

STAD HARELBEKE

UITTREKSEL UIT HET NOTULENBOEK VAN DE GEMEENTERAAD

Openbare zitting van 20 december 2021

Aanwezig: Rita Beyaert: Voorzitter;
Alain Top: Burgemeester;
Francis Pattyn, Tijs Naert, Dominique Windels, Kathleen Duchi,
David Vandekerckhove, Lynn Callewaert: Schepenen;
Willy Vandemeulebroucke, André Vanassche, Rik Vandenabeele,
Rosanne Mestdagh, Inge Bossuyt, Patrick Claerhout, Fleur De Buck,
Melissa Depraetere, Louis Byttebier, Filip Lainez, Thomas Guillemyn,
Koen Opsomer, Elke Vlaeminck, Wouter Bouckaert, Lise-Marie Platteau,
Nancy Debeerst, Cedric Van Den Bussche, Wout Patyn, Heidi Sohier,
Brecht Vandeburie, Steven Decaluwe: Raadsleden;
Carlo Daelman: Algemeen directeur

Voorwerp: Stedelijk basisonderwijs. Herziening TADD (Tijdelijke aanstelling doorlopende duur) en vaste benoeming 2021 - 2022. Goedkeuring.

De gemeenteraad,

Op grond van volgende overwegingen zowel feitelijk als juridisch :

Het decreet rechtspositie en het decreet basisonderwijs laten voldoende ruimte om lokaal en autonoom concrete afspraken te maken rond rechten en plichten van het personeel en schoolbestuur.

De gemeenteraad is van oordeel dat deze bevoegdheid niet is begrepen in de delegatiebeslissing personeel van de gemeenteraad van 13.07.2020. De problematiek inzake delegatie van personeelsbeslissingen binnen het gemeentelijk onderwijs werd in deze beslissing gezien het ontbreken van bepalingen daaromtrent in het overwegend gedeelte niet beschouwd. Bovendien moet daaromtrent nog worden gesproken met de gemeente Kuurne, partner in de scholengemeenschap De Balk om tot een uniforme regeling te komen.

Door de nieuwe regelgeving TADD (tijdelijke aanstelling doorlopende duur) en vaste benoeming - met ingang van 1 september 2021 - dienen de criteria vaste benoeming en protocol aanvangsbegeleiding aangepast te worden.

Dit punt werd onderhandeld in OCSG (Onderhandelingscomité van de Scholengemeenschap) van 10 juni 2021, waar een protocol van akkoord werd opgemaakt.

Verwijzend naar volgende wettelijke, decretale en reglementaire bepalingen :

- het decreet van 27 maart 1991, laatste wijziging 26 augustus 2021, betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding.
- het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997. Personeelsformatie Scholen in het Gewoon Basisonderwijs BaO/2005/09, laatste wijziging 23 augustus 2021.

Op voorstel van het college van burgemeester en schepenen:

Om deze redenen;

Na beraadslaging in openbare zitting ;

29 leden nemen deel aan de stemming;

Met unanimititeit;

BESLUIT:

Artikel 1:

De criteria vaste benoeming en het protocol aanvangsbegeleiding als volgt goed te keuren:

I. Criteria vaste benoeming vastgelegd door het schoolbestuur van Kuurne en Harelbeke

Protocol criteria en volgorde bij 'vaste benoemingen' voor scholengemeenschap De Balk schoolbestuur Harelbeke- schoolbestuur Kuurne 2021

1. Voorwaarden

Toepassing van het Decreet van 27 maart 1991, zoals gewijzigd, betreffende de rechtspositie van de personeelsleden in het gesubsidieerd onderwijs.

a. Een vacant verklaarde betrekking in een wervingsambt kan slechts door benoeming worden toegewezen, indien:

- Die betrekking, overeenkomstig de ter zake geldende bepalingen, niet moet toegewezen worden aan een wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid
- Indien de betrekking niet reeds door mutatie of affectatie is toegewezen
- Indien de betrekking volgend op de vacantverklaring nog vacant is

b. Personeelsleden die zich kandidaat stellen voor een vaste benoeming in een vacant verklaarde betrekking moeten aan volgende voorwaarden voldoen:

- onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Vrijhandelsassociatie of in het bezit zijn van een vrijstelling verleend door de Vlaamse regering
- de burgerlijke en politieke rechten genieten
- in het bezit zijn van een uittreksel uit het strafregister (model2) dat niet langer dan één jaar tevoren werd afgegeven
- voldoen aan de taalvereisten
- lichamenlijk geschikt zijn
- een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs hebben, bij organieke bepalingen of bij overgangsmaatregel, voor het specifiek wervingsambt
- voldoen aan de dienstplichtwetten
- op 31 /8 voorafgaand aan de datum van vaste benoeming 360 dagen dienstanciënniteit tellen in het ambt van benoeming bij het schoolbestuur van benoeming.
- de betrekking in hoofdamt uitoefenen
- zich kandidaat hebben gesteld in de vorm en binnen de termijn vermeld in de oproep tot de kandidaten
- voor het ambt in kwestie als laatste evaluatie of beoordeling geen evaluatie of beoordeling met eindconclusie "onvoldoende" hebben verkregen bij het schoolbestuur waar de vacante betrekking zich situeert

Als het personeelslid niet werd geëvalueerd of niet werd beoordeeld, wordt deze voorwaarde geacht voldaan te zijn

- met het oog op de vaste benoeming voor doorlopende duur zijn aangesteld in het ambt bij het schoolbestuur waarvoor hij zich kandidaat heeft gesteld

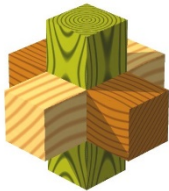
c. Voorrangsgroepen:

- Het personeelslid is 55 jaar en aangesteld op 1 februari
- Het personeelslid dat reeds deeltijds vast benoemd is geniet voorrang voor diegenen die nog niet benoemd zijn. Deeltijds vast benoemde personeelsleden die hun benoeming willen uitbreiden moeten aangesteld zijn voor doorlopende duur voorafgaand aan de vaste benoeming bij het schoolbestuur
- Het personeelslid dat een dienstanciënniteit heeft van ten minste 960 dagen in een betrekking van de betrokken categorie binnen de scholengemeenschap, geniet voorrang boven een kandidaat die deze anciënniteit niet heeft.

d. Indien meerdere kandiderende personeelsleden een dienstanciënniteit van meer dan 960 dagen presteerden binnen de scholengemeenschap, wordt volgende voorwaarde toegevoegd:

- De laatste vijf jaar minstens halftijds in het ambt aangesteld zijn waarvoor men kandideert. Personeelsleden met de hoogste dienstanciënniteit binnen de scholengemeenschap en die voldoen aan alle andere voorwaarden zoals omschreven in dit protocol, krijgen voorrang.

II. Het protocol aanvangsbegeleiding



Scholengemeenschap 'De Balk'
119438

contactadres: Marktstraat 29, 8530 Harelbeke

tel.: 0477/851429

mail: patricia.lambert@harelbeke.be

- **Protocol**

-

- **Aanvangsbegeleiding**

-

Titel 1: Aanleiding

• **Artikel 1**

Dit protocol wordt afgesloten in uitvoering van het Besluit van de Vlaamse regering - toekenning van aanvullende lestijden voor aanvangsbegeleiding, beleidsondersteuning en professionalisering aan de scholen-

Het gaat om maatregelen met betrekking tot de tijdelijke aanstelling en ondersteuning van personeelsleden die in een wervingsambt een loopbaan in het onderwijs starten (ook een administratief medewerker, een orthopedagoog, een logopedist, een psychopedagogisch consulent, een studiemeester-opvoeder, ...), hebben recht op een degelijke en kwaliteitsvolle aanvangsbegeleiding.

We houden steeds rekening houdend met de huidige TADD regeling.

Verwijzend naar Het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997.
Personeelsformatie Scholen in het Gewoon Basisonderwijs **BaO/2005/09** laatste wijziging 23/08/2021

Verwijzend naar Decreet betreffende de rechtspositie van het gesubsidieerd onderwijs 27 maart 1991 datum laatste wijziging 26/08/2021

Titel 2: Partijen

• **Artikel 2**

De partijen bij dit protocol zijn:

Eenzijds de scholengemeenschap *DE BALK* gevormd door de schoolbesturen van Harelbeke en Kuurne vertegenwoordigd door de afgevaardigden in het beheerscomité, respectievelijk:

voor Harelbeke: dhr. Francis Pattyn, schepen van onderwijs
voor Kuurne: dhr. Jan Deprez, schepen van onderwijs

