
ONTWIKKELINGSSCHALEN WERKINGSPRINCIPES

NAFT

1. Toelichting bij de ontwikkelingsschalen
2. De ontwikkelingsschalen
 - W1 – Complementariteit
 - W2 – Verbinding
 - W3 – Rechtspositie van de jongeren
 - W4 – Laagdrempelige werking
 - W5 – Teamwerking
 - W6 – Participatie

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

W1 – Complementariteit

BENEDEN DE VERWACHTING	BENADERT DE VERWACHTING	VOLGENS DE VERWACHTING	OVERSTIJGT DE VERWACHTING
De medewerkers werken onvoldoende complementair ten aanzien van de jongere(n), het persoonlijk netwerk, de school, het CLB en andere professionelen. Ze handelen niet of nauwelijks vanuit een gedeelde zorg en gezamenlijke verantwoordelijkheid.	De medewerkers werken meestal complementair ten aanzien van de jongere(n), het persoonlijk netwerk, de school, het CLB en andere professionelen. Ze handelen in beperkte mate vanuit een gedeelde zorg en gezamenlijke verantwoordelijkheid.	De medewerkers werken complementair ten aanzien van de jongere(n), het persoonlijk netwerk, de school, het CLB en andere professionelen. Ze handelen vanuit een gedeelde zorg en gezamenlijke verantwoordelijkheid.	De medewerkers werken complementair ten aanzien van de jongere(n), het persoonlijk netwerk, de school, het CLB en andere professionelen. Ze handelen vanuit een gedeelde zorg en gezamenlijke verantwoordelijkheid. De wijze waarop de medewerkers complementair werken, is een voorbeeld van goede praktijk.

W2 – Verbinding

BENEDEN DE VERWACHTING	BENADERT DE VERWACHTING	VOLGENS DE VERWACHTING	OVERSTIJGT DE VERWACHTING
De medewerkers stimuleren en versterken onvoldoende het (zelf)vertrouwen, het zelfbeeld en de motivatie bij de jongere(n). Zij hebben te weinig aandacht voor het welbevinden van de jongere(n) en werken niet of nauwelijks aan het herstel van de band tussen de jongere(n) en zijn omgeving. De positieve verbondenheid van de jongere(n) met zichzelf, het persoonlijk netwerk, de school, de klas en de werkplek vormt niet of nauwelijks de basis van hun werking.	De medewerkers stimuleren en versterken het (zelf)vertrouwen, het zelfbeeld en de motivatie bij de jongere(n) in beperkte mate. Zij hebben meestal aandacht voor het welbevinden van de jongere(n) en werken in vele gevallen aan het herstel van de band tussen de jongere(n) en zijn omgeving. De positieve verbondenheid van de jongere(n) met zichzelf, het persoonlijk netwerk, de school, de klas en de werkplek vormt gedeeltelijk de basis van waaruit de medewerkers groei realiseren.	De medewerkers stimuleren en versterken het (zelf)vertrouwen, het zelfbeeld en de motivatie bij de jongere(n). Zij hebben aandacht voor het welbevinden van de jongere(n) en werken aan het herstel van de band tussen de jongere(n) en zijn omgeving. De positieve verbondenheid van de jongere(n) met zichzelf, het persoonlijk netwerk, de school, de klas of de werkplek vormt de basis van waaruit de medewerkers groei realiseren.	De medewerkers stimuleren en versterken het (zelf)vertrouwen, het zelfbeeld en de motivatie bij de jongere(n). Zij hebben aandacht voor het welbevinden van de jongere(n) en werken aan het herstel van de band tussen de jongere(n) en zijn omgeving. De positieve verbondenheid van de jongere(n) met zichzelf, het persoonlijk netwerk, de school, de klas en de werkplek vormt de basis van waaruit de medewerkers groei realiseren. De wijze waarop de medewerkers verbindend werken, is een voorbeeld van goede praktijk.

