

---

# ONTWIKKELINGSSCHALEN VOOR HET KWALITEITSGEBIED PERSONEELSBELEID EN PROFESSIONALISERING

---

## DEELTIJDS KUNSTONDERWIJS

---

### 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 de academie tegemoetkomt aan de kwaliteitsverwachting uit het referentiekader voor onderwijskwaliteit (OK). Het is het streefdoel voor elke academie. 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 de academie of van een deelteam, is onderbouwd en kan andere academies of deelteams inspireren.

## 2. De ontwikkelingschalen

### P1. Selectie en aanwerving

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

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

### P2. Coaching en beoordeling

BENEDEN DE VERWACHTING	BENADERT DE VERWACHTING	VOLGENS DE VERWACHTING
De academie 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 academie voert gesprekken met de teamleden en heeft aandacht voor coaching. Ze 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.	De academie 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 academie voert een transparant, rechtvaardig en stimulerend evaluatiebeleid.

OVERSTIJGT DE VERWACHTING
De academie 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 academie voert een transparant, rechtvaardig en stimulerend evaluatiebeleid. De manier waarop de academie haar teamleden coacht en beoordeelt, is een voorbeeld van goede praktijk.

### P3. Professionalisering

BENEDEN DE VERWACHTING	BENADERT DE VERWACHTING	VOLGENS DE VERWACHTING
De academie heeft geen zicht op de professionaliseringsnoden van de teamleden. Het professionaliseringsbeleid spoort onvoldoende met de prioritaire doelen van de academie en met de professionaliseringsnoden van de teamleden. De academie neemt weinig initiatieven die de expertise van het academieteam ontwikkelen of actualiseren. De bestaande initiatieven hebben nauwelijks impact op de onderwijsleerpraktijk.	De academie kent de professionaliseringsnoden van de teamleden. Het professionaliseringsbeleid is beperkt gericht op de prioritaire doelen van de academie en de professionele ontwikkeling van de teamleden. De academie laat kansen liggen op het vlak van expertisedeling of -ontwikkeling. De bestaande initiatieven hebben een beperkt positieve impact op de onderwijsleerpraktijk.	In de academie staat het voortdurend leren van het academieteam centraal. De academie koppelt de professionaliseringsnoden van de teamleden aan haar prioritaire doelen. De academie 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 de academie staat het voortdurend leren van het academieteam centraal. De academie koppelt de professionaliseringsnoden van de teamleden aan haar prioritaire doelen. Het academieteam is een professionele leergemeenschap die consequent en doelgericht aandacht besteedt aan het verhogen en actualiseren van haar expertise en expertisedeling. Die professionaliseringscultuur heeft een positieve impact op de onderwijsleerpraktijk. De manier waarop de academie 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 structuur van de academie. De academie 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 werking van de academie. 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 werking van de academie. De aanvangsbegeleiding is gekoppeld aan ondersteuning en coaching in de klaspraktijk en aan de professionele ontwikkeling. De manier waarop de academie de aanvangsbegeleiding organiseert, is een voorbeeld van goede praktijk.