeem van erkende leerbedrijven Naast huidige wettelijke erkenningsvoorwaarden inzake vooropleiding, ervaring en leeftijd, duidelijke eisen stellen inzake - Vereiste infrastructuur (via lijsten per opleiding zie doelstelling 1) - Opleidingsplan (leerdoelen BGV en WPL) kunnen aanbieden - Vorming (via Estafette of gelijkaardig) ondernemer-opleider of monitor - Aanwezigheid op de overlegmomenten (zie doelstelling 4, actie 7) - Verwachtingen naar OHO toe op de		30.06.2016	WG kwaliteit	PC 01.07.2016	Systeem erkend leerbedrijf (gevalideerde procesfiche)

leerovereenkomst expliciteren					
5. Via de combinatie van de analyse van cijfermateriaal leertijd en de bevraging bij leerjongeren, lesgevers, OHO, LTB's de kritische prestatie-indicatoren bepalen	- Gegevens aanwenden ter ondersteuning en bijsturing beleid en onderwijskundige processen - Interne kwaliteitsbewaking	01.11.2015	WG Kwaliteit	Taskforce	- vragenlijst - cijferrapporten - nulmeting - actieplan - analyse resultaten ingevulde vragenlijsten. - Actieplan voor bijsturing
5.1. Vragenlijsten opmaken en systeem bepalen waarop zal bevraagd worden		01.03.2015	WG Kwaliteit		
5.2. Organiseren bevraging		vanaf 02.05.2015	LTV		
5.3. Analyse cijfermateriaal		31.10.2015	SVL		
5.4. Bepalen kritische prestatie-indicatoren op basis van eerste resultaten (nulmeting)		31.08.2015	WG Kwaliteit		
5.5. Acties bepalen op basis van kritische prestatie-indicatoren		31.12.2015	WG Kwaliteit		
6. Optimalisatie besluitvormingscyclus	Efficiënte aansturing en werking vanuit gedeeld leiderschap SVL en SYNTRA bewerkstelligen	Continu proces	MSN WG Kwaliteit	MSN 01.01.2018	Verhoogde inbreng actoren bij besluitvorming en bijsturing werking
6.1. Vanuit input uit procesfiches (zie 1.2) en de bevraging van leerjongeren, lesgevers, OHO,					

LTB's (zie 5) de knelpunten en hiaten inventariseren en bijsturen via actie 7 doelstelling 4 of de andere 4 doelstellingen van het verbeteringsplan.					
7. Organisatie van structurele overlegmomenten¹⁰ tussen alle betrokken actoren 7.1. Vastleggen Begeleidingscel en -teams 7.2. Vastleggen van noodzakelijke overlegmomenten in jaarplanning tussen lesgevers BGV en OHO (incl. omschrijving doel en inhoud). 7.3. Vastleggen van noodzakelijke overlegmomenten in jaarplanning tussen lesgevers BGV en AV (incl. omschrijving doel en inhoud) 7.4. Vastleggen van noodzakelijke overlegmomenten in jaarplanning tussen OHO en LTB (incl. omschrijving doel en inhoud) 7.5. Vastleggen van noodzakelijke overlegmomenten tussen LTB, lesgevers	Overleg tussen lesgevers, leertrajectbegeleiders en OHO is meer geformaliseerd.	Voorjaar 2016	LTV PA LT	Directie SYNTRA Directeur leren en werken SVL	- Jaarplanning van wettelijke en bijkomende overlegmomenten die voorzien zijn tussen de actoren - Verslagen begeleidingsteams en van ontmoetingsmomenten tussen OHO, lesgevers, ouders en LTB in SYNTRA-lesplaats - Gebundelde informatie per leerling

¹⁰ Overlegmomenten over zowel inhoudelijke topics (bv AV, BGV, zorg, begeleidingsaanpak,...via een formule van infomoment, intervisie) als over de vorderingen van individuele jongeren (cel, begeleidingsteams, oudercontact, bezoek LTB op werkvloer en briefing hiervan aan lesgever, informatie op registratieformulieren vorderingen leerling doorgeven aan elkaar en bespreken, handelingsplannen (zie verder) bespreken en opvolgen,...)

7.6. Vastleggen van (ouder)contactmomenten					
---	--	--	--	--	--

6.5. Het ontwikkelen van een model dat alle in tijd en ruimte verdeelde informatie verzamelt en verwerkt tot allerlei noodzakelijke rapporten over de voortgang en de begeleiding van de individuele leerling.

Beoogd resultaat/verbeterdoelstelling: Het samenbrengen van alle informatie m.b.t. het leertraject van een leerjongere op een overzichtelijke wijze zodat elke actor voldoende relevante informatie aanlevert en bezit om de jongere in zijn /haar traject bij te sturen.

Impact op tekort:

Impact op alle tekorten, maar in het bijzonder op
Het uitzetten van geïntegreerde en doelgerichte trajecten op maat van elke jongere

Impact op aanbeveling:

de geïntegreerde aanpak en opvolging van de individuele leertrajecten: samenhang component leren (AV en BGV) en werkplekleren
De ontwikkeling van een integraal volgsysteem
Het koppelen van visie aan krachtlijnen, het operationaliseren en het opvolgen ervan.
Het faciliteren van een efficiënte samenwerking tussen alle betrokkenen

Actie	Beoogd resultaat	Tijdpad	Betrokken actoren	Tussentijdse opvolging (wie+wanneer)	Bewijs van bereikte acties/stappen (bv documenten, procedures, instrumenten,...)
1. Oplossingen uitwerken en uittesten om zoveel mogelijk te komen tot één dossier per jongere in afwachting van het digitaal platform	Het samenbrengen van alle informatie m.b.t. het leertraject van een leerjongere op een overzichtelijke wijze zodat elke actor voldoende relevante informatie aanlevert en	01.02.2016	Regie SVL, Actor SVL en SYNTRA LTV	Taskforce	Verslaggeving, documentatie onderzochte alternatieven leerlingvolgsysteem
1.1. Proefproject	informatie aanlevert en	01.09.2016	Regie SVL en SYNTRA	Taskforce	Evaluatie en bijsturing

SYNTRA West waarbij leertijdmedewer- kers Syntra Vlaanderen samen met leertrajectbegelei- der in SYNTRA op leersecretariaat zetelen en waarbij er 1 archief en 1 dossier is	bezit om de jongere in zijn /haar traject bij te sturen.		West LTV		werking
1.2. Uitbreiding en uitdieping project op basis van 1.1 in de verschillende campussen van Syntra West		01.09.2016	Regie SVL en SYNTRA West LTV	Taskforce	
2. Onderzoeken van de eisen en behoeften van een integraal leerlingvolgsysteem vanuit inhoudelijke, functionele, technische noden en relatie tot bestaande applicaties	Het samenbrengen van alle informatie m.b.t. het leertraject van een leerjongere op een overzichtelijke wijze zodat elke actor voldoende relevante informatie aanlevert en bezit. Deze informatie kan aangewend worden om de jongere in zijn /haar traject bij te sturen.				
3.1 Functionele behoefteanalyse bij alle betrokken actoren om noden		31.12.2016	Regie SVL en SYNTRA; i.s.m. externe expert	Taskforce	Document functionele analyse

in het veld te detecteren					
3.2 Technische analyse: Functionaliteit onderzoeken van bestaande tools, de ontwikkeling nieuwe onderdelen en de integratie van onderdelen tot een werkbaar systeem	Het samenbrengen van alle informatie m.b.t. het leertraject van een leerjongere op een overzichtelijke wijze zodat elke actor voldoende relevante informatie aanlevert en bezit. Deze informatie kan aangewend worden om de jongere in zijn /haar traject bij te sturen.	31.12.2016	Regie SVL en SYNTRA i.s.m. IT-afdeling SVL en SYNTRA en externe expert	Taskforce	Document technische analyse
3.3 Financiële analyse		01.03.2017	Directie Syntra Vlaanderen en directie SYNTRA, op basis van inschatting expert	Taskforce	Budgettering
4 Gefaseerde implementatie via tussentijdse validatie onderdelen i.f.v. budget		Vanaf september 2017	Ontwikkelaars	Taskforce	Leerlingenvolgsysteem

Engagementsverklaring

Van SYNTRA West

SYNTRA West vraagt aan Syntra Vlaanderen ondersteuning bij de remediëring van het advies 3.
De vraag tot ondersteuning heeft betrekking op alle tekorten en aanbevelingen.

17 december 2015

Directeur afgevaardigd bestuurder
Johan De Neve

Van het Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming – Syntra Vlaanderen

Het Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming – Syntra Vlaanderen engageert zich om SYNTRA West te ondersteunen bij de realisatie van het verbeteringsplan.

17 december 2015

Gedelegeerd bestuurder
Bruno Tindemans

Informatie

SYNTRA West zal een brief richten naar ouders en meerderjarige leerlingen waarbij deze de gelegenheid krijgen om het verbeteringsplan op te vragen. Verder zal ze het personeel tijdens een overleg informeren over de inhoud van het verbeteringsplan.

Publicatie op site

SYNTRA West wenst dat het verbeteringsplan gepubliceerd wordt op de publieke site bij het doorlichtingsverslag.

Aanvraag tot opschorting van de intrekking van de erkenning

De raad van bestuur en de directie van SYNTRA West verzoeken hierbij het advies 3 of de intrekking tot erkenning van de instelling m.b.t. leertijd op te schorten tot 15 februari 2019 om hen de mogelijkheid te geven dit verbeteringsplan uit te voeren en zo te bewijzen dat de leertijd binnen SYNTRA West wel voldoet aan de erkenningsvoorwaarden.