W3 – Rechtspositie van de jongeren

BENEDEN DE VERWACHTING	BENADERT DE VERWACHTING	VOLGENS DE VERWACHTING	OVERSTIJGT DE VERWACHTING
<p>De medewerkers stellen in hun werking het belang voor de jongere(n) en het persoonlijk netwerk onvoldoende centraal. Ze respecteren de rechtspositie van de minderjarige jongere(n) in de hulpverlening niet of nauwelijks. De medewerkers houden zich onvoldoende aan het beroepsgeheim in het belang van hun vertrouwensrelatie met de jongere(n) en het persoonlijk netwerk. De medewerkers houden bij het uitwisselen van gegevens te weinig rekening met de instemming van de jongere(n).</p>	<p>De medewerkers stellen in hun werking het belang voor de jongere(n) en het persoonlijk netwerk meestal centraal. Ze respecteren de rechtspositie van de minderjarige jongere(n) in de hulpverlening. De medewerkers houden zich in vele gevallen aan het beroepsgeheim in het belang van hun vertrouwensrelatie met de jongere(n) en het persoonlijk netwerk. De medewerkers houden bij het uitwisselen van gegevens in beperkte mate rekening met de instemming van de jongere(n).</p>	<p>De medewerkers stellen in hun werking het belang voor de jongere(n) en het persoonlijk netwerk centraal. Ze respecteren consequent de rechtspositie van de minderjarige jongere(n) in de hulpverlening. De medewerkers houden zich aan het beroepsgeheim in het belang van hun vertrouwensrelatie met de jongere(n) en het persoonlijk netwerk. De medewerkers wisselen enkel gegevens uit met instemming van de jongere(n).</p>	<p>De medewerkers stellen in hun werking het belang voor de jongere(n) en het persoonlijk netwerk centraal. Ze respecteren consequent de rechtspositie van de minderjarige jongere(n) in de hulpverlening. De medewerkers houden zich aan het beroepsgeheim in het belang van hun vertrouwensrelatie met de jongere(n) en het persoonlijk netwerk. De medewerkers wisselen enkel gegevens uit met instemming van de jongere(n). De wijze waarop de medewerkers de rechtspositie van de jongere(n) respecteren, is een voorbeeld van goede praktijk.</p>

W4 – Laagdrempelige werking

BENEDEN DE VERWACHTING	BENADERT DE VERWACHTING	VOLGENS DE VERWACHTING	OVERSTIJGT DE VERWACHTING
<p>De medewerkers zorgen niet of nauwelijks voor een laagdrempelig contact en een toegankelijk onthaal voor de jongere(n). Ze stellen zich te weinig open voor andere partners. De medewerkers communiceren niet of nauwelijks over de NAFT-werking. De informatie is onvoldoende duidelijk en toegankelijk voor de betrokkenen. De medewerkers streven onvoldoende naar een maximale betrokkenheid van de jongere(n), het persoonlijk netwerk en de andere actoren in functie van een kwaliteitsvolle begeleiding.</p>	<p>De medewerkers zorgen meestal voor een laagdrempelig contact en een toegankelijk onthaal voor de jongere(n). Ze stellen zich in vele gevallen open voor andere partners. De medewerkers communiceren in beperkte mate over de NAFT-werking. De informatie is niet altijd duidelijk en toegankelijk voor de betrokkenen. De medewerkers streven doorgaans naar een maximale betrokkenheid van de jongere(n), het persoonlijk netwerk en de andere actoren in functie van een kwaliteitsvolle begeleiding.</p>	<p>De medewerkers zorgen voor een laagdrempelig contact en een toegankelijk onthaal voor de jongere(n). Ze stellen zich open voor andere partners. De medewerkers communiceren transparant over de NAFT-werking. De informatie is duidelijk en toegankelijk voor de betrokkenen. De medewerkers streven naar een maximale betrokkenheid van de jongere(n), het persoonlijk netwerk en de andere actoren in functie van een kwaliteitsvolle begeleiding.</p>	<p>De medewerkers zorgen voor een laagdrempelig contact en een toegankelijk onthaal voor de jongere(n). Ze stellen zich open voor andere partners. De medewerkers communiceren transparant over de NAFT-werking. De informatie is duidelijk en toegankelijk voor de betrokkenen. De medewerkers streven naar een maximale betrokkenheid van de jongere(n), het persoonlijk netwerk en de andere actoren in functie van een kwaliteitsvolle begeleiding. De wijze waarop de medewerkers zich organiseren en de laagdrempelig werking vormgeven, is een voorbeeld van goede praktijk.</p>

