

Roler Academie

roler.nl | detachering | payrolling | werving & selectie

roler
pak je rol.

A photograph of a young woman with long brown hair, wearing a pink floral top, smiling broadly. Next to her, a young boy with short blonde hair, wearing a white and blue striped shirt, is laughing with his mouth wide open. They are sitting at a table with a colorful board game in front of them. The board game features a blue sea with various colorful boats and characters. In the background, there is a world map on the wall and a wooden shelf with toys.

Roler maakt werk van
professionaliteit

Inhoudsopgave

- | | | |
|----|---|---|
| 1. | Invulling werkondernemerschap | 4 |
| 2. | Professionalisering, onderdeel van de Roler HR-cyclus | 4 |
| 3. | Mijn Roler Academie | 5 |

Beste medewerker,

Een van de kernpunten van Roler is werkondernemerschap. De kwaliteit van het onderwijs wordt bepaald door de leraar. Eenmaal afgestudeerd is geen garantie voor het behoud van de continuïteit van kennis en vaardigheden die passend zijn voor de uitvoering van het vak van leraar. Roler wil haar werkgeverschap goed invullen door jou te stimuleren werk te maken van je loopbaan. Enerzijds door hiermee haar medewerkers te ondersteunen en anderzijds om aandacht te hebben voor de onderwijskwaliteit in het algemeen en van de onderwijsinstellingen die de opdrachtgevers van Roler zijn in het bijzonder.

Met de Roler Academie ondersteunen we jou in jouw professionele en persoonlijke ontwikkeling. Daaraan hechten we veel waarde.

Op de medewerkers van Roler is de ABU cao van toepassing. In deze cao wordt in artikel 63 aangegeven dat onder scholing wordt verstaan elke vorm van gestructureerde activiteit, die gericht is op het verkrijgen, bijhouden, verbreden of verdiepen van kennis en/of vaardigheden. De scholing heeft ten doel de arbeidsmarktpositie van de medewerker te versterken en is functie- en/of arbeidsmarkt gerelateerd.

In dit document gaan we in op het scholingsbeleid van Roler.

1. Invulling werkondernemerschap

Roler beweegt mee met een loopbaan. Wij investeren in onze medewerkers. Onze medewerkers nemen de regie over de rollen en functies die zij vervullen en kunnen blijven groeien in de verschillende fasen van de loopbaan. Kortom voor werkondernemerschap geldt: pak je rol. De hedendaagse professional is verantwoordelijk voor zijn eigen loopbaan en kiest binnen de, in toenemende mate meer flexibele, arbeidsmarkt een positie die aansluit bij zijn/haar talenten.

Enerzijds is voor de medewerker een carrière pad in de cao vastgelegd, anderzijds past het bij de eigen verantwoordelijkheid om het voor de medewerker mogelijk te maken hieraan invulling te geven. Roler sluit hiermee aan bij de wensen van de flexibel inzetbare medewerker. Uitgangspunten hierbij zijn:

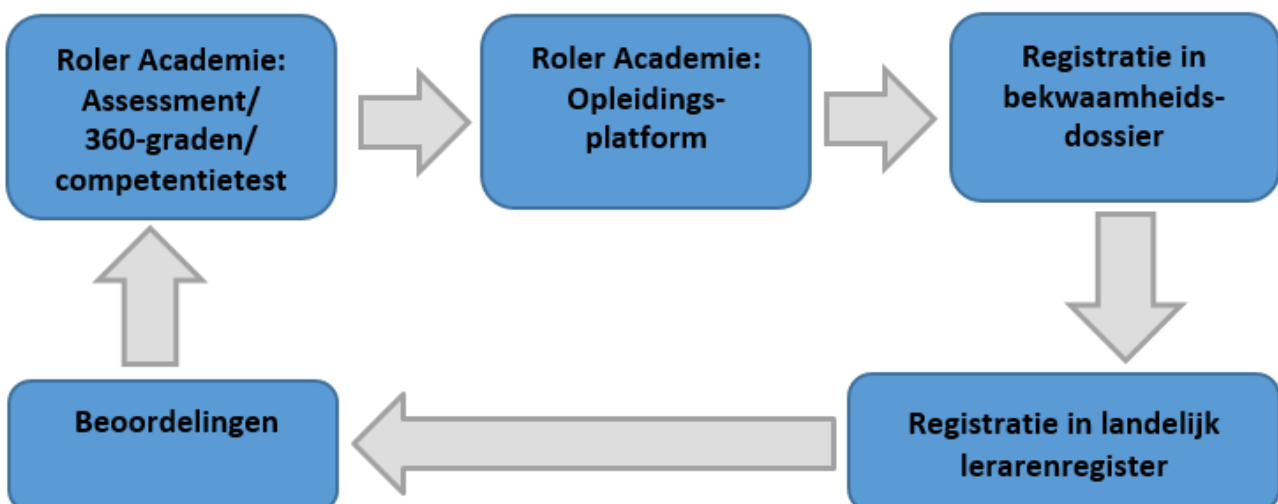
- Dat je middels een assessment zicht hebt op je eigen talenten en competenties;
- Dat je gebruik kan maken van een opleidingsaanbod dat afgestemd is op jouw wensen en binnen het ter beschikking gestelde budget;
- Dat het opleidingsplatform, de Roler Academie, benaderbaar is via website en mobiele website;
- Dat je jouw loopbaanontwikkelingen kan registreren in een bekwaamheidsdossier waarvan de inhoud toegevoegd kan worden aan het landelijk lerarenregister.

Hierdoor word je gefaciliteerd in je werkondernemerschap. Roler borgt deze professionalisering intern binnen de HR-cyclus en sluit aan bij de mogelijkheid aan te sluiten bij het landelijk lerarenregister waardoor een doorlopende professionaliseringslijn van de medewerker in zijn wisselende posities binnen de onderwijsarbeidsmarkt wordt gegarandeerd.

2. Professionalisering, onderdeel van de Roler HR-cyclus

Roler ziet het als haar maatschappelijke opdracht een bijdrage te leveren aan de verhoging van de onderwijskwaliteit in ons land door professionalisering te nemen als speerpunt binnen de eigen HR-cyclus voor onze flexibel inzetbare medewerkers.

Schematisch ziet deze HR-cyclus er als volgt uit:



Deze HR-cyclus is in het schooljaar 2016-2017 operationeel.

3. Mijn Roler Academie

De flexibel inzetbare medewerker heeft via een (mobiele) website van de Roler Academie toegang tot zijn eigen omgeving. Naast allerlei lezenswaardige content die direct toepasbaar is in de dagelijkse praktijk en helpt bij het voorbereiden van themalessen, tref je hier ook de mogelijkheid aan om zijn competenties in kaart te brengen middels een assessment die voor het Voortgezet Onderwijs is gebaseerd op de competenties zoals die zijn vastgelegd in de wet BIO (beroepen in het onderwijs). Voor het Primair Onderwijs wordt naast de BIO-competenties aangesloten bij de competenties die door de Onderwijscoöperatie zijn opgesteld als carrière stappen van start bekwaam, basis bekwaam naar vakbekwaam en die door de cao-partijen zullen worden overgenomen.

Op basis van dit assessment kun je zien welke competenties verbeterd zouden kunnen worden. Aan de hand hiervan kan een keuze worden gemaakt welke scholingsaspecten kunnen bijdragen aan de verdere professionalisering. De uitkomsten van deze testen kunnen worden opgenomen in het persoonlijk landelijk lerarenregister. Hiertoe dien je je te laten registreren in het lerarenregister. (www.registerleraar.nl)

Het lerarenregister

Kenmerken van het landelijk Lerarenregister zijn:

- Het Lerarenregister biedt een basis voor het ontwikkelgesprek met werkgever dan wel opdrachtgever.
- Het Lerarenregister zal bijdragen aan de versterking van de beroepsgroep en daardoor aan de verhoging van de onderwijskwaliteit.
- In 2017 gaat het Lerarenregister over in een verplicht register voor de beroepsgroep
- Door registratie als leraar laat de leraar zien dat hij/zij bevoegd en bekwaam is en dat de leraar permanent investeert in zijn/haar professionele ontwikkeling.
- Binnen 4 jaar moet voor 160 uur aan aantoonbare scholing worden gevolgd wil er sprake kunnen zijn van herregistratie.

