

## Visie op aanvangsbegeleiding SOG – leidraad van en voor aanvangsbegeleiders

*(officiële modaliteiten en toevoegingen coördinatie aanvangsbegeleiding)*

Directies voorzien een schooleigen onthaalbeleid voor alle nieuwe personeelsleden op de school: onthaalbrochure, warme ontvangst, rondleiding,...

Daarnaast voorzien ze aanvangsbegeleiding voor personeelsleden met een tijdelijke aanstelling van bepaalde duur (TABD). De aanvangsbegeleiding bestaat uit coaching en het volgen van begeleidingsactiviteiten.

Het recht op aanvangsbegeleiding en de plicht om aan de aanvangsbegeleiding deel te nemen wordt opgenomen in het portfolio (als addendum aan de geïndividualiseerde functiebeschrijving en de gangbare functionerings- en evaluatiecyclus – zie bijlage).

De duur en de intensiteit van een begeleidingstraject wordt bepaald in onderling overleg met directies, startende personeelsleden en een aanvangsbegeleider(s). Dit traject wordt schriftelijk vastgelegd in het portfolio.

Hierna neemt de aanvangsbegeleider de opvolging ervan voor haar of zijn rekening. De aanvangsbegeleider verzorgt zelf de effectieve coaching en begeleiding op de werk- en klavloer en werkt samen met ervaren collega's binnen de (vakgroep in de school en de) scholengemeenschap om deze taak op zich te nemen. Tevens bepaalt hij of zij in overleg met het startend personeelslid welke informatie en vormingsmomenten relevant zijn. De aanvangsbegeleider begeleidt procesmatig en richt zich op de specifieke behoeften van het startend personeelslid.

Aanvangsbegeleiders stimuleren aanvangers om hun professionaliteit te ontwikkelen, rekening houdend met hun persoonlijkheid en de context van de school.

Aanvangsbegeleiders geloven in de talenten van de aanvangers. Hun begeleiding is erop gericht om de motivatie, het enthousiasme, het zelfinzicht en het zelfvertrouwen van de aanvangers te ontwikkelen en te versterken.

Aanvangsbegeleiders werken op basis van gelijkwaardigheid. Zij nemen geen evaluerende rol op. Ze begeleiden procesmatig en richten zich op de specifieke behoeften van het teamlid.

Voor leraren vervullen ze de rol van vertrouwenspersoon, coach, spiegel en klankbord voor de pedagogische en didactische aspecten van het leraarschap. Ze gaan mee op weg; ze zijn een "compagnon de route". Door zorgvuldig te observeren, te luisteren en te reflecteren, maken ze individuele sterktes en groeikansen zichtbaar en bespreekbaar, met respect voor ieders persoonlijke leerkrachtstijl.

Tijdens het begeleidingstraject bespreekt de aanvangsbegeleider eventuele problemen in de eerste plaats met het startend personeelslid zelf, dat de werkpunten ter harte neemt. Als het traject verder in gunstige zin verloopt, wordt de eerste evaluator niet ingelicht. Als het traject na herhaalde gesprekken (en eventueel mailverkeer) niet resulteert in een verbetering op de werk- of klavloer, wordt het advies van de directeur ingewonnen. Het startend personeelslid wordt hiervan vooraf op de hoogte gebracht.

Een oplossingsgerichte benadering blijft in alle omstandigheden het uitgangspunt. Door een positief klimaat te creëren en een vertrouwenspersoon te zijn, bieden aanvangsbegeleiders een houvast en een veilig gevoel aan de aanvangers.