

# **Regeling Begeleiding en Beoordeling nieuwe docenten op de Nieuwe Havo**

november 2016

## 1. INLEIDING

Voor een nieuwe docent met een dienstverband voor bepaalde tijd (benoemd in tijdelijke dienst) zijn gedurende het eerste schooljaar van de benoeming twee trajecten van toepassing: *een traject van begeleiding* en *een traject van beoordeling*. Deze beide trajecten duren één jaar, omdat de beoordeling van nieuwe docenten binnen maximaal één jaar moet plaatsvinden. Begeleiding en beoordeling zijn nadrukkelijk van elkaar gescheiden. De beoordeling mag niet gebeuren door degene(n) die de nieuwe docent heeft begeleid.

## 2. BEGELEIDING NIEUWE DOCENTEN DOOR BEGELEIDER(S)

### A. Doel

Op De Nieuwe Havo hebben twee docenten tot taak de begeleiding van de nieuwe docenten te verzorgen. Zij verrichten deze taak met het doel alle nieuw aan de school aangestelde docenten, beginnende zowel als ervaren, te ondersteunen en te begeleiden bij de uitoefening van hun primaire taak, namelijk het lesgeven.

De school hecht veel waarde aan een goede begeleiding van nieuwe docenten uit oogpunt van het belang van:

- De nieuwe docent zelf
- De leerling
- De school

Het welbevinden van de nieuwe docent als persoon en als medewerker is ermee gediend, dat deze zich snel thuis voelt op school en adequaat wordt geïnformeerd over de pedagogische-didactische principes die de school hanteert en de regels die gelden. Vanuit het oogpunt van de leerlingen is een goede begeleiding van nieuwe docenten eveneens van belang. Het goede functioneren van de nieuwe docent is immers een voorwaarde voor de kwaliteit van diens lessen. Tenslotte heeft de school als organisatie er ook belang bij, dat de nieuwe docent vanaf het moment van in diensttreding goed wordt begeleid. Een goede begeleiding reduceert namelijk het risico van uitval en verzuim.

De begeleiding duurt één jaar en kan met maximaal één jaar worden uitgebreid indien daarvoor redenen aanwezig zijn .

### B. Taken

De begeleiders van de nieuwe docenten zijn belast met de volgende taken.

- Verzorgen van de eerste opvang
- Verstrekken van informatie over de werking van de DOT (digitale observatietoets)
- Bezoeken van lessen.
- Nabespreken van de bezochte lessen
- Geven van adviezen
- Organiseren van themabijeenkomsten
- Functioneren als vertrouwenspersoon

### **C. Werkwijze**

De nieuwe docenten worden zowel individueel als in groepsverband begeleid. De individuele begeleiding bestaat uit:

- Voeren van individuele gespreken
- Bezoeken van lessen
- Nabespreken van lessen

De groepsbegeleiding vindt plaats tijdens de plenaire themabijeenkomsten met de andere nieuwe docenten.

De begeleiders van de nieuwe docenten verrichten hun werkzaamheden als vertrouwenspersoon van de nieuwe docent. Dit houdt in, dat niet wordt gerapporteerd aan derden over de inhoud van de gesprekken die worden gevoerd, de lessen die zijn bijgewoond en de nabesprekingen daarvan.

### **D. Lesbezoeken**

Gedurende de eerste en tweede rapportperiode worden minimaal twee lessen bezocht, in de derde periode minimaal één. Er worden meer lessen bijgewoond als de noodzaak dan wel de wens daartoe aanwezig is. De lessen worden beoordeeld en nabesproken aan de hand van de DOT, de digitale observatietoets.

### **E. Plenaire themabijeenkomsten**

Per schooljaar worden door de begeleiders van de nieuwe docenten plenaire bijeenkomsten georganiseerd rondom een thema. De nieuwe docenten zijn verplicht deze bijeenkomsten bij te wonen. Naast de behandeling van een thema wordt tijdens elke bijeenkomst aandacht besteed aan intervisie en teambuilding. De intervisie gebeurt mede aan de hand van ingebrachte cases door de nieuwe docenten. Bij de teambuilding gaat het om het bewerkstelligen van onderlinge binding met als doel de persoonlijke effectiviteit te vergroten.

De opbouw van de plenaire bijeenkomsten is als volgt:

- Informatieverstrekking rondom het gekozen thema
- Intervisie
- Teambuilding

### **F. Tussenbeoordeling schoolleiding.**

Vanaf het moment van de tussenbeoordeling door de directleidinggevende van de nieuwe docent, richten de begeleiders van de nieuwe docenten zij hun begeleiding mede op de focuspunten van de tussenbeoordeling, naast hun eigen focuspunten per nieuwe docent.

