
ONTWIKKELINGSSCHALEN PERSONEELSBELEID EN PROFESSIONALISERING

DEELTIJDS KUNSTONDERWIJS

1 Toelichting bij de ontwikkelingsschalen.....	2
2 De ontwikkelingsschalen.....	3
P1 – Personeelsbeleid	3
P2 – Professionalisering	3
P3 – Aanvangsbegeleiding	4

23-08-23

1 Toelichting bij de ontwikkelingschalen

De onderwijsinspectie situeert de kwaliteit binnen ontwikkelingschalen, die bestaan uit vier ontwikkelingsniveaus.

BENEDEN DE VERWACHTING

Er zijn meerdere essentiële punten ter verbetering.

BENADERT DE VERWACHTING

Er zijn naast sterke punten ook nog meerdere punten ter verbetering. Daardoor komt het geheel nog niet tegemoet aan de verwachting.

VOLGENS DE VERWACHTING

Er zijn veel sterke punten en hoogstens kleine punten ter verbetering. Het geheel komt tegemoet aan de verwachting.

OVERSTIJGT DE VERWACHTING

Er zijn veel sterke punten, met inbegrip van significante voorbeelden van goede praktijk.

Het ontwikkelingsniveau 'volgens de verwachting' betekent dat de school tegemoetkomt aan de kwaliteitsverwachting uit het referentiekader voor onderwijskwaliteit (OK). Het is het streefdoel voor elke school. Bij het ontwikkelingsniveau 'overstijgt de verwachting' is er bovendien sprake van een voorbeeld van goede praktijk. Een voorbeeld van goede praktijk overstijgt het gangbare en heeft een positieve impact op de resultaten en effecten bij de leerlingen. Een voorbeeld van goede praktijk is veelal sterk ingebed in de werking van de school of van een deelteam, is onderbouwd en kan andere scholen of deelteams inspireren.

23-08-23

2 De ontwikkelingschalen

P1 – Personeelsbeleid

BENEDEN DE VERWACHTING	BENADERT DE VERWACHTING	VOLGENS DE VERWACHTING	OVERSTIJGT DE VERWACHTING
De academie houdt bij de selectie van teamleden nauwelijks rekening met competenties die de academiewerking kunnen versterken. De academie voert weinig of geen functioneringsgesprekken en heeft nauwelijks aandacht voor de coaching van haar teamleden. Haar evaluatiebeleid is weinig transparant, onrechtvaardig en onvoldoende stimulerend.	De academie laat kansen liggen om bij de selectie van teamleden rekening te houden met competenties die de academiewerking kunnen versterken. De academie voert occasioneel functioneringsgesprekken en heeft beperkt aandacht voor de coaching van haar teamleden. Haar evaluatiebeleid is nog niet altijd transparant, rechtvaardig en stimulerend.	De academie houdt bij de selectie van teamleden rekening met competenties die de academiewerking kunnen versterken. Met het oog op coaching voert de academie functioneringsgesprekken en indien nodig evaluatiegesprekken. Ze voert een transparant, rechtvaardig en stimulerend evaluatiebeleid.	De academie houdt bij de selectie van teamleden rekening met competenties die de academiewerking kunnen versterken. Met het oog op coaching voert de academie functioneringsgesprekken en indien nodig evaluatiegesprekken. Ze voert een transparant, rechtvaardig en stimulerend evaluatiebeleid. De manier waarop de academie haar personeelsbeleid voert, is een voorbeeld van goede praktijk.

P2 – Professionalisering

BENEDEN DE VERWACHTING	BENADERT DE VERWACHTING	VOLGENS DE VERWACHTING	OVERSTIJGT DE VERWACHTING
De academie heeft geen zicht op de professionaliseringsnoden van de teamleden. Het professionaliseringsbeleid spoort onvoldoende met de prioritaire doelen van de academie en met de professionaliseringsnoden van de teamleden. De academie neemt weinig initiatieven die de expertise van het academieteam ontwikkelen en actualiseren. De bestaande initiatieven hebben een beperkte of negatieve impact op de onderwijsleerpraktijk.	De academie kent de professionaliseringsnoden van de teamleden. Het professionaliseringsbeleid is beperkt gericht op de prioritaire doelen van de academie en de professionele ontwikkeling van de teamleden. De academie laat kansen liggen op het vlak van expertisedeling of -ontwikkeling. De bestaande initiatieven hebben een beperkt positieve impact op de onderwijsleerpraktijk.	De academie zet in op het voortdurend leren van het academieteam. Ze koppelt de professionaliseringsnoden van de teamleden aan haar prioritaire doelen. De academie neemt initiatieven die leiden tot expertisedeling en het ontwikkelen en actualiseren van expertise van de teamleden. Die initiatieven hebben een positieve impact op de onderwijsleerpraktijk.	De academie zet in op het voortdurend leren van het academieteam. Ze koppelt de professionaliseringsnoden van de teamleden aan haar prioritaire doelen. De academie neemt initiatieven die leiden tot expertisedeling en het ontwikkelen en actualiseren van expertise van de teamleden. Die initiatieven hebben een positieve impact op de onderwijsleerpraktijk. De manier waarop de academie de professionalisering organiseert, is een voorbeeld van goede praktijk.

P3 – Aanvangsbegeleiding

BENEDEN DE VERWACHTING	BENADERT DE VERWACHTING	VOLGENS DE VERWACHTING	OVERSTIJGT DE VERWACHTING
<p>Er is weinig gestructureerde begeleiding van beginnende teamleden.</p>	<p>De begeleiding van beginnende teamleden is gericht op integratie in de academiestructuur. De academie laat kansen liggen om de aanvangsbegeleiding te koppelen aan individuele noden, praktijkondersteuning of feedback.</p>	<p>De begeleiding van beginnende teamleden is gericht op integratie in de academiewerking. De aanvangsbegeleiding is gekoppeld aan ondersteuning en coaching in de klaspraktijk en aan de professionele ontwikkeling.</p>	<p>De begeleiding van beginnende teamleden is gericht op integratie in de academiewerking. De aanvangsbegeleiding is gekoppeld aan ondersteuning en coaching in de klaspraktijk en aan de professionele ontwikkeling. De manier waarop de academie de aanvangsbegeleiding organiseert, is een voorbeeld van goede praktijk.</p>