

## Bijlage 1

Ontwikkelingsschalen binnen het kwaliteitsgebied 'personeels- en professionaliseringsbeleid' (in volgorde van relevantie inzake aanvangsbegeleiding)

<i>Ontwikkelingsschaal P4. Aanvangsbegeleiding</i>			
<b>BENEDEN DE VERWACHTING</b>	<b>BENADERT DE VERWACHTING</b>	<b>VOLGENS DE VERWACHTING</b>	<b>OVERSTIJGT DE VERWACHTING</b>
Er is weinig gestructureerde begeleiding van beginnende teamleden.	De begeleiding van beginnende teamleden is gericht op integratie in de schoolstructuur. De school laat kansen liggen om deze aanvangsbegeleiding te koppelen aan individuele noden, praktijkondersteuning of feedback.	De begeleiding van beginnende teamleden is gericht op integratie in de schoolwerking. Deze aanvangsbegeleiding is gekoppeld aan coaching in de klaspraktijk en aan de professionele ontwikkeling.	De begeleiding van beginnende teamleden is gericht op integratie in de schoolwerking. Deze aanvangsbegeleiding is gekoppeld aan ondersteuning en coaching in de klaspraktijk en aan de professionele ontwikkeling. De manier waarop de school de aanvangsbegeleiding organiseert, is een voorbeeld van goede praktijk.

  

<i>Ontwikkelingsschaal P3. Professionalisering</i>			
<b>BENEDEN DE VERWACHTING</b>	<b>BENADERT DE VERWACHTING</b>	<b>VOLGENS DE VERWACHTING</b>	<b>OVERSTIJGT DE VERWACHTING</b>
De school heeft geen zicht op de professionaliseringsnoden van de teamleden. Het professionaliseringsbeleid spoort onvoldoende met de prioritaire doelen van de school en met de professionaliseringsnoden van de teamleden. De school neemt weinig initiatieven die de expertise van het schoolteam ontwikkelen of actualiseren. De bestaande initiatieven hebben nauwelijks impact op de onderwijsleerpraktijk.	De school kent de professionaliseringsnoden van de teamleden. Het professionaliseringsbeleid is beperkt gericht op de prioritaire doelen van de school en de professionele ontwikkeling van de teamleden. De school laat kansen liggen op het vlak van expertisedeling of -ontwikkeling. De bestaande initiatieven hebben een beperkt positieve impact op de onderwijsleerpraktijk.	In de school staat het voortdurend leren van het schoolteam centraal. De school koppelt de professionaliseringsnoden van de teamleden aan haar prioritaire doelen. De school neemt initiatieven die leiden tot expertisedeling of het ontwikkelen en actualiseren van expertise van de teamleden. Deze initiatieven hebben een positieve impact op de onderwijsleerpraktijk.	In de school staat het voortdurend leren van het schoolteam centraal. De school koppelt de professionaliseringsnoden van de teamleden aan haar prioritaire doelen. Het schoolteam is een professionele leergemeenschap die consequent en doelgericht aandacht besteedt aan het verhogen en actualiseren van haar expertise en expertisedeling. Deze professionaliseringscultuur heeft een positieve impact op de onderwijsleerpraktijk. De manier waarop de school de professionalisering organiseert, is een voorbeeld van goede praktijk.

  

<i>Ontwikkelingsschaal P2. Coaching en beoordeling</i>			
<b>BENEDEN DE VERWACHTING</b>	<b>BENADERT DE VERWACHTING</b>	<b>VOLGENS DE VERWACHTING</b>	<b>OVERSTIJGT DE VERWACHTING</b>
De school 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 school 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 school 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 school voert een transparant, rechtvaardig en stimulerend evaluatiebeleid.	De school 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 school voert een transparant, rechtvaardig en stimulerend evaluatiebeleid. De manier waarop de school haar teamleden coacht en beoordeelt, is een voorbeeld van goede praktijk.

<i>Ontwikkelingschaal P1. Selectie en aanwerving</i>			
<b>BENEDEN DE VERWACHTING</b>	<b>BENADERT DE VERWACHTING</b>	<b>VOLGENS DE VERWACHTING</b>	<b>OVERSTIJGT DE VERWACHTING</b>
De school gebruikt nauwelijks criteria bij het selecteren en aanwerven van de teamleden. Ze houdt weinig tot geen rekening met de competenties die de schoolwerking kunnen versterken.	De school gebruikt criteria bij het selecteren en aanwerven van de teamleden, maar die criteria zijn nog niet altijd even duidelijk. De school laat kansen liggen om bij selectie en aanwerving rekening te houden met de competenties die de schoolwerking kunnen versterken.	De school gebruikt duidelijke criteria bij het selecteren en aanwerven van de teamleden. Ze houdt bij selectie en aanwerving rekening met de competenties die de schoolwerking kunnen versterken, zodat de teamleden optimaal kunnen worden ingezet.	De school gebruikt duidelijke criteria bij het selecteren en aanwerven van de teamleden. Ze houdt bij selectie en aanwerving rekening met de competenties die de schoolwerking kunnen versterken, zodat de teamleden optimaal kunnen worden ingezet. De manier waarop de school teamleden selecteert en aanwerft, is een voorbeeld van goede praktijk.