
ONTWIKKELINGSSCHALEN VOOR HET KWALITEITSGEBIED PERSONEELSBELEID EN PROFESSIONALISERING

SYNTRA: DUAAL LEREN

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 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 leerlingen. 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 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.

OVERSTIJGT DE VERWACHTING
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.

P2. Coaching en beoordeling

BENEDEN DE VERWACHTING	BENADERT DE VERWACHTING	VOLGENS DE VERWACHTING
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.	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.	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.

OVERSTIJGT DE VERWACHTING
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.

P3. Professionalisering

BENEDEN DE VERWACHTING	BENADERT DE VERWACHTING	VOLGENS 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 of actualiseren. De bestaande initiatieven hebben nauwelijks 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.	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. Die initiatieven hebben een positieve impact op de onderwijsleerpraktijk.

OVERSTIJGT DE VERWACHTING
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 leergeroepenschap die consequent en doelgericht aandacht besteedt aan het verhogen en actualiseren van zijn expertise en expertisedeling. Die professionaliseringscultuur heeft een positieve impact op de onderwijsleerpraktijk. De manier waarop het centrum de professionalisering organiseert, is een voorbeeld van goede praktijk.

P4. Aanvangsbegeleiding

BENEDEN DE VERWACHTING	BENADERT DE VERWACHTING	VOLGENS 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 de aanvangsbegeleiding te koppelen aan individuele noden, praktijkondersteuning of feedback.	De begeleiding van beginnende teamleden is gericht op integratie in de centrumwerking. De aanvangsbegeleiding is gekoppeld aan coaching in de klaspraktijk en aan de professionele ontwikkeling.

OVERSTIJGT DE VERWACHTING
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.