W5 – Teamwerking

BENEDEN DE VERWACHTING	BENADERT DE VERWACHTING	VOLGENS DE VERWACHTING	OVERSTIJGT DE VERWACHTING
<p>De medewerkers werken onvoldoende samen en overleggen niet of nauwelijks met elkaar over de begeleidingstrajecten en activiteiten. De teamwerking is niet of nauwelijks gericht op het benutten van de aanwezige competenties en draagt te weinig bij tot een gedeelde verantwoordelijkheid. De afspraken zijn te beperkt en bieden te weinig ondersteuning voor functioneel (casus)overleg.</p>	<p>De medewerkers werken in beperkte mate samen en overleggen soms met elkaar over de begeleidingstrajecten en activiteiten. De teamwerking is in beperkte mate gericht op het benutten van de aanwezige competenties en draagt gedeeltelijk bij tot een gedeelde verantwoordelijkheid. De afspraken zijn beperkt en bieden eerder weinig ondersteuning voor functioneel (casus)overleg.</p>	<p>De medewerkers werken samen en overleggen met elkaar over de begeleidingstrajecten en activiteiten. De teamwerking is gericht op het benutten van de aanwezige competenties en draagt bij tot een gedeelde verantwoordelijkheid. De afspraken ondersteunen functioneel (casus)overleg.</p>	<p>De medewerkers werken samen en overleggen met elkaar over de begeleidingstrajecten en activiteiten. De teamwerking is gericht op het benutten van de aanwezige competenties en draagt bij tot een gedeelde verantwoordelijkheid. De afspraken ondersteunen functioneel (casus)overleg. De wijze waarop de medewerkers de teamwerking vormgeven, is een voorbeeld van goede praktijk.</p>

W6 – Participatie

BENEDEN DE VERWACHTING	BENADERT DE VERWACHTING	VOLGENS DE VERWACHTING	OVERSTIJGT DE VERWACHTING
<p>De medewerkers informeren de jongere(n) en het persoonlijk netwerk onvoldoende. Zij geven hen weinig tot geen rol bij het opmaken van de doelstellingen, het bepalen van de verschillende (vormings)activiteiten en de evaluatie van het traject. De medewerkers erkennen de jongere(n) en het persoonlijk netwerk niet of nauwelijks als actieve partners gedurende het hele traject. De medewerkers verhogen de intrinsieke motivatie van de jongere(n) en het mede-eigenaarschap in het traject onvoldoende.</p>	<p>De medewerkers informeren de jongere(n) en het persoonlijk netwerk in beperkte mate. Zij geven hen een beperkte rol bij het opmaken van de doelstellingen, het bepalen van de verschillende (vormings)activiteiten en de evaluatie van het traject. De medewerkers erkennen de jongere(n) en het persoonlijk netwerk in mindere mate als actieve partners gedurende het hele traject. De medewerkers verhogen in mindere mate de intrinsieke motivatie van de jongere(n) en het mede-eigenaarschap in het traject.</p>	<p>De medewerkers informeren de jongere(n) en het persoonlijk netwerk systematisch. Zij geven hen een actieve rol bij het opmaken van de doelstellingen, het bepalen van de verschillende (vormings)activiteiten en de evaluatie van het traject. De medewerkers erkennen de jongere(n) en het persoonlijk netwerk als actieve partners gedurende het hele traject. De medewerkers verhogen op die manier de intrinsieke motivatie van de jongere(n) en het mede-eigenaarschap in het traject.</p>	<p>De medewerkers informeren de jongere(n) en het persoonlijk netwerk systematisch. Zij geven hen een actieve rol bij het opmaken van de doelstellingen, het bepalen van de verschillende (vormings)activiteiten en de evaluatie van het traject. De medewerkers erkennen de jongere(n) en het persoonlijk netwerk als actieve partners gedurende het hele traject. De medewerkers verhogen op die manier de intrinsieke motivatie van de jongere(n) en het mede-eigenaarschap in het traject. De wijze waarop de medewerkers de participatie vormgeven, is een voorbeeld van goede praktijk.</p>