

| Geleding | Besproken | Besluitvorming |
|-------------|----------------|----------------|
| Directeuren | DB 12-11-2013 | |
| GMR | GMR 28-11-2013 | GMR 28-11-2013 |
| RvT | - | - |

Opleidingsbeleid OPOA 2013-2017

Zoals in het strategisch beleidsplan verwoord treft u hierbij de uitwerking met betrekking tot het OPOA opleidingsbeleid.

Uitgangspunten:

Brede inzetbaarheid:

Zowel OPOA als de medewerker hebben belang bij een brede inzetbaarheid (employability) van de medewerker. De organisatie en de functies/taken zijn voortdurend aan verandering onderhevig. Om hier snel en slagvaardig op in te spelen zijn goed opgeleide, breed inzetbare medewerkers met een flexibele instelling nodig. Vanuit dit gemeenschappelijke belang draagt ieder een eigen verantwoordelijkheid.

De schooldirecteur is verantwoordelijk voor kwaliteit eigen medewerkers

De schooldirecteur is, binnen de vastgestelde kaders, verantwoordelijk voor het gevoerde personeelsbeleid binnen zijn school en voor de kwaliteit van zijn medewerkers. De schooldirecteur faciliteert het leerproces. Hij is het eerste aanspreekpunt voor medewerkers als het gaat om de eigen ontwikkeling en hij draagt zorg voor de ontwikkeling van zijn eigen team conform de gemaakte nascholingsplannen.

Medewerker zelf verantwoordelijk voor inzetbaarheid

De medewerker is zelf verantwoordelijk voor zijn eigen inzetbaarheid. Hij is bereid zich blijvend te ontwikkelen en neemt daarvoor zelf initiatieven, bijvoorbeeld om, na toestemming van de schooldirecteur, aan opleidingen en trainingen deel te nemen.

Definitie:

Onder opleidingen worden verstaan studies, trainingen, workshops, cursussen, seminars, etc. Deze kunnen zowel gericht zijn op het vergroten van specifieke kennis als het ontwikkelen van vaardigheden en attitude.

Doelgroep:

De doelgroep bestaat uit alle (vaste inval-) medewerkers van OPOA (exclusief de schooldirectie). Indien een tijdelijke medewerker minimaal 1 schooljaar aaneensluitend voor de stichting OPOA werkt dan mag deze medewerker gedurende dat schooljaar een opleiding volgen.

Individuele en collectieve opleidingen:

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen individuele opleidingen en collectieve opleidingen.

A. Individuele opleidingen gericht op het functioneren binnen de organisatie

Tot individuele opleidingen worden gerekend opleidingen die een medewerker volgt omdat het een functievereiste is of omdat hierover afspraken zijn gemaakt in het kader van de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker (POP) binnen de organisatie/ functiemix. Iedere medewerker kan hiervoor 1-malig gebruik maken van de lerarenbeurs. Aan te vragen bij de IB- groep www.ib-groep.nl. Masters in het belang van de organisatie zullen per geval bekeken worden.

B. Individuele maatwerktrajecten (gericht op het functioneren buiten de organisatie)

Tot individuele maatwerktrajecten worden gerekend opleidingen die een medewerker volgt omdat hierover afspraken zijn gemaakt in het kader van de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker (POP) buiten de organisatie.

C. Collectieve opleidingen

Onder collectieve opleidingen worden verstaan opleidingen:

1. die naar aanleiding van een specifieke opleidingsbehoefte binnen het team (BAS, BOOM) worden ontwikkeld/ingekocht;
2. die aan een specifieke doelgroep (IB, adjuncten, contact- vertrouwenspersonen, GMR) als maatwerk, worden gegeven;
3. die naar aanleiding van een specifieke opleidingsbehoefte binnen de organisatie (BHV, systeem denken, bovenbouw ik hou van jou) worden ontwikkeld/ingekocht.

Budget

Voor opleidingsbeleid is een bedrag van € 180.000,- op jaarbasis beschikbaar (inclusief gelden voormalige onderwijsbegeleidingsdiensten ten behoeve van de schoolontwikkeling e.d.)