17 december 2015

voorzitter raad van bestuur - gemandateerde
Johan DE NEVE

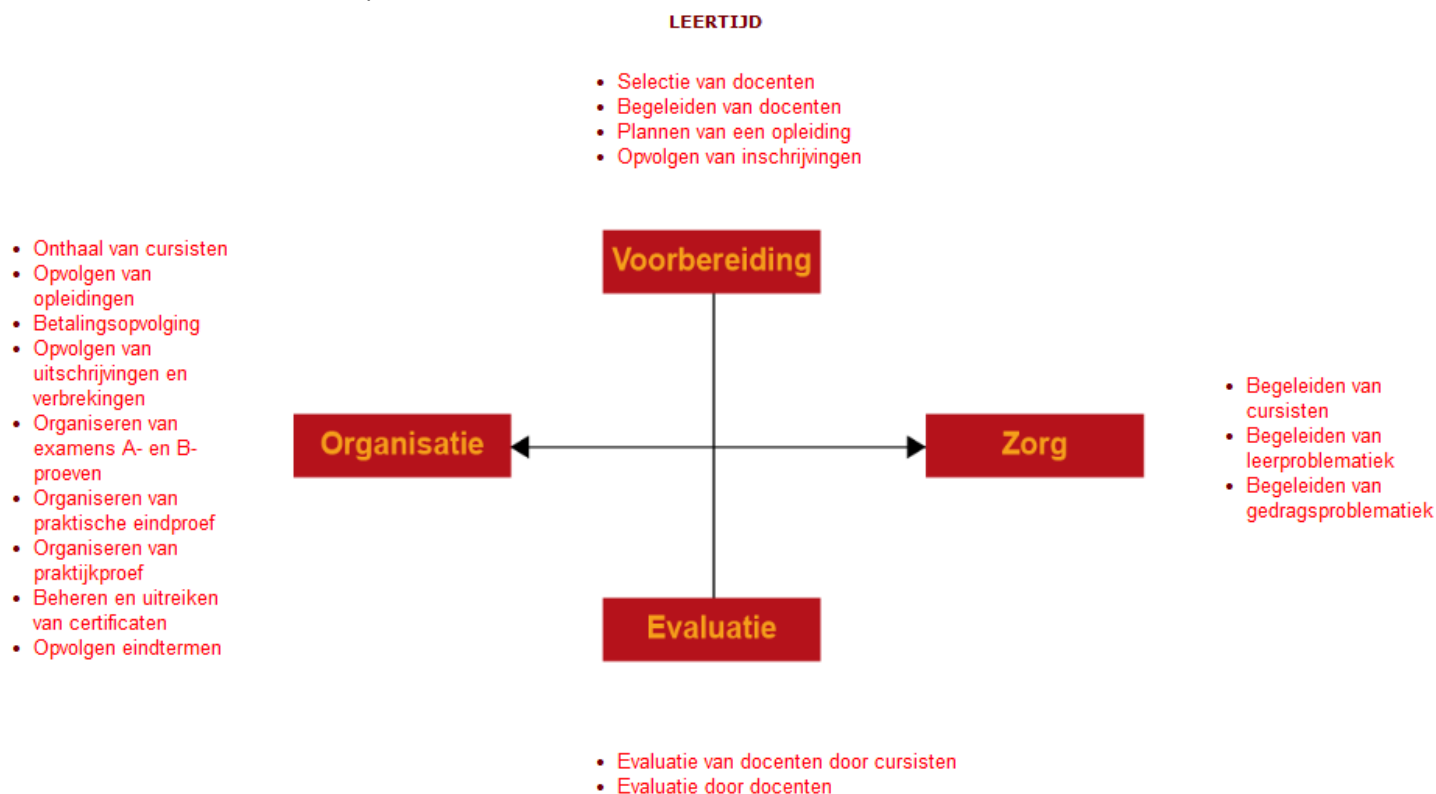
a. Bijlage 1 Begrippenlijst

- ✓ AV: algemene vorming
- ✓ AOW: afdelingsoverschrijdende werkgroep regie en actor
- ✓ Bericht: vergelijkbaar met afsprakenkader, omzendbrief onderwijs
- ✓ BGV: beroepsgerichte vorming
- ✓ Cel P & O: cel personeel en organisatie bij SYNTRA en/of SYNTRA Vlaanderen
- ✓ COBI: competentieontwikkeling voor begeleiders en intermediairen, werkgroep Syntra Vlaanderen – SYNTRA ter coördinatie van vorming en opleidingsinitiatieven voor lesgevers, ondernemer-opleiders,... binnen het netwerk
- ✓ Directie SVL: directieraad, dagelijks bestuur van SYNTRA Vlaanderen
- ✓ Directie SYNTRA: de directeur afgevaardigd bestuurder
- ✓ Docentencoach: staat binnen SYNTRA in voor de pedagogisch-didactische ondersteuning van de lesgevers en het onthaal/ de aanvangsbegeleiding
- ✓ ESF: EUROPEES SOCIAAL FONDS
- ✓ Estafette: Trainingspakket voor ondernemershoofd – opleider
- ✓ ET: Eindtermen
- ✓ LO: Leerovereenkomst
- ✓ LTB: leertrajectbegeleider SYNTRA Vlaanderen
- ✓ LTV: leertijdverantwoordelijke SYNTRA, coördineert verschillende facetten van de lesdag in SYNTRA
- ✓ MSN: Management SYNTRA-netwerk, een adviesorgaan binnen SYNTRA Vlaanderen met daarin de directie van SYNTRA Vlaanderen en de directie van SYNTRA
- ✓ OHO: ondernemershoofd – opleider of ondernemer-opleider
- ✓ Opleidingsplan: nieuw ontwikkeld format ter vervanging van de “programmabundel per opleiding” (gebruikt bij de doorlichting). M.a.w. er wordt een nieuw format curriculum gemaakt.
- ✓ OVUR-methode: Dit is een manier om een probleem op te lossen in stappen. De stappen zijn: Oriënteren, Voorbereiden, Uitvoeren en Reflecteren.
- ✓ PA LT: pedagogisch adviseur leertijd SYNTRA Vlaanderen, stuurt de LTB aan en coördineert regionale leertijdafspraken voor zijn/haar SYNTRA-geheel i.s.m. de LTV
- ✓ PAS SVL: pedagogisch adviseur sectoraal of AV van SYNTRA Vlaanderen
- ✓ PC: praktijkcommissie, een paritair samengesteld beheersorgaan van SYNTRA Vlaanderen dat decretaal bevoegd is voor de aansturing van de leerovereenkomsten (sectoroverschrijdend) en mee toezicht houdt op de leertrajectbegeleiders
- ✓ PLOEG-cyclus: plannen, opvolgen en leidinggeven, evaluatie en waarderen
- ✓ POP: persoonlijk ontwikkelingsplan
- ✓ RVB SVL: Raad van Bestuur, een paritair samengesteld beheersorgaan van SYNTRA Vlaanderen dat decretaal bevoegd is voor de aansturing van het Agentschap
- ✓ SC AV: Sectorcommissie Algemene Vorming Syntra Vlaanderen en SYNTRA voor o.a. het coördineren van de uitwerking en de implementatie van het AV-aanbod.
- ✓ SVL: het Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming - SYNTRA Vlaanderen met o.a. een afdeling Regie en een afdeling Actor
- ✓ SYNTRA: vzw SYNTRA, de lesplaatsen
- ✓ Taskforce: Afvaardiging van Syntra Vlaanderen en SYNTRA, opgericht i.f.v. de opmaak van het verbeteringsplan en de opvolging ervan.

- ✓ Theoretische vorming: decretaal bepaald begrip voor leertijd; bestaat uit algemene vorming en beroepsgerichte vorming
- ✓ VOET: vakoverschrijdende eindtermen
- ✓ WG: werkgroep
- ✓ WPL: werkplekleren, zijnde het leren in de onderneming

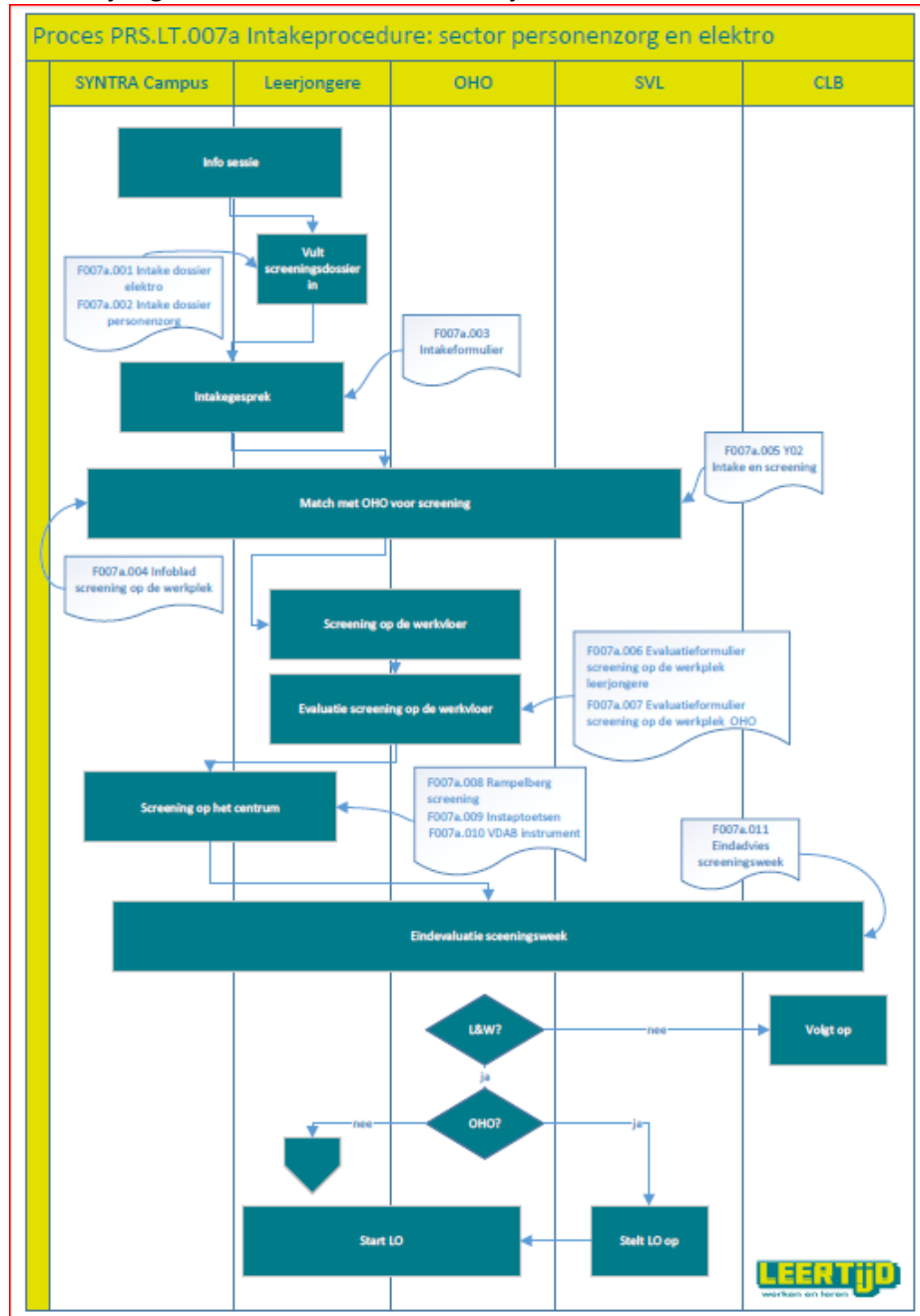
b. Bijlage 2a Voorbeeld overzicht processen

