

Criteria voor waarnemende aanstellingen in selectie- en bevorderingsambten voor scholengroep 16 (2001-03-20).

1. Dossier (70% van de punten)

- a) Dienstanciënniteit in het Gemeenschapsonderwijs: ½ punt per jaar, maximum 10 punten
- b) Ambtsanciënniteit in het Gemeenschapsonderwijs: 2 punten per jaar, maximum 10 punten.
- c) Betrokkenheid in onderwijskundige middens: maximum 10 punten.
- d) Specifieke ervaring met de betrokken leerlingenpopulatie: maximum 15 punten.
- e) Bewezen inzet voor leerlingen en school: maximum 10 punten.
- f) Beoordeling en/of evaluatie: 5 punten.
- g) Nascholing: maximum 10 punten.

2. Interview (30% van de punten)

- a) Bijkomende informatie over het dossier.
- b) Vragen in verband met SEC-middens, visie over het beleid van de school, communicatieve vaardigheden,...

Indien er slechts één kandidaat is, en deze niet de helft van de punten behaalt, mag er een nieuwe oproep gedaan worden via Trigonaal.

Indien er geen andere kandidaat opdaagt, en indien de selectiecommissie oordeelt dat de enige kandidaat niet voldoet, kan de selectiecommissie op gemotiveerd advies beslissen dat deze enige kandidaat niet voorgedragen wordt.

Samenstelling van de jury:

- 1) De algemeen directeur.
- 2) Het instellingshoofd. Indien het gaat om het ambt van directeur: in de jury zit een andere directie.
- 3) De voorzitter van de Raad van Bestuur of zijn afgevaardigde door en uit de RVB.
- 4) De voorzitter van de schoolraad of zijn afgevaardigde door en uit de schoolraad, maar geen personeelslid.
- 5) 2 directeurs van het basisonderwijs / secundair onderwijs volgens vacature.
Voor het CLB-centrum: 1 directeur van een ander CLB-centrum.

Opm: Tot in de derde graad mag geen enkel jurylid verwant zijn aan een der kandidaten.

TOELICHTING BIJ DE CRITERIA

Voor de kandidaten geïnterviewd zijn, stelt de jury de vragen op in functie van het te begeven ambt.

Deze vragen worden aan elke kandidaat gesteld. Het is evenwel mogelijk dat door de jury vragen om toelichting, uitdiepingsvragen,... gesteld worden.

Het staat de kandidaat vrij om zelf toelichting te geven bij aspecten van zijn dossier die volgens hem te weinig aan bod zijn gekomen.

1. Dienst- en ambtsanciënniteit.
Hoewel deze objectief meetbare criteria op zich geen indicatie zijn voor het al dan niet goed presteren in de beoogde functie, mag toch verondersteld worden dat de opgedane ervaring leidt tot een beter functioneren.

De specifieke profielmatige eigenschappen die van de kandidaat worden verwacht met betrekking tot de functie worden vooraf meegedeeld.

2. Kennis van de leerlingenpopulatie.
Deze kennis dient aangetoond in het dossier en wordt ook getoetst tijdens het interview.
Aan de kandidaten wordt vooraf meegedeeld welke de leerlingenpopulatie is van de instelling waarvan zij kandideren (ASO, TSO, BSO, DBSO, CVO,...) en/of welke projecten in de instelling lopen (OVV, ZVB,...)
3. De inzet voor de leerlingen en de school dient door de directie van de (vorige) school/scholen, zo uitvoerig als mogelijk schriftelijk toegelicht.
(leerlingenbegeleiding, betrokkenheid bij leerlingenparlement, pedagogisch college, extra-muros-activiteiten,...)
4. Laatste beoordeling: hoewel de beoordeling “on the job” een zeer belangrijk element is, wordt voorlopig aan alle kandidaten met tenminste “voldoende” eenzelfde aantal punten toegekend, vermits er nu nog geen eenduidig evaluatiesysteem is.
5. Nascholing
 - rechtstreeks in functie van het beoogde ambt:
 - (Directie: akte van bekwaamheid, bijscholing rond functiebeschrijving, functioneringsgesprekken, evaluatie,....
 - TAC: veiligheid,....
 - andere nascholing met uitbreiding van pedagogische bekwaamheid.