### **G. Overige taken**

Naast de taken direct gericht op de begeleiding van de nieuwe docenten zelf, verrichten de begeleiders van de nieuwe docenten ook de volgende taken.

- In samenwerking met elkaar produceren van het Jaarverslag ten behoeve van de schoolleiding
- Onderling uitwisselen van ervaringen en houden van intervisie over de taak van begeleider nieuwe docenten

- Bespreken, voorbereiden en plannen van de plenaire themabijeenkomsten
- Het laten opnemen van de plenaire bijeenkomsten in de jaaragenda
- Verdelen van de taken bij de plenaire themabijeenkomsten

### **G. Kwaliteitsbeleid**

De begeleiders nieuwe docenten brengen aan het eind van elk schooljaar aan de directie schriftelijk verslag uit van hun werkzaamheden in de vorm van een Jaarverslag. Daar waar het personen betreft, is dit geanonimiseerd. Een vast onderdeel van het Jaarverslag is de feedback van de begeleidde docenten aan de hand van een enquête. Verder wordt gerapporteerd over het aantal bijgewoone en nagesproken lessen en het verloop van de plenaire themabijeenkomsten. Daarnaast worden opvallende zaken benoemd. Ook wordt opgenomen de (zelf)evaluatie van de eigen taak. Het uitbrengen van het Jaarverslag gebeurt in het kader van het kwaliteitsbeleid dat de school voert.

### **I. Facilitering**

De begeleiders van de nieuwe docenten worden voor de uitoefening van hun taak gefaciliteerd met klokuren. De omvang daarvan bestaat uit een vaste voet en een deel waarvan de omvang wordt bepaald op basis van de prognose van het aantal nieuwe docenten. Een en ander wordt geregeld in het Taakbeleid van de school.

## **3. BEGELEIDING NIEUWE DOCENTEN DOOR DE VAKSECTIE**

Parallel aan de begeleiding door de begeleiders nieuwe docenten verloopt de begeleiding door de vaksectie. Eén lid van de vaksectie, in zijn algemeenheid de sectievoorzitter, is belast met deze begeleiding. De vaksectie is in de gelegenheid aan de schoolleiding een beoordeling te geven over het functioneren van de nieuwe docent als sectielid en collega.

De indicatoren bij de beoordeling over het functioneren als sectielid en collega zijn:

- het methodegebruik
- het al dan niet handelen in overeenstemming met de afspraken binnen de sectie
- de mate waarin toetsing van de leerstof plaatsvindt
- de kwaliteit van so's, repetities en toetsen in het kader van het PTA
- de gerealiseerde uitvoering van de leerstofplanning
- participatie bij het voorbereiden en uitvoeren excursies
- collegialiteit

Het gaat uitsluitend om een *oordeel* over het functioneren en **niet** over een advies over het al dan niet aangaan van een nieuw dienstverband. De reden daarvan is de volgende: De SL moet zich bij de besluitvorming over het dienstverband *in vrijheid* kunnen baseren op beoordelingen en niet *in gebondenheid* op adviezen.

#### **4. BEOORDELING NIEUWE DOCENTEN**

De beoordeling van docenten met een dienstverband voor bepaalde tijd vindt plaats door de directleidinggevende van de nieuwe docent. Deze beoordeling vindt plaats in twee termijnen. De eerste termijn eindigt eind december/medio januari van het schooljaar waarin de nieuwe docent is benoemd met een *tussenbeoordeling*. Aan het einde van de tweede termijn vindt de *eindbeoordeling* plaats. De CAO geeft in het geval van een dienstverband voor bepaalde tijd aan, dat de werkgever tenminste twee maanden voor de einddatum van dat dienstverband moet beslissen of het tijdelijke dienstverband van de nieuwe docent wordt beëindigd, wordt verlengd, of wordt omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd. Nieuwe docenten krijgen een dienstverband voor bepaalde tijd aangeboden, dat afloopt aan het einde van het schooljaar. Dat betekent, dat voor 1 juni van dat schooljaar deze beslissing door de SL wordt genomen.

De tussenbeoordeling door de directleidinggevende is gebaseerd op minimaal twee lesobservaties. De lessen worden beoordeeld en nabesproken aan de hand van de DOT, de digitale observatietoets. Het doel van de tussenbeoordeling is de nieuwe docent zicht te geven op diens functioneren en met name het kenbaar maken van verbeterpunten.

De eindbeoordeling door de directleidinggevende is eveneens gebaseerd op minimaal twee lesobservaties.

De beslissing of het tijdelijke dienstverband van de nieuwe docent wordt beëindigd, wordt verlengd, of wordt omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd, wordt genomen door de SL. Deze betreft hierbij het oordeel van de sectie over het functioneren.