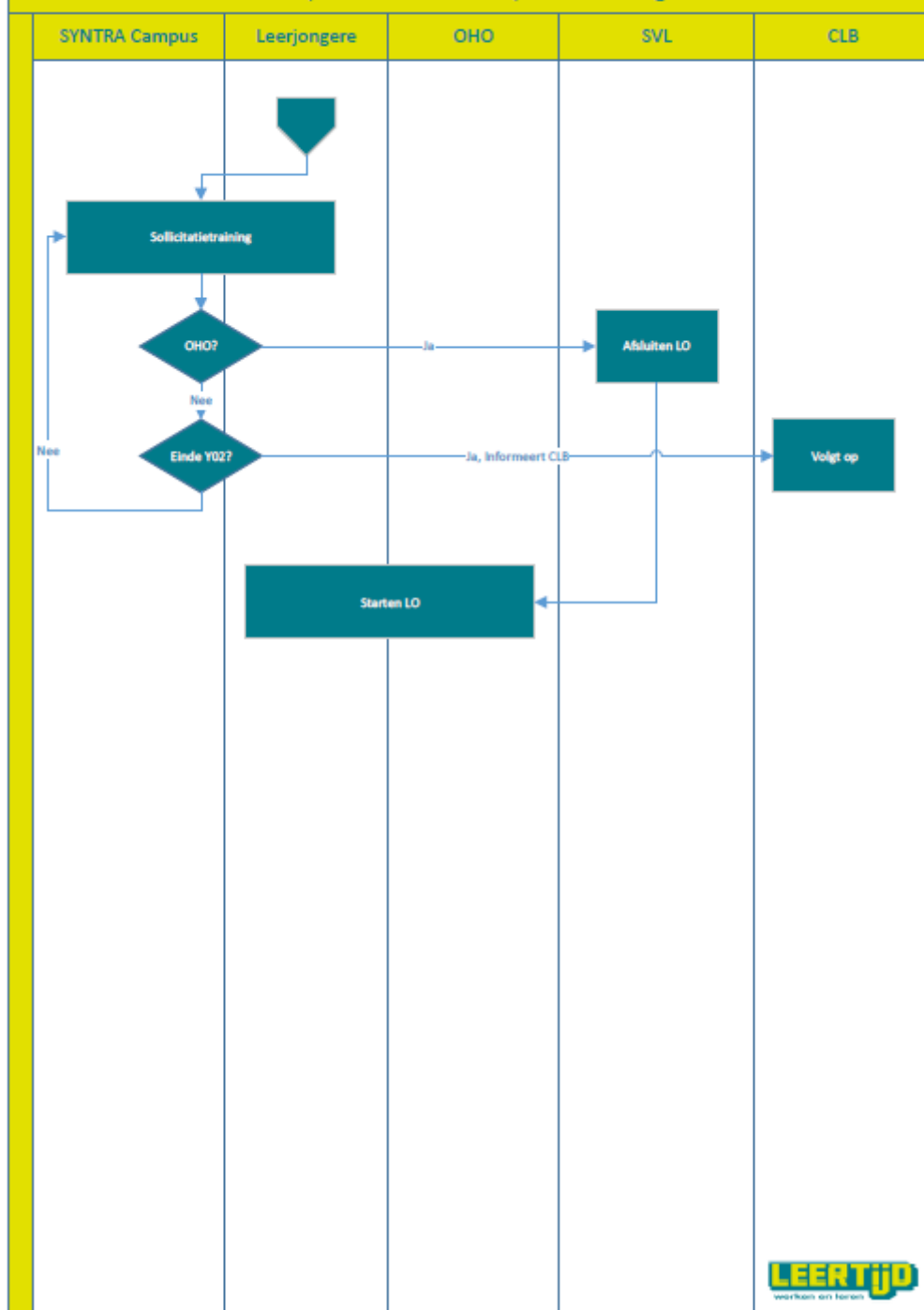
Overzicht Kern- en sub processen



c. Bijlage 2b Voorbeeld procesfiche

Voorbeeld procesfiche Intake en screening Personenzorg en Elektro Visio-PRS.LT.007a: procesflow, rol actoren en verwijzing naar documenten met richtlijnen





d. Bijlage 3 kijkwijzer “Sorteren kan je leren”

Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming  SYNTRA Vlaanderen	Kijkwijzer
	Thema: Sorteren kan je leren
	2 ^{de} graad

Wat moet verplicht aangeboden worden?

Titel opdracht	Korte omschrijving	Werkvorm	Achtergrondinfo - materiaal	Evaluatiewijze	Eindterm	ICT vereist?
Wat is afval?	De leerkracht geeft aan de leerlingen meer informatie over de betekenis van afval.	Doceren	Cursus (p 1)		ET 34	
Gezond verpakkingsbeleid + afvalkalender	Invuloefening waarbij de leerlingen aan de hand van een aantal woorden ontbrekende woorden de tekst over een gezond verpakkingsbeleid aanvullen. Nadien bekijken ze de afvalkalender en beantwoorden de leerlingen bijhorende vragen.	Individuele opdracht	Cursus (p 1-4)		ET 34	
Hoekenwerk <u>HOEK 1</u> : Sorteren, wat weet jij ervan? <u>HOEK 2</u> : Sluikstorten <u>HOEK 3</u> : Wat kan je er aan doen?	De klas wordt opgedeeld in vier hoeken. In elke hoek zijn verschillende opdrachten te vinden. De klas wordt verdeeld in groepen van vier leerlingen. Elke groep start in een hoek en maakt bijhorende oefeningen. Hiervoor krijgen ze +- 25 minuten.	Groepswerk	Evaluatiefiche 1-4		Zie evaluatiefiches	X

HOEK 4: Cartoons	Nadien schuiven ze door naar een volgende hoek. De opdracht loopt ten einde wanneer iedereen in de verschillende hoeken is geweest en de bijhorende opdrachten heeft gemaakt.					
Klimaatverandering	De leerlingen krijgen enkele afbeeldingen te zien die te maken hebben met de klimaatverandering. De leerkracht stelt de volgende vragen: Wat zien jullie op de afbeeldingen? , wat stellen deze volgens jou voor? Wat weten jullie al over de klimaatverandering? , ...	Onderwijsgesprek	Cursus (p. 5)		ET 2, 35	
Opwarming van de aarde	De leerlingen bekijken een filmfragment over de opwarming van de aarde en beantwoorden bijhorende vragen.	Individuele opdracht	Cursus (p. 6), Filmfragment: http://nieuws.vtm.be/buitenland/61822-opwarming-aarde-schuld-van-de-mens		ET 1, 31, 35	X
Het broeikaseffect	De leerlingen bekijken een filmfragment over het broeikaseffect. Nadien maken ze klassikaal een schema over hoe het broeikaseffect in zijn werk gaat.	Klassikale opdracht	Cursus (p 6-7), Filmfragment: https://www.youtube.com/watch?v=Z_OVinEfLso		ET 1, 2, 14, 34	X
Gevolgen van de	De leerlingen krijgen enkele	Individuele	Cursus (p 7- 8)		ET 31, 30, 34	

klimaatverandering	afbeeldingen te zien. Elke afbeelding staat voor een gevolg van de klimaatverandering. Het is aan de leerlingen om bij elke afbeelding een gevolg te noteren.	opdracht				
Wat kunnen we er zelf aan doen?	De leerlingen denken na over hoe zij hun steentje kunnen bijdragen aan de klimaatverandering. Nadien bespreken ze dit klassikaal en noteren ze hun voorbeelden in hun cursus.	Klasgesprek	Cursus (p 9)	.	ET 2, 33	
Klimaatverandering in beeld	De leerlingen worden verdeeld in groepen van vier leerlingen. Op basis van hun opgedane kennis over de klimaatverandering maken ze een filmfragment. Nadien worden de filmpjes op Youtube geplaatst en worden ze klassikaal besproken.		Evaluatiefiche 5		ET 3,6, 19, 22, 34	X

Competentiematrix

Welke eindtermen/vaardigheden zitten in dit thema?

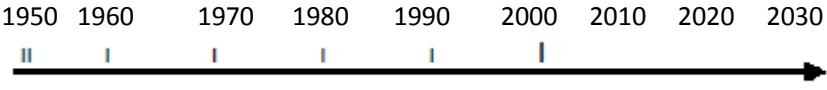
	Aanwezig?		Aanwezig?
Eindterm			
1	1	36	
2	4	37	
3	1		
4			
5			
6	2		
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14	2		
15			
16			
17			
18	1		
19	1		
20			
21			
22	2		
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30	1		
31	2		
32			
33	1		
34	5		
35	2		

VOETEN:

Gemeenschappelijke stam	
Context 1: Lichamelijke gezondheid en veiligheid	
Context 2: Mentale gezondheid	
Context 3: Sociorelationele ontwikkeling	
Context 4: Omgeving en duurzame ontwikkeling	2, 3,4,5
Context 5: Politiek-juridische samenleving	
Context 6: Socio-economische samenleving	
Context 7: Socioculturele samenleving	

e. Bijlage 4 EHB-kaart volgens OVUR-strategie

 Eerste hulp	Tijd- en ruimtewustzijn Een tijdbalk maken
Wat is het verschil tussen een tijdlijn en een tijdbalk?	Zowel een tijdlijn als een tijdbalk zijn middelen om gegevens uit het verleden voor te stellen. - Een tijdlijn is een rechte lijn waarop snel en eenvoudig enkele gegevens uit het verleden aangebracht kunnen worden. - Een tijdbalk is een balk bestaande uit een of meer banden boven elkaar waarop verschillende gegevens over dezelfde periode aangebracht kunnen worden. Zo kunnen tijdlijnen met verschillende gegevens over dezelfde periode gemakkelijk via één tijdbalk weergegeven worden. 
Wat mag er op een tijdlijn of tijdbalk zeker niet ontbreken?	Om een goede tijdlijn of tijdbalk te maken, zijn dit enkele tips: Aan elke tijdlijn of tijdbalk zit een pijl die de evolutie van de tijd weergeeft. In die richting gaat de tijd verder. Een tijdlijn of tijdbalk heeft een goede ijking (bv. een indeling per centimeter). Op een tijdlijn of tijdbalk staan minstens twee jaartallen als referentiepunten. Het jaar nul bestaat niet!
Hoe maak ik een tijdlijn?	Oriënteren Wat wordt er precies gevraagd? Maak je best een tijdlijn of een tijdbalk? Wat moet er allemaal op je tijdlijn staan? Voorbereiden Neem al het gerief dat je nodig hebt om de opdracht uit te voeren: papier (eventueel ruitjespapier), schrijfgerief, meetlat. Uitvoeren 1. Teken een lijn • Bepaal de richting van je lijn. Moet de tijdlijn staand (verticaal) of liggend (horizontaal) op je blad komen? • Zorg ervoor dat je lijn niet tot aan de rand van het blad komt. Voorzie een marge. • Bepaal de afmeting van je tijdlijn. Zorg dat alle nodige informatie erop kan. 2. Breng een pijl aan • Tijd loopt altijd verder. Om aan te geven in welke richting de tijd verder gaat, brengen we een pijl aan op een van de uiteindes van de lijn. Voor horizontale tijdlijnen werken we meestal van links naar rechts. De pijl staat dus meestal rechts.  3. Zorg voor een goede ijking • Verdeel de tijdlijn volgens een schaal. Je kan de tijdlijn best indelen per centimeter. 

