

---

# ONTWIKKELINGSSCHALEN BEGELEIDING

NAFT

---

1. Toelichting bij de ontwikkelingsschalen
2. De ontwikkelingsschalen
  - B1 – Intake en vraagverheldering
  - B2 – Begeleidingstraject
  - B3 – Continuïteit van de hulpverlening

## 1 Toelichting bij de ontwikkelingsschalen

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

### BENEDEN DE VERWACHTING

Er zijn meerdere essentiële punten ter verbetering.

### 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 hoogstens kleine punten 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 NAFT-aanbieder tegemoetkomt aan de kwaliteitsverwachting uit het referentiekader voor NAFT-kwaliteit. Het is het streefdoel voor elke NAFT-aanbieder. 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 lerenden. Een voorbeeld van goede praktijk is veelal sterk ingebed in de werking van de instelling of van een deelteam, is onderbouwd en kan andere instellingen of deelteams inspireren.

## 2 De ontwikkelingschalen

### B1 – Intake en vraagverheldering

BENEDEN DE VERWACHTING	BENADERT DE VERWACHTING	VOLGENS DE VERWACHTING	OVERSTIJGT DE VERWACHTING
<p>De medewerkers onderzoeken de aanmeldingen onvoldoende in overleg met relevante betrokkenen en ze brengen de situatie te beperkt in kaart. De vraagverheldering en de informatieverstrekking zijn onvoldoende kwaliteitsvol. Daardoor resulteren de intake en de vraagverheldering niet in een passend begeleidingsaanbod.</p>	<p>De medewerkers onderzoeken de meeste aanmeldingen. Samen met relevante betrokkenen peilen ze doorgaans naar de wederzijdse verwachtingen en verhelderen ze gedeeltelijk de vraag. De medewerkers brengen de situatie in kaart maar de verdere analyse, als basis voor het traject, is beperkt. De betrokken partijen zijn meestal geïnformeerd. De intake en de vraag-verheldering resulteren in een gedeeltelijk passend begeleidingsaanbod.</p>	<p>De medewerkers onderzoeken elke aanmelding. Samen met alle relevante betrokkenen peilen ze naar de wederzijdse verwachtingen en verhelderen ze de vraag. De medewerkers brengen de situatie in kaart met het oog op verdere analyse. Die analyse vormt de basis voor het verdere traject waarover alle betrokken partijen geïnformeerd zijn. De intake en de vraagverheldering resulteren in een passend begeleidingsaanbod.</p>	<p>De medewerkers onderzoeken elke aanmelding. Samen met alle relevante betrokkenen peilen ze naar de wederzijdse verwachtingen en verhelderen ze de vraag. De medewerkers brengen de situatie in kaart met het oog op verdere analyse. Die analyse vormt de basis voor het verdere traject waarover alle betrokken partijen geïnformeerd zijn. De intake en de vraagverheldering resulteren in een passend begeleidingsaanbod. De Manier waarop de medewerkers de intake en de vraagverheldering opnemen, is een voorbeeld van goede praktijk.</p>

## B2 – Begeleidingstraject

BENEDEN DE VERWACHTING	BENADERT DE VERWACHTING	VOLGENS DE VERWACHTING	OVERSTIJGT DE VERWACHTING
<p>De medewerkers bepalen onvoldoende samen met de jongere(n) en de betrokken actoren een traject op maat van de jongere(n). Ze begeleiden de jongere(n) of de groep te weinig in functie van het beter om te gaan met de situatie. De begeleiding is nauwelijks gericht op een stapsgewijze herinstap in de school, de klas of de werkplek. De begeleiding bestaat onvoldoende uit wetenschappelijk onderbouwde en professionele ondersteuning. Het evalueren, bijsturen en geven van feedback aan de jongere(n) of de groep is onvoldoende ingebed in de werking. Ze formuleren zelden een passend antwoord op de specifieke behoeften van de jongere(n) of de groep.</p>	<p>De medewerkers bepalen in beperkte mate samen met de jongere(n) en de betrokken actoren een traject op maat van de jongere. Ze begeleiden de jongere(n) of de groep om beter om te gaan met de situatie. De begeleiding is gericht op een stapsgewijze herinstap in de school, de klas of de werkplek. De begeleiding bestaat veelal uit wetenschappelijk onderbouwde en professionele ondersteuning. Het evalueren, bijsturen en geven van feedback aan de jongere(n) of de groep is weinig ingebed in de werking. Ze laten nog kansen liggen om bij te dragen tot een passend antwoord op de specifieke behoeften van de jongere(n) of de groep.</p>	<p>De medewerkers bepalen samen met de jongere(n) en de betrokken actoren een traject op maat van de jongere(n). Ze begeleiden de jongere(n) of de groep doelgericht om beter om te gaan met de situatie. De begeleiding is gericht op een stapsgewijze herinstap in de school, de klas of de werkplek. De begeleiding bestaat uit wetenschappelijk onderbouwde en professionele ondersteuning. De medewerkers evalueren het traject systematisch, sturen bij en geven geregeld feedback aan de jongere(n) of de groep. Het begeleidingstraject draagt bij tot een passend antwoord op de specifieke behoeften van de jongere(n) of de groep.</p>	<p>De medewerkers bepalen samen met de jongere(n) betrokken actoren een traject op maat van de jongere(n). Ze begeleiden de jongere(n) of de groep doelgericht om beter om te gaan met de situatie. De begeleiding is gericht op een stapsgewijze herinstap in de school, de klas of de werkplek. De begeleiding bestaat uit wetenschappelijk onderbouwde en professionele ondersteuning. De medewerkers evalueren het traject systematisch, sturen bij en geven geregeld feedback aan de jongere(n) of de groep. Het begeleidingstraject draagt bij tot een passend antwoord op de specifieke behoeften van de jongere(n) of de groep. De manier waarop de medewerkers het begeleidingstraject vormgeven, is een voorbeeld van goede praktijk.</p>

