

## KWALITEITSKAART AANVANGSBEGELEIDING

### Visie

De aanvangsbegeleiding van beginnende internaatsmedewerkers is gericht op **integratie in de internaatswerking en integratie in de begeleiding van internen**. De aanvangsbegeleiding is **gekoppeld aan coaching in de praktijk en aan de professionele ontwikkeling**. De aanvangsbegeleider (= AVB) ondersteunt en daagt de starter uit op een constructieve manier in een veilige setting, vanuit een waarderende -en waar nodig-kritische, constructief uitdagende bril. De aanvangsbegeleiding moet **ook de internaatdirecteur helpen** om een doordachte beslissing te kunnen nemen inzake de benoeming van de starter. Aanvangsbegeleiding is een recht en een plicht voor de startende internaatsmedewerker. Doorheen de aanvangsbegeleiding wordt er enerzijds ingezet op **werkbegeleiding** (ondersteuning bij de uitvoering van de opvoederstaken dmv adviesgesprekken) en anderzijds op **leerbegeleiding** (begeleiding op niveau van de persoonlijke opvattingen van de opvoeder dmv reflectiegesprekken).

### Borgen van de veiligheid en transparantie: AFSPRAKEN

- De aanvangsbegeleider is géén evaluator; wel een procesbegeleider. De aanvangsbegeleider kan géén uitspraak doen over het al dan niet benoemen van de startende internaatsmedewerker, die taak blijft bij de directeur liggen die het functioneren van de starter ook mee opvolgt.
- De startende internaatsmedewerkers maakt zelf telkens een verslag op van de samenkomsten, waarin besproken thema's / werkpunten en oefenkansen (kort) worden geduid. De starter stuurt dit verslag telkens naar de internaatdirecteur én de aanvangsbegeleider.

### Constructief samenwerken: AFSPRAKEN

- De directeur **expliciteert hoe AVB op het internaat er concreet zal uitzien** (=onderdeel van het professionaliseringsplan) en brieft dit aan de starter (coachingsgesprekken, collegiale visitatie, volgen van bep. vormingen...).
- Ev. werkpunten kunnen door de starter zelf worden ingebracht; door de internaatdirecteur, door de aanvangsbegeleider dankzij sterke coachingsvragen en technieken.
- Om met werkpunten aan de slag te gaan, wordt met de starter gezocht naar mogelijke **oefenkansen**. Deze worden in de volgende sessie opnieuw besproken.
- Werkpunten, oefenkansen en progressie worden telkens kort genoteerd in het verslag, zodat de internaatdirecteur de progressie kan opvolgen.
- De AVB is géén lesgever, maar kan de starter wel goede tips geven. Wanneer de AVB individuele vormingsnoden ontdekt, kan hij/zij de starter ook tips geven welke vormingen interessant kunnen zijn. De starter kan dit dan verder opnemen met de directeur om te kijken wat mogelijk is.
- De directeur stemt best af met de AVB wanneer tussentijdse evaluatiemomenten ingepland worden met de starter; zo kan de AVB ev. werkpunten meenemen tijdens de coachingsgesprekken maar ook inschatten hoeveel samenkomsten ev. best nodig zijn. Ook kan zo vermeden worden dat inhoudelijk dezelfde coachingsgesprekken worden gevoerd.
- De directeur en AVB stemmen af en noteren wat de aanvangsbegeleiding op hun internaat inhoudt (aantal samenkomsten met de AVB, ev. de BAVO voor opvoeders of andere vormingen volgen, ev. coachingsgesprekken met de directeur, meeloopmomenten met collega's, intervisie met andere starters...)

## KWALITEITSKAART AANVANGSBEGELEIDING

### Goede praktijktips voor de aanvangs- begeleiding

- Omdat er veel afkomt op de startende internaatsmedewerker, is het aangewezen de uren voor aanvangsbegeleiding op te nemen in het uurrooster van de starter, indien mogelijk. Ook de uren die de AVB opneemt worden liefst verrekend in het uurrooster.
- Wanneer de startende internaatsmedewerker een aanvangsbegeleider heeft die niet op het eigen internaat werkt en dus geen collega is, is het aangewezen op het eigen internaat **een meter of peter** aan te duiden die sterk inzet op het wegwijs maken in het eigen internaat. De contactgegevens van de meter of peter en die van de aanvangsbegeleider worden best uitgewisseld.
- De eerste werkdagen wordt zeker gezorgd voor **een rondleiding** op het internaat; het uurrooster van een doorsneeweek en typische taken voor een internaatsmedewerker op dat internaat worden overlopen: wat is daarvoor concreet nodig (vb sleutels) wat zijn de afspraken, wat wordt daar dan verwacht...? Best wordt dit ook ergens bijgehouden in een startersmap zodat deze afspraken geborgd blijven en opnieuw te raadplegen zijn door de starter.
- De AVB bezorgt aan de start van het schooljaar **een overzicht** van het aantal ingeplande samenkomstmomenten aan de starter en directeur. Naargelang ev. werkpunten worden doorgegeven, kan het aantal samenkomsten verhoogd worden indien nodig. Ook dit wordt best gecommuniceerd.
- Maak als AVB bij de start van het jaar tijd voor **een diepere kennismaking** en exploreer ook de competenties en gevolgde opleidingen; zo vermijd je te veel herhaling van reeds gevolgde vormen.
- Breng **structuur** in je coachingstraject: het GRROW-model kan hier een houvast zijn: GOALS? REALITY? RESOURCES? OPTIONS? WILL? Meer duiding hierover kan je krijgen in de opleiding coachingstechnieken en/of de startdag voor nieuwe AVB.
- Probeer als AVB ook je starter de kans te geven eens **samen te zitten/spreken met andere starters** (ev. van andere internaten), dit kan zeker digitaal. Zorg dat je als AVB lid wordt van de whatsappgroep van aanvangsbegeleiders, je kan dit doen door een berichtje te sturen naar Tomas Bauden 0495/600.394. Zo kan je –via hen- contacten leggen met andere startende opvoeders om dit waar te maken.
- Ben je als AVB **ook collega** van de startende internaatsmedewerker, maak dit dan ook expliciet bespreekbaar: Wat betekent dit voor ons, hoe houden we dit gescheiden, en wat nemen we zeker toch mee? Maak ook tijd om in gesprek te gaan over hoe de samenwerking als collega's loopt en hoe jullie open kunnen blijven met elkaar. Neem als AVB hiervoor zelf het initiatief en sta open voor feedback.
- **Zet in op de relatie en doseer**, niet alles moet in de eerste sessies besproken worden. Zorg dat hij/zij zich veilig voelt en kan en mag ventileren.
- Als AVB is het zeer helpend om de vorming coachingstechnieken voor directeurs en aanvangsbegeleiders te volgen. Tijdens deze 9 digitale sessies leer je echt concreet hoe je coachend in gesprek kan gaan en welke vaardigheden je dan te ontwikkelen staan.