

<b>Personeelsbeleid GO! scholengroep Rivierenland</b>	
<b>Personeelsbewegingen 1 januari 2022</b>	
<b>Selectiecriteria</b>	
<b>PORTFOLIO (minimum 50%)</b>	<b>60</b>
<b>Anciënniteit</b>	<b>20</b>
Voor personeelsleden van de scholengroep zorgt de instelling zelf voor het berekenen van de vermelde anciënniteiten. Voor personeelsleden die werken buiten de scholengroep toont de kandidaat zelf de anciënniteit aan.	
Ambtsanciënniteit binnen eigen instelling, per aangebroken maand	1
Ambtsanciënniteit binnen scholengroep, maar niet in de instelling, per aangebroken maand	0,5
Ambtsanciënniteit buiten scholengroep, per aangebroken 10 maanden	1
<b>Professionalisering</b>	<b>20</b>
De kandidaat legt de attesten voor. De kandidaat geeft toelichting bij de relevantie.	
Opleidingen met een reguliere attestering, per attest (max 2)	12
<i>Cursussen en stages die leiden tot het verwerven van een getuigschrift, attest of diploma. Nascholingen tijdens de reguliere werktijden komen niet in aanmerking.</i>	
Nascholingen en stages van meer dan 1 dag, per attest (max 2)	6
<i>Attesten zijn maximaal vijf jaar oud en werden uitgereikt tot 1 maand voorafgaand aan de personeelsbewegingen.</i>	
Nascholingen van minimum 2 lesuren of 1 dag, per attest (max 10)	2
<i>Attesten zijn maximaal vijf jaar oud en werden uitgereikt tot 1 maand voorafgaand aan de personeelsbewegingen.</i>	
<b>Evaluatieverslag</b>	<b>20</b>
De toetsing gebeurt op basis van de geïndividualiseerde functiebeschrijving en het functie- en competentieprofiel.	
Uitmuntend	20
Zeer goed	18
Goed (of niet ontvangen)	14
Voldoende	10
Onvoldoende	uitsluiting
<b>INTERVIEW (minimum 50%)</b>	<b>20</b>
Het interview heeft betrekking op het functioneren in de vacante betrekking binnen de onderwijsinstelling. Het interview peilt naar de resultaatsgebieden en het competentieprofiel zoals die zijn opgenomen in de functiebeschrijving.	
De kandidaat krijgt de nodige tijd om het interview voor te bereiden.	
<b>TOTAAL (minimum 60%)</b>	<b>80</b>