



CAPE WINELANDS DISTRICT
MUNICIPALITY • MUNISIPALITEIT • UMASIPALA

BELEID OOR ONDERWYS, OPLEIDING EN ONTWIKKELING

**BELEID OP 4 DESEMBER 2014 BY ITEM R.14.5
DEUR DIE RAAD GOEDGEKEUR**

INHOUD

1.	DEFINISIES.....	3
2.	AANHEF.....	5
3.	VERKLARING VAN VOORNEME.....	5
4.	VISIE.....	6
5.	LEIDENDE BEGINSELS.....	6
6.	OMVANG.....	7
7.	BELEIDSTOEPASSING.....	7
8.	WETGEWENDE MANDAAT.....	8
9.	STRATEGIEË VIR ONDERWYS, OPLEIDING EN ONTWIKKELING.....	8
10.	LOOPBAANSTROME.....	10
11.	ASSESSERING EN GEHALTEVERSEKERING.....	10
12.	BEGROTINGS.....	12
13.	VERKRYGING.....	13
14.	BELANGHEBBENDES: ROLLE EN VERANTWOORDELIKHEDE.....	13
15.	REGTE EN VERPLIGTINGE.....	19
16.	MEGANISMES VIR GESKILOPLOSSING.....	19
17.	KOMITEESTRUKTURE EN LEERHULPBRONNE EN RAADPLEGING.....	20
18.	VERBINTENIS TOT OPLEIDING- EN ONTWIKKELINGSAKTIWITEITE EN -GELEENTHEDE.....	22
19.	ONDERWYS EN OPLEIDING VIR VOLWASSENES (OOV).....	24

1. DEFINISIES

In hierdie beleid, tensy uit die samehang anders blyk, beteken:

- 1.1 **“BOOV/OOV”** (Basiese) Onderwys en Opleiding vir Volwassenes.
- 1.2 **“AKKREDITASIE”** die gehalteversekeringsproses om die gehalte van onderwys en opleiding in Suid-Afrika te verseker.
- 1.3 **“VAKLEERLINGSKAP”** ’n tipe leerderskap wat lei tot ’n beroepstoekenning wat by die Departement van Hoër Onderwys en Opleiding as ’n ambag geregistreer is.
- 1.4 **“KONSULTASIE”** betrokkenheid by ’n betekenisvolle, gesamentlike proses wat poog om konsensus te bereik; die partye hoef egter nie konsensus te bereik nie. Die onus om te konsulteer berus nie slegs by die werkgewer nie en daar word van die werknemer verwag om aktief saam met die werkgewer betrokke te raak by die proses om konsensus te bereik. Konsultasie beteken dus om verskillende standpunte te bespreek en kennis daarvan te neem; dit beteken nie om te ‘onderhandel’ nie, wat impliseer dat bedinging plaasvind om ’n ooreenkoms te bereik. Met ander woorde, terwyl dit dikwels gebeur dat konsultasie tot ooreenkoms lei, word ’n werkgewer nie daarvan verhoed om met die voltooiing van ’n Werkplekvaardigheidsplan voort te gaan indien hy nie met die vertoë wat deur werknemers voorgelê is, saamstem of dit aanvaar nie. Nadat hierdie vertoë aangehoor is, is die werkgewer daarop geregtig om voort te gaan met wat redelikerwys beskou word om die mees geskikte plan van optrede te wees.
- 1.5 **“RAAD”** die Kaapse Wynland Distriksmunisipaliteit as ’n Werkgewer.
- 1.6 **“RAADSLID”** ’n lid van die Munisipale Raad van die Kaapse Wynland Distriksmunisipaliteit;
- 1.7 **“KREDIETE”** die waardes wat aan eenheidstandaarde geheg word.
- 1.8 **“KWDM”** die Kaapse Wynland Distriksmunisipaliteit.
- 1.9 **“WERKNEMER”** ’n persoon in diens van die Kaapse Wynland Distriksmunisipaliteit;
- 1.10 **“WERKGEWER”** Raadslede (wat die Werkgewerskomponent op die Opleidingskomitee verteenwoordig).
- 1.11 **“ETQA”** Gehalteversekering van onderwys en opleiding; liggame wat die gehalteversekering van onderwys en opleiding in Suid-Afrika verseker.
- 1.12 **“GOP”** die Geïntegreerde Ontwikkelingsplan.

- 1.13 **“DEPARTEMENTSHOOF”** ’n persoon wat deur die Munisipale Raad as die Munisipale Bestuurder vir die munisipaliteit aangestel is ingevolge artikel 54A van die Wet op Plaaslike Regering: Munisipale Stelsels, 2000 (Wet No. 32 van 2000) en alle persone wat aangestel is ingevolge artikel 56 van die Wet op Plaaslike Regering: Munisipale Stelsels, 2000 (Wet No. 32 van 2000).
- 1.14 **“IMATU”** die onafhanklike munisipale en geallieerde vakbond (Arbeidskomponent op die Opleidingskomitee)
- 1.15 **“ARBEID”** die onafhanklike munisipale en geallieerde vakbond (IMATU) en die vakbond vir Suid-Afrikaanse munisipale werkers (SAMWU).
- 1.16 **“LEERDERSKAP”** ’n roete na ’n beroepsgerigte/professionele NKR-kwalifikasie met ’n sterk klem op ondervinding in die werkplek.
- 1.17 **“LEERINSTELLINGS”** geakkrediteerde private/openbare instellings (bv. VOO-kolleges en instellings vir hoër leer (universiteite of universiteite van tegnologie).
- 1.18 **“LGSETA”** die owerheid vir onderwys en opleiding in die plaaslike regeringsektor.
- 1.19 **“LYNBESTUUR”** ’n persoon wat ander werknemers regstreeks bestuur en verantwoordelik is vir die administratiewe en funksionele bestuur van werknemers.
- 1.20 **“MVO”** ’n memorandum van ooreenkoms.
- 1.21 **“MVV”** ’n memorandum van verstandhouding.
- 1.22 **“NKR”** die Nasionale Kwalifikasieraamwerk; nasionale raamwerk wat die gehalte van alle kwalifikasies in Suid-Afrika verseker.
- 1.23 **“OHS”** beroepsgesondheid en -veiligheid.
- 1.24 **“OBO”** organisatoriese behoefte-ontleding.
- 1.25 **“POP”** ’n persoonlike ontwikkelingsplan.
- 1.26 **“PVB”** portefeulje van bewys.
- 1.27 **“PROVINSIALE VOR-FORUMS”** provinsiaal-gebaseerde platforms vir bespreking, raadpleging en koördinerings ten opsigte van onderwys, opleiding en ontwikkeling.
- 1.28 **“PLAASLIKE VOR-FORUMS”** streekgebaseerde platforms vir bespreking, raadpleging en koördinerings ten opsigte van onderwys, opleiding en ontwikkeling.