### B3 – Continuïteit van de hulpverlening

BENEDEN DE VERWACHTING	BENADERT DE VERWACHTING	VOLGENS DE VERWACHTING	OVERSTIJGT DE VERWACHTING
<p>De medewerkers benutten het begeleidingsplan en het dossier niet of nauwelijks als ondersteuning bij de coaching en opvolging van de jongere(n). De medewerkers registreren de aanwezigheden en de aanpak bij afwezigheden onvoldoende. De continuering van de hulpverlening komt in het gedrang. De medewerkers verzekeren niet of nauwelijks een warme en tijdige overdracht van informatie over de hulpverlening aan de jongere(n), zowel intern als met externe betrokkenen. Ze verzamelen onvoldoende relevante gegevens over de jongere(n) in een begeleidingsdossier. Dit dossier omvat zelden een begeleidingsplan met de concrete doelen, de (vormings)inhouden, de methodieken en de werkvormen.</p>	<p>De medewerkers benutten het (individueel) begeleidingsplan en het dossier in beperkte mate als een middel om het begeleidingstraject vorm te geven. Ze benutten dit plan soms als ondersteuning bij de coaching en opvolging van de jongere(n). De medewerkers registreren in het begeleidingsdossier meestal de aanwezigheden en de aanpak bij afwezigheden. De medewerkers laten nog kansen liggen bij het vormgeven en accuraat bijhouden van het begeleidingsdossier. De medewerkers verzekeren meestal een warme en tijdige overdracht van informatie over de hulpverlening aan de jongere(n), zowel intern als met externe betrokkenen. Ze verzamelen niet altijd relevante gegevens over de jongere(n) in een begeleidingsdossier. Dit dossier omvat soms een begeleidingsplan met de concrete doelen, de (vormings)inhouden, de methodieken en de werkvormen.</p>	<p>Het (individueel) begeleidingsplan en het dossier zijn een middel om het begeleidingstraject vorm te geven. De medewerkers benutten dit plan als ondersteuning bij de coaching en opvolging van de jongere(n). De medewerkers registreren in het begeleidingsdossier ook de aanwezigheden en de aanpak bij afwezigheden. Het vormgeven en accuraat bijhouden van het begeleidingsdossier draagt bij tot de continuering van de hulpverlening. De medewerkers verzekeren een warme en tijdige overdracht van informatie over de hulpverlening aan de jongere(n), zowel intern als met externe betrokkenen. Ze verzamelen relevante gegevens over de jongere(n) in een begeleidingsdossier. Dit dossier omvat een begeleidingsplan met de concrete doelen, de (vormings)inhouden, de methodieken en de werkvormen.</p>	<p>Het (individueel) begeleidingsplan en het dossier zijn een middel om het begeleidingstraject vorm te geven. De medewerkers benutten dit plan als ondersteuning bij de coaching en opvolging van de jongere(n). De medewerkers registreren in het begeleidingsdossier ook de aanwezigheden en de aanpak bij afwezigheden. Het vormgeven en accuraat bijhouden van het begeleidingsdossier draagt bij tot de continuering van de hulpverlening. De medewerkers verzekeren een warme en tijdige overdracht van informatie over de hulpverlening aan de jongere(n), zowel intern als met externe betrokkenen. Ze verzamelen relevante gegevens over de jongere(n) in een begeleidingsdossier. Dit dossier omvat een begeleidingsplan met de concrete doelen, de (vormings)inhouden, de methodieken en de werkvormen. De manier waarop de medewerkers in de continuïteit van de hulpverlening voorzien, is een voorbeeld van goede praktijk.</p>