



## **Begeleiding startende medewerkers**

**Vastgesteld:** september 2018

**Evaluatiecyclus:** Jaarlijks aan het einde van ieder schooljaar

### **Introductie**

Goed personeelsbeleid is van essentieel belang voor de kwaliteit van ons onderwijs. De begeleiding van startende medewerkers is daarin erg belangrijk. Uit onderzoek blijkt dat er nog steeds een zeer hoog uitvalspercentage is onder deze doelgroep. Een goede begeleiding in de eerste jaren bepaalt mede het succes van de loopbaan van de medewerkers.

De stichtingsbrede afspraken staan in dit beleidsplan vermeld. Het is aan de scholen zelf om hier schoolspecifieke afspraken aan toe te voegen.

Mede namens het directie-overleg van september 2018

Jeroen Goes  
Voorzitter College van Bestuur

## 1. Context

In dit beleidsstuk valt onder 'de startende leerkracht':

- De leerkracht of onderwijsassistent net afgestudeerd van de Pabo en net werkzaam bij Fluvium openbaar onderwijs
- De ervaren leerkracht of onderwijsassistent die voor het eerst werkzaam is bij Fluvium openbaar onderwijs.

De afspraken zoals hieronder vastgesteld worden op maat op beide categorieën toegepast.

De algemene introductiebijeenkomst geldt voor beide categorieën. De begeleiding op school ziet er voor een ervaren leerkracht anders uit dan voor een onervaren leerkracht. Scholen hebben hier twee soorten routes voor vastgesteld.

## 2. Vooraf

De terugkerende vraag is ook hier relevant: wat doen we op stichting- en wat doen we op schoolniveau. En met welke reden doen we dit? Kwalitatief of kwantitatief (efficiënt). Zijn alle scholen in staat om iets op schoolniveau te doen, of helpen we elkaar om het gezamenlijk te doen zodat ook de kleinere scholen hiertoe in staat zijn?

Heeft het een kwalitatieve meerwaarde om zaken samen te doen of werkt het het eigen schoolbeleid en de identiteit tegen?

Dit alles overwegende brengt ons op de volgende uitgangspunten:

- Het is goed om alle startende medewerkers op onze scholen op een goede wijze te begeleiden. Een goede wijze betekent:
  - conform CAO;
  - dusdanig dat een nieuwe leerkracht een zachte landing heeft in het boeiende vak en voor de toekomst in dit vak behouden blijft;
  - de identiteit van de scholen verschillen dusdanig dat het recht doet aan de begeleiding wanneer dit zoveel als mogelijk op schoolniveau plaatsvindt;
  - begeleiding op schoolniveau zorgt voor een binding met de schoolcultuur en past bij de personele taak en verantwoordelijkheid van de schoolleiding,

## 3. De praktische uitwerking:

- Alle startende leerkrachten (ervaren en onervaren) krijgen in de eerste maand na hun aanstelling (dus ook bij een aanstelling gedurende het schooljaar) een introductiebijeenkomst. Deze wordt gegeven door de kwaliteitsmedewerker personeel. In deze bijeenkomst wordt o.a. het volgende besproken:
  - Uitleg van de CAO op dit gebied (begeleidingsuren, gesprekkencyclus, startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam).
  - Stichtingspecifiek beleid waaronder: verzuimbeleid, gesprekkencyclus, scholingsmogelijkheden, studiedagen, secundaire arbeidsvoorwaarden.
  - Begeleidingstraject op de scholen; de kaders die hiervoor op stichtingsniveau zijn gesteld.

\*Deze bijeenkomst is ook bestemd voor andere medewerkers dan leerkrachten, van de stichting.

- De verdere begeleiding van de startende leerkrachten is een verantwoordelijkheid van de directie van de school. Iedere school heeft zijn eigen begeleidingsplan dat is afgestemd op de mogelijkheden van de school (teamgrootte bijvoorbeeld) en

past bij de identiteit van de school. Het begeleidingsplan voldoet in ieder geval aan de volgende voorwaarden:

- Er is een coach startende leerkracht. Dit is iemand anders dan de direct leidinggevende. Dit is als zodanig vastgesteld in de CAO en zorgt er voor dat de rol van begeleider en beoordelaar gescheiden blijft.
- Er is een tijdspad waarin de contactmomenten van de coach met de startende leerkracht is vastgelegd. Hierin zijn belangrijke beslissingsmomenten opgenomen waaronder het voornemen tot het overgaan van een vaste benoeming (maat). Het tijdspad neemt de desbetreffende leerkracht op in zijn/haar POP. (conform CAO afspraak)
- De directeur voert de gesprekken uit de gesprekkencyclus. In dit geval minimaal drie gesprekken, mede gebaseerd op klasbezoeken. Voorbereidend op een beoordeling ten behoeve van een eventuele vaste benoeming.
- Indien er gereede twijfel is in het functioneren van de leerkracht dan informeert de directeur de kwaliteitsmedewerker personeel vroegtijdig. De kwaliteitsmedewerker personeel zal de directeur adviseren en ondersteunen in het verloop van het proces.
- De startende leerkracht krijgt via de inzet van duurzame inzetbaarheidsuren compensatie conform de CAO. (de eerste twee werkjaren in het onderwijs)
- In januari (of na zes maanden na indiensttreding) zal de kwaliteitsmedewerker personeel een ronde langs de scholen doen om een evaluatiegesprek te houden met de desbetreffende leerkracht en de directeur waarin de begeleiding en het functioneren wordt besproken.