	- Bepaal dan met hoeveel tijd 1 cm overeenkomt: bv. 10 jaar of 100 jaar.  - Voor de duidelijkheid kan je af en toe grote merktekens aanbrengen: bv. om de 5 cm. - Soms kan je dan de getallen tussenin weglaten, zodat er meer plaats is om andere gegevens te noteren. Let wel: er moeten minstens twee jaartallen op je tijdlijn staan om een correcte ijking te hebben. 3. Breng de nodige gegevens aan op je tijdlijn Belangrijk: - Datum, een jaartal of een feit = 1 punt op de tijdlijn - een periode = een stuk van de tijdlijn - voor het begin van de jaartelling gebruiken we het teken 'Chiro' PX 4. Geef je tijdlijn een titel Is de opdracht goed verlopen? Reflecteren Heb je een correcte tijdlijn gemaakt? Checklist: - Staat er een pijl aan je tijdlijn? - Is er een correcte ijking (juiste schaal, minstens twee data ...)? - Heb je het jaar 'nul' vermeden (want dit bestaat niet)? - Wat ging er minder goed? Hoe zou je dit de volgende keer anders aanpakken?
Hoe maak ik een tijdbalk?	Oriënteren - Wat wordt er precies gevraagd? Maak je best een tijdlijn of een tijdbalk? - Wat moet er allemaal op je tijdbalk staan? - Uit hoeveel lagen bestaat de tijdbalk? Voorbereiden Neem alle gerief dat je nodig hebt om de opdracht uit te voeren: papier (eventueel ruitjespapier), schrijfgierief, meetlat. Uitvoeren 1. Teken een tijdbalk met pijl. - Bepaal de richting van je tijdbalk. Moet de tijdbalk staand (verticaal) of liggend (horizontaal) op je blad komen? - Zorg ervoor dat je tijdbalk niet tot aan de rand van het blad komt. Voorzie een marge. - Bepaal de afmeting van je tijdbalk. Zorg dat alle nodige informatie erop kan. - Tijd loopt altijd verder. Om aan te geven in welke richting de tijd verder gaat, brengen we een pijl aan op een van de uiteindes van de balk. Voor horizontale tijdbalken werken we meestal van links naar rechts. De pijl staat dus meestal rechts.

	2. Breng eventueel verschillende lagen aan. 3. Zorg voor een goede ijking • Verdeel de tijdbalk volgens een schaal. Je kan de tijdbalk best indelen per centimeter. 4. Breng de nodige gegevens aan op je tijdbalk Belangrijk • Een datum, een jaartal of een feit = 1 welbepaald punt op de tijdbalk • Een periode = een stuk van de tijdbalk 5. Geef je tijdbalk een passende titel Reflecteren Is de opdracht goed verlopen? Heb je een correcte tijdbalk gemaakt? Checklist: • Staat er een pijl aan je tijdlijn? • Is er een correcte ijking? (juiste schaal, minstens twee data,...) • Heb je het jaar 'nul' vermeden (want dit bestaat niet)? Wat gaat er minder goed? Hoe zou je dit de volgende keer anders aanpakken?
Digitaal een tijdlijn maken	Je kan je tijdlijn of tijdbalk ook op de computer maken. Er bestaan hiervoor zelfs gratis programma's. Wij vermelden hier het bekendste en meest gebruiksvriendelijke: http://www.TimeRime.com Wat doet TimeRime.com? 'TimeRime is een website waarop bezoekers gratis tijdlijnen of tijdbalken kunnen

f. Bijlage 5: ESF Oproep 330 Project WIL (Werken Is Leren)

Project ingediend door Syntra West, positieve beslissing 6089 ontvangen op 29/10/2015.

WIL Werken Is Leren

1. Schets uw organisatie en geef aan op welke linken uw organisatie en haar werking heeft met Duaal Leren?

Duaal Leren is een kernactiviteit van Syntra West sinds meer dan 50 jaar. Het ontstaan van de Leertijd, en daaropvolgend de patroonsopleidingen, binnen Syntra West (toenmalige Vormingsinstituut voor de kmo) gaat terug tot 1960. In het toenmalige onderwijslandschap lag de focus van technisch en beroepsonderwijs op het ontwikkelen van technische vaardigheden en attitudes van de leerling in het licht van tewerkstelling als werknemer. Er was toen geen aanbod aan praktijkopleidingen op de werkvloer die jongeren voorbereidde in de opstart of opvolging van een zelfstandige zaak. De vorming van zowel technische als ondernemersvaardigheden was en blijft het uitgangspunt van de Leertijd, en bij uitbreiding de volledige organisatie Syntra West. De opleiding bij de patroon vormt de basis van het traject, de lessen in het lescentrum van Syntra West zijn aanvullend.

Binnen de Leertijd bij Syntra West kunnen jongeren vanaf 15 jaar gedurende 3 jaar een praktijkopleiding volgen in de onderneming (bij de 'patroon'). De jongere krijgt één dag per week algemene en aanvullende vorming door vakdocenten in een Syntra-campus en leert het vak in de praktijk in de onderneming gedurende de overige 4 dagen in de week. De jongere kan via de Leertijd een beroepskwalificatie behalen en daarnaast een onderwijskwalificatie (getuigschrift of diploma secundair onderwijs).

Jaarlijks volgen in Vlaanderen ongeveer 3.000 jongeren een praktijkopleiding via de Leertijd. Binnen Syntra West zijn dit jaarlijks +/- 350 jongeren. Ruim 98% doorloopt een leertraject binnen een onderneming. Dit betekent dat doorgaans elke jongere een kandidaat-onderneming vindt. Het matchingspercentage van 98% is zeer hoog, bv. in vergelijking met bijvoorbeeld het Deeltijds Beroeps Secundair Onderwijs (DBSO) waar 66% een praktijkopleiding binnen de onderneming heeft. Binnen de Leertijd worden 200 opleidingstrajecten aangeboden.

Uit monitoring gegevens van Syntra Vlaanderen over de uitstroom van de Leertijd blijkt dat ruim 85% van de jongeren uit de Leertijd voltijds tewerkgesteld is binnen een jaar na het afronden van de opleiding. Dit is de hoogte tewerkstellingsgraad in Vlaanderen, na jongeren die een diploma hoger onderwijs behaalden. Ruim de helft van de jongeren uit de Leertijd vindt ook werk binnen het eigen vakgebied. 18% van de jongeren uit de Leertijd is zelfstandige binnen de 5 jaar naar de opleiding.

2.1 Geef aan rond welke thematiek(en) in het nieuwe concept van Duaal Leren u een innovatief project wenst uit te voeren?

Europees kader

In de aanbevelingen van de Europese Raad omtrent een kwaliteitskader voor stages, vinden we raakvlakken met de context van deze oproep en met de leertijd terug, in die zin dat we met dit project streven naar een vernieuwd kwaliteitskader voor de leertrajecten, met positieve gevolgen voor de matching en opvolging van de leer- en opleidingsdoelen en de supervisie / begeleiding.

Vlaams kader

Dit project wenst bij te dragen tot de concrete doelstellingen voor het nieuwe duale stelsel van leren en werken zoals geformuleerd in de conceptnota van de Vlaamse regering, en dan met name een uniforme regeling voor de erkenning en kwaliteitsborging van de leerondernemingen, de regeling van de trajectbegeleiding alsook de versterking van de matchingsprocessen en de leertijd.

ESF-oproepkader

Strevend naar een kwaliteitsvol duaal stelsel (specifiek in onze leertijd) richten wij ons op Thema 5 Evalueren. We zullen inzoomen op de vereisten voor een gedegen competentieverwerving op de werkplek, het begeleiden en het evalueren van het leren op de werkplek, en op de opleiding van begeleiders. Dit alles zullen we doen door voort te bouwen op reeds bestaande methodieken en methodes.

Project: Integrale trajectbegeleiding

Het uitgangspunt van dit project ligt op de **evaluatie** van zowel de leeronderneming, de lerende alsook de opleider. Dankzij de ontwikkelde methodiek slaan de leeronderneming en de opleider straks de handen in elkaar voor een kwalitatievere competentieverwerving van de leerjongere, waarbij leer- en werkcomponent elkaar versterken, en waar de opvolging van het geleerde beter gewaarborgd wordt. Zowel het individuele leertraject van de leerjongere an sich, als het leren op de werkplek vormen onderwerp van de evaluatie.

Onze specifieke focus in dit project is een versterkte samenwerking tussen de opleidings- en het werkcomponent. De leeronderneming zal een volwaardige rol kunnen opnemen in het hele traject van de competentieverwerving, gaande van het beter begrijpen van de leerdoelstellingen tot en met een actieve bijdrage in de attestering van de jongere. Op die manier raken we aan zowat alle Thema's van deze oproep:

- Toeleiding (leeronderneming en lerende vinden elkaar sneller dankzij de matchingsmethodiek, ouders van leerjongeren raken sneller overtuigd van de meerwaarde dankzij de beter zichtbare leerdoelstellingen en – resultaten);
- Screening/Matching (vooraf gedefinieerde leerdoelstellingen worden afgetoetst met de leermogelijkheden binnen leeronderneming);
- Geïntegreerde begeleiding (de rol van elke actor in het project wordt bevestigd en bekrachtigd, niet in het minst de rol van brugfiguur van de trajectbegeleider);
- Invullen van concrete Leertrajecten (enkele testtrajecten in de sectoren van de betrokken partners, zijnde Kappers en Tegelzetters).

We raken dit alles aan, maar onze hoofdfocus ligt duidelijk op de verbeterde en meer doorgedreven Evaluatie. Belangrijk om te weten naar de haalbaarheid van dit projectvoorstel is dat we in elke doelstelling en activiteit (zie verder) voort kunnen bouwen op wat al bestaat, zijnde heel wat reeds gebruikte methodieken en instrumenten die zowel in huis beschikbaar zijn bij de Promotor als bij de Partners, alsook tal van bestaande vergelijkende studies van het duale systeem in de ons omringende landen.

