

## PROTOCOL

### Aanvangsbegeleiding vanaf 2020-2021

Aanvangsbegeleiding is de coaching en de ondersteuning van het tijdelijk personeelslid bepaalde duur (TABD vanaf 104 dagen), met als doel het leren beheersen van kerntaken, zichzelf verder ontwikkelen als persoon en als professional en het leren vinden van zijn weg in een instelling als werkplek en als lerende organisatie.

Aanvangsbegeleiding is een recht en een plicht. Elk tijdelijk personeelslid heeft recht op aanvangsbegeleiding. Het is dan ook de plicht van de school én de scholengemeenschap om te voorzien in de organisatie van deze aanvangsbegeleiding.

Het is tegelijk ook de plicht van het tijdelijk personeelslid om deel te nemen aan de initiatieven die opgezet worden in het kader van deze aanvangsbegeleiding.

Binnen Scholengemeenschap De Zevensprong wordt er hiertoe een halftijdse aanvangsbegeleider aangesteld.

Deze organiseert jaarlijks 5 gezamenlijke overlegmomenten:

- 1) Wegwijsvergadering voor echte starters (eind augustus)
- 2) Kennismaking met de pedagogische begeleiding en eerste reflectie voor echte starters (eind september)
- 3) Tussentijdse reflectie van alle tijdelijke leerkrachten (januari)
- 4) Vormingsmoment voor tijdelijke leerkrachten jaar 1 en 2 (maart)
- 5) Afsluitende reflectie voor alle tijdelijke leerkrachten (begin juni)

Voor personeelsleden die tijdens het schooljaar instappen (of vroeger stoppen) wordt dit traject aangepast door de aanvangsbegeleider.

De aanvangsbegeleider bezoekt in september-oktober alle tijdelijke leerkrachten voor een (her)kennismakingsgesprek.

Vervolgens plant hij/zij klasbezoeken bij deze leerkrachten. Deze klasbezoeken zijn niet evaluerend.

De aanvangsbegeleider probeert elke tijdelijke leerkracht 4 keer per schooljaar te bezoeken. Indien mogelijk meer, afhankelijk van het aantal tijdelijke personeelsleden.

De aanvangsbegeleider start een gesloten facebookgroep op om info te delen, tips te geven en afspraken te maken (desgevallend kan mail ook).

Bij startende leerkrachten met meerdere jaren ervaring zet de aanvangsbegeleider samen met hen een individueel aangepast traject op.

De aanvangsbegeleider zal zoveel als mogelijk ook mentor (vertrouwenspersoon) zijn en geeft daarom in eerste instantie geen informatie door aan de directies.

Indien echter blijkt tijdens de bezoeken dat extra-coaching een noodzaak is zal de aanvangsbegeleider wel in overleg gaan met de (coördinerende) directeur. De aanvangsbegeleider brengt de leerkracht dan op de hoogte van deze stap. De rol van de aanvangsbegeleider zal t.o.v. deze leerkracht dan meer verschuiven naar coach in plaats van mentor. Welk coachings-traject wordt opgezet en wie hierin wat opneemt, wordt door de aanvangsbegeleider afgesproken met de eigen directeur en desgewenst de coördinerende directeur. Deze brengt de leerkracht dan op de hoogte van het te volgen traject.

De aanvangsbegeleider kan in deze fase informatie uitwisselen met de directeur maar dit echter in functie van het verhogen van de slaagkansen van het coachings-traject.

De aanvangsbegeleider treedt dus niet op als evaluator. De evaluatie gebeurt door de eigen directeur , hierin twee keer per jaar bijgestaan door de coördinerende directeur.

Voor Interims korter dan 104 dagen is elke school zelf verantwoordelijk voor de begeleiding en de opvang van dit personeelslid.