- 1.29 “**SAMWU**” die vakbond vir Suid-Afrikaanse munisipale werkers (Arbeidskomponent op die Opleidingskomitee).
- 1.30 “**FVO**” die Fasiliteerder: Vaardigheidsontwikkeling.
- 1.31 “**DLBIP**” Dienslewering- en Begrotingsimplementeringsplan.
- 1.32 “**SEMINAAR/KONFERENSIE**” beroepsgerigte inligtingsvergaderings wat gewoonlik sektor-spesifiek is.
- 1.33 “**SETA**” ’n sektor se owerheid vir onderwys en opleiding.
- 1.34 “**KORT KURSUSSE**” vaardigheidsprogramme wat geakkrediteerd kan wees of NIE.
- 1.35 “**VAARDIGHEIDSOUDIT**” ’n proses om die organisasie se huidige vaardighede en gapings in vaardighede te bepaal.
- 1.36 “**VAARDIGHEIDSPROGRAM**” dieselfde as ’n leerderskap, maar dit lei egter nie tot ’n volle kwalifikasie nie.
- 1.37 “**DLO**” ’n diensvlakooreenkoms.
- 1.38 “**SVP**” ’n sektorvaardigheidsplan.
- 1.39 “**OK**” Opleidingskomitee; die organisasie se raadplegende forum vir kwessies rondom onderwys, opleiding en vaardigheidsontwikkeling.
- 1.40 “**EENHEIDSTANDAARDE**” die primêre boublokke van kwalifikasies, leerderskappe en vakleerlingskappe.
- 1.41 “**WVP**” die Werkplekvaardigheidsplan.

2. AANHEF

Die Kaapse Wynland Distriksmunisipaliteit (KWDM) is verbind tot die proses van onderwys, opleiding en ontwikkeling vir werknemers en om aan die wetgewende vereistes van die Wet op Vaardigheidsontwikkeling, 1998 (Wet No. 97 van 1998) en ander tersaaklike wetgewing te voldoen. Die bevordering van werknemers wat ontwikkelingsprogramme deurloop, sal onderworpe wees aan die Raad se toepaslike beleid en prosedure oor werwing en keuring.

3. VERKLARING VAN VOORNEME

Die Kaapse Wynland Distriksmunisipaliteit (KWDM), die Raad en werknemers is ten volle verbind tot die onderwys, opleiding en ontwikkeling van alle werknemers binne die finansiële perke en hulpbronne wat beskikbaar is en dit sal geskied volgens:

- 3.1 Die ontwikkeling van 'n strategie vir opleiding en vaardigheidsontwikkeling in ooreenstemming met die bepalings van die Wet op Vaardigheidsontwikkeling, 1998 (Wet No. 97 van 1998), soos gewysig en ander tersaaklike wetgewing.
- 3.2 Implementering van regverdige, redelike en objektiewe beginsels vir die onderwys, opleiding en ontwikkeling van werknemers in die Raad se diens.
- 3.3 Voorsiening van riglyne vir die opleiding en ontwikkeling van werknemers in die Raad se diens.
- 3.4 Uitvoering van deeglike vaardigheidsoudits om bestaande gapings te identifiseer en strategieë volgens die Raad se breër visie te ontwerp.
- 3.5 Bewilliging van beduidende opleidingshulpbronne wat binne die Raad se vermoëns is.
- 3.6 Om te verseker dat mense met gestremdhede maklike toegang tot alle leergeleenthede het deur enige leerhindernisse te verwyder.
- 3.7 Implementering van omvattende onderwys-, opleiding en ontwikkelingsprogramme wat fokus op geletterdheid, gesyferdheid, tegniese vaardighede en bestuurs- en ontwikkelingsprogramme.

4. VISIE

- 4.1 Die Kaapse Wynland Distriksmunisipaliteit (KWDM) sal poog om toepaslike beleide en prosedures te ontwikkel en implementeer ten einde regverdige, billike, doeltreffende en deursigtige menslike hulpbronbestuurspraktyke te verseker.
- 4.2 Dit sal ook poog om werknemers te ontwikkel en hul vermoë te bou om hul take op 'n doeltreffende, ekonomiese en verantwoordelike wyse uit te voer.

5. LEIDENDE BEGINSELS

- 5.1 Opleiding sal op 'n inbestede of uitbestede grondslag voorsien word na gelang van die interne kapasiteit wat beskikbaar is en die spesifieke opleidings-behoeftes.
- 5.2 Verskaffers van opleiding moet geakkrediteer wees ingevolge 'n geakkrediteerde SETA, toepaslike wetgewing en staatsgoedgekeurde instelling, waar van toepassing.
- 5.3 Tenderprosedures en die keuring van opleidingsverskaffers sal ingevolge die Kaapse Wynland Distriksmunisipaliteit (KWDM) se Voorsieningskanaalbestuursbeleid en met behoorlike inagneming van gehaltebeheer wees.

- 5.4 Opleiding wat aangebied word, sal die beginsel van kapasiteitsbou ondersteun.
- 5.5 Waar ook al moontlik, sal opleiding tot die verwerwing van krediete vir leerders ingevolge die Nasionale Kwalifikasieraamwerk lei.
- 5.6 Opleiding sal voorsien word op grond van behoefte, eerste kom eerste bedien en binne die Kaapse Wynland Distriksmunisipaliteit (KWDM) se begrotings-beperkings.

6. OMVANG

- 6.1 Die terme 'onderwys, opleiding en ontwikkeling' dek verskeie vorme van leer wat by verskillende liggings plaasvind, asook by deskundige en akademiese instellings.
- 6.2 Die inhoud van leer dek tegniese en nietegniese velde, kapasiteitsbou asook algemene opleiding van werknemers (soos beroepsgesondheid en -veiligheid, lewensvaardighede en basiese onderwys en opleiding vir volwassenes (BOOV).