2.2 Vanuit welke opportuniteit of knelpunten op het vlak van Duaal Leren wil het project opzetten?

Hoewel de leertijd reeds lange tijd bestaat, en er ondertussen ook geregeld verbeteringen in zijn aangebracht, blijft er vandaag nog voldoende ruimte voor verbetering over in het leertijdlandschap:

Knelpunt 1: Afstemming omtrent curriculum/competentieverwerving van de leerjongere

Binnen de leertijd wordt minstens 60% (streefdoel is zelfs 80%) van de in leerdoelstellingen vastgelegde competenties verworven en geëvalueerd op de werkplek – anders gezegd de hoofdmoot van de te verwerven competenties wordt in een arbeidssituatie aangeleerd¹¹. De competentieverwerving is een gedeelde verantwoordelijkheid van opleider en leeronderneming. De opleiding binnen het lescentrum is binnen het duale leersysteem aanvullend op de opleiding bij de patroon. Deze gedeelde verantwoordelijkheid vergt een goede afstemming tussen beide partijen omtrent het curriculum en wie welke onderdelen ervan, i.e. competenties zal bijbrengen (de leeronderneming door reële opdrachten in een arbeidssituatie te faciliteren, de opleider door aanvullende theoretische en praktijkkennis, alsook algemene vorming te voorzien). Een goede afstemming inzake competentieverwerving bij de leerjongere tussen beide partijen is belangrijk, willen we komen tot een goed opgebouwde en onderbouwde kwalificatiestructuur zoals die bestaat in de buurlanden, en waarvan het belang ook hier erg naar waarde wordt geschat¹².

Vandaag is de leeronderneming weliswaar bekend met het curriculum, maar wordt diens verantwoordelijkheid erin onvoldoende (lees: niet systematisch) gedefinieerd. Ook wordt er onvoldoende aandacht besteed aan de mogelijkheden tot competentieverwerving, het opvolgen ervan, noch aan de actuele graad van competentieverwerving voor, tijdens en op het einde van het leertraject. Hierdoor krijgen bepaalde (reeds verworven) competenties in bepaalde gevallen onnodig veel aandacht, of te verwerven competenties te weinig. Vaak moet dan achteraf bij de opleider bijgestuurd worden, in het slechtste geval krijgt de leerjongere de competentie nooit echt onder de knie.

Een gedegen matchings- en opvolgmethode waarbij het hele curriculum voldoende afgebakend en verdeeld wordt, en gedragen wordt door leer- en (al dan niet verscheidene) werkcomponent(en), maakt het leerproces kwalitatiever, efficiënter en de opvolging ervan individueler. Elke competentie krijgt de juiste mate van aandacht (hetzij op de werkplek(ken), hetzij bij de opleider of een combinatie ervan), de leernoden worden systematisch in kaart gebracht en bijgestuurd op een individuele basis. Hierdoor hebben zowel de opleider, de leeronderneming(en) alsook de leerjongeren steeds een goed overzicht over zowel verworven competenties als individuele werkpunten.

Opportuniteit 1:

In de onderzoeksfase van het project kan gekeken worden naar buitenlandse systemen van kwaliteitszorg omtrent de competentieverwerving in het duaal leersysteem: In buurlanden zoals Nederland en Duitsland waar een heuse kwalificatiestructuur bestaat, worden beroeps- en onderwijskwalificaties opgesteld en gehanteerd voor een optimale afstemming tussen leer- en werkcomponent. De werkplek krijgt er vooraf een overzicht van de te verwerven competenties van de lerende en wordt soms verplicht een opleidingsplan/bedrijfscurriculum uit te werken¹³, een

¹¹ Zie Nota aan de Vlaamse Regering, Duaal Leren, een volwaardige kwalificerende leerweg, p. 3

¹² Beleidsaanbevelingen uit ESF-project 5053, p. 15 en p. 34

¹³ Beleidsaanbevelingen uit ESF-project 5053, p. 36

mogelijkheid die ook onderzocht kan worden in dit project om de afstemming te verbeteren en beter te kunnen opvolgen. Ook kan het zijn dat verschillende leerondernemingen uitgezocht worden om het bedrijfscurriculum te dekken. Ook die mogelijkheid moet worden onderzocht en indien opportuun uitgetest. (zie DS 1 en 3)

Opportuniteit 2:

Wie evalueert? Wie draagt welke verantwoordelijkheid? In Duitsland, Oostenrijk en Denemarken wordt gebruik gemaakt van een centraal examen om na te gaan of de lerende de vooropgestelde leerdoelen en competenties op de werkplek heeft bereikt. Ook dit is een belangrijk element voor kwaliteitsgarantie in een duaal systeem.¹⁴ Duitsland en Oostenrijk leggen de verantwoordelijkheid van het leren grotendeels bij de leeronderneming terwijl dit in Nederland en Denemarken bij de opleider ligt. Wie zorgt waarvoor, en hoe ziet het totale curriculum er dan uit? (zie DS 1 en 2)

Opportuniteit 3:

Voortbouwend op bestaande in-house methodieken omtrent competentie management kan het partnerschap een methodiek voor continue opvolging creëren, waarbij de verantwoordelijkheden rond het verwerven van de competenties duidelijk in beeld gebracht worden, en opvolgbaar worden gemaakt. Indien opportuun gebleken na onderzoek, kan dit gebaseerd worden op een curriculum bestaande uit een bedrijfscomponent en een opleiderscomponent. (zie DS 3 en 4)

Knelpunt 2: Werkplek zonder inspraak

Voortbouwend op een beter afgestemd curriculum (bijdrage leer- en werkcomponent beter afgebakend, gegarandeerd) zou het dan ook logisch zijn, dat zowel de patroon als de opleider de prestaties van de lerende beoordelen en examineren, m.a.w. elk een deel van het te behalen certificaat voor de beroeps- of onderwijskwalificatie afleveren. Momenteel wordt de opleiding echter vooral geëvalueerd in en door het lescentrum. De lerende wordt geëvalueerd bij het examen, dat vooral een momentopname is van geëtalearde kennis en competenties. Welke vooruitgang de lerende maakte tijdens het (werkplek)leren, en hoe hij/zij tussentijds presteerde wordt niet of beperkt in kaart gebracht. **De verantwoordelijkheid van de leeronderneming inzake evaluatie is vandaag te beperkt.** De patroon/leeronderneming geeft momenteel via de (leer)trajectbegeleider aan de examenjury van de praktische eindproef een niet-bindend advies. Nochtans zouden de prestaties op de werkplek zelf moeten worden meegenomen in de quoterings, en zou de leeronderneming, die de grootste verantwoordelijkheid draagt in het actief bijbrengen van competenties, voldoende inspraak moeten hebben in de evaluatie, examinering van de leerjongere.

Opportuniteit:

Binnen de leertijd wordt idealiter minstens 60% (streefdoel 80%) van de in leerdoelstellingen vastgelegde competenties verworven en geëvalueerd op de werkplek. Momenteel is er echter geen evaluatie op de werkplek in functie van de certificering. De werkplek moet als leeromgeving een volwaardige stem krijgen in het toekennen van het (deel)certificaat van een beroeps- of onderwijskwalificatie. Om dit proces kwalitatief en objectief te kunnen organiseren, zijn aanpassingen vereist bij de sturende (opleider, m.n. de Syntra) en de ontvangende organisatie (werkplek).

¹⁴ Beleidsaanbevelingen uit ESF-project 5053, p. 16

Met dit project wil het partnerschap een methodiek ontwikkelen die een permanente alsook objectieve evaluatie van verworven competenties op en dankzij de werkplek mogelijk maakt. Enerzijds moet dus worden werk gemaakt van een systeem van intervisie en revisie met zowel tussentijdse als eindevaluatie door de werkplek, anderzijds moeten ook garanties ingebouwd worden dat de werkplek voldoende in staat is om het verwerven van competenties te faciliteren. Dit project is daarom een kans om een gedegen, bruikbaar en overdraagbaar evaluatiesysteem uit te werken dat zowel de juiste verantwoordelijkheden geeft aan de component opleiding als aan de component werkplekleren (zie DS 4).

Knelpunt 3: Grote kwalitatieve verschillen in leerondernemingen

Systemen uitbouwen om verwachtingen, verantwoordelijkheden en individuele resultaten beter in kaart te brengen alleen volstaat uiteraard niet in een kwalitatieve leertijd. De kwaliteit van het leerproces blijft grotendeels erg afhangen van de leeronderneming, die een eerste werkervaring oplevert die cruciaal is voor ontwikkeling en de arbeidsmarktkansen van de leerjongere. De kwaliteit van leerondernemingen durft echter onderling nog al es te verschillen. Er zijn er die hun verantwoordelijkheid ten volle opnemen, en het leerproces optimaal ondersteunen. Er zijn er echter ook andere, die weinig actief aan de slag gaan met de leerdoelstellingen. **Het is momenteel heel moeilijk in te schatten welke graad van kwaliteit de leeronderneming zal afleveren.**

Beter zou zijn dat leerondernemingen vooraf gescreend worden op een aantal kwaliteitscriteria, en dat duidelijke afspraken omtrent de kwaliteit worden gemaakt – die leiden tot een formele erkenning, vooraleer de leerjongere er zijn traject aanvangt. Belangrijk hierbij is dat de erkenning zoals vermeld in de nota aan de Vlaamse Regering, niet enkel rekening houdt met bepaalde vaste kwaliteitskenmerken, maar vooral aangeeft dat de onderneming in staat is om een kwalitatief leertraject aan te bieden¹⁵.

Opportuniteit: We wensen de kans te grijpen om een databankmethodiek te ontwikkelen, waarbij in het duaal systeem enkel gewerkt wordt met formeel erkende bedrijven die voldoen aan een welbepaalde kwaliteitsgarantie. Hierbij denken we aan het opzetten van een duidelijke procedure en het voorzien van een lijst met erkenningscriteria met aandacht voor het vermijden van instapdrempels voor bedrijven.¹⁶
(zie DS 1)

Knelpunt 4: Groeiende nood aan meer (tijd voor) individuele begeleiding en opvolging van de lerende

Leerjongeren in een leertijdtraject zijn vaak jongvolwassenen met een zekere afstand tot de afstandsmarkt. De ene vertoont al een grotere arbeidsmarktripheid dan de andere. Stuk voor stuk kunnen ze hierin groeien op de werkvloer, maar dit vergt een goede begeleiding door een brugfiguur tussen opleider en leeronderneming. Een betere opvolging en begeleiding door bv. de trajectbegeleider is daarom een andere noodzakelijkheid binnen dit kader. Door de administratieve last (leercontracten, opvragen diploma's, nieuwe aanvragen, takenboekjes, ...) is het momenteel echter niet altijd mogelijk om per kwartaal de werkplek te bezoeken en de competentieontwikkeling van de lerende van kortbij op te volgen. **Hierdoor reageert de trajectbegeleider vaak op gesignaleerde problemen van patroon en/of lerende op de werkvloer in plaats van de oorzaken of**

¹⁵ Zie Nota aan de Vlaamse Regering, Duaal Leren, een volwaardige kwalificerende leerweg, p. 10

¹⁶ Beleidsaanbevelingen uit ESF-project 5053, p. 36

symptomen ervan op voorhand te kunnen inschatten en preventieve maatregelen te kunnen nemen.