Budget scholen € 500,- per FTE (excl. schooldirectie) per schooljaar. Budget bovenschools € 45.000,- per schooljaar.

De schooldirecteur is (budget)verantwoordelijk voor alle individuele opleidingen gericht op het functioneren binnen de organisatie, de collectieve opleidingen, specifieke doelgroep en deelname aan conferenties en congressen (A, C1, C2)

OPOA is (budget)verantwoordelijk voor alle individuele maatwerktrajecten, collectieve opleidingen n.a.v. specifieke opleidingsbehoefte (B,C3), studiedagen, loopbaanadviezen en video interactie/coaching.

Voor invalleerkrachten die gedwongen zijn een "3 maanden break" te ondergaan zijn wij bereid 30% van de gemaakte kosten voor de aantekening lichamelijke opvoeding te vergoeden (hiervoor dienen de betreffende nota's te worden overlegd).

Studietijd en studiekosten

Voor opleidingen die niet onder de regeling lerarenbeurs vallen geldt onderstaande.

Voor opleidingen A geldt:

Uitgangspunt is dat de medewerker in eigen tijd studeert, tenzij de opleiding uitsluitend tijdens werktijd wordt aangeboden (in overleg met de schooldirecteur voor een deel te verrekenen met de normjaartaak, d.w.z. deel van de 10% scholing en ontwikkeling, maximaal 3 jaar te compenseren). OPOA vergoedt eenmalig inschrijfgeld, studiekosten en reiskosten. Bij een studie boven de € 500,- wordt een studieovereenkomst (inclusief terugbetalingsregeling) overeengekomen (zie bijlage).

Voor de opleidingen B en C geldt:

Deze opleidingen vinden doorgaans plaats binnen de 10% scholing en ontwikkeling. Tevens wordt voor deze opleidingen een studieovereenkomst (inclusief terugbetalingsregeling) overeengekomen indien de studiekosten meer dan € 500,- bedragen. (zie bijlage)

Overige scholing

Studiedagen

De kosten van studiemomenten/studiedagen door OPOA georganiseerd zijn voor rekening van de werkgever. Iedereen wordt geacht hierbij aanwezig te zijn.

Loopbaanadviezen

Iedere werknemer mag eens per 5 jaar, op kosten van OPOA, gebruik maken van een loopbaanadviestraject. Opgave na accordering door de schooldirectie, in overleg met de afdeling P&O.

Video interactie/ Coaching

Iedere werknemer mag eens per 5 jaar, op kosten van OPOA, gebruik maken van een video interactie-/ coachingstraject. Opgave na accordering door de schooldirectie, in overleg met de afdeling P&O.

Conferenties/ Congressen

Deelname aan conferenties en congressen is in principe op kosten van de school. Opgave na accordering door de schooldirectie.

Management development (MOT)

Onder management development wordt verstaan het vormgeven van interne leertrajecten voor functies op het gebied van management of projectmatige functies. In het algemeen worden trajecten verzorgd door eerst via een interne vacature een oproep te doen om te zien wie ervaring, ambitie en potentie denkt te hebben voor een dergelijke functie. Vervolgens vinden er gesprekken plaats om een gezamenlijk oordeel te vinden. Daarna zijn er afgebakende projecten waarin ervaring kan worden opgedaan en een medewerker zichtbaar kan worden. Soms vormen opleidingsactiviteiten een deel van het traject.

Kennisplatform

Binnen het kennisplatform zijn medewerkers actief die op basis van specifieke kennis aan te spreken zijn door de organisatie. Doel: gebruik maken van interne kennis/ capaciteit; kostenreductie; betrokkenheid vergroten. Het kennisplatform wordt via www.opoa.nl aangeboden.

Opleidingsaanvragen

Alle opleidingsaanvragen worden via de schooldirecteur, geaccordeerd aangeleverd bij de afdeling P&O.