7. BELEIDSTOEPASSING

- 7.1 Hierdie beleid geld vir alle werknemers van die Kaapse Wynland Distriksmunisipaliteit (KWDM).
- 7.2 Sommige afdelings van hierdie beleid kan ook vir Raadslede geld, wat toegang tot geleenthede vir onderwys, opleiding en ontwikkeling kan kry wat in lyn met hul rolle en verantwoordelikhede is.
- 7.3 Sommige afdelings kan ook van toepassing wees op persone wat nie werknemers is nie, maar wat op een of ander manier deelneem aan die onderwys-, opleiding- en ontwikkelingsprogramme van die Kaapse Wynland Distriksmunisipaliteit (KWDM), bv. beurshouers of persone in leederskappe, of persone wat by die Kaapse Wynland Distriksmunisipaliteit (KWDM) se projekte oor gemeenskapsontwikkeling betrokke is.
- 7.4 Hierdie beleid geld vir alle geakkrediteerde en niegeakkrediteerde kapasiteitsbou, onderwys en opleiding wat deur die Kaapse Wynland Distriksmunisipaliteit (KWDM) ondersteun en/of aangebied word. Dit sluit sowel interne opleiding as opleiding by ander leerterreine in. Dit sluit voltydse en deeltydse opleiding in wat o.a. gelewer word deur –
 - (a) Indiensopleiding
 - (b) Kort kursusse
 - (c) Leederskappe/vakleerlingskappe en vaardigheidsprogramme
 - (d) Seminare en konferensies

- (e) Studies by formele leerinstellings en
- (f) Ander onderwys-, opleiding- en ontwikkelingsingrypings
- (g) Internskappe

7.5 Die Beleid oor Brandweer en Redding Opleidingsakademie van die Kaapse Wynland Distriksmunisipaliteit (KWDM) word hiermee by die Beleid oor Onderwys, Opleiding en Ontwikkeling van die Kaapse Wynland Distriksmunisipaliteit (KWDM) geïnkorporeer, aangeheg as **Bylae "A"**.

8. WETGEWENDE MANDAAT

8.1 'n Aantal nasionale wette en beleide beïnvloed die manier waarop 'n organisasie onderwys, opleiding en ontwikkeling benader. Die wetgewing sluit die volgende in, maar is nie daartoe beperk nie –

- (a) Wysigingswet op Beroepsgesondheid en -veiligheid, 1993 (Wet No. 85 van 1993)
- (b) Wet op die Suid-Afrikaanse Kwalifikasieowerheid, 1995 (Wet No. 58 van 1995)
- (c) Wet op Arbeidsbetrekkinge, 1995 (Wet No. 66 van 1995)
- (d) Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1996
- (e) Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1997 (Wet No. 75 van 1997)
- (f) Wet op Billike Indiensneming, 1998 (Wet No. 55 van 1998)
- (g) Wet op Vaardigheidsontwikkeling, 1998 (Wet No. 97 van 1998)
- (h) Wet op Vaardigheidsontwikkelingsheffings, 1999 (Wet No. 9 van 1999)
- (i) Wet op Plaaslike Regering: Munisipale Stelsels, 2000 (Wet No. 32 van 2000)
- (j) Wet op die Nasionale Kwalifikasieowerheid, 1995 (Wet No. 58 van 1995)
- (k) Wet op die Nasionale Kwalifikasieraamwerk, 2008 (Wet No. 67 van 2008)

8.2 Hierdie wette dien as ondersteuning en ter inligting van die Kaapse Wynland Distriksmunisipaliteit (KWDM) se Beleidsraamwerk oor Onderwys, Opleiding en Ontwikkeling. Die plaaslike beleidskonteks sal die diensvoorwaardes van werknemers insluit, asook die Kaapse Wynland Distriksmunisipaliteit (KWDM) se Beleid oor Munisipale Voorsieningskanaalbestuur.

9. STRATEGIEË VIR ONDERWYS, OPLEIDING EN ONTWIKKELING

9.1 Om die werkplek as 'n aktiewe leeromgewing aan te wend.

9.2 Om werknemers van geleentede te voorsien om nuwe vaardighede aan te leer.

9.3 Om vir nuwe toetreders tot die arbeidsmark geleentede te gee om werkservaring op te doen.

- 9.4 Om persone wat sukkel om werk te kry, in diens te neem.
- 9.5 Leerderskappe/vakleerlingskappe/internskappe en vaardigheidsprogramme
- (a) Leerderskappe/vakleerlingskappe en vaardigheidsprogramme dra by tot hierdie doelwitte deur gestruktureerde leer met gestruktureerde werkservaring te kombineer om 'n NKR-geregistreerde kwalifikasie te verwerf. Dit is grotendeels hoe die Plan vir Werkplekvaardigheidsontwikkeling geïmplementeer sal word.
- (i) **Leerderskappe** is 'n uitbreiding van tradisionele vakleerlingskappe na leerareas wat nie met 'n ambag verband hou nie en lei tot 'n volle kwalifikasie wat by SAQA geregistreer is en met 'n beroep verband hou.
- (ii) **Vakleerlingskappe** is tipe leerderskappe wat lei tot 'n beroepstoekenning wat by die Departement van Hoër Onderwys en Opleiding as 'n ambag geregistreer is.
- (iii) **Vaardigheidsprogramme** is kleiner eenhede van leer wat krediete oplewer wat ter bereiking van 'n kwalifikasie gebruik kan word.
- (iv) **Leerderskap-/vakleerlingskap-kontrakte** sal die verhouding tussen die werkgewer, die werknemer/leerder en die geakkrediteerde verskaffer van opleiding wettig. Kontrakte moet by die sektor se owerheid vir onderwys en opleiding (SETA) geregistreer wees voordat leerderskappe begin.
- (v) **Internskappe** verwys na 'n spesifieke tydsraamwerk/tydperk van indiensneming vir gekwalifiseerde gegradueerdes sodat hulle praktiese ervaring op hulle gebied van kwalifisering kan opdoen.
- (b) Die Kaapse Wynland Distriksmunisipaliteit (KWDM) is verbind tot leerderskappe/vakleerlingskappe en vaardigheidsprogramme wat:
- (i) Veelsydig is (m.a.w. wat baie verskillende velde dek).
- (ii) Op grond van organisatoriese behoeftes verskaf word.
- (iii) Vennootskappe en samewerking tussen verskillende kontekste in die werkplek behels om leerders van die nodige werkservaring te voorsien.
- (iv) In enige beroepsveld onderneem kan word, nie net tradisionele tegniese ambagte nie.
- (v) Onderwys en vaardigheidsopleiding integreer en 'n werk-gebaseerde roete na 'n kwalifikasie of krediete vir 'n kwalifikasie voorsien.

- (vi) 'n Grondslag vir lewenslange leer voorsien.
- (vii) Die Vaardigheidontwikkelingsplan implementeer.

