

**BIJZONDER ONDERHANDELINGSCOMITEE VOOR HET GESUBSIDIEERD PERSONEEL
VAN HET PROVINCIAAL ONDERWIJS**




PROTOCOL VAN AKKOORD (2019-2020/01)

In de vergadering van 17 oktober 2019 van het Bijzonder Onderhandelingscomité voor het gesubsidieerd personeel van het Provinciaal Onderwijs werd tussen de afgevaardigden een akkoord bekomen over de organisatie van de aanvangsbegeleiding.

De aanvangsbegeleiding zal worden ingevoerd overeenkomstig de volgende documenten:

- Aanvangsbegeleiding: algemene beleidsvisie;
- Kijkwijzer klasobservaties basiszorg Provinciaal Onderwijs Oost-Vlaanderen;
- Resultaatgebied: begeleiden van startende personeelsleden;
- Addendum bij de functiebeschrijving m.b.t. aanvangsbegeleiding.

Gent, 17 oktober 2019

	<u>Handtekeningen</u>	<u>Namen</u>
namens de Inrichtende Macht		 Dirk Maen
namens ACOD	 des	DIRK UUYW Leys Kris
namens COC	des 	Sandra Vermeersch des Chevalier Delmischer Georges
namens COV		
namens VSOA		Björn Van Lysebetten.

Aanvangsbegeleiding: algemene beleidsvisie

Uitgangssituatie

- Visie op aanvangsbegeleiding: ontwikkeld ism directeurs en POV
- Bestaande aanvangsbegeleiding via IPB, BPT en coördinatie-uren
- Vooronderzoek naar de behoeften van de scholen en centra op het vlak van aanvangsbegeleiding
- Functiebeschrijvingen voor CVO's en PI Heynsdaele worden opgemaakt door het provinciebestuur. Voor de BLO-scholen en de secundaire scholen worden deze binnen de scholengemeenschappen uitgewerkt.

Algemene uitgangspunten

- De gekleurde middelen blijven bij de individuele scholen en centra.
- Goede praktijken ivm de aanvangsbegeleiding worden bestendigd.
- De scholen en centra beslissen zelf welke methodieken en tools mbt aanvangsbegeleiding het meest geschikt zijn binnen de schoolcontext. Een voorbeeld van een dergelijke tool is de kijkwijzer in bijlage 1.
- De koepel POV zorgt voor de begeleiding van de mentoren.
- De middelen worden niet overgedragen naar de scholengemeenschappen.
- Het resultaatgebied 'aanvangsbegeleiding' voor de mentor binnen de functiebeschrijving wordt ontwikkeld door het provinciebestuur, ook voor de scholen die in een scholengemeenschap zitten (zie bijlage 2). Voor de scholen die in de scholengemeenschap zitten worden deze zoals decretaal bepaald, onderhandeld op het niveau van de scholengemeenschap.
- Afspraken in verband met de aanvangsbegeleiding voor het startend personeelslid worden opgenomen in een addendum bij de geïndividualiseerde functiebeschrijving (zie bijlage 3).

Visie op aanvangsbegeleiding

Visie op aanvangsbegeleiding in het Provinciaal Onderwijs Oost-Vlaanderen.

Aanvangsbegeleiding in het Provinciaal Onderwijs Oost-Vlaanderen staat voor inspirerend coachen in een dynamische, open en warme werkomgeving waarbij we uitgaan van de kracht van het startende personeelslid.

Inspireren

Inspireren en geïnspireerd worden is de kern van onze aanvangsbegeleiding. We willen het startende personeelslid op maat begeleiden om zich ten volle te

ontwikkelen in zijn nieuwe rol, vertrekkend vanuit zijn talenten en persoonlijkheid.

Een open en warme werkomgeving

We willen dat het startende personeelslid zich welkom voelt en ervaart dat hij bij het schoolteam terecht kan. We bieden een warme, gezellige en collegiale sfeer aan en zorgen ervoor dat het startende personeelslid zich ondersteund voelt. We communiceren open en transparant, wat bijdraagt tot een veilig klimaat. Het startende personeelslid groeit uit tot een echte teamspeler binnen de organisatie.

Het coachingstraject vindt plaats in een sfeer van vertrouwen en staat los van het evaluatietraject.

