



Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds
voortgezet onderwijs

scholings- mogelijkheden

van onderwijsondersteunend
personeel in de CAO VO

Informatie over de scholingsmogelijkheden van onderwijsondersteunend personeel in de CAO voortgezet onderwijs

Uit een grootschalig onderzoek¹ onder ondersteuners in het voortgezet onderwijs blijkt dat er bij deze groep nog weinig aan scholing wordt gedaan, terwijl daar wel behoefte aan is. De ondersteuners geven aan behoefte te hebben aan scholing over omgaan met agressie of werkdruk, maar ook computercursussen, bedrijfshulpverlening of pedagogisch/didactische vaardigheden. Bent u onderwijsondersteuner in het voortgezet onderwijs en wilt u een scholing volgen, bijvoorbeeld in de vorm van een cursus, training, conferentie of literatuurstudie? Of krijgt u een opleiding van uw direct leidinggevende aangeboden? Lees in deze folder meer over de mogelijkheden die uw cao biedt.

De CAO VO

In de collectieve arbeidsovereenkomst voor het voortgezet onderwijs (CAO VO) zijn afspraken gemaakt over de scholingsmogelijkheden van onderwijs ondersteunend personeel. In de CAO VO, die geldt voor alle scholen in het voortgezet onderwijs, is opgenomen dat:

- werkgevers een persoonlijk professionaliseringsplan faciliteren;
- werknemers met een opleiding tot en met mbo-niveau, in de gelegenheid worden gesteld een EVC-traject te kunnen volgen;
- werknemers tot en met mbo-niveau 1, worden in de gelegenheid gesteld een startkwalificatie te kunnen halen;
- werknemers recht hebben op niet-opgedragen scholing met een jaarlijks scholingsbudget van 500 euro en 40 klokuren naar rato van de betrekkingsomvang voor eigen invulling van zijn/haar professionalisering.

September 2016



1 Arbeidsmarktanalyse voor ondersteunend personeel voortgezet onderwijs, (2014) VOION en Rapport Loopbanen ondersteunend personeel voortgezet onderwijs, (2016) VOION

Het persoonlijk professionaliseringsplan

Als werknemer moet je blijven leren, anders loop je het risico dat je buitenspel komt te staan op de arbeidsmarkt. Een 'persoonlijk professionaliseringsplan' helpt daarbij. Een persoonlijk professionaliseringsplan is een set van afspraken tussen werkgever en werknemer met als doel de werknemer de kans te bieden zich verder te ontwikkelen. Zo kunnen de organisatiedoelen van de werkgever en de ambities van de werknemer zo goed mogelijk op elkaar worden afgestemd. Persoonlijke professionaliseringsplannen maken idealiter dan ook deel uit van het (reguliere) personeelsbeleid.

Het maken van een persoonlijk professionaliseringsplan vindt plaats in een gesprek tussen werknemer en leidinggevende; dit kan bijvoorbeeld ook tijdens een functioneringsgesprek. De opleidings- en/of ontwikkelafspraken worden vastgelegd in een notitie of studieovereenkomst. Naast het doel van de opleidings- en/of ontwikkelafspraken, staan daarin ook de kosten en de tijdsinvestering beschreven en hoe de werkgever daaraan bijdraagt. Daarna komt het erop aan de afspraken uit te voeren; daar bent u als werknemer zélf verantwoordelijk voor. De voortgang van het ontwikkeltraject kunt u tussentijds - tijdens voortgangsgesprekken met de leidinggevende - bespreken. Bij een succesvolle afronding van het ontwikkeltraject worden eventuele diploma's of deelname-certificaten opgenomen in het personeelsdossier.

Heeft u nog geen persoonlijk ontwikkelingsplan? Vraag daar dan naar bij uw leidinggevende of personeelsadviseur. Zij kunnen u er meer over vertellen.