10. LOOPBAANSTROME

- 10.1 Loopbaanstrome is beroepspaaie waarlangs werknemers kan beweeg om hul eie ontwikkeling en die organisasie se kapasiteit te bevorder.
- 10.2 Strome moet binne die strategiese prioriteite van plaaslike regering en volgens die verantwoordelikhede vir dienslewering ontwikkel word.
- 10.3 Loopbaanstrome bied nie noodwendig 'bevordering' (opwaarts) nie, maar eerder 'n aantal verskillende maniere om binne die organisasie te beweeg.
- 10.4 Die Kaapse Wynland Distriksmunisipaliteit (KWDM) sal:
 - (a) Verseker dat die voorsiening van onderwys, opleiding en ontwikkeling binne geïdentifiseerde loopbaanstrome is.
 - (b) Werknemers d.m.v. die Leerderondersteuningsprogram help om te besluit oor beroepsrigtings wat hulle kan volg.
 - (c) Studiehulp aan permanente werknemers verskaf volgens organisatoriese behoeftes, kapasiteit en prioriteite.
 - (d) Binne sy finansiële vermoë studiehulp aan lede van die plaaslike gemeenskap verskaf as deel van sosiale verantwoordelikheid en met die doel om vir die toekomstige behoeftes van die organisasie voorsiening te maak.

11. ASSESSERING EN GEHALTEVERSEKERING

- 11.1 As die nuwe organiserende meganisme vir alle onderwys, opleiding en ontwikkeling in Suid-Afrika, sal die Nasionale Kwalifikasieraamwerk (NKR) verseker dat standaarde en kwalifikasies nasionaal dieselfde waarde het.
- 11.2 Die standaarde en kwalifikasies is nasionaal opgestel, met die deelname van alle belanghebbendes op verskeie gebiede van leer.
- 11.3 Die Kaapse Wynland Distriksmunisipaliteit (KWDM) is daartoe verbind om:
 - (a) Te verseker dat spesialis-werknemers in uitkomsgebaseerde assessering opgelei en geregistreer is.

- (b) 'n Korporatiewe interne gehalteversekeringstelsel te implementeer wat 'n stelsel van leerderassessering en 'n rekord van leer vir alle werknemers ingevolge die nasionale riglyne vir die gehalteversekering van onderwys en opleiding (ETQA) verseker.
- (c) Te bepaal watter leerstandaarde en kwalifikasies as 'n verskaffer van leer te laat registreer.

11.4 Erkenning van vorige leer (EVL)

- (a) Erkenning van vorige leer (EVL) is 'n assesseringsproses waarvolgens leerders krediete kan ontvang vir leer wat hulle reeds deur werkservaring of een of ander vorm van vorige leer opgedoen het.
- (b) Hulle sal tydens hierdie assessering moet bewys dat hulle aan die leeruitkomst in die leerstandaarde vir 'n bepaalde kwalifikasie voldoen deur te demonstreeer wat hulle weet en in staat is om te doen. Dit is moontlik om deur EVL 'n volle kwalifikasie of gedeelte van 'n kwalifikasie te verwerf.
- (c) Erkenning van vorige leer (EVL)-assesserings is onderhewig aan:
 - (i) Operasionele vereistes
 - (ii) Organisasoriese behoeftes
 - (iii) Die beskikbaarheid van finansiële en menslike hulpbronne
 - (iv) Operasionele beperkings
- (d) Die Kaapse Wynland Distriksmunisipaliteit (KWDM) is daartoe verbind om:
 - (i) EVL te bevorder as 'n toeganklike en ontwikkelingsgerigte hulpmiddel om die organisasie en sy werknemers te bou en om erkenning te gee aan werknemers se reg om heeltemal vrywillig daaraan deel te neem.
 - (ii) 'n EVL-stelsel te vestig en implementeer, aanvanklik met 'n beleid wat die oogmerke, metodologieë, kontekste, prosedures en hulpbronne van 'n EVL-funksie uiteensit.
 - (iii) 'n KWDM-wye stelsel van EVL te implementeer om werknemers se beperkte loopbaankeuses van die verlede reg te stel.
 - (iv) Hernude stukrag te gee aan werknemers se motivering tot lewenslange leer.

12. BEGROTINGS

12.1 Die volgende beginsels sal van toepassing wees op die struktuurering van die begroting vir onderwys, opleiding en ontwikkeling:

- (a) Die opleidingsbegroting van die Kaapse Wynland Distriksmunisipaliteit (KWDM) sal bepaal word deur die wetgewende vereistes asook die strategiese prioriteite van die organisasie, soos weerspieël in die sakeplanne van die departemente en die Werkplekvaardigheidsplan.
- (b) Die opleidingsbegroting van die Kaapse Wynland Distriksmunisipaliteit (KWDM) sal sentraal by Menslike Hulpbronne gehuisves wees om die doeltreffende bestuur van toekennings vir opleiding te verseker en om verslagdoening aan die Raad en die LGSETA te fasiliteer.
- (c) Die volgende departementele opleidingsbegrotings sal doeltreffend bestuur word deur die toepaslike Departementshoof in oorleg met die Bestuurder: Opleiding en Prestasiebestuur; verslagdoening oor hierdie begrotings sal egter maandeliks d.m.v. die sentrale Opleidingsafdeling gedoen word:
 - (i) Kantoor van die Munisipale Bestuurder
 - (ii) Tegniëse Dienste
 - (iii) Finansiële en Strategiese Ondersteuningsdienste
 - (iv) Gemeenskapsontwikkeling en Beplanningsdienste

12.2 Die volgende algemene beginsels is ook van toepassing:

- (a) Die Departementshoofde is verantwoordelik en aanspreeklik vir die onderwys, opleiding en ontwikkeling van hul werknemers en moet dus verseker dat voldoende finansiële voorsiening gemaak word.
- (b) Die Munisipale Bestuurder kan van tyd tot tyd verpligte opleiding voorskryf op grond van die operasionele vereistes van die organisasie en binne begrotingsbeperkings.
- (c) Departementshoofde moet verseker dat individuele opleidingsplanne in plek en onderteken is binne twee maande van die aanvang van 'n finansiële jaar.
- (d) Die Bestuurder: Opleiding en Prestasiebestuur/ Primêre Fasiliteerder: Vaardigheidsontwikkeling sal 'n fasiliterende, leidende en ondersteunende rol namens departemente vervul.
- (e) Die beginsels van kostedoeltreffendheid sal met die verskaffing van opleiding toegepas word, met inagneming van gehalte.

- (f) Alhoewel alle pogings aangewend sal word om toegang tot die heffingstoelaestelsel te verkry, moet daar in gedagte gehou word dat nie alle opleiding vir 'n toelae van die SETA sal kwalifiseer nie. Die opleidingsbegroting moet dus voorsiening maak vir die verskaffing van nie-toelae-opleiding.
- (g) Die koste van alle opleiding wat intern aangebied word, moet vir die doel van vergelyking akkuraat bereken word.