Nog meer dan nu het geval is, en zeker in een context waar de leeronderneming een grotere verantwoordelijkheid gaat dragen, zou de trajectbegeleider een sleutelrol moeten vervullen bij de afstemming tussen opleider en leeronderneming. Binnen het duaal leren in Nederland (via adviseurs) en Duitsland (via controleurs) screent, erkent en evalueert de trajectbegeleider de leeronderneming/werkplek en zorgt er voor de communicatie en wisselwerking met de opleider. In Duitsland is een opleiding voor de leeronderneming vereist en de werkplek zorgt voor het uitwerken van een opleidingsplan en bedrijfscurriculum voor de lerende. Nog in Nederland zijn er enkele voorbeelden te vinden van leerwerkbedrijven, waarbij de lerende een vak krijgt aangeleerd op de werkvloer en hierbij ondersteuning krijgt van de opleider en leeronderneming (cf. Inceptio-model Scalda).

Opportuniteit: In het kader van de verbeterde evaluatie van lerende/leeronderneming en een optimale afstemming opleider/leeronderneming willen we een verbeterd begeleidingsconcept uitschrijven (met rollen voor de lerende, leeronderneming en opleider) – (zie DS 2 en 5).

Knelpunt 5: Gebrek aan motivatie en/of capaciteit(en) bij leerondernemingen om in het systeem van duaal leren te stappen

Vele potentiële leerondernemingen staan weigerachtig tegenover een rol in het systeem van duaal leren. **Hierdoor missen de leerjongeren nuttige werkplekervaringen, en missen de ondernemingen kansen om toekomstige werknemers naar eigen maatstaven op te leiden.** Sommige leerondernemingen achten zich door gebrek aan een degelijke opleiding niet in staat acht om de nodige ondersteuning te bieden aan de lerende. Anderen hebben negatieve ervaringen onder meer door een gebrekkige afstemming tussen de leeronderneming en opleider inzake de te verwerven competenties. Nog andere leerondernemingen zijn dan weer niet in staat om de lerende bij te scholen in de volledige set aan te verwerven competenties. Ook de afwezigheid van een financiële tegemoetkoming tot slot zou het gebrek aan motivatie kunnen verklaren, hoewel dit uit onderzoek in de buurlanden niet bewezen blijkt.¹⁷

In de Aanbeveling van de Raad omtrent Stages staat nochtans geschreven dat stages - bij uitbreiding betrekken we deze bevinding ook op de context van leertijdtrajecten – van goede kwaliteit direct voordeel opleveren voor ondernemingen in termen van productiviteit, in termen van een betere aansluiting met de arbeidsmarkt, en inzake de mobiliteit, met name doordat de zoek- en afstemmingkosten voor zowel de ondernemingen als voor de stagiairs dalen¹⁸.

Om meer werkplekken beschikbaar te maken voor de leertijd en meer ondernemingen te laten profiteren van het duale leerconcept, zouden een aantal voordelen voor leerondernemingen nog meer onder de aandacht gebracht kunnen worden, alsook een aantal minpunten weggewerkt. Denken we onder meer aan een poolstelsel waarbij ondernemingen de verantwoordelijkheid inzake competentieverwerving onder elkaar verdelen, en genieten van het systeem zonder capaciteitsverlies. Zo kan een win-win situatie gecreëerd worden voor alle partijen, en kunnen bovendien sterke partnerschappen en duurzame samenwerkingsverbanden tussen opleiders en leerondernemingen tot stand komen.

¹⁷ Beleidsaanbevelingen uit ESF-project 5053, p. 36

¹⁸ Aanbeveling van de Raad van 10 maart 2014 inzake een kwaliteitskader voor stages (2014/C 88/01)

→ Opportuniteit: Via de systematiek van erkenning van bedrijven wordt een samenwerkingsverband afgesloten waarbij de win-win situatie voor alle partijen (leeronderneming, opleider, leerjongere) optimale garanties krijgt. Gecertificeerde leerondernemingen bieden kwalitatieve (deel)trajecten en zetten de leerjongeren op zo'n manier in, dat beide profijt halen uit het leertraject. (zie DS 1)

→ Opportuniteit 2: Onderzoek naar mogelijkheden en voordelen van financiële incentives. (zie ook DS 1)

→ Opportuniteit 3: Ondersteuning verder uitbouwen naar ondernemingen toe (bv. mentoropleiding/patroonsopleiding Estafette) (zie DS 1 en 5)

2.3 Geef aan welke doelstellingen u voor ogen hebt met uw project en welke activiteiten u hiervoor opzetten tijdens de looptijd van het project

Zoals aangegeven in de inleiding, wil dit project bijdragen tot een vernieuwd kwaliteitskader voor de leertrajecten, door te focussen op het aspect Evaluatie en de daarbij horende elementen zoals de erkenning van leerondernemingen, de matching tussen leerjongeren, opleider en werkplek, en de evaluatie van de competentieverwerving.

Het is de bedoeling om specifiek een aantal concrete voorstellen te formuleren en specifieke testscenario's te doorlopen, die kunnen resulteren in standaardtrajecten.

Om te komen tot een kwalitatieve Evaluatie van competentieverwerving en competentieverwervingssysteem (dual systeem, ideale competentieverwerving duidelijk afgesproken en gegoten in een complementair leer- en een werkcomponent) creëren we een aantal basisvoorwaarden zoals constructieve, kwalitatieve samenwerkingen met leerondernemingen (erkenningcriteria, eventueel een databank met formeel erkende bedrijven), duidelijk omschreven rollen en verantwoordelijkheden van iedere betrokkene, een screenings (matchings-) - en evaluatiemethodiek, en een basisopleiding.

Binnen de bouwstenen van de conceptnota 'Duaal Leren' willen wij zodus:

- de rollen en verantwoordelijkheden van de opleider, lerende en leeronderneming bepalen;
- de criteria voor erkenning van de leeronderneming vastleggen;
- het kwaliteitstoezicht op de competentieverwerving verbeteren;
- het kwaliteitstoezicht op de leeronderneming en de deelname in de evaluatie en attestering van de lerende door de leeronderneming concreet uitwerken.

Na enerzijds een studie van bestaande methodieken, onderzoeken, bevindingen uit het werkveld, etc. en anderzijds een implementatie van testtrajecten, komen we aan het eind van het project voor de dag met:

- concrete voorwaarden om als leeronderneming erkend te worden,
- een duidelijke omschrijving van de trajectbegeleiding zelf als ook de rol van de trajectbegeleider,
- een matchings- en screeningsmethodiek die leerdoelstellingen versus leermogelijkheden en arbeidsmarktrijpheid inzichtelijk maken,
- een objectieve methode ter opvolging van competentieverwerving op de werkplek met het oog op deelname in de evaluatie/quoting/examinering,
- een aanpassing van de bestaande patroonsopleiding (Estafette).

Geïntegreerde benadering: de leerjongeren kunnen straks (vooreerst in enkele aangepaste piloottrajecten) een kwaliteitsvol leertraject doorlopen:

1. Zij screenen onder begeleiding hun individuele leerdoelstellingen en arbeidsmarktrijpheid;
2. Zij solliciteren bij een (voor erkenning in aanmerking komende) leeronderneming en toetsen leerdoelstellingen met leermogelijkheden af;
3. Zij sluiten een overeenkomst met de leeronderneming(en) die het afgestemde aandeel in de competentieverwerving garandeert/eren;
4. Zij doorlopen een leertraject waarvan de progressie door elke partij correct wordt opgevolgd en inzichtelijk wordt gemaakt;
5. Zij worden permanent geëvalueerd en gestimuleerd inzake de verwerving van de nodige competenties;
6. Hun prestaties worden op het einde van de rit gescoord door de leeronderneming én de opleider, onder beheer van deze laatste.

We stellen de beoogde doelstellingen en bijhorende acties en resultaten hierbij graag als volgt voor:

Doelstelling 1: Erkende ondernemingen: De criteria voor een duurzame erkenning van de leeronderneming vastleggen

Acties 1: In de conceptfase worden erkenningssystemen voor leerondernemingen in Nederland en Duitsland of de Duitstalige gemeenschap in België vergeleken met de vereisten van leerondernemingen in Vlaanderen (DBSO, leertijd, IBO). Bij dit onderzoek worden onder andere volgende zaken bevraagd, onderzocht en gedetailleerd en procesmatig in kaart gebracht:

- Hoe worden de leerdoelstellingen voor de lerende vastgelegd?
- Wie is betrokken bij de bepaling van de leerdoelstellingen? Hoe worden de doelstellingen en verantwoordelijkheden geformuleerd? Hoe wordt het curriculum samengesteld, de verantwoordelijkheden opgedeeld? Hoe worden de verworven competenties geëvalueerd?
- Aan welke criteria moet de leeronderneming voldoen (opleiding, equipering, ...)?
- Is de erkenning als leeronderneming persoons- of organisatie gebonden?
- Welke is het juridische en financiële kader (leercontract, arbeidscontract, verzekering, ...) van het duaal leren?
- Hoe worden de erkende ondernemingen raadpleegbaar gemaakt? Heeft het aanleggen van een databank voordelen?
- Hoe wordt toezicht gehouden op de kwaliteit? Hoe blijft deze duurzaam gegarandeerd?

Actie 2: Op basis van de vergelijking worden de minimale en aangewezen criteria van een erkende leeronderneming in Vlaanderen uitgewerkt alsook een uniform kader voor de erkenning, de bekendmaking, en duurzame kwaliteitsborging.

Actie 3: Uittesten en verfijnen van de criteria voor leeronderneming in reëel leer- en evaluatietraject i.s.m. (bedrijven uit) de sectoren van de Tegelzetters en de Kappers (*zie intentieverklaringen*).

Actie 4: Op basis van test in implementatiefase aanbevelingen formuleren voor criteria van erkende ondernemingen.

Actie 5: Op basis van onderzoek en test aanbevelingen formuleren omtrent de bekendmaking van erkende ondernemingen.

Actie 6: Op basis van onderzoek en test aanbevelingen formuleren omtrent een duurzame kwaliteitsgarantie voor erkende ondernemingen.

Resultaat: Concreet adviesrapport omtrent de erkenningsvereisten voor de leeronderneming en de richtlijnen voor een uniform kwaliteitskader en/of -labels voor de leeronderneming binnen duaal leren in Vlaanderen opdat de leeronderneming het behalen van vooropgestelde leerdoelen (combinatie van kennis en competenties opgenomen in totale curriculum) voor de lerende (blijvend) kan garanderen en verwezenlijken.