Het register is bedoeld voor alle bevoegde leraren en dus ook voor de flexibel inzetbare bevoegde professionals die bij Roler in dienst zijn.

Via het lerarenregister kun je aan potentiële werkgevers zichtbaar maken dat je bekwaam en bevoegd bent om les te geven. Ook krijgen deze professionals hierdoor zelf beter grip en zicht op de eigen professionele ontwikkeling.

Het opleidingsplatform

De ervaring leert dat de vraag naar de vormgeving van opleiding sterk persoonsgebonden is. Opleidingsmogelijkheden moeten hierop afgestemd zijn. Roler biedt de mogelijkheid om te kiezen voor opleidingsmogelijkheden die tijd en plaats onafhankelijk zijn.

Roler beweegt mee met een loopbaan. Wij investeren in onze medewerkers. Onze medewerkers nemen de regie over de rollen en functies die zij vervullen en kunnen blijven groeien in de verschillende fasen van de loopbaan. Kortom: pak je rol.

De Roler Academie biedt e-learning, blended learning en workshops. Gerenommeerde opleidingsinstellingen als OinO-advies, Fontys, HS Utrecht, NCOI etc. bieden hun opleidingen via dit platform aan. Je krijgt jaarlijks, mede afhankelijk van de duur en de omvang van het dienstverband, een scholingsbudget dat hieraan besteed kan worden.

Het geheel van organisatie van het aanbod en de vraag wordt door het opleidingsplatform uitgevoerd en opgeslagen in een opleidingsdossier dat overgenomen kan worden in het landelijk lerarenregister.

Aangezien er sprake is van een beperkt scholingsbudget worden scholingsmogelijkheden via het platform door Roler beschikbaar gesteld voor flexibel inzetbare professionals in relatie tot de duur van de ter beschikkingstellingsoverdracht. Hierbij wordt uitgegaan van een persoonlijk scholingsbudget van:

- Bij een dienstverband > 3 maanden en < 6 maanden: 0,6-1 fte € 75,00
 0,4-0,6 fte € 40,00

- Bij een dienstverband > 6 maanden en < 1 jaar: 0,6-1fte €150,00
 0,4-0,6 fte € 75,00
 0,2-0,4 fte € 40,00

Voor dienstverbanden korter dan 3 maanden en kleiner dan 0,2 fte worden jaarlijks 2 kennissessies georganiseerd waaraan deze professionals kunnen deelnemen. Deze sessies staan ook open voor de overige professionals.

Indien bij uitdiensttreding niet het (gehele) budget is gebruikt vervalt het recht op dit budget.

Ook de kennissessies die door Roler worden gehouden worden georganiseerd door het opleidingsplatform.

Beoordelingen

Het onderdeel beoordelingen binnen de HR-cyclus van Roler wordt binnen Roler voor te onderscheiden doelgroepen verschillend opgepakt:

Flexibel inzetbare professional (payroll)

Voor deze categorie geldt dat de beoordeling wordt gedaan door de school waar betrokkene in dienst is. De beoordelingen vinden plaats op de wijze zoals dit met de betrokken schoolbesturen is afgesproken.

Flexibel inzetbare professional (detachering)

Deze medewerkers zijn geworven en geselecteerd door Roler en Roler is hierdoor verantwoordelijk voor de kwaliteit van deze medewerkers. Roler houdt met deze medewerkers geregeld een functioneringsgesprek en een beoordelingsgesprek. De verslagen hiervan kan de medewerker opslaan in zijn of haar lerarenregister.

Kennissessies

Voor alle medewerkers die bij Roler in dienst zijn en de geworven en geselecteerde medewerkers in de Roler-pool worden kennissessies gehouden die aanvullend zijn op het scholingsaanbod in de Roler Academie. Deelname aan deze bijeenkomsten kunnen worden geregistreerd in het persoonlijk registerdossier van bevoegde leraren en aan deelname zijn geen kosten verbonden.

Voor deze doelgroep zullen ook twee bijeenkomsten worden gepland in 2016. Op de website van de Roler Academie worden deze kennissessies bekend gemaakt en kan hiervoor worden aangemeld.