13. VERKRYGING

Verkryging sal ingevolge die Raad se Verkrygingsbeleid en die ETQA-riglyne vir die akkreditasie van verskaffers plaasvind.

14. BELANGHEBBENDES: ROLLE EN VERANTWOORDELIKHEDE

14.1 Raad

- (a) Die Raad se rol is om die onderwys, opleiding en ontwikkeling van alle werknemers en Raadslede ter erkenning van die strategiese belang daarvan aan te moedig en te fasiliteer.
- (b) Die Raad is verantwoordelik:
 - (i) Om nakoming van toepaslike wetgewing en nasionale strategieë te verseker, asook raadpleging met vakbonde ten opsigte van die implementering daarvan.
 - (ii) Om na behoorlike oorlegpleging die Beleid oor Onderwys, Opleiding en Ontwikkeling en die jaarlikse Werkplekvaardigheidsplan goed te keur en implementeer.
 - (iii) Om resultate en/of vordering te evalueer en assesseeer.
 - (iv) Om die nodige hulpbronne asook die infrastruktuur vir lewering te voorsien ten einde aan strategiese doelwitte, implementeringsplanne en prioriteite vir onderwys, opleiding en ontwikkeling te voldoen.
 - (v) Om te verseker dat die Werkplekvaardigheidsplan ooreenstem met die doelwitte van die Kaapse Wynland Distriksmunisipaliteit (KWDM) se GOP.
 - (vi) Om te verseker dat daar voldoende voorsiening in die begroting gemaak word om hierdie GOP-doelwitte te implementeer.

14.2 Lynbestuurders

- (a) Die onderwys, opleiding en ontwikkeling van personeel is 'n sleutelprestasie-area van lynbestuur. Hulle rol is proaktief, ontwikkelings-gerig en om te monitor.
- (b) Lynbestuur is hoofsaaklik verantwoordelik en aanspreeklik vir:
 - (i) Om doelgerig te verseker dat werknemers opgevoed, ontwikkel en opgelei is om hul werk bekwaam uit te voer deur voortdurend prestasie te monitor en ontwikkelingsbehoefte te identifiseer.
 - (ii) Deurlopende onderrig, berading en mentorskap van personeel.
 - (iii) Skakeling met die Bestuurder: Opleiding en Prestasiebestuur om in die geïdentifiseerde ontwikkelingsbehoefte te voorsien.
 - (iv) Fasilitering en aktiewe ondersteuning van die oordrag van vaardighede in die werkplek (bv. die implementering van nuut aangeleerde of versterkte vaardighede en kennis).
 - (v) Monitering en evaluering van die verwerwing en gevolglike oordrag van vaardighede, kennis en bekwaamhede (bevoegdhede) in die werkplek en om die nodige stappe in te stel.
 - (vi) Om hulself vertrouwd te maak met die toepaslike wetgewing ten einde nakoming te verseker.
 - (vii) Vrystelling van werknemers om goedgekeurde kursusse by te woon.
 - (viii) Monitering en verslagdoening aan die Opleidingskomitee deur die Fasiliteerder: Vaardigheidsontwikkeling insake die Opbrengs-op-Belegging van al die opleidingskoste wat aangegaan is.
 - (ix) Om te verseker dat departementele opleidingsbehoefte geïdentifiseer is en ooreenstem met die Kaapse Wynland Distriksmunisipaliteit (KWDM) se GOP en toepaslike DLBIP'e.
 - (x) Verseker die jaarlikse, tydige indiening van departementele opleidingsbehoefte by die Onderafdeling: Opleiding en Ontwikkeling vir insluiting by die WVP.
 - (xi) Verseker dat die departementele opleidingsbehoefte wat in (x) geïdentifiseer is, 'n produk van konsultasie met werknemers is.
 - (xii) Verseker die implementering van opleiding in ooreenstemming met die goedgekeurde Werkplekvaardigheidsplan.

- (xiii) Ontwikkel en bring departementele begrotings vir reis en verblyf in lyn om die implementering van geïdentifiseerde opleidingsbehoefte te verseker en sorg dat die behoorlike verkrygingsproses gevolg word.
- (xiv) Voorkom 'n maksimum 15% afwyking van die goedgekeurde Werkplekvaardigheidsplan.

14.3 Werknemers

- (a) Werknemers moet 'n aktiewe rol speel in die identifisering van hul eie ontwikkelingsgerigte behoeftes en moet hulself verbind tot deelname aan en eienaarskap van onderwys-, opleiding- en ontwikkelingsprogramme om die sukses van leeringrypings te verseker.
- (b) Hulle verantwoordelikhede sluit in:
 - (i) Skakeling met lynbestuur oor hulle bevoegdheid en prestasie ten einde ontwikkelingsbehoefte te identifiseer.
 - (ii) Om geleentheid in onderwys, opleiding en ontwikkeling op 'n verantwoordelike manier te benut.
 - (iii) Om nuut aangeleerde of versterkte vaardigheid, kennis en ingesteldheid na die werkplek oor te dra en sodoende prestasie te verbeter.
 - (iv) Om leerders aan te spoor om hul bywoningsregisters aan die Opleidingsafdeling te voorsien (waar en wanneer moontlik).
 - (v) Om leerders aan te spoor om oorspronklik gewaarmerkte, ware afskrifte van kwalifikasiedokumente (diplomas/sertifikate) aan die Opleidingsafdeling te voorsien (waar en wanneer moontlik).
 - (vi) Om alle vereiste klasse van goedgekeurde opleidingskursusse stiptelik by te woon.
 - (vii) Om te verseker dat daar GEEN botsing van klasroosters is nie. Indien daar 'n botsing van roosters is, moet die leerders die Opleidingsafdeling skriftelik daarvan in kennis stel binne twee werksdae na bevestiging van die opleidingskursus se tydrooster.
 - (viii) Voltooiing van alle assesserings (formatief en summatief) binne die voorgeskrewe tydsraamwerk.

14.4 Arbeid

- (a) Die erkende kollektiewe werknemersorganisasies word beskou as belanghebbendes in die proses van vaardigheidsontwikkeling.
- (b) Hulle behoort 'n aktiewe rol op raadplegende forums te speel ten einde die belange van hul lede, kollektief én individueel, ten opsigte van onderwys, opleiding en ontwikkeling te verteenwoordig.
- (c) Hulle verantwoordelikhede sluit in:
 - (i) Om hul lede in te lig, aan te moedig en te motiveer om aan gepaste onderwys-, opleiding- en ontwikkelingsingrypings deel te neem.
 - (ii) Om aktief by die raadplegende forums en prosesse met betrekking tot vaardigheidsontwikkeling betrokke te wees.
 - (iii) Om hulself vertrouwd te maak met die toepaslike wetgewing ten einde nakoming te verseker.

