
ONTWIKKELINGSSCHALEN PERSONEELSBELEID EN PROFESSIONALISERING

CLB

1. Toelichting bij de ontwikkelingsschalen

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

BENEDEN DE VERWACHTING

Er zijn meerdere essentiële elementen die voor verbetering vatbaar zijn.

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 geen belangrijke punten of gebieden 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 CLB-kwaliteit (RclbK). 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. 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.

2. De ontwikkelingschalen

P1. Selectie en aanwerving

BENEDEN DE VERWACHTING	BENADERT DE VERWACHTING	VOLGENS DE VERWACHTING
Het centrum gebruikt nauwelijks criteria bij het selecteren en aanwerven van de medewerkers. Het houdt weinig tot geen rekening met de competenties die de centrumwerking kunnen versterken.	Het centrum gebruikt criteria bij het selecteren en aanwerven van de teamleden, maar die criteria zijn nog niet altijd even duidelijk. Het centrum laat kansen liggen om bij selectie en aanwerving rekening te houden met de competenties die de centrumwerking kunnen versterken.	Het centrum gebruikt duidelijke criteria bij het selecteren en aanwerven van de medewerkers. Het houdt bij selectie en aanwerving rekening met de competenties die de centrumwerking kunnen versterken zodat de medewerkers optimaal kunnen worden ingezet.

OVERSTIJGT DE VERWACHTING
Het centrum gebruikt duidelijke criteria bij het selecteren en aanwerven van de medewerkers. Het houdt bij selectie en aanwerving rekening met de competenties die de centrumwerking kunnen versterken zodat de medewerkers optimaal kunnen worden ingezet. De manier waarop het centrum de medewerkers selecteert en aanwerft, is een voorbeeld van goede praktijk.

P2. Coaching en beoordeling

BENEDEN DE VERWACHTING	BENADERT DE VERWACHTING	VOLGENS DE VERWACHTING
Het centrum voert occasioneel gesprekken met de medewerkers. Het heeft weinig aandacht voor coaching. De medewerkers krijgen nagenoeg geen feedback over de manier waarop ze hun opdracht vervullen. De evaluatieprocedure is weinig transparant.	Het centrum voert gesprekken met de medewerkers en heeft occasioneel aandacht voor coaching. Het laat kansen liggen om de teamleden feedback te geven over de manier waarop ze hun opdracht vervullen. Het evaluatiebeleid is nog niet altijd transparant en stimulerend.	Het centrum voert informele en formele gesprekken met de medewerkers en heeft gerichte aandacht voor coaching. De medewerkers krijgen feedback over de manier waarop ze hun opdracht vervullen. Het centrum voert een transparant, rechtvaardig en stimulerend evaluatiebeleid.

OVERSTIJGT DE VERWACHTING
Het centrum voert informele en formele gesprekken met de medewerkers en heeft gerichte aandacht voor coaching. De medewerkers krijgen feedback over de manier waarop ze hun opdracht vervullen. Het centrum voert een transparant, rechtvaardig en stimulerend evaluatiebeleid. De manier waarop het centrum zijn medewerkers coacht en beoordeelt, is een voorbeeld van goede praktijk.

P3. Professionalisering

BENEDEN DE VERWACHTING	BENADERT DE VERWACHTING	VOLGENS DE VERWACHTING
<p>Het centrum heeft geen zicht op de professionaliseringsnoden van de medewerkers. Het professionaliseringsbeleid spoort onvoldoende met de prioritaire doelen van het centrum en de professionaliseringsnoden van de medewerkers. Het centrum heeft geen vormingsplan dat afgestemd is op de werking van het centrum. Het centrum neemt weinig initiatieven die de expertise van het CLB-team ontwikkelen of actualiseren. De bestaande initiatieven hebben nauwelijks impact op de begeleiding/dienstverlening.</p>	<p>Het centrum kent de professionaliseringsnoden van de medewerkers. Het professionaliseringsbeleid is beperkt gericht op de prioritaire doelen van het centrum en de professionele ontwikkeling van de medewerkers. Het jaarlijks vormingsplan is in beperkte mate afgestemd op de werking van het centrum. Het centrum laat kansen liggen op het vlak van expertisedeling of ontwikkeling. De bestaande initiatieven hebben een beperkt positieve impact op de begeleiding/dienstverlening.</p>	<p>In het centrum staat het voortdurend leren van het CLB-team centraal. Het centrum koppelt de professionaliseringsnoden van de medewerkers aan zijn prioritaire doelen. Het jaarlijks vormingsplan is afgestemd op de werking van het centrum. Het centrum neemt initiatieven die leiden tot expertisedeling of het ontwikkelen en actualiseren van expertise van de medewerkers. Die initiatieven hebben een positieve impact op de begeleiding/dienstverlening.</p>

OVERSTIJGT DE VERWACHTING
<p>In het centrum staat het voortdurend leren van het CLB-team centraal. Het centrum koppelt de professionaliseringsnoden van de medewerkers aan zijn prioritaire doelen. Het jaarlijks vormingsplan is afgestemd op de werking van het centrum. Het CLB-team is een professionele leergemeenschap die consequent en doelgericht aandacht besteedt aan het verhogen en actualiseren van zijn expertise en expertisedeling. Die professionaliseringscultuur heeft een positieve impact op de centrumwerking. De manier waarop het centrum de professionalisering organiseert is een voorbeeld van goede praktijk.</p>

P4. Aanvangsbegeleiding

BENEDEN DE VERWACHTING	BENADERT DE VERWACHTING	VOLGENS DE VERWACHTING
<p>Er is weinig gestructureerde begeleiding van beginnende medewerkers.</p>	<p>De begeleiding van beginnende medewerkers is gericht op integratie in de centrumstructuur. Het centrum laat kansen liggen om de aanvangsbegeleiding te koppelen aan individuele noden, praktijkondersteuning of feedback.</p>	<p>De begeleiding van beginnende medewerkers is gericht op integratie in de centrumwerking. De aanvangsbegeleiding is gekoppeld aan coaching en aan de professionele ontwikkeling.</p>

OVERSTIJGT DE VERWACHTING
<p>De begeleiding van beginnende medewerkers is gericht op integratie in de centrumwerking. De aanvangsbegeleiding is gekoppeld aan ondersteuning en coaching en aan de professionele ontwikkeling. De manier waarop het centrum de aanvangsbegeleiding organiseert, is een voorbeeld van goede praktijk.</p>