
ONTWIKKELINGSSCHALEN PERSONEELSBELEID EN PROFESSIONALISERING BASISONDERWIJS, SECUNDAIR ONDERWIJS, VOLWASSENENONDERWIJS

VERSIE PROEFDOORLICHTING

Deze instrumentenbundel omvat de ontwikkelingsschalen:

- [P1. Selectie en aanwerving](#)
- [P2. Coaching en beoordeling](#)
- [P3. Professionalisering](#)
- [P4. Aanvangsbegeleiding](#)

1 Toelichting bij de ontwikkelingsschalen

Beoordelingsniveaus

- Wij beoordelen de kwaliteit van het personeelsbeleid en professionalisering aan de hand van een aantal bouwstenen. Voor elke bouwsteen bestaat er een **ontwikkelingsschaal** met vier ontwikkelingsniveaus: beneden de verwachting, benadert de verwachting, volgens de verwachting en overstijgt de verwachting.
- Deze ontwikkelingsniveaus kunnen jullie als volgt vertalen:
 - **Beneden de verwachting:** Er zijn meerdere essentiële elementen die voor verbetering vatbaar zijn.
 - **Benadert de verwachting:** Er zijn nog meerdere punten ter verbetering, maar de sterke punten wegen zwaarder door. Het geheel voldoet echter nog niet aan de verwachting.
 - **Volgens de verwachting:** Er zijn veel sterke punten en geen belangrijke punten of gebieden ter verbetering. Het geheel voldoet aan de verwachting.
 - **Overstijgt de verwachting:** Er zijn vele sterke punten, met inbegrip van significante voorbeelden van goede praktijk.

2 P1. Selectie en aanwerving

BENEDEN DE VERWACHTING	BENADERT DE VERWACHTING	VOLGENS DE VERWACHTING	OVERSTIJGT DE VERWACHTING
De school gebruikt nauwelijks criteria bij het selecteren en aanwerven van de teamleden. Ze houdt weinig tot geen rekening met de competenties die de schoolwerking kunnen versterken.	De school gebruikt criteria bij het selecteren en aanwerven van de teamleden, maar die criteria zijn niet altijd even duidelijk en overlegd. De school houdt in beperkte mate rekening met de competenties die de schoolwerking kunnen versterken.	De school gebruikt duidelijke en overlegde criteria bij het selecteren en aanwerven van de teamleden. Ze houdt bij selectie en aanwerving rekening met de competenties die de schoolwerking kunnen versterken, zodat de teamleden optimaal kunnen worden ingezet.	De school gebruikt duidelijke en overlegde criteria bij het selecteren en aanwerven van de teamleden. Ze houdt bij selectie en aanwerving rekening met de competenties die de schoolwerking kunnen versterken, zodat de teamleden optimaal kunnen ingezet worden. De manier waarop de school teamleden selecteert en aanwerft, is een goed praktijkvoorbeeld.

3 P2. Coaching en beoordeling

BENEDEN DE VERWACHTING	BENADERT DE VERWACHTING	VOLGENS DE VERWACHTING	OVERSTIJGT DE VERWACHTING
De school voert occasioneel gesprekken met de teamleden. Ze heeft weinig aandacht voor coaching. De teamleden krijgen nagenoeg geen feedback over de manier waarop ze hun opdracht vervullen. De evaluatieprocedure is weinig transparant.	De school voert gesprekken met de teamleden en heeft aandacht voor coaching. De teamleden krijgen in beperkte mate feedback over de manier waarop ze hun opdracht vervullen. De evaluatieprocedure is in beperkte mate transparant.	De school voert informele en formele gesprekken met de teamleden en heeft gerichte aandacht voor coaching. De teamleden krijgen feedback over de manier waarop ze hun opdracht vervullen. De school voert een transparant, rechtvaardig en stimulerend evaluatiebeleid. De school stuurt regelmatig haar evaluatiesysteem bij.	De school voert informele en formele gesprekken met de teamleden en heeft gerichte aandacht voor coaching. De teamleden krijgen feedback over de manier waarop ze hun opdracht vervullen. De school voert een transparant, rechtvaardig en stimulerend evaluatiebeleid. De school stuurt regelmatig haar evaluatiesysteem bij. De teamleden worden hierbij betrokken. De manier waarop de school haar teamleden coacht en beoordeelt, is een goed praktijkvoorbeeld.

4 P3. Professionalisering

BENEDEN DE VERWACHTING	BENADERT DE VERWACHTING	VOLGENS DE VERWACHTING	OVERSTIJGT DE VERWACHTING
<p>De school heeft geen zicht op de professionaliseringsnoden van de teamleden</p> <p>De planning en organisatie van de professionaliseringsinitiatieven sporen onvoldoende met de prioritaire doelen van de school en de professionaliseringsnoden van de teamleden.</p> <p>De school neemt weinig initiatieven die de expertise van het schoolteam ontwikkelen of actualiseren. De bestaande initiatieven zijn weinig doelgericht en hebben nauwelijks impact op de klaspraktijk.</p>	<p>De school kent de professionaliseringsnoden van de teamleden. De planning en organisatie van de professionaliseringsinitiatieven zijn beperkt gericht op de prioritaire doelen van de school en de professionele ontwikkeling van de teamleden.</p> <p>De school neemt in beperkte mate initiatieven om expertise te delen, de expertise van het team verder te ontwikkelen of te actualiseren. Deze initiatieven zijn niet altijd doelgericht en hebben een beperkte impact op de klaspraktijk.</p>	<p>In de school staat het voortdurend leren van het schoolteam centraal. De school koppelt de professionaliseringsnoden van de teamleden aan de prioritaire doelen van de school.</p> <p>De school neemt voldoende initiatieven die leiden tot expertisedeling of het ontwikkelen en actualiseren van expertise van de teamleden. Deze initiatieven hebben een positieve impact op de klaspraktijk.</p>	<p>In de school staat het voortdurend leren van het schoolteam centraal. De school koppelt de professionaliseringsnoden van de teamleden aan de prioritaire doelen van de school.</p> <p>Het schoolteam is een professionele leer-gemeenschap die consequent en doelgericht aandacht besteedt aan het verhogen en actualiseren van haar expertise en expertisedeling. Deze professionaliseringscultuur heeft een positieve impact op de klaspraktijk. De manier waarop de school de professionalisering organiseert is een goed praktijkvoorbeeld.</p>

5 P4. 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 schoolstructuur. Deze aanvangsbegeleiding besteedt weinig aandacht aan individuele noden, praktijkondersteuning of feedback.</p>	<p>De begeleiding van beginnende teamleden is gericht op integratie in de schoolwerking. Deze aanvangsbegeleiding is gekoppeld aan coaching in de klaspraktijk en aan de professionele ontwikkeling.</p>	<p>De begeleiding van beginnende teamleden is gericht op integratie in de schoolwerking. Deze aanvangsbegeleiding is gekoppeld aan ondersteuning en coaching in de klaspraktijk en aan de professionele ontwikkeling De manier waarop de school de aanvangsbegeleiding organiseert, is een goed praktijkvoorbeeld.</p>