14.5 Afdeling: Menslike Hulpbronne

- (a) Die Afdeling: Menslike Hulpbronne speel 'n ondersteunende en integreerende rol met betrekking tot onderwys, opleiding en ontwikkeling.
- (b) Die Afdeling: Menslike Hulpbronne is hoofsaaklik verantwoordelik vir:
 - (i) Voorsiening van die infrastruktuur, stelsels, prosedures, beleide en hulpmiddels om nakoming van wetgewende vereistes en korporatiewe inisiatiewe oor onderwys, opleiding en ontwikkeling te verseker.
 - (ii) Om te verseker dat alle aktiwiteite en inisiatiewe m.b.t. onderwys, opleiding en ontwikkeling ooreenstem met die algehele, geïntegreerde strategie vir Menslike Hulpbronbestuur in die organisasie.

14.6 Onderafdeling: Opleiding en Ontwikkeling

- (a) Die Onderafdeling: Opleiding en Ontwikkeling wat in Menslike Hulpbronne gesetel is, speel 'n strategiese, fasiliterende, raadplegende en koördinerende rol ten opsigte van alle onderwys-, opleiding- en ontwikkelingsingrypings ten einde leer in die organisasie te fasiliteer.
- (b) Die Onderafdeling: Opleiding en Ontwikkeling is verantwoordelik vir:
 - (i) Die fasilitering, implementering, monitering, evaluering en assessering van alle leeringrypings, soos uiteengesit in die beleidsraamwerk.

- (ii) Raadgewing en leiding aan alle rolspelers ten opsigte van onderwys-, opleiding- en ontwikkelingsinisiatiewe van 'n korporatiewe of funksioneel-spesifieke aard.
- (iii) Om te verseker dat die Werkplekvaardigheidsplan ontwikkel en geïmplementeer word.
- (iv) Vestiging en handhawing van 'n databasis met al die toepaslike inligting oor die onderwys, opleiding en ontwikkeling van enige bepaalde werknemer.
- (v) Om op te tree as die bewaarder van die Beleid oor Onderwys, Opleiding en Ontwikkeling.
- (vi) Monitering en verslagdoening oor begrotings en uitgawes wat met onderwys, opleiding en ontwikkeling verband hou.
- (vii) Skakeling met en noue samewerking met alle betrokke partye.

14.7 Kaapse Wynland Distriksmunisipaliteit (KWDM) Opleidingskomitee

- (a) Die rol van die Opleidingskomitee is een van 'n raadplegende forum vir die organisasie en is hoofsaaklik verantwoordelik vir:
 - (i) Die interpretering en verwerking van nasionale en plaaslike kwessies oor onderwys, opleiding en ontwikkeling ten einde strategie en beleid by die Kaapse Wynland Distriksmunisipaliteit (KWDM) in te lig.
 - (ii) Bepaling van die strategiese rigting van onderwys, opleiding en ontwikkeling in ooreenstemming met die korporatiewe visie, missie en waardes van die Kaapse Wynland Distriksmunisipaliteit (KWDM).
 - (iii) Ontwikkeling van die Werkplekvaardigheidsplan ingevolge wetgewende, regulerende en organisatoriese prioriteitsvereistes.
 - (iv) Om te verseker dat die implementering van strategieë, ingrypings en inisiatiewe oor onderwys, opleiding en ontwikkeling op korporatiewe vlak eenvormig is.
 - (v) Monitering en evaluering van die implementering van die Werkplekvaardigheidsplan.

14.8 Eksterne verskaffers van onderwys, opleiding en ontwikkeling

- (a) Ten einde die doeltreffende implementering van die Werkplekvaardigheidsplan te verseker, kan eksterne verskaffers van onderwys, opleiding en ontwikkeling gebruik word.

- (b) Die eksterne verskaffers is daarvoor verantwoordelik:
 - (i) Om te verseker dat hulle die voorwaardes/vereistes nakom wat in die kontrak met die Kaapse Wynland Distriksmunisipaliteit (KWDM) uiteengesit is.
 - (ii) Om volgehoue, integreerende assesserings uit te voer, waar toepaslik.

14.9 Primêre Fasiliteerder: Vaardigheidsontwikkeling

- (a) Die rol van die Fasiliteerder: Vaardigheidsontwikkeling is om nakoming van wetgewende bepalings te verseker en om as 'n skakel met die LGSETA op te tree.
- (b) Verantwoordelikhede sluit die volgende in:
 - (i) Vestiging van raadgewende strukture.
 - (ii) Voorbereiding en indiening van die Werkplekvaardigheidsplan en Jaarlikse Opleidingsverslag.
 - (iii) Fasilitering van die implementering van die Werkplekvaardigheidsplan te fasiliteer.
 - (iv) Verslagdoening oor die implementering van die Werkplekvaardigheidsplan.
 - (v) Verseker die doeltreffende bestuur en koördinering van reëlins wat met die heffing vir vaardigheidsontwikkeling en heffingstoelaes verband hou.
 - (vi) Tree op as die sameroeper van die Kaapse Wynland Distriksmunisipaliteit (KWDM) Opleidingskomitee.
 - (vii) Fasiliteer kommunikasie tussen die Raad en die LGSETA.
 - (viii) Tree op as die Streekskoördineerder namens alle munisipaliteite in die Kaapse Wynland Distriksmunisipaliteit (KWDM) se regsgebied.
 - (ix) Koördinering en bywoning van kwartaallikse vergaderings van die Kaapse Wynland Forum vir Fasiliteerders van Vaardigheidsontwikkeling.
 - (x) Bywoning van en verslagdoening by kwartaallikse vergaderings van die Provinsiale Forum vir Fasiliteerders van Vaardigheidsontwikkeling.

- (xi) Verteenwoordig die Kaapse Wynland Distriksmunisipaliteit (KWDM) op alle nasionale/ provinsiale/ plaaslike platforms vir onderwys, opleiding en ontwikkeling.

15. REGTE EN VERPLIGTINGE

15.1 Arbeid

- (a) Die Raad het die reg om geleentheid in onderwys, opleiding en ontwikkeling te bepaal in ooreenstemming met organisatoriese doelwitte, prioriteite en begrotingsbeperkings en om die ontwikkelingsbehoefte van werknemers te evalueer/bepaal.
- (b) Die verpligtinge van die Raad behels onder meer die voorsiening van gelyke en billike toegang tot leeringrypings vir alle werknemers ingevolge wetgewende bepalinge en nasionale strategieë.
- (c) Die verhaling van alle uitgawes wat as gevolg van vrugtelose en/of verkwiste uitgawes aangegaan word.