[\[de juiste pool van ondernemingen\]](#)

Doelstelling 2: Leertrajectbegeleiding: Bepalen van de verantwoordelijkheden en competentieprofiel van opleider, trajectbegeleider en leeronderneming binnen het duaal leren.

Actie 1: Functie-analyse: alle vereisten taken, verantwoordelijkheden en competenties binnen het leerproces van duaal leren worden geïnventariseerd en gedefinieerd (voortbouwend op de reeds gevalideerde methodieken van competentie management van Syntra West).

Actie 2: Op basis van de functie-analyse worden huidige leertrajectprocessen bijgewerkt en worden scenario's ontwikkeld in het kader van de rolverdeling en verantwoordelijkheden van opleider, trajectbegeleider en leeronderneming.

Actie 3: In implementatiefase minimaal 2 onderzochte scenario's van leertrajectbegeleiding testen in minimaal twee verschillende opleidingen.

Actie 4: Op basis van implementatie de scenario's van trajectbegeleiding en verantwoordelijkheden verder verfijnen.

Resultaat: Inventarisatie van de vereiste taken en competenties van de leertrajectbegeleiding en formulering van scenario's van leertrajectbegeleiding volgens de bevindingen in implementatiefase.

[\[het juiste begeleidingskader\]](#)

Doelstelling 3: Ontwikkeling van matchings- en screeningsmethodieken omtrent leerdoelstellingen versus leermogelijkheden / arbeidsmarktrijpheid

Actie 1.1: Ontwikkelen van matchingsmethodiek leerdoelstellingen/leermogelijkheden i.f.v. de leerjongere: die methodiek laat toe de leerdoelstellingen zoals gekend in het curriculum te vergelijken met de leermogelijkheden in de leeronderneming → dit is belangrijk voor een goede matching tussen leerjongere

Actie 1.2: Ontwikkelen van matchingsmethodiek leermogelijkheden/leerdoelstellingen i.f.v. de leeronderneming: → dit is belangrijk voor de leeronderneming(en) en opleider om goede afspraken te maken over de verantwoordelijkheden inzake het curriculum en een goede verdeling en opvolging van het (deel)leertraject/curriculum.

Actie 2: Ontwikkelen van screeningmethodiek rond arbeidsrijpheid van de leerjongere → Dit zorgt voor een bewustwording voor de leerjongere enerzijds en een opvolgingstool voor de begeleiders anderzijds.

Actie 3: Implementatie van de matchingsmethodiek en de screeningsmethodiek in de testfase.

Actie 4: Evaluatie door leerjongere, begeleider en leeronderneming van de methodieken tijdens testfase.

Actie 5: Aanpassing van de beide methodieken vanuit de praktijkervaring.

Resultaat:

- Opleverbare methodieken voor screening en matching van de leerjongere vóór aanvang van het werkplekleren en tijdens leertraject.
- Een welomschreven stappenplan omtrent het verdelen van de verantwoordelijkheid inzake curricula en competentieverwerving

[de juiste persoon op de juiste plaats + juist opgevolgd]

Doelstelling 4: De deelname in de evaluatie en attestering van de lerende door de leeronderneming concreet uitwerken.

Actie 1: Ontwikkelen van methodiek(en) omtrent permanente evaluatie op en door de werkplek op basis van wederzijds gekende leerdoelstellingen/gedeeld curriculum, en dit a.h.v. bevindingen vanuit de onderzoeksfase (DS1, DS2 en DS3) alsook bestaande vragenlijsten, checklists, competentie meetinstrument van Syntra West.

Actie 2: Uittesten en verfijnen van de evaluatiemethodiek(en) a.h.v. reëel leer- en evaluatietrajecten i.s.m. sector/bedrijven en eveneens in nauwe samenwerking met opvolgend en certificerend orgaan Syntra Vlaanderen.

Actie 3: Op basis van implementatie de evaluatiemethodiek(en) verder verfijnen.

Resultaat: Opleverbare methodieken voor evaluatie op en door de werkplek a.h.v. leerdoelstellingen en middels een kwalitatief en objectief opvolgsysteem.

[de juiste stem verleend in quoterings]

Doelstelling 5: Aanpassing basisopleiding voor erkende leeronderneming

Actie 1: Analyse van evaluatie en tevredenheid van huidige Estafette-opleiding bij patroons.

Actie 2: Uit de functie-analyse en de bepaling van mogelijke verantwoordelijkheden van de leeronderneming en op basis van analyse van evaluatie van patroons, wordt de inhoud van de bestaande patroonopleiding 'Estafette' aangepast.

→ Bij de Estafette-opleiding ligt de klemtoon momenteel op de pedagogische competentieverwerving van de lerende via de patroon. Hoe instructies en feedback geven, hoe motiveren, ... Het luik opvolgen en evalueren is erg beknopt uitgewerkt met slechts enkele richtlijnen. Indien de leeronderneming een bindend advies of quoterings geeft in kader van attestering/certificering, dient onder andere dit onderdeel verder uitgewerkt te worden, naast andere luiken zoals veiligheidsvoorschriften, richtlijnen omtrent tussentijdse en eindevaluatie, etc.

Actie 3: Tijdens implementatiefase organisatie van aangepaste basisopleiding voor leeronderneming

Actie 4: Eventuele herwerking van basisopleiding op basis van implementatiefase

Resultaat: Aangepaste Estafette-opleiding voor patroons en basisopleiding voor de leeronderneming.

[de juiste omkadering en ondersteuning voor leeronderneming]

2.4 Geef aan en motiveer welke stakeholders u zal betrekken bij uw project en op welke manier? Toon aan hoe u in het project de brug slaat tussen onderwijs en werk?

De Syntra's

Het project wordt vormgegeven en gepiloteerd in nauwe samenwerking met actoren uit beide hoeken. Syntra West als door Onderwijs opgevolgde opleider van de leerjongere geldt als actor in het

onderwijsveld. Samen met strategische partners (in een ondersteunende rol) Syntra Limburg, Syntra Brussel, Syntra Antwerpen-Vlaams Brabant, en Syntra Midden-Vlaanderen, heeft Syntra West de meeste kennis van de opleidingscomponent. Uiteraard draagt de jarenlange samenwerking in de leertijd met de bedrijfswereld eveneens bij tot inzicht in de drijfveren van deze actoren.

De Syntra nemen een ondersteunende rol op. Zij worden minder frequent betrokken dan de officiële partners in de projectactiviteiten, maar worden wel op afroep gevraagd om feedback en advies, wat dan wordt mee genomen in de volgende stappen. Elke Syntra vaardigt een contactpersoon af die het project persoonlijk opvolgt, en vaardigt de aangewezen collega's op afroep af naar overlegmomenten. Deze contactpersoon staat ook in voor verspreiding en implementatie van de resultaten, instrumenten, methodieken binnen de eigen organisatie.

Zie bijgevoegde intentieverklaringen.

De actoren uit het werkveld

Een professionele vertegenwoordiging uit de hoek arbeidsmarkt vinden we in de volgende organisaties:

1. Fecamo, onderdeel van de Confederatie Bouw, vertegenwoordigt, verdedigt en promoot de belangen van de tegelzetters, de mozaïek- en natuursteenplaatser. De organisatie heeft een *lobbying* taak en betreft en bereikt via infoavonden en bijscholingen tal van professionelen per jaar,
2. Coiffure.org, het nieuwe blazoen van het UBK/UCB staat in voor het informeren, inspireren, ondersteunen en samenbrengen van alle Belgische kappers,
3. Unizo, afdeling Onderwijs en Ondernemen.

Zie bijgevoegde intentieverklaringen.

Deze koepelorganisaties horen als geen ander de stem van de (leer)ondernemingen die zij vertegenwoordigen, en kunnen hun leden rechtstreeks bevragen en betrekken in zowel de conceptuele als de implementatiefase van het project. Tevens hebben zij ondertussen weet van enkele belangrijke knelpunten en struikelblokken in de leertrajecten, die een goede samenwerking of een efficiënte competentieverwerving vaak wat in de weg staan. Daarom is het zo belangrijk hun field expertise mee te nemen in ons verhaal, en gezamenlijk pasklare antwoorden te formuleren die een beter draagvlak creëren voor de leertijd in de genoemde sectoren.

In de conceptuele fase, waar vooral veel onderzoek zal worden gevoerd, en verbetervoorstellen gedefinieerd, zal het belangrijk zijn te weten te komen hoe de respectievelijke achterbannen van beide sectoren hiertegenover staan. Hoe opportuun, hoe realistisch en haalbaar achten zij de voorstellen? Zien zij dezelfde oplossingen voor de geformuleerde knelpunten? Waar moet worden bijgestuurd?

In de implementatiefase dragen zowel de sectorfederaties als Unizo concrete leerondernemingen aan, die de geformuleerde leertrajectscenario's samen met de leerjongeren gaan uittesten. In de naar schatting 8 verschillende leertrajecten over de 2 opleidingsrichtingen beogen we dat voor/samen met de betrokken leerjongeren:

- Vooraf hun leerdoelstellingen en arbeidsmarktrijpheid in kaart worden gebracht;
- Een goede match wordt gemaakt met de juiste leeronderneming, die voldoet aan de bepaalde kwaliteitscriteria en de afgesproken competenties beheert, opvolgt;
- Het leerproces goed wordt opgevolgd door zowel de lerende zelf, als de opleider en trajectbegeleider en de leeronderneming;

- De leeronderneming permanent de leerprestaties van de leerjongere evalueert en op het einde van het traject bijdraagt in de quotering.

Alle partners dragen actief bij tot het delen van hun wederzijds verzamelde studieresultaten, het definiëren van erkenningscriteria, tot de definitie van een betere kwaliteitszorg, van de evaluatiemethoden, en de opleiding voor begeleiders in de leeromgeving. Hiertoe zetelen zij in de stuurgroep, die 4 keer per jaar (6 keer in totaal) overlegt, en bevragen zij waar nodig de achterban van professionele leden en collega's.

Syntra Vlaanderen

Ook Syntra Vlaanderen, regisseur over en verantwoordelijke voor de werkcomponent als onderdeel van het leertraject, wordt eveneens actief betrokken in het project. Eerdere afstemming, niet in het minst op aanraden van de oproepbeheerder zelf, met de projectcoördinatoren van het Lerend Netwerk Werkplek 21 leidde tot een fiat voor het projectvoorstel met de testtrajecten, alsook tot de afspraak elkaars initiatieven nauwgezet op te volgen en bilateraal af te stemmen over de stappen en implementatie van resultaten.

