

---

# ONTWIKKELINGSSCHALEN PERSONEELS- EN PROFESSIONALISERINGSBELEID

---

## NAFT

---

1. Toelichting bij de ontwikkelingsschalen
2. De ontwikkelingsschalen
  - P1 – Selectie en aanwerving
  - P2 – Coaching en beoordeling
  - P3 – Professionalisering
  - P4 – Begeleiding nieuwe medewerkers

## 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

### P1 – Selectie en aanwerving

BENEDEN DE VERWACHTING	BENADERT DE VERWACHTING	VOLGENS DE VERWACHTING
De NAFT-aanbieder gebruikt nauwelijks criteria bij het selecteren en aanwerven van medewerkers. Hij houdt bij selectie en aanwerving weinig tot geen rekening met de competenties die de werking versterken.	De NAFT-aanbieder gebruikt niet altijd even duidelijke criteria bij het selecteren en aanwerven van medewerkers. Hij laat kansen liggen om bij selectie en aanwerving rekening te houden met de competenties die de werking versterken.	De NAFT-aanbieder gebruikt duidelijke criteria bij het selecteren en aanwerven van medewerkers. Hij houdt bij selectie en aanwerving rekening met de competenties die de werking versterken, zodat de medewerkers optimaal ingezet

OVERSTIJGT DE VERWACHTING
De NAFT-aanbieder gebruikt duidelijke criteria bij het selecteren en aanwerven van medewerkers. Hij houdt bij selectie en aanwerving rekening met de competenties die de werking versterken, zodat de medewerkers optimaal ingezet. De manier waarop de NAFT-aanbieder medewerkers selecteert en aanwerft, is een voorbeeld van goede praktijk.

### P2 – Coaching en beoordeling

BENEDEN DE VERWACHTING	BENADERT DE VERWACHTING	VOLGENS DE VERWACHTING
De NAFT-aanbieder voert occasioneel gesprekken met de medewerkers. Hij heeft weinig aandacht voor coaching. De NAFT-aanbieder geeft de medewerkers nagenoeg geen feedback over de manier waarop ze hun opdracht vervullen. De functionerings- en evaluatieprocedure is te weinig transparant, rechtvaardig en stimulerend.	De NAFT-aanbieder voert gesprekken met de medewerkers en heeft aandacht voor coaching. Hij laat kansen liggen om de medewerkers feedback te geven over de manier waarop ze hun opdracht vervullen. Het functionerings- en evaluatiebeleid is nog niet altijd transparant, rechtvaardig en stimulerend.	De NAFT-aanbieder voert informele en formele gesprekken met de medewerkers en heeft gerichte aandacht voor coaching. Hij geeft de medewerkers feedback over de manier waarop ze hun opdracht vervullen. De NAFT-aanbieder voert een transparant, rechtvaardig en stimulerend functionerings- en evaluatiebeleid.

OVERSTIJGT DE VERWACHTING
De NAFT-aanbieder voert informele en formele gesprekken met de medewerkers en heeft gerichte aandacht voor coaching. Hij geeft de medewerkers feedback over de manier waarop ze hun opdracht vervullen. De NAFT-aanbieder voert een transparant, rechtvaardig en stimulerend functionerings- en evaluatiebeleid. De manier waarop de NAFT-aanbieder zijn medewerkers coacht en beoordeelt, is een voorbeeld van goede praktijk.

### P3 – Professionalisering

BENEDEN DE VERWACHTING	BENADERT DE VERWACHTING	VOLGENS DE VERWACHTING	OVERSTIJGT DE VERWACHTING
<p>De NAFT-aanbieder heeft geen zicht op de professionaliseringsnoden van de medewerkers. Het professionaliseringsbeleid spoort onvoldoende met de prioritaire doelen van de NAFT-aanbieder en met de professionaliseringsnoden van de medewerkers. De NAFT-aanbieder neemt weinig initiatieven die de expertise van de medewerkers ontwikkelen of actualiseren. De bestaande initiatieven hebben nauwelijks impact op de begeleiding.</p>	<p>De NAFT-aanbieder kent de professionaliseringsnoden van de medewerkers. Het professionaliseringsbeleid koppelt in beperkte mate de professionaliseringsnoden van de medewerker aan de prioritaire doelen van de NAFT-aanbieder. De NAFT-aanbieder laat kansen liggen op het vlak van expertisedeling of -ontwikkeling. De bestaande initiatieven hebben een beperkte positieve impact op de begeleiding.</p>	<p>De NAFT-aanbieder stelt het voortdurend leren van de medewerkers centraal. Hij koppelt de professionaliseringsnoden van de medewerkers aan zijn prioritaire doelen. De NAFT-aanbieder neemt initiatieven die leiden tot expertisedeling en het ontwikkelen en actualiseren van expertise van de medewerkers. Die initiatieven hebben een positieve impact op de begeleiding.</p>	<p>De NAFT-aanbieder stelt het voortdurend leren van de medewerkers centraal. Hij koppelt de professionaliseringsnoden van de medewerkers aan zijn prioritaire doelen. De NAFT-aanbieder is een professionele leergemeenschap die consequent en doelgericht aandacht besteedt aan het verhogen en actualiseren van zijn expertise en expertisedeling. Die professionaliseringscultuur heeft een positieve impact op de begeleiding. De manier waarop de NAFT-aanbieder de professionalisering organiseert, is een voorbeeld van goede praktijk.</p>

### P4 – Begeleiding nieuwe medewerkers

BENEDEN DE VERWACHTING	BENADERT DE VERWACHTING	VOLGENS DE VERWACHTING	OVERSTIJGT DE VERWACHTING
<p>Er is weinig gestructureerde begeleiding van nieuwe medewerkers.</p>	<p>De begeleiding van nieuwe medewerkers is gericht op integratie in de NAFT-werking. De NAFT-aanbieder laat kansen liggen om de begeleiding van nieuwe medewerkers te koppelen aan individuele noden, praktijkondersteuning of feedback.</p>	<p>De begeleiding van nieuwe medewerkers is gericht op integratie in de NAFT-werking. Deze begeleiding is gekoppeld aan coaching in de praktijk en aan de professionele ontwikkeling.</p>	<p>De begeleiding van nieuwe medewerkers is gericht op integratie in de NAFT-werking. Deze begeleiding is gekoppeld aan coaching in de praktijk en aan de professionele ontwikkeling. De manier waarop de NAFT-aanbieder de begeleiding van nieuwe medewerkers organiseert, is een voorbeeld van goede praktijk.</p>