Een EVC-traject

EVC staat voor Erkenning van eerder Verworven Competenties. Dit betekent dat wat u geleerd heeft op school, in uw werk of privé wordt beoordeeld en erkend. EVC maakt zichtbaar welke kennis, inzichten en ervaringen u heeft opgedaan, ook los van formele diploma's en getuigschriften. Op een gestructureerde wijze wordt, samen met u, informatie verzameld. Het resultaat wordt vastgelegd in een Ervaringscertificaat. Met het certificaat toont u uw kennis en kunde aan. Dit is heel zinvol als u zich verder wilt ontwikkelen in een (vervolg)opleiding of als u bij een sollicitatie duidelijk wilt aangeven waar u staat in uw professionele ontwikkeling en over welke competenties u reeds beschikt.

Wilt u een EVC-traject volgen? Kaart dit dan aan bij uw leidinggevende. Heeft u een opleiding tot en met mbo-niveau, dan krijgt u de gelegenheid om een EVC-traject te volgen. Indien nodig kan dat na vijf jaar worden herhaald (artikel 17.3.3). Hiervoor kunt u uw persoonlijk basisrecht inzetten.

Een startkwalificatie

Een startkwalificatie is in de ogen van de Nederlandse overheid het minimale onderwijsniveau dat nodig is om serieus kans te maken op duurzaam geschoold werk in Nederland. Een havo-, vwo- of mbo niveau 2-diploma valt onder de norm van startkwalificatie.

Per 1 augustus 2007 geldt er een leerplicht voor kinderen van 5 tot 18 jaar, de zogenaamde kwalificerende leerplicht.

Deze kwalificatieplicht moet ertoe leiden dat er meer jongeren een startkwalificatie (d.w.z. een diploma op mbo niveau 2 of hoger) halen en daardoor meer kansen hebben op de arbeidsmarkt.

Heeft u een opleiding lager dan mbo niveau 2? Dan wordt u in de gelegenheid gesteld om een startkwalificatie te halen op kosten van de werkgever. (artikel 17.3.4). Uw leidinggevende of personeelsfunctionaris kan u hierover informeren.

Het persoonlijk scholingsbudget

Iedere werknemer heeft recht op een jaarlijks scholingsbudget van 500 euro en 40 klokuren naar rato van de betrekkingssomvang voor eigen invulling van zijn/haar professionalisering. Dit betreft dus 'vrije keuze' scholing die niet door de werkgever is opgedragen in het kader van de uitoefening van de functie en dient te passen binnen de richtlijnen/kaders die de cao omschrijft (artikel 17.1). De werknemer dient zich hierover achteraf te verantwoorden in de reguliere gesprekkencyclus. Wel kan het zijn dat in de school bepaalde afspraken zijn gemaakt over de verdeling van de financiële middelen en de aard van de scholing (bv. dat de scholing een relatie moet hebben met de uitoefening van de functie).

Vraag bij uw direct leidinggevende of P&O-afdeling welke afspraken er bij uw school zijn gemaakt over het vrij-inzetbare persoonlijk scholingsbudget en maak gebruik van de geboden mogelijkheden.

Tips en adviezen

Ken je rechten en mogelijkheden

Als onderwijsondersteuner heeft u recht op scholing! In deze folder zijn de cao-bepalingen opgenomen als minimale invulling van dit scholingsrecht. Het kan echter zijn dat de school meer faciliteiten biedt dan de cao. In het opleidingsplan van de school zijn de doelen geformuleerd en de beschikbare hoeveelheid tijd en geld vastgesteld. Verdiep u eens in het beleid en het opleidingsplan van uw school en verken zo uw mogelijkheden.

Weet wat u wilt

Het is belangrijk om goed bij uzelf na te gaan hoe u zichzelf wilt ontwikkelen. Wat zijn uw drijfveren? Wat doet u goed? Wat wilt u graag beter kunnen? Sta stil bij wat u doet. Het is belangrijk om uzelf goed te kennen, om bewust te zijn van uw opvattingen en uw motieven. Pas dan maakt u bewuste keuzes, in uw functie zelf, maar ook bij uw keuze tot nascholing.

Vraag advies

Lukt het niet om zelf een richting te bepalen? Blijf er niet mee rondlopen, maar vraag anderen met u mee te denken. Praat erover met uw leidinggevende, uw personeelsfunctionaris of met een collega die zich net heeft laten bijscholen. Wat zijn hun ervaringen?