Dit is uiteraard belangrijk om de testtrajecten correct te laten verlopen i.f.v. geldige, uitgevaardigde certificaten alsook om elkaar wederzijds zo veel mogelijk te versterken. Syntra Vlaanderen plant namelijk met Werkplek 21 een aantal gelijkaardige, zij het globalere outputs zoals het verhogen van de kwaliteit van de werkplekken, alsook het verhogen van het aanbod (kwantiteit) van leerwerkplekken. Raakvlakken tussen hun streefdoelen en die in dit project zijn o.a. een kwaliteitskader met erkenningscriteria en een evaluatiesysteem, alsook een beter begeleidingsconcept voor bedrijven en begeleider.

Syntra Vlaanderen blijft op de hoogte van de testtrajecten (alsook de bedrijven en de sectoren) en volgt dit nauwgezet op ten einde de certificering bij gewijzigde leertrajectscenario's te kunnen garanderen, en vinger aan de pols te houden inzake de verzamelde feedback en adviezen vanwege alle betrokkenen.

2.5 Geef aan op welke manier het project oog heeft voor KMO's, gender, diversiteit en stedelijke verschillen

KMO:

Een zeer groot deel, zo niet het grootste deel van de werkplekken wordt aangeboden door KMO's. Dit aandeel van ondernemingen moet nog worden vergroot in de toekomst, willen we het duale leren kwalitatief en kwantitatief uitbreiden. Daarom is het belangrijk aandacht te hebben voor de wensen van deze bedrijven inzake de leertijd, en rekening te houden met mogelijke obstakels en verlangens uit deze hoek. Enkel zo kunnen zij de gewenste leersituatie faciliteren voor de leerjongeren. De input van bedrijven, voornamelijk KMO's, zal onderwerp vormen van de onderzoeksfase, waarin ondernemingen worden bevraagd via de sectorfederaties omtrent hun ideeën, en waarbij hun feedback omtrent de gesuggereerde verbetervoorstellen zal worden meegenomen in de eindresultaten. Wanneer we spreken van een samenwerking met erkende ondernemingen betekent dit een wederzijdse versterking, een geoptimaliseerde situatie met zo weinig mogelijk obstakels, en zoveel mogelijk voordelen voor beide partijen, waarvan dan weer de leerjongere maximaal profiteert.

Ook in de implementatiefase worden enkele KMO's actief betrokken. Het is de bedoeling dat enkele ondernemingen geselecteerd worden om een testtraject te doorlopen. Voor, tijdens en na de trajecten worden de ondernemingen actief betrokken om de ideale condities mee te creëren voor de

beoogde innovatie van de leertijdtrajecten. Het betrekken van zowel de leeromgeving als de leerjongeren in dit project vergroot de voordelen maximaal van het vernieuwde concept.

Diversiteit:

De leerjongere wordt zowel gescreend op de attitudes die de arbeidsmarktrijpheid aanduiden als op de vaktechnische competenties. Beide onderdelen van de screening geven een beeld van de individuele stand van zaken en bieden tegelijk zicht op de leernoden en de nood aan begeleiding. De objectieve competentiemeting biedt tevens het voordeel dat leernoden bespreekbaar worden gemaakt. Zo kan specifiek worden ingespeeld op individuele behoeften van elke leerjongere en kan voor iedereen aangepaste trajectbegeleiding geboden worden.

Opnieuw is de rol van de trajectbegeleider hier cruciaal: hij/zij zal de belangrijke rol vervullen om een goede match te voorzien tussen leerjongere en leeronderneming, waarbij geanticipeerd wordt op individuele noden en obstakels die de leervooruitgang in de weg zouden kunnen staan.

Gender:

Bij het betrekken van leerjongeren in de piloottrajecten zal worden toegezien op een evenredige verdeling van vrouwelijke en mannelijke deelnemers.

3. Geef een beschrijving van de projectplanning, met de verschillende stappen.

We kunnen het project grosso modo opdelen in een conceptuele fase en een implementatiefase, gevolgd door een evaluatie (finetune) fase en een disseminatiefase. De 4 fases lopen in elkaar over, en overlappen in de tijd (zie Planningssjabloon). Elke doelstelling wordt in de planning opgenomen, met de specifieke stappen die nodig zijn om de doelen te bereiken, alsook een explicitering van het beoogde eindresultaat per doelstelling. Het is de bedoeling om het geheel van gebundelde, uitgeteste knowhow te destilleren tot overdraagbare methodieken (stappenplannen bv.) en concrete adviesrapporten omtrent de genoemde grote doelstellingen van het project, die stuk voor stuk met de stakeholders gedeeld worden, en die idealiter het beleid van stof dienen om de hervorming van het duale systeem verder uit te schrijven.

In het Planningssjabloon worden de verschillende stappen over de fases heen per doelstelling uitgediept. In onderstaande een globale samenvatting van de activiteiten per fase:

Conceptfase

1. Onderzoek:
 - a. Bundelen van binnen het partnerschap reeds verzamelde resultaten (uit binnen- en buitenland¹⁹): nota's, aanbevelingen, best practices, instrumentarium, ...
 - b. Bijkomende desk research waar nodig omtrent bestaande onderzoeken, studies
 - c. Actieve bevraging, onder meer van de bestaande leerondernemingen i.f.v. obstakels, wensen omtrent bv. (maar zeker niet limitatief): omtrent statuten, visie rond flexibele trajecten, werkbare incentives, ...
 - d. Bundelen resultaten en voorbereiding implementatiefase
2. Voorbereidende ontwikkeling methodieken/opleiding
 - a. Bepalen doelstelling methodiek/opleiding
 - b. Bepalen benodigde specificaties en inhoud

¹⁹ Met betrokken organisaties wordt indien nodig een overeenkomst met vergoeding afgesloten. Hier wordt echter niet in detail op ingegaan omdat deze buiten de rapportagescope van het project valt.

c. Ontwikkeling/aanpassing i.f.v. implementatiefase

Dit alles wordt uitgevoerd door de promotor, actief bijgestaan door de officiële partners, en ondersteund door de Syntra. Syntra Vlaanderen volgt actief mee op.

Tussentijdse resultaten:

1. Eerste set erkenningscriteria + eerste advies rond kader, incl. bekendmaking, kwaliteitstoezicht, etc.
2. Omschrijving mogelijke (nog te testen) scenario's trajectbegeleiding
3. Eerste stappenplan matchings- en screening
4. Eerste versie evaluatiemethodiek (de meest geschikte vorm van deze methodiek wordt in het project bepaald en toegelicht)
5. Eerste versie aangepaste opleiding voor leerondernemingen

Implementatiefase

In de implementatiefase worden minimum 8 testtrajecten uitgerold (bij kappers en tegelzetters), waarbij alle tot dan toe verzamelde knowhow die verwerkt werd in scenario's, methodieken en stappenplannen getest en gefinetuned kan worden. Op het einde van de implementatiefase begint al de evaluatiefase, die uiteraard cruciaal is voor de bijsturing en voor het opmaken van de definitieve projectproducten. De implementatiefase zal worden beheerd door de promotor en de leerjongeren, en de officiële partners die leerondernemingen en patroons in het project brengen²⁰, ondersteund door de ondersteunende partners (Syntra). Opnieuw blijft Syntra Vlaanderen steeds op de hoogte van de voortgang.

Evaluatie (en finetune) fase

Tijdens deze fase wordt bepaald waar moet worden bijgestuurd in uitgerolde scenario's, welke de *lessons learned* zijn, en zal het startschot worden gegeven voor de definitieve uitwerking van de projectresultaten²¹. Belangrijk in de evaluatiefase is ook dat alle betrokken partijen voldoende bevraagd zullen worden naar hun bevindingen en adviezen voor de toekomst. Die worden meegenomen in de eindresultaten.

1. Bevraging betrokken leerjongeren
2. Bevraging betrokken leerondernemingen
3. Overleg via partners met stakeholders
4. Consensus en besluitvorming in de stuurgroep (samenvallend met de start finetune fase) omtrent verbetervoorstellen
5. Uitvoering verbetervoorstellen

Op het einde van de evaluatie en finetune fase, die al overlapt met de disseminatiefase, komen we tot de volgende te verspreiden resultaten:

Eindresultaten:

1. Adviesrapport omtrent de criteria voor formele erkenning van leerondernemingen, omtrent een kader voor bekendmaking van de erkende ondernemingen, een advies omtrent kwaliteitstoezicht voor een duurzame erkenning
2. Rapport omtrent taken, competenties en scenario's Leertrajectbegeleiding
3. Stappenplan voor screening en matching / stappenplan omtrent verdeling curriculum
4. Kwalitatieve en objectieve opvolgingsmethodiek ter evaluatie op en door werkplek

²⁰ Noot: Met betrokken leerondernemingen wordt indien nodig een overeenkomst met vergoeding afgesloten. Hier wordt echter niet in detail op ingegaan omdat deze buiten de rapportagescope van het project valt.

²¹ Noot: Kosten voor het opmaken, lay-outen, printen, verspreiden, etc. van de projectresultaten worden niet vermeld in de aanvraag, wegens niet relevant in de rapportage. De producten worden echter wel degelijk kwalitatief uitgewerkt.

5. Aangepaste Estafette-opleiding voor patroons en leerondernemingen

Disseminatiefase

De disseminatie zal gebeuren zowel onder en samen met de officiële partners en hun talloze leden, en tevens door en onder de verschillende Syntra. Elke Syntra vaardigt een contactpersoon af die het project persoonlijk opvolgt, en vaardigt de aangewezen collega's op afroep af naar werkgroep- en stuurgroep vergaderingen. Deze contactpersoon staat ook in voor de verspreiding en implementatie van de resultaten, instrumenten, methodieken binnen de eigen organisatie.

Verder zal de disseminatie ook permanent gebeuren naar Syntra Vlaanderen toe, die tijdens het project ook zelf steeds vinger aan de pols houdt over de vorm en de concrete invulling van de projectproducten.

In derde instantie zal waar opportuun gedissemineerd worden naar de verschillende (al dan niet potentiële) leerondernemingen in het netwerk, zeker wat betreft het advies omtrent de erkenningscriteria, de betere matchings- en screeningsmethodieken, en zeker ook omtrent de aangepaste Estafette opleiding. Disseminatie gebeurt dus niet alleen naar de bestaande maar ook de mogelijke leerondernemingen, die door het project en de resultaten geïnteresseerd raken om in te stappen.

Voor de disseminatie maken we gebruik van de volgende kanalen: overlegmomenten en presentaties met/bij partners, met stakeholders, Syntra Vlaanderen; bestaande nieuwsbrieven van alle partners, hun websites, mailings naar de (mogelijke) leerondernemingen etc.

Voor een goed beheer van de stakeholders wordt er bij het begin van het project op toegezien dat de contactgegevens compleet en beschikbaar zijn; tijdens het project worden de stakeholders systematisch en permanent geïnformeerd over de voortgang en de (tussentijdse) resultaten.