En

Anderzijds de representatieve vakorganisatie(s) COV en ACOD vertegenwoordigd door de vakbondsafgevaardigden, respectievelijk:

voor COV : mevr. Trui Ryshaert
mevr. Evelyne Declerck
dhr. Bregwin Veys

Titel 3: Doelstellingen

• **Artikel 3**

Bij de start van de loopbaan wordt een tijdelijk personeelslid aangesteld voor bepaalde duur (TABD). Het tijdelijke personeelslid heeft in deze fase van de loopbaan het recht op kwaliteitsvolle ondersteuning en begeleiding in en door de instelling. Het personeelslid wordt daartoe tijdens deze periode intensief opgevolgd en gecoacht. Dit vertaalt zich in het recht en de plicht op aanvangsbegeleiding tijdens de tijdelijke aanstelling(en) van bepaalde duur.

Indien wenselijk kunnen ook leerkrachten in een nieuwe functie ondersteund worden .
Doelstellingen :

- **de praktijkschok voor de startende leerkrachten te verminderen;**
- **de kwaliteit te verhogen van de aanvangsbegeleiding van tijdelijke personeelsleden;**
- **een inrichtende macht de mogelijkheid te bieden om aan haar tijdelijke personeelsleden kwaliteitsvolle aanvangsbegeleiding aan te bieden en deze aanvangsbegeleiding ook verder te ontwikkelen;**
- **tijdelijke personeelsleden een beter loopbaanperspectief te bieden.**

Titel 4: Wat betekent aanvangsbegeleiding voor onze scholengemeenschap?

Artikel 4

Binnen scholengemeenschap De Balk is er een visie en beleid uitgewerkt om tijdelijke personeelsleden op een gestructureerde manier te begeleiden op weg naar een blijvende professionele groei, indien mogelijk, binnen scholengemeenschap De Balk.

Ervoor zorgen dat beginnende leerkrachten **ingroeien op school is erg complex** (technisch, didactisch, pedagogisch, professioneel, communicatief, sociaal...) en kan niet door één persoon uitgevoerd worden. Voor beginnende leerkrachten is het belangrijk dat men ervaart dat naast het leraar zijn in een bepaalde school, men ook deel uitmaakt van een scholengemeenschap, waarbinnen ze naderhand rechten opbouwen.

Een gelijke visie omtrent aanvangsbegeleiding, onthaalbegeleiding en evaluatie binnen de scholengemeenschap is dan ook een must.

Het aanvangsdossier maakt deel uit van **een gestructureerde aanpak om elk startend personeelslid groeikansen te bieden**. Het wil aanzetten tot een doordacht personeelsbeleid waarbij drie hoofddoelstellingen naar voren geschoven worden:

- Het welbevinden optimaliseren
- Het **pedagogisch-didactisch handelen** van het personeelslid ondersteunen
- Zicht krijgen op **de toekomstmogelijkheden** van tijdelijke personeelsleden binnen de scholengemeenschap

Artikel 5

Dit aanvangs- en begeleidingsbeleid schikt zich naar de rechtspositieregeling van de personeelsleden van het basisonderwijs. Decretale richtlijnen in combinatie met een uitgewerkt aanvangs- en begeleidingsdossier versterken de **professionalisering van de interne kwaliteitszorg van elke school en de scholengemeenschap De Balk** in het algemeen.

Dit dossier zal worden opgemaakt in samenwerking met het personeelslid. Het blijft belangrijk dat het personeelslid eigen sterktes en werkpunten kan inzien en hierin verder kan ontwikkelen. Dit hele dossier groeit uit tot **een persoonlijk ontwikkelingsplan**.

Artikel 6

Naast startende leerkrachten kunnen ook andere leerkrachten opgenomen worden

Artikel 7

Elke tijdelijk personeelslid ontvangt een functiebeschrijving onder de voorwaarden omschreven in het decreet rechtspositie en een schriftelijke overeenkomst tussen personeelslid en eerste evaluator

Artikel 8

Sinds 2018-2019 wordt een aanvangsbegeleider (mentor) aangesteld voor kleuter en lager voor startende leerkrachten voor minstens 12/24. De aanvangsbegeleider begeleidt de beginnende leerkracht vanuit een vertrouwenspositie als ervaringsdeskundige coach. De mentor is geen evaluator. Dit is de opdracht van de directeur als eerste evaluator.

