
ONTWIKKELINGSSCHALEN PERSONEELSBELEID EN PROFESSIONALISERING

VOLWASSENENONDERWIJS

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

23-09-29

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 het centrum tegemoetkomt aan de kwaliteitsverwachting uit het referentiekader voor onderwijskwaliteit (OK). Het is het streefdoel voor elk centrum. 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 cursisten. Een voorbeeld van goede praktijk is veelal sterk ingebed in de werking van het centrum of van een deelteam, is onderbouwd en kan andere centra of deelteams inspireren.

23-09-29

2 De ontwikkelingschalen

P1 – Personeelsbeleid

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

P2 – Professionalisering

BENEDEN DE VERWACHTING	BENADERT DE VERWACHTING	VOLGENS DE VERWACHTING	OVERSTIJGT DE VERWACHTING
Het centrum heeft geen zicht op de professionaliseringsnoden van de teamleden. Het professionaliseringsbeleid spoort onvoldoende met de prioritaire doelen van het centrum en met de professionaliseringsnoden van de teamleden. Het centrum neemt weinig initiatieven die de expertise van het centrumteam ontwikkelen en actualiseren. De bestaande initiatieven hebben een beperkte of negatieve impact op de onderwijsleerpraktijk.	Het centrum kent de professionaliseringsnoden van de teamleden. Het professionaliseringsbeleid is beperkt gericht op de prioritaire doelen van het centrum en de professionele ontwikkeling van de teamleden. Het centrum laat kansen liggen op het vlak van expertisedeling of -ontwikkeling. De bestaande initiatieven hebben een beperkt positieve impact op de onderwijsleerpraktijk.	Het centrum zet in op het voortdurend leren van het centrumteam. Het koppelt de professionaliseringsnoden van de teamleden aan zijn prioritaire doelen. Het centrum 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.	Het centrum zet in op het voortdurend leren van het centrumteam. Het koppelt de professionaliseringsnoden van de teamleden aan zijn prioritaire doelen. Het centrum 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 het centrum 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 centrumwerking. Het centrum 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 centrumwerking. 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 centrumwerking. De aanvangsbegeleiding is gekoppeld aan ondersteuning en coaching in de klaspraktijk en aan de professionele ontwikkeling. De manier waarop het centrum de aanvangsbegeleiding organiseert, is een voorbeeld van goede praktijk.</p>