U kunt ook vragen of een coach of (interne) loopbaanadviseur u mag begeleiden. Er wordt nog steeds gedacht dat coaching voor mensen is die vastgelopen zijn. Ten onrechte. Het voorkomt juist dat u vastloopt. Een coach kan u vaak in een paar gesprekken duidelijkheid geven. Het allerbelangrijkste is dat het klikt met uw coach en dat u samen uw hulpvraag duidelijk krijgt. Een coach zet u aan het denken. Als het coachingstraject goed loopt, krijgt u meer inzicht in uzelf en in de patronen die u wellicht beperken in uw ontwikkeling.

Zoek de juiste opleiding

Voor onderwijspersoneel zijn er honderden cursussen, opleidingen en conferenties. Voelt het vinden van een geschikte cursus, masterclass of opleiding voor u als zoeken naar een speld in een hooiberg? Vraag dan advies bij uw eigen personeelsafdeling of uw leidinggevende. Heeft u de ambitie om docent te worden? In dat geval is er een website die informatie geeft over de mogelijkheden om dit te bereiken: www.wordleraarinhetvo.nl.

Durf te vragen

Een goede leidinggevende kent de talenten en gebreken van zijn personeel en bespreekt regelmatig welke professionalisering of scholing noodzakelijk of gewenst is. Is dat niet het geval, berust daar dan niet in. Heb de moed om het zelf aan te kaarten of breng het in bij uw functioneringsgesprek. Geef met argumenten aan waarom een bepaalde opleiding voor u - en dus voor de school - de beste is.

Deel je kennis en leer van collega's

Kennis delen met je collega's heeft twee effecten: u ziet de vruchten van uw inspanning, hetgeen u zal motiveren om u verder te ontwikkelen. Daarnaast wordt de school als organisatie ook ambitieuzer. Uw ambitie lokt ambitie bij anderen uit. Hoe deelt u kennis? Het kan heel simpel, bijvoorbeeld door samen met collega's bij toerbeurt een korte workshop/presentatie te geven over een onderwerp waar u (en uw collega's) meer over willen weten.

Andere financieringsmiddelen

De cao-afspraken over professionele ontwikkeling en deskundigheidsbevordering zijn vastgelegd in hoofdstuk 17 van de CAO VO 2016-2017. Daarnaast zijn er nog andere financieringsmiddelen - speciaal voor werknemers in het onderwijs - voor deskundigheidsbevordering en opleiding. Hiervan kunt u wellicht ook gebruik maken. Een actueel overzicht van de afspraken in de CAO VO en de andere financieringsmiddelen voor het voortgezet onderwijs, zijn beschreven in de uitgave 'Financieringsmiddelen voor professionalisering'; deze staat op de website van Voion: www.voion.nl/programmaliijnen/opleiding-en-professionalisering/financieringsmiddelen-voor-professionalisering/. In het overzicht staan zowel algemene als ook individuele financieringsmiddelen voor professionalisering beschreven.

DISCLAIMER

Voion is zich volledig bewust van de taak zo betrouwbaar mogelijke informatie te verzorgen. De inhoud van deze folder is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld. Niettemin kan zij geen aansprakelijkheid aanvaarden voor eventueel voorkomende onjuistheden.



www.voion.nl

Voion, het Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds voor het voortgezet onderwijs, zet zich in om samen met scholen vraagstukken op te lossen op het gebied van arbeidsmarkt, loopbaan, professionalisering en veilig, gezond en vitaal werken. Voion ondersteunt schoolbesturen, directies, P&O-ers, mr-en, arbocoördinatoren, maar ook docenten, oop'ers en sociale partners. Voion ontsluit kennis, doet onderzoek, ontwikkelt nieuwe instrumenten en adviseert en begeleidt scholen in [pilot]projecten. Ook initieert en faciliteert Voion netwerken op verschillende niveaus, publiceert good practices en biedt trainingen aan. Voion werkt voor en samen met werkgevers en werknemers in het voortgezet onderwijs, en wordt bestuurd door de sociale partners in het voortgezet onderwijs.

ACb

CNV
ONDERWIJS

FOU

FNV

VORAAD

VOION
Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds
voortgezet onderwijs

VOION • WWW.VOION.NL • E-MAIL: INFO@VOION.NL

september 2016