Titel 5: Afspraken over de aanvangsbegeleiding binnen de SG

Artikel 9

Eerste evaluator :directeur

Elke startende leerkracht ontvangt een functiebeschrijving en wordt door de eerste evaluator volgens het aanvangsdossier opgevolgd met als doel onthaal, coaching en aanvangsbegeleiding :

- Functiebeschrijving
 - Functioneringsgesprek + -verslag
 - Aangekondigd klasbezoek met neerslag + functioneringsgesprek en functioneringsverslag
- Met POD (persoonlijk en ontwikkelingsgerichte doelstellingen)

Ofwel een ondersteunend traject aanvangsbegeleiding door directeur en aanvangsbegeleider

Of een intensief en persoonlijk begeleidingstraject door directeur en aanvangsbegeleider

Na dat jaar :

Positieve beoordeling

Beoordeling met werkpunten = een verlenging van 200 dagen met een intensief en persoonlijk begeleidingstraject van 200 dagen door directeur en aanvangsbegeleider

Negatieve beoordeling = geen nieuwe aanstelling

Aanvangsbegeleider

In de praktijk van de aanvangsbegeleiding onderscheiden we 3 sporen. Die 3 sporen lopen gedurende de eerste jaren lesgeven van elk personeelslid. Het traject is gedeeltelijk gelijklopend en wordt ook geïndividualiseerd waar nodig. Ook voor leerkrachten met meer jaren dienst, met een nieuwe opdracht al dan niet in een andere school, kan de begeleiding individueel opgevolgd door de aanvangsbegeleider

Wegwijsbegeleiding

Deze vorm van begeleiding heeft als doel om de beginnende leraar letterlijk en figuurlijk de weg te wijzen in de schoolgebouwen, de schoolstructuren, het reglement enzovoort

Werkbegeleiding

Deze vorm van begeleiding is gericht op het professioneel leren uitvoeren van onderwijstaken.

Werkbegeleiding zorgt dus voor een efficiënte ingroei in de school en biedt in de eerste plaats de nodige praktische ondersteuning. Dit kan onder de vorm van het leren toepassen van evaluatiesystemen, het helpen verkennen van het leerplan, het helpen voorbereiden van lessen en oudercontacten enzovoort.

Leerbegeleiding

In deze vorm van begeleiding focust men zich op het stimuleren van het cognitief functioneren. Dit doet men via het ontwikkelen van processen en capaciteiten zodat leerkrachten zelf na verloop van tijd hun professionele ontwikkeling in handen kunnen nemen. Hierbij staat reflectie centraal. De beginnende leerkracht wordt tijdens het begeleidingsproces uitgenodigd om zijn bagage, interne processen, opvattingen enzovoort te onderzoeken en te expliciteren. Hierdoor wordt het persoonlijk interpretatiekader verfijnd en vindt er dus professionele ontwikkeling plaats.

Professionalisering :

In het professionaliseringsplan van de school worden leervragen geformuleerd en doelen aan acties gekoppeld in functie van het bieden van groeikansen voor de beginnende leerkracht.

Artikel 10

In de directievergadering wordt aanvangsbegeleiding geagendeerd. Het opvolgen door alle actoren van beginnende leerkrachten wordt regelmatig besproken : klasbezoeken, coachingstrajecten of bijsturingen, inzet mentor...

Titel 6: Afspraken over aanvangsbegeleiding met werkpunten

Artikel 11

Bij het bereiken van de vereiste dienstanciënniteit van 290 dagen op 30 juni van het schooljaar waarin het personeelslid de vereiste dienstanciënniteit verwerft - moet het personeelslid een beoordeling krijgen van zijn eerste evaluator.

De eerste evaluator kan oordelen dat het personeelslid nog niet voldoet om het recht op TADD te verwerven en dat hij nog werkpunten heeft waarvoor hij zich moet inzetten en waarvoor bijkomende begeleiding nodig is. De eerste evaluator geeft dan een beoordeling met werkpunten die tot gevolg heeft dat het recht op TADD nog niet onmiddellijk verwerft en dat deze beslissing nog wordt uitgesteld voor 200 effectieve dagen .

De eerste evaluator maakt bij een beoordeling met werkpunten waarin deze beslissing en de werkpunten opgenomen worden, samen met het traject dat tijdens de aanvangsbegeleiding werd afgelegd:

- Coaching via mentor en directeur met een traject om werkpunten aan te pakken
- Professionalisering op basis van noden volgens werkpunten

Als het personeelslid het niet eens is met deze beoordeling met werkpunten beslist de IM of de beoordeling met werkpunten redelijk is en dit het uitstel van het recht op TADD rechtvaardigt.

