

Werkingsreglement voor een screening van de arbeidsmarkt binnen de opleiding Muziek Klassiek

Document Raad School of Arts dd 15/03/2019

Wanneer er een kans op een tewerkstelling is als hoofdvakdocent muziek kan de artistieke staf muziek beslissen om een screening van de arbeidsmarkt te houden alvorens tot werving over te gaan. Zowel personeelsleden als externen kunnen deelnemen aan de screening.

De artistieke staf muziek (ASM) bepaalt de taakomschrijving en het profiel en stelt een screeningsbericht op. De ASM bepaalt de exacte inhoud van de screeningsproef en stelt de screeningscommissie samen.

De screeningsprocedure bevat meerdere fasen:

Fase 1 – indiening dossier:

Geïnteresseerden worden verzocht een dossier in te dienen. Dit dossier dient te bevatten:

- een brief met motivering en curriculum vitae,
- referenties (met vermelding van coördinaten / contactgegevens),
- een nota over de persoonlijke visie op het artistiek-pedagogisch project.

Fase 2 – selectie op dossier:

Er wordt een eerste selectie doorgevoerd op basis van het dossier door de artistieke staf. De artistieke staf kan beslissen om hier experts uit het domein bij te betrekken.

Fase 3 screeningsproef: De weerhouden kandidaten op dossier worden uitgenodigd voor deelname aan een screeningsproef die (afhankelijk van het type hoofdvakdocent dat gezocht wordt) kan bestaan uit:

- publieke les met 2 studenten van verschillend niveau (30')
- en/of recital (30'): uitvoering van werken of fragmenten naar keuze in 3 verschillende stijperiodes of stijlen.
- en/of gesprek over o.a.: de uitgevoerde werken; het repertoire; de visie op de studiemethodiek en op de inhoud en het verloop van het opleidingsprogramma, de evaluatie van studenten, toonmomenten e.d.; een casestudy.

De proef wordt beoordeeld door een screeningscommissie die bestaat uit de volgende stemgerechtigde leden: een voorzitter, 2 leden van de artistieke staf, 3 interne deskundigen en 2 externe deskundigen. Per vakorganisatie in het school of arts onderhandelingscomité wordt een vertegenwoordiger uitgenodigd om de proeven en deliberatie bij te wonen als waarnemer.

De commissie kan in consensus beslissen andere personen als adviseur of waarnemer toe te laten tot het bijwonen van de selectie.

De commissieleden drukken hun mening uit door middel van punten op 20, waarbij 10 geslaagd is. De evaluatie gebeurt aan de hand van een evaluatieformulier en de daarop vermelde criteria.

De commissieleden zijn er op hun woord van eer toe gehouden vooraf geen afspraken te maken onder elkaar over welk aspect van de proef dan ook en zich te onthouden van elke mogelijke actie of communicatie die de uitslag in het voor- of nadeel van één of meerdere kandidaten zou kunnen beïnvloeden.

De bespreking en verantwoording van de gegeven cijfers gebeurt nadat de punten werden ingeleverd en voordat de eindberekening wordt gemaakt.

De eindberekening van de punten gebeurt als volgt:

- a) per deelproef wordt eerst het gemiddelde berekend op basis van de punten van alle stemgerechtigde leden. Alle stemgerechtigde leden hebben hetzelfde gewicht bij het quoteren van de kandidaten.
- b) op basis van de verschillende deelproefscores wordt een eindgemiddelde berekend.
- c) wanneer een kandidaat na berekening a) niet slaagt voor één van de deelproeven wordt hij/zij niet opgenomen in de rangschikking van potentiële kandidaten.

De eindberekening bepaalt de rangschikking van de potentiële kandidaten. Indien, na overleg, meerdere kandidaten als evenwaardig worden beschouwd is de stem van de voorzitter doorslaggevend. Indien gewenst kan hij/zij voorstellen een tweede gespreksronde met deze kandidaten te organiseren om tot een definitieve rangschikking te komen.

Het proces-verbaal met de samenvatting van de punten en de gemotiveerde rangschikking van de kandidaten wordt door de voorzitter ondertekend.

De leden van de commissie houden zich aan volkomen discretie omtrent de besprekingen. Zij zijn eveneens gehouden tot totale discretie omtrent de resultaten van de bespreking.

De duurtijd van de geldigheid van de screening is een autonome beslissing van de Artistieke Staf Muziek.

Fase 4 – eventuele tewerkstelling

De Artistieke Staf Muziek onderzoekt op basis van het rapport de mogelijkheden voor een eventuele tewerkstelling en voert daartoe de nodige gesprekken met de weerhouden kandidaten. Indien de artistieke staf wenst over te gaan tot aanwerving zal dit als advies geformuleerd worden door het hoofd School of Arts aan de algemeen directeur van de AP Hogeschool. De algemeen directeur beslist om al dan niet over te gaan tot aanwerving.