Opleidingsjaarplan

Alle opleidingsaanvragen worden door de schooldirecteur verwerkt in een opleidingsjaarplan. Dit opleidingsjaarplan is onderdeel van het schoolplan. Het schoolplan geeft de richting aan waarin de school zich ontwikkelt. Het opleidingsjaarplan moet het schoolplan ondersteunen. Ook is het mogelijk om binnen het opleidingsjaarplan, in het kader van de schoolontwikkeling, budget te reserveren. De schooldirecteur coördineert en bewaakt de studiefaciliteiten.

In de praktijk

| | A. individuele opleidingen | B. individuele maatwerktraject | C.1. team | C.2. specifieke doelgroep | C.3. specifieke opleidingsbehoefte |
|-------------------|---|--|---|---|---|
| Schoolbudget | Aanvragen op eigen initiatief bij de schooldirecteur + aanvragen lerarenbeurs | | Op eigen initiatief van de schooldirecteur. Aanbod gehele team. | Op eigen initiatief van de school directeur of P&O. Aanbod maatwerk | |
| Bovenschoolbudget | | Aanvragen op eigen initiatief bij P&O Schooldirectie bij AD | | | Op eigen initiatief van P&O. Aanmelden bij P&O |

Bijlage STUDIEOVEREENKOMST

Partijen

De **Stichting Openbaar Primair Onderwijs Almelo**, statutair gevestigd te Almelo, hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar voorzitter college van bestuur a.i., mevrouw M.G.S. Voets, verder te noemen: "werkgever";

en,

De heer/mevrouw <<naam>>, geboren op <<geboortedatum>>, wonende te (<<postcode>>) <<plaatsnaam>> aan de <<straatnaam>>, hierna te noemen: "werknemer".

Verklaren een studieovereenkomst te zijn aangegaan onder de navolgende voorwaarden:

Artikel 1 Toekenning opleiding

1. De werkgever verstrekt aan de werknemer een tegemoetkoming in de studiekosten, voor de opleiding <<naam van de opleiding>> aan de <<naam instelling>>.

2. De werknemer start <<datum>> met de onder artikel 1 genoemde opleiding. De opleiding draagt bij aan de deskundigheidsbevordering binnen de (toekomstige) functie van de werknemer. De werknemer zal de opgedane kennis toepassen binnen de school van de werknemer en eventuele andere scholen van de werkgever.

Artikel 2 Studietijd

Uitgangspunt is dat de werknemer in eigen tijd studeert, tenzij de opleiding uitsluitend tijdens werktijd wordt aangeboden. In die gevallen wordt betaald studieverlof verleend voor zover dit valt onder de uren deskundigheidsbevordering. Het overige studieverlof wordt, indien nodig, onbetaald verleend.

Artikel 3 Hoogte van de tegemoetkoming

1. De tegemoetkoming in de studiekosten bedraagt <<??%>> van de cursus- en lesgelden en de examen- en diplomakosten.

2. De kosten van het verplicht gestelde studiemateriaal worden <<wel / niet>> vergoed.

3. Met de studie samenhangende reis- en verblijfskosten worden <<wel/niet>> vergoed. De werknemer kan deze kosten op declaratiebasis bij de werkgever indienen.

Artikel 4 Terugbetalingsverplichting

1. De werkgever heeft het recht de, onder artikel 3 genoemde, tegemoetkomingen terug te vorderen indien:

- de aanstelling op verzoek van de werknemer wordt beëindigd;
- de aanstelling op grond van artikel 4.7 sub g, h of j CAO PO wordt beëindigd;
- de studie door de werknemer vroegtijdig is beëindigd;
- de studie niet met goed gevolg is afgesloten door omstandigheden die aan de werknemer zijn te verwijten;

2. Voor iedere maand dat het dienstverband, na het voltooien van de studie, korter geduurd heeft dan 36 maanden, dient 1/36-ste deel van de ingevolge artikel 3 toegekende tegemoetkoming te worden terugbetaald.

Aldus in tweevoud overeengekomen te Almelo op <<datum>>,

De werkgever

De werknemer