De inrichtende macht kan de beoordeling met werkpunten enkel bevestigen of vernietigen.

Zowel het personeelslid als de eerste evaluator kunnen aan de inrichtende macht vragen om gehoord te worden. De inrichtende macht hoort in dat geval beide partijen voordat ze een beslissing neemt.

Als een personeelslid met werkpunten opnieuw wordt aangesteld in het betrokken ambt, dan moet het personeelslid in dat ambt nog bijkomend 200 dagen effectieve prestaties extra verrichten om het recht op TADD te verwerven.

Op het einde van de periode die nodig is om de bijkomende 200 dagen effectieve prestaties te verrichten, zal het tijdelijke personeelslid vanaf het daaropvolgende schooljaar het recht op TADD verwerven (op voorwaarde dat het personeelslid ondertussen geen evaluatie heeft gekregen met eindconclusie "onvoldoende").

Titel 7: Datum van inwerkingtreding

Artikel 12

Deze overeenkomst gaat in op 1 september 2021

Titel 8 : Middelen voor aanvangsbegeleiding

Artikel 13

Een instelling ontvangt bijkomende middelen voor aanvangsbegeleiding.

De middelen worden toegekend in de vorm van aanvullende omkadering: in het **basisonderwijs** gaat het om aanvullende lestijden voor beleidsondersteuning, aanvangsbegeleiding en professionalisering. Deze lestijden zijn m.a.w. gekleurd en

kunnen enkel aangewend worden voor beleidsondersteuning, aanvangsbegeleiding en professionalisering. De lestijden kunnen aangewend worden in wervingsambten van het bestuurs- en onderwijzend personeel. Ze kunnen ook omgezet worden in punten voor het beleids- en ondersteunend personeel, in uren kinderverzorging in het gewoon kleuteronderwijs

Ook na dergelijke omzetting blijven het gekleurde middelen;

De decreten rechtspositie voor de personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs en het gesubsidieerd onderwijs zijn volledig van toepassing op de personeelsleden die met deze middelen worden aangesteld. De betrekkingen worden dus net als de andere betrekkingen die ingericht worden met jaarlijkse omkadering, meegenomen in de vacantverklaring en de inrichtende macht kan een personeelslid hierin vast benoemen, affecteren of muteren.

Voor de scholengemeenschap De Balk kiezen we voor minstens 12/24 aanstelling mentor voor ondersteuning binnen de kleuterschool en lagere school. We beslissen hoeveel lestijden ingericht worden afhankelijk van noden en middelen. Vb. veel startende leerkrachten kleuter aanstelling van een apart mentor voor kleuteronderwijzers

Titel 9: Slotbepalingen

Artikel 14

Het protocol wordt voorgelegd aan de personeelsleden.

Artikel 15

Dit protocol wordt aangegaan onder uitdrukkelijk voorbehoud van de vereiste goedkeuring door de respectievelijke schoolbesturen en de uitoefening van het administratief toezicht door de toezichthoudende overheid.

Artikel 16

Een kopie van dit protocol wordt bewaard in het schoolarchief van elke school.

**Te Harelbeke,
10 juni 2021**

De afgevaardigde van het beheerscomité,
vakorganisatie,

Voor Harelbeke
Schepen Francis Pattyn

De afgevaardigde van het beheerscomité,

Voor Kuurne
Schepen Jan Deprez

Artikel 2:

De afgevaardigde van de

Voor COV
dhr. Bregwin Veys,
Mevr. Trui Ryshaert,
mevr. Evelyne Declerck

Deze beslissing zal bekendgemaakt worden overeenkomstig artikel 286 van het decreet lokaal bestuur (DLB).

De bekendmaking zal worden aangetekend in het register van de bekendmakingen vermeld in art. 288 van het DLB.

Op hetzelfde ogenblik als de bekendmaking zal deze beslissing overeenkomstig art. 330 van het DLB worden meegedeeld aan de toezichthoudende overheid via het digitaal loket.

Deze beslissing zal overeenkomstig art. 285 DLB ook worden opgenomen in de besluitenlijst van de burgemeester op de webtoepassing van de stad.

NAMENS DE GEMEENTERAAD

Carlo Daelman
Algemeen directeur

Rita Beyaert
Voorzitter