Krachtgericht

We geloven in de kracht van het startende personeelslid om te groeien. We willen hem vertrouwen geven en wankelmoed stimuleren. We motiveren hem om initiatief te nemen en te durven experimenteren. We gaan samen op weg en leren zowel uit succesvolle als uit minder succesvolle ervaringen. Zo bouwen we samen verder aan onze school als lerende organisatie

De Starter

Elk nieuw personeelslid krijgt gedurende de ~~eerste 2 schooljaren van zijn aanstelling~~, ondersteuning en begeleiding in de vorm van een traject van aanvangsbegeleiding in de school of het centrum.

*haar
periode van zijn tijdelijke
aanstelling
van bepaalde
duur*

Deze aanvangsbegeleiding is zowel een recht als een plicht.

De afspraken in verband met aanvangsbegeleiding worden opgenomen in de geïndividualiseerde functiebeschrijving. De duur en intensiteit van de aanvangsbegeleiding worden bepaald in onderling overleg tussen het personeelslid en de eerste evaluator, rekening houdend met de visie op aanvangsbegeleiding en de algemene afspraken op niveau van het schoolbestuur.

Elk nieuw personeelslid krijgt begeleiding op maat door een mentor binnen de school of het centrum.

Er wordt een opendeur politiek gevoerd waarbij de directeur, 1^{ste} evaluator en (ervaren) collega's aanspreekbaar zijn wanneer de starter vragen heeft.

De mentor

Doel van de functie

Kwaliteitsvol ondersteunen van het startende personeelslid zodat het startende personeelslid vanuit zijn talenten en persoonlijkheid kan groeien in zijn nieuwe

rol in het schoolteam / centrumteam, verankerd in de bestaande schoolcultuur / centrumcultuur.

Taken

- Ondersteunen van het startende personeelslid op schoolniveau / centrumniveau.
- Individueel coachen van het startende personeelslid.
- Begeleiden van de groep startende personeelsleden.
- Mee ontwikkelen van het beleid rond de aanvangsbegeleiding op de school / het centrum en mee ontwikkelen van de kwaliteitsontwikkeling- en bewaking van de aanvangsbegeleiding.

Voor de vakspecifieke/inhoudelijke begeleiding kan de begeleider een beroep doen op de vakgroep.

Rol in het functionerings- en evaluatieproces van het startend personeelslid

De mentor treedt nooit op als evaluator.

De mentor brengt regelmatig verslag uit bij de directeur/1^{ste} evaluator over het verloop van het begeleidingstraject en bijkomende noden van de starter. Wat gedeeld wordt mag enkel in het belang zijn van de starter en geen deel uitmaken van een evaluatie of een beoordeling.

Aan de starter wordt bovenstaande afspraak meegedeeld.

Ondersteuning vanuit POV

- Oprichten van een professionele leergemeenschap (PLG) voor de mentoren van de scholen en centra van de provincie Oost-Vlaanderen. De eerste samenkomst wordt gepland in november 2019 (na de herfstvakantie).
Werking van de PLG: uitwisselen good practices, intervisie, probleemoplossend denken,
- On the job coaching: vraaggestuurd. Pedagogisch begeleider en mentor leggen samen vast rond welke thema's moet gewerkt worden.
- Opleidingen worden in eerste instantie niet georganiseerd: uit een rondvraag bij de mentoren blijkt dat er geen behoefte is aan bijkomende opleidingen. Mocht uit de PLG naar voor komen dat er een gemeenschappelijke leerbehoefte bestaat, dan wordt er gezocht naar een geschikte opleiding.
Op 20 februari 2020 staat er een opleiding 'coach van startende leerkrachten' ingepland.

De directeur/1^{ste} evaluator

Rol in de aanvangsbegeleiding van het startend personeelslid

- Verwelkoming
- Risicoanalyse
- Afspraken maken met starter over traject aanvangsbegeleiding en de afspraken opnemen in de functiebeschrijving
- Overleg met mentoren over noden van de starter (zie hoger)
- (In)formele gesprekken
- Beeldvorming over het functioneren van de starter. Het moet voor de starter duidelijk zijn op welke manier en langs welke kanalen deze informatie wordt ingezameld.