15.2 Werknemers

- (a) Elke werknemer het die reg om opgevoed, opgelei en ontwikkel te word ingevolge organisatoriese doelwitte, prioriteite en finansiële beperkings.
- (b) Die werknemer is ook daarop geregtig om toegang tot inligting oor loopbaanontwikkeling asook sy of haar bevoegdheidsprofiel te kry.
- (c) Werknemers is verplig om leeringrypings by te woon, aktief aan leer deel te neem en om hul leer in die werkplek oor te dra.

15.3 Arbeid

- (a) Arbeid het die reg om met werknemers en bestuur te konsulteer en oor kwessies rondom onderwys, opleiding en ontwikkeling gekonsulteer te word.
- (b) Hulle is verplig om met hul lede oor alle aangeleentheid m.b.t. onderwys, opleiding en ontwikkeling te kommunikeer.

16. MEGANISMES VIR GESKILOPLOSSING

Alle geskille/dissiplinêre navrae ten opsigte van onderwys, opleiding en ontwikkeling wat nie tussen die betrokke partye opgelos kan word nie, sal ingevolge die Raad se geskiloplossingsprosedures hanteer word.

17. KOMITEESTRUKTURE EN LEERHULPBRONNE EN RAADPLEGING

17.1 Komiteestrukture

Die oorkoepelende Opleidingskomitee (die Kaapse Wynland Distriksmunisipaliteit (KWDM) Opleidingskomitee) word deur die werkgewer, arbeid en die Fasiliteerder: Vaardigheidsontwikkeling verteenwoordig.

17.2 Leersentrums

- (a) Leersentrums sal vir die doel van onderwys, opleiding en ontwikkeling geïdentifiseer word. Hierdie leersentrums sal toegerus wees met basiese opleidingshulpmiddels en -fasiliteite om in leerders se behoeftes te voorsien.
- (b) Ander geskikte lokale in die omgewing van die afgevaardigdes se werkplek kan geïdentifiseer en gebruik word om leeringrypings met die minimum onderbreking in dienslewering te verseker. Draagbare opleidingstoerusting sal vir hierdie doel beskikbaar gestel word.

17.3 Opleidingsmateriaal en lisensiëring

- (a) Kopiereg-ooreenkomste met eksterne verskaffers van opleiding sal gerespekteer word.
- (b) Lisensiëringsooreenkomste sal betrekking hê op die onderwys, opleiding en ontwikkeling van alle werknemers van die Kaapse Wynland Distriksmunisipaliteit (KWDM) en sal nie tot 'n streek beperk word nie.
- (c) Alle opleidingskursusse wat intern ontwikkel word, bly die eiendom van die Kaapse Wynland Distriksmunisipaliteit (KWDM).

17.4 Menslike Hulpbronne

Die beginsel van gedeelde kapasiteit sal toegepas word.

17.5 Finansiële hulpbronne

'n Gesentraliseerde begroting vir onderwys, opleiding en ontwikkeling word aanbeveel om te verseker dat alle leeraktiwiteite gekoördineer is ten einde die implementering van die Werkplekvaardigheidsplan aan die LGSETA voor te lê.

17.6 Konsultasie

- (a) Om uitvoering te gee aan klousule 5(2)(f) van regulasie 35940 van die Wet op Vaardigheidsontwikkeling, 1998 (Wet No. 97 van 1998), word die volgende prosedures vir konsultasie met belanghebbendes aanbeveel.

- (b) Alhoewel opleiding 'n funksie van lynbestuur is, moet lynbestuurders met werknemers oor hul opleidingsbehoefte konsulteer wanneer departementele opleidingsbehoefte vir insluiting by die Werkplekvaardigheidsplan bepaal word.
- (c) Departemente word aangeraai om 'n persoon of persone te nomineer om die opleidingsfunksie in departemente te koördineer.
- (d) Departemente word aangeraai om Departementele Opleidingbestuurskomitees in te stel vir konsultasie oor en koördinerings van die opleidingsfunksie.
- (e) Departementele Opleidingskoördineerders sal optree as die Voorsitter van hierdie Departementele Opleidingbestuurskomitees en sal vir die funksionering van hierdie Departementele Opleidingbestuurskomitees verantwoordelik wees.
- (f) Die samestelling van hierdie komitees moet verteenwoordigend wees van alle rolspelers en belanghebbendes na goeie dinge van die betrokke Departementshoof.
- (g) Belanghebbendes (vakbonde) moet Vakbondverteennwoordigers nomineer om te verseker dat daar op hierdie vergaderings na hul lede se belange omgesien word.
- (h) Die doel van die Departementele Opleidingbestuurskomitees is om alle opleidingsverwante sake met betrekking tot die opleidingsfunksie in die betrokke direktoraat/departement te bespreek, identifiseer, monitor en evalueer en om aanbevelings aan die Departementshoof te maak.
- (i) Departementele Opleidingbestuurskomitees sal ten minste een keer 'n kwartaal vergader en verslae sal aan die Opleidingskomitee vir oorweging voorgelê word.
- (j) Departementshoofde en/of Departementele Opleidingskoördineerders sal hierdie verslae aan die Opleidingskomitee voorlê.
- (k) Die kapasiteitsbou en ontwikkeling van werknemers is tot voordeel van die werknemer én die organisasie en dus moet alle pogings aangewend word om 'n konsensus tussen belanghebbendes te bereik.
- (l) Indien die partye nie 'n konsensus kan bereik nie, moet die meganisme vir geskiloplossing, soos na verwys in paragraaf 16, toegepas word.

