

# ONTWIKKELINGSSCHALEN VOOR HET KWALITEITSGEBIED PERSONEELSBELEID EN PROFESSIONALISERING

## DEELTIJDS BEROEPSSECUNDAIR ONDERWIJS: DOORLICHTINGSEENHEDEN DIE BESTAAN UIT EEN CENTRUM VOOR DEELTIJDS ONDERWIJS

### 1.1 P1. Selectie en aanwerving

#### 1.1.1 Ontwikkelingsschaal P1

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

## 1.2 P2. Coaching en beoordeling

### 1.2.1 Ontwikkelingsschaal P2

<b>BENEDEN DE VERWACHTING</b>	<b>BENADERT DE VERWACHTING</b>	<b>VOLGENS DE VERWACHTING</b>	<b>OVERSTIJGT DE VERWACHTING</b>
<p>Het centrum voert occasioneel gesprekken met de teamleden. Het centrum heeft weinig aandacht voor coaching. De teamleden krijgen nagenoeg geen feedback over de manier waarop ze hun opdracht vervullen. De evaluatieprocedure is weinig transparant.</p>	<p>Het centrum voert gesprekken met de teamleden en heeft aandacht voor coaching. Het centrum 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.</p>	<p>Het centrum 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. Het centrum voert een transparant, rechtvaardig en stimulerend evaluatiebeleid.</p>	<p>Het centrum 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. Het centrum voert een transparant, rechtvaardig en stimulerend evaluatiebeleid. De manier waarop het centrum zijn teamleden coacht en beoordeelt, is een voorbeeld van goede praktijk.</p>

## 1.3 P3. Professionalisering

### 1.3.1 Ontwikkelingsschaal P3

BENEDEN DE VERWACHTING	BENADERT DE VERWACHTING	VOLGENS DE VERWACHTING	OVERSTIJGT DE VERWACHTING
<p>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 of actualiseren. De bestaande initiatieven hebben nauwelijks impact op de onderwijsleerpraktijk.</p>	<p>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.</p>	<p>In het centrum staat het voortdurend leren van het centrumteam centraal. Het centrum koppelt de professionaliseringsnoden van de teamleden aan zijn prioritaire doelen. Het centrum neemt initiatieven die leiden tot expertisedeling of het ontwikkelen en actualiseren van expertise van de teamleden. Deze initiatieven hebben een positieve impact op de onderwijsleerpraktijk.</p>	<p>In het centrum staat het voortdurend leren van het centrumteam centraal. Het centrum koppelt de professionaliseringsnoden van de teamleden aan zijn prioritaire doelen. Het centrumteam is een professionele leergemeenschap die consequent en doelgericht aandacht besteedt aan het verhogen en actualiseren van zijn expertise en expertisedeling. Deze professionaliseringscultuur heeft een positieve impact op de onderwijsleerpraktijk. De manier waarop het centrum de professionalisering organiseert, is een voorbeeld van goede praktijk.</p>

## 1.4 P4. Aanvangsbegeleiding

### 1.4.1 Ontwikkelingsschaal P4

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