Rol in het functionerings- en evaluatieproces van het startend personeelslid

- Het voeren van functioneringsgesprekken.
- Individualiseren van de functiebeschrijving
- Afspraken maken betreffende vorming en persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen.
- Opstellen van een beoordelings- of evaluatieverslag al dan niet met werkpunten

Relatie directeur/1^{ste} evaluator – mentor

- De mentor wordt niet betrokken bij het beoordelings/evaluatieproces van het startende personeelslid.
- De directeur/1^{ste} evaluator en de mentor wisselen informatie uit over de noden van de starter.
- De directeur/1^{ste} evaluator respecteert de vertrouwensrol die de mentor op zich neemt.
- De directeur/1^{ste} evaluator en de mentor maken afspraken over de methodieken mbt aanvangsbegeleiding en sturen deze desgevallend bij.

Schoolteam

- Aanvangsbegeleiding is een zorg van iedereen. Het volledige team draagt bij aan de integratie van een nieuw personeelslid en hier moet het team zich ook bewust van zijn.
- Er wordt een opendeur politiek gevoerd waarbij de directeur, 1^{ste} evaluator en (ervaren) collega's aanspreekbaar zijn wanneer de starter vragen heeft.

Kijkwijzer klasobservaties brede basiszorg Provinciaal Onderwijs Oost-Vlaanderen

(op basis van instrument gebruikt door de onderwijsinspectie bij het onderzoek leerlingenbegeleiding)

PASSENDE BEGELEIDING VOOR ALLE LEERLINGEN

BREDE BASISZORG

KRACHTIGE LEEROMGEVING

De vermelde aandachtspunten (kritische kenmerken) zijn bedoeld als hulpmiddel om op het niveau van de indicatoren een oordeel te kunnen geven. Scoren gebeurt aan de hand een vierpuntschaal (beneden de verwachting, benadert de verwachting, volgens de verwachting, overstijgt de verwachting). Onderdelen die niet te observeren zijn worden gescoord met NO (niet-observeerbaar).

A. Identificatiegegevens en algemene informatie

Naam school:

Observant:

Groep / Leerjaar:

Opmerkingen:

Activiteit / Leergebied / vak:

Kijkwijzer

1. Positief en stimulerend school- en klasklimaat**Indicator: De leraar investeert in positieve en ondersteunende relaties en interacties.**

Kritisch Kenmerk - de leerkracht:	Score
Zorgt voor een ontspannen sfeer	1 – 2 – 3 – 4 – NO
Straalt warmte en empathie uit	1 – 2 – 3 – 4 – NO
Spreekt leerlingen op een positieve manier aan	1 – 2 – 3 – 4 – NO
Stelt hoge verwachtingen	1 – 2 – 3 – 4 – NO
Accepteert dat leerlingen fouten maken	1 – 2 – 3 – 4 – NO
Honoreert bijdragen van leerlingen	1 – 2 – 3 – 4 – NO
Maakt geen kwetsende of rolbevestigende opmerkingen	1 – 2 – 3 – 4 – NO
Stimuleert dat leerlingen naar elkaar luisteren	1 – 2 – 3 – 4 – NO
Laat leerlingen uitspreken	1 – 2 – 3 – 4 – NO
Accepteert verschillen	1 – 2 – 3 – 4 – NO
Houdt rekening met verschillen	1 – 2 – 3 – 4 – NO

Indicator: De leraar zorgt samen met de leerlingen voor een ordelijk klimaat.

Kritisch Kenmerk – De leerkracht:	Score
Zorgt ervoor dat het in- en uitgaan van de klas en overgangsmomenten gestructureerd/ordelijk verlopen	1 – 2 – 3 – 4 – NO
Maakt duidelijke regels en afspraken	1 – 2 – 3 – 4 – NO
Geeft leerlingen inspraak hierbij	1 – 2 – 3 – 4 – NO
Hanteert consequent deze regels en afspraken	1 – 2 – 3 – 4 – NO
Stelt duidelijke grenzen en waakt over afgesproken omgangsvormen en regels	1 – 2 – 3 – 4 – NO
Treedt tijdig en passend op bij ordeverstoringen	1 – 2 – 3 – 4 – NO
Gebruikt strategieën om ongewenst gedrag te voorkomen	1 – 2 – 3 – 4 – NO

Toelichting:

2. Doelgericht werken

Indicator: De leraar expliciteert de doelen en de beoordelingscriteria.

Kritisch Kenmerk – de leerkracht:	Score
Legt doelen en beoordelingscriteria helder uit zodat leerlingen dit begrijpen en eigenaar worden van het leerproces	1 – 2 – 3 – 4 – NO

Toelichting:

3. Efficiënte organisatie

Indicator: De leraar zorgt voor een doelmatig klasmanagement.

Kritisch Kenmerk – de leerkracht	Score
Zorgt ervoor dat leerlingen weten wat ze moeten doen als ze hulp nodig hebben bij hun werk en wanneer ze hulp kunnen vragen	1 – 2 – 3 – 4 – NO
Zorgt ervoor dat leerlingen weten wat ze moeten doen als ze hun werk klaar hebben	1 – 2 – 3 – 4 – NO
Maakt duidelijk welke materialen kunnen worden gebruikt	1 – 2 – 3 – 4 – NO

Indicator: De leraar gebruikt de onderwijstijd efficiënt

Kritisch Kenmerk – De leerkracht:	Score
Start en beëindigt tijdig activiteiten/de les	1 – 2 – 3 – 4 – NO
Laat geen tijd verloren gaan bij het begin van de les, tijdens of op het einde van de les	1 – 2 – 3 – 4 – NO
Organiseert activiteiten/lessen/evaluaties die op de doelen gericht zijn	1 – 2 – 3 – 4 – NO
Plant samenhangende activiteiten/lessen	1 – 2 – 3 – 4 – NO

Toelichting:

4. Interactief en betekenisvol leren

Indicator: De leraar hanteert activerende werkvormen

Kritisch Kenmerk – de leerkracht:	Score
Maakt gebruik van verscheidene didactische werkvormen (o.a.gespreksvormen)	1 – 2 – 3 – 4 – NO
zorgt voor geleide (in)oefening	1 – 2 – 3 – 4 – NO
Laat leerlingen in groepen werken	1 – 2 – 3 – 4 – NO
Hanteert verscheidene instructiestrategieën	1 – 2 – 3 – 4 – NO
Brengt variatie in opdrachten/lesmaterialen	1 – 2 – 3 – 4 – NO

Indicator: De leraar zorgt voor een betekenisvol aanbod

Kritisch Kenmerk – de leerkracht:	Score
Biedt authentieke, realistische, levensechte, betekenisvolle contexten aan	1 – 2 – 3 – 4 – NO
Zoekt aansluiting bij de interesses en leef- en belevingswereld van de leerlingen	1 – 2 – 3 – 4 – NO
benut incidenteel leren	1 – 2 – 3 – 4 – NO

Indicator: De leraar stimuleert de taalvaardigheid van de leerlingen

Kritisch Kenmerk – de leerkracht:	Score
Bouwt taalvaardigheidsonderwijs structureel in alle activiteiten/lessen in	1 – 2 – 3 – 4 – NO
Hanteert verzorgd taalgebruik, articuleert duidelijk, ...	1 – 2 – 3 – 4 – NO
Gaat na of de leerlingen de instructie/uitleg begrijpen	1 – 2 – 3 – 4 – NO
Stelt veel (open) vragen	1 – 2 – 3 – 4 – NO
Bevordert de interactie tussen leraar en leerling en tussen leerlingen onderling	1 – 2 – 3 – 4 – NO
Past de instructietaal aan volgens het taalniveau van de leerlingen: geeft extra voorbeelden, herformuleert, herhaalt, gebruikt visueel materiaal, ...	1 – 2 – 3 – 4 – NO

Toelichting:

5. Materiële leef- en leeromgeving

Indicator: De leermiddelen en infrastructuur zijn aangepast aan de mogelijkheden en behoeften van de leerlingen.

Kritisch Kenmerk – de leerkracht:	Score
Kiest leermiddelen aangepast aan de mogelijkheden en behoeften van de leerlingen	1 – 2 – 3 – 4 – NO
Zet de leermiddelen en infrastructuur functioneel in.	1 – 2 – 3 – 4 – NO

Toelichting:

6. Positief omgaan met en afstemmen op verschillen

Indicator: De leraar maakt gebruik van flexibele groepsvormen (heterogeen, homogeen)

Kritisch Kenmerk – de leerkracht	Score
Groepeert de leerlingen doordacht om de doelen te bereiken	1 – 2 – 3 – 4 – NO

Indicator: De leraar differentieert in de les.

Kritisch Kenmerk - de leerkracht:	Score
Stemt de activiteiten/de instructie/de verwerking van de leerstof af op de mogelijkheden en behoeften van de leerlingen	1 – 2 – 3 – 4 – NO

Toelichting:

7. Metacognitieve kennis en vaardigheden

Indicator: De leraar stimuleert het reflectievermogen van de leerlingen.

Kritisch Kenmerk - de leerkracht:	Score
Laat leerlingen nadenken over de gegeven antwoorden/ oplossingen zichzelf/de taak/de aanpak van de taak	1 – 2 – 3 – 4 – NO

Indicator: De leraar stimuleert zelfsturing bij de leerlingen.

Kritisch Kenmerk – de leerkracht	Score
Leert de leerlingen aan om strategieën in te zetten bij de aanpak van taken	1 – 2 – 3 – 4 – NO
Zet leerlingen aan om stapsgewijs te werk te gaan	1 – 2 – 3 – 4 – NO
Laat de taken controleren	1 – 2 – 3 – 4 – NO
Laat de oplossingen checken	1 – 2 – 3 – 4 – NO

Toelichting:

8. Opvolging

Indicator: De leraar geeft de leerlingen adequate feedback met het oog op de voortgang in het leer- en ontwikkelingsproces.

Kritisch Kenmerk – de leerkracht:	Score
Geeft <u>effectieve</u> feedback. De feedback is begrijpbaar, constructief, motiverend, gedoseerd. De leerkracht geeft de feedback kort na de leerervaring in een sfeer van veiligheid en vertrouwen.	1 – 2 – 3 – 4 – NO
Geeft <u>specifieke</u> feedback. Die feedback is gericht op de doelen (= feedup), op de voorbije stappen in het leerproces (= feedback) en op de volgende stappen in het leerproces (= feedforward)	1 – 2 – 3 – 4 – NO

Toelichting:

S. Resultaatgebied : begeleiden van startende personeelsleden

Ondersteunen van het startende personeelslid op schoolniveau / centrumniveau.

Individueel coachen van het startende personeelslid.

Begeleiden van de groep startende personeelsleden.

Mee ontwikkelen van het beleid rond de aanvangsbegeleiding op de school / het centrum en mee ontwikkelen van de kwaliteitsontwikkeling- en bewaking van de aanvangsbegeleiding.

Doel :

Kwaliteitsvol ondersteunen van het startende personeelslid zodat het startende personeelslid vanuit zijn talenten en persoonlijkheid kan groeien in zijn nieuwe rol in het schoolteam / centrumteam, verankerd in de bestaande schoolcultuur / centrumcultuur.



Bijlage 3 - Addendum bij de functiebeschrijving m.b.t. aanvangsbegeleiding

1. Decretaal kader

In het *Decreet van 27/2/2019 tot uitvoering van maatregelen over het onderwijs uit cao XI vanaf het schooljaar 2019-2020* werd het recht op aanvangsbegeleiding opgenomen voor personeelsleden die tijdelijk aangesteld zijn voor bepaalde duur. Deelname is ook een plicht voor het personeelslid.

Definitie aanvangsbegeleiding:

De structureel verankerde ondersteuning van een tijdelijk personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde duur. Die ondersteuning heeft tot doel dat het tijdelijke personeelslid zijn weg leert vinden in zijn instelling als werkplek en lerende organisatie, zijn kerntaken leert beheersen en zichzelf als persoon en professional verder leert ontwikkelen.

De duur en intensiteit van de aanvangsbegeleiding (coaching en ondersteuning) worden bepaald in onderling overleg tussen het personeelslid en de eerste evaluator, rekening houdend met de visie en de algemene beleidslijnen die daarover gemaakt werden op het niveau van het schoolbestuur.

2. Visie schoolbestuur op aanvangsbegeleiding

Aanvangsbegeleiding in het Provinciaal Onderwijs Oost-Vlaanderen staat voor inspirerend coachen in een dynamische, open en warme werkomgeving waarbij we uitgaan van de kracht van het startende personeelslid.

3. Individuele afspraken