18. VERBINTENIS TOT OPLEIDING- EN ONTWIKKELINGSAKTIVITEITE EN -GELEENTHEDE

- 18.1 Die Kaapse Wynland Distriksmunisipaliteit (KWDM) is daartoe verbind om hindernisse tot die onderwys, opleiding en ontwikkeling van personeel te verwyder en sal voorspraak lewer vir werknemers se betrokkenheid by sulke aktiwiteite. Daar word in ruil van werknemers en/of Raadslede verwag om respek te toon vir die verbintenis van die Kaapse Wynland Distriksmunisipaliteit (KWDM) tot hul ontwikkeling en om verantwoordelik op te tree wanneer hulle aan geleentheid in opleiding en ontwikkeling deelneem.
- 18.2 Opleiding en ontwikkeling kom die organisasie duur te staan, nie net wat tyd en hulpbronne betref wat in die werklike ingryping belê word nie, maar ook die tyd wat belê word deur werknemers wat aan dié programme deelneem.
- 18.3 Alle werknemers/Raadslede wat aan opleiding- en ontwikkelingsingrypings deelneem, word deur die Kaapse Wynland Distriksmunisipaliteit (KWDM) vir die koste van hul deelname gesubsidieer. Indien werknemers en/of Raadslede nie hul verpligtinge ten opsigte van 'n bepaalde kursus of program nakom nie, sal die waarde van die geleentheid deur die werknemer/Raadslid aan die Kaapse Wynland Distriksmunisipaliteit (KWDM) terugbetaalbaar wees.
- 18.4 Individuele werknemers en/of Raadslede kan van tyd tot tyd swak besluite ten opsigte van hulle betrokkenheid in opleiding en ontwikkeling neem, bv. hulle kan aansoek doen of genomineer word vir 'n kursus wat volgens hul huidige loopbaanontwikkeling of -blootstelling te moeilik is. Terwyl die lynbestuurder en Menslike Hulpbronne poog om dit deur middel van 'n siftingsproses te verhoed, hou dit wel 'n risiko in. Individue moet nie bevooroordeel word as hulle swak besluite neem nie, aangesien dit hulle bereidwilligheid om risiko's ten opsigte van hulle ontwikkeling te neem, kan stuit.
- (a) 'n Onderskeiding moet dus getref word tussen diegene wat versuim om weens nalatigheid aan die vereistes van 'n opleiding- en ontwikkelingsprogram te voldoen en diegene wat poog om aan die vereistes te voldoen, maar tekortskiet weens faktore buiten persoonlike nalatigheid en ongeërgdheid.
- (b) In laasgenoemde geval sal daar nie van die werknemer verwag word om die koste van die ontwikkelingsgeleentheid terug te betaal nie.
- (i) Assesserings sal voor die aanvang van 'n kursus gedoen word, waar moontlik, om hierdie situasies te vermy.
- 18.5 Werknemers/Raadslede wat nie aan die vereistes van 'n kursus voldoen nie, sal berading en advies deur die Onderafdeling: Opleiding en Ontwikkeling ontvang oor die implikasies van voortgesette nienakoming van die kursus se vereistes.

- (a) Redes vir nienakoming sal geassesseer word.
 - (b) Waar moontlik en gepas, sal die Onderafdeling: Opleiding en Ontwikkeling poog om individue te help om enige werksverwante probleme op te los.
- 18.6 Redes waarom werknemers uit 'n kursus verwyder sal word, sluit in:
- (a) Versuim om aan die vereistes van die program te voldoen, ten spyte daarvan dat hulle ten volle bewus is van hierdie vereistes, bv. die nodige sessies word nie bygewoon nie, take word nie ingedien nie, begin nie met die kursus nadat 'n verbintenis aangegaan is om aan die kursus deel te neem nie en versuim om die fasiliteerder tydig daarvan in kennis te stel.
 - (b) Versuim om probleme met die nakoming van programvereistes aan die betrokke lynbestuurder en/of Onderafdeling: Opleiding en Ontwikkeling oor te dra.
- 18.7 Raadslede en/of amptenare wat hul bywoning van geskeduleerde opleiding en seminare bevestig het en aan die voorvereistes vir die beoogde kursusse voldoen, sal aanspreeklik gehou word vir koste wat om die volgende redes aangegaan word:
- (a) Niebywoning van opleidingskursus sonder 'n geldige rede.
 - (b) Niebywoning van die volle opleidingskursus sonder 'n geldige rede.
 - (c) Nienakoming met betrekking tot die assesseringsvereistes van die opleidingskursus, m.a.w.:
 - (i) Nie-indiening van take.
 - (ii) Nie-indiening van Portefeuljes van Bewys.
 - (iii) Nievoltooiing van die opleidingskursus sonder 'n geldige rede (sak uit).
 - (iv) Niebywoning en/of nievoltooiing van formatiewe en summatiewe eksamens/toetse.
- 18.8 In 'n geval waar die geïdentifiseerde kandidaat as gevolg van bedryfsvereistes NIE die opleidingskursus kan bywoon nie:
- (a) Moet die betrokke lynbestuurder/Speaker/Uitvoerende Burgemeester tydig (twee weke voor die aanvang van 'n opleidingskursus) 'n skriftelike motivering aan die Onderafdeling: Opleiding en Ontwikkeling voorlê.

- (b) Noodpersoneel is nie by (a) ingesluit nie, maar bewys van die noodgeval moet egter binne twee werksdae na bywoning van die betrokke noodsituasie by die Onderafdeling: Opleiding en Ontwikkeling ingedien word.
 - (c) Die betrokke lynbestuurder/Speaker/Uitvoerende Burgemeester moet, waar moontlik, die geïdentifiseerde leerder(s) met alternatiewe, geskikte leerders vervang.
 - (d) In gevalle waar alle bogemelde aspekte nagekom is, kan die Onderafdeling: Opleiding en Ontwikkeling in oorleg met die lynbestuurder/Speaker/Uitvoerende Burgemeester en die diensverskaffer onderhandel om die beoogde opleidingskursus te herskeduleer.
- 18.9 In die geval waar die diensverskaffer die opleidingskursus kanselleer/beëindig/ uitstel, sal die leerder(s) NIE aanspreeklik gehou word vir enige koste wat aangegaan is nie.
- 18.10 Die Bestuurder: Opleiding en Prestasiebestuur sal alle beweerde oortreding van hierdie beleid ondersoek en sal aanbevelings in hierdie verband aan die Hoof van Menslike Hulpbronne maak.
- 18.11 Gevalle wat ondersoek moet word, sal op 'n ad hoc-grondslag plaasvind met inagneming van alle meriete en die konteks van nienakoming.

19. ONDERWYS EN OPLEIDING VIR VOLWASSENES (OOV)

- 19.1 Die doel van OOV is om volwassenes wat min of geen formele onderwys het nie, voor te berei vir leerervarings en -geleenthede.
- 19.2 Die Kaapse Wynland Distriksmunisipaliteit (KWDM) erken die feit dat 'n OOV-program meer buigsaamheid verg met betrekking tot leerders se vordering.
- 19.3 In die geval van 'n OOV-program, sal die filosofie en beginsels van Uitkomsgebaseerde Onderwys (UGO) voorkeur geniet. Die volgende beginsels sal dus geld:
- (a) OOV-programme moet leerder-gesentreerd wees.
 - (b) Kritiese uitkomst met oorvleuelende leerareas (noodsaaklike lewensvaardighede) moet onderliggend aan enige OOV-program wees.
 - (c) Identifiseer en los probleme op deur middel van kritiese en kreatiewe denke.
 