

2.1.2. Recht op en plicht tot aanvangsbegeleiding

Een tijdelijk personeelslid dat tijdelijk aangesteld wordt voor bepaalde duur in een wervingsambt heeft het recht op aanvangsbegeleiding en is ook verplicht de hem aangeboden aanvangsbegeleiding op te nemen.

2.1.2.1. Wie heeft recht op aanvangsbegeleiding?

Een loopbaan in het onderwijs begint steeds met een tijdelijke aanstelling van bepaalde duur. Tijdens deze loopbaanfase krijgt elk tijdelijk personeelslid dat voor bepaalde duur in een wervingsambt wordt aangesteld ondersteuning en begeleiding in de vorm van een traject van aanvangsbegeleiding.

Deze aanvangsbegeleiding vormt een recht en een plicht voor zowel het tijdelijke personeelslid als voor het schoolbestuur.

Bij een tijdelijke aanstelling via een verlof om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen (verlof TAO) of via een reffectatie of wedertewerkstelling - wat steeds een tijdelijke aanstelling van bepaalde duur inhoudt - is het schoolbestuur niet verplicht om aanvangsbegeleiding aan te bieden. Het gaat hier immers om een tijdelijke aanstelling van een vastbenoemd personeelslid en daarbij mag uitgegaan worden van het feit dat dit personeelslid al de nodige ervaring en competenties heeft verworven in zijn ambt. Niets weerhoudt echter het schoolbestuur om ook bij dergelijke aanstelling een specifiek traject van aanvangsbegeleiding uit te werken voor het personeelslid, maar dit vormt alleszins geen recht noch een plicht voor de betrokken partijen.

2.1.2.2. Inhoud en organisatie van de aanvangsbegeleiding

2.1.2.2.1. Algemeen

De inhoud of vorm van aanvangsbegeleiding die aan een tijdelijk personeelslid moet worden aangereikt en de wijze waarop die aanvangsbegeleiding feitelijk in en door de school, het schoolbestuur of de scholengemeenschap wordt georganiseerd en uitgebouwd, behoort tot de bevoegdheid en verantwoordelijkheid van het schoolbestuur.

Afspraken hierrond worden onderhandeld in het bevoegde lokaal onderhandelingscomité en die afspraken krijgen op schoolniveau een vertaling in het professionaliseringsplan (het vroegere nascholingsplan).

Voor de scholen die behoren tot een scholengemeenschap worden in het onderhandelingscomité van de scholengemeenschap eveneens dergelijke afspraken onderhandeld.

2.1.2.2.2. Individuele aanvangsbegeleiding per personeelslid

Een tijdelijk personeelslid dat in een wervingsambt voor bepaalde duur wordt aangesteld, krijgt een eigen traject van aanvangsbegeleiding.

De eerste evaluator bepaalt in overleg met het tijdelijke personeelslid de duur en de intensiteit van het traject van de individuele aanvangsbegeleiding. De eerste evaluator is het personeelslid dat in de instelling is aangeduid als eerste evaluator in het kader van de evaluatieprocedure (zie [punt 2.1.2](#) van de omzendbrief Functiebeschrijving en evaluatie - PERS/2007/09 van 29/10/2007).

De eerste evaluator zal het tijdelijke personeelslid ook beoordelen met het oog op de volgende fase in zijn loopbaan, de tijdelijke aanstelling van doorlopende duur.

De coaching en begeleiding van het personeelslid tijdens het traject kunnen worden verzorgd door een of meer personeelsleden die in de school of scholengemeenschap met deze opdracht worden belast (onder meer via de middelen voor de organisatie van aanvangsbegeleiding die worden toegekend aan het schoolbestuur).

De afspraken over de aanvangsbegeleiding worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen het personeelslid en de eerste evaluator.

Als er in de loop van het traject van aanvangsbegeleiding nieuwe afspraken worden gemaakt, dan wordt de schriftelijke overeenkomst aangepast. Deze aanpassing gebeurt steeds in onderling overleg tussen het betrokken personeelslid en de eerste evaluator.

2.1.2.2.3. De beoordeling

Het sluitstuk van het traject van opvolging en coaching tijdens de beginperiode van de loopbaan - de aanvangsbegeleiding tijdens de tijdelijke aanstelling van bepaalde duur - mondt uit in een beoordeling van het tijdelijke personeelslid. Deze beoordeling moet toegekend zijn uiterlijk op 30 juni van het schooljaar waarin het personeelslid in de instelling of instellingen waar hij heeft gepresteerd het vereiste aantal dagen dienstanciënniteit heeft verworven dat nodig is om zich kandidaat te kunnen stellen voor het recht op TADD (zie [punt 2.2.1.1](#)).

De eerste evaluator van het personeelslid stelt deze beoordeling op.

De eerste evaluator kan drie vormen van beoordeling hanteren: een positieve beoordeling, een beoordeling met werkpunten of een negatieve beoordeling (zie [punt 2.2.1.2](#)).

Bij de beoordeling van een leerkracht levensbeschouwelijk onderricht (leermeester godsdienst en leermeester niet-confessionele zedenleer) moet voor de vakinhoudelijke en vaktechnische aspecten van dit ambt de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of de niet-confessionele zedenleer betrokken worden. De bevoegde instantie stelt voor dit aspect een deel van beoordeling op. De ondertekening van dat deel van de beoordeling door een afgevaardigde van de bevoegde instantie geeft aan dat de bevoegde instantie haar akkoord geeft aan de beoordeling van het personeelslid.

De beoordeling wijst uit of het personeelslid zich al of niet kandidaat kan stellen voor het recht op TADD.

Als het tijdelijke personeelslid uiterlijk op 30 juni van het schooljaar waarin hij de vereiste dienstanciënniteit voor het recht op TADD verwerft (zie [punt 2.2.1.1](#)) geen beoordeling heeft gekregen, dan is het alsof het personeelslid een positieve beoordeling heeft gekregen. Dit houdt dan in dat het personeelslid de prestaties die hij in de instelling heeft verworven kan aanwenden om zich kandidaat te stellen voor het recht op TADD.

Naast de beoordeling blijft het instrument van evaluatie - net als voor alle personeelsleden - onverminderd van toepassing voor een tijdelijk personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde duur (zie ook de omzendbrief [Functiebeschrijving en evaluatie](#) - PERS/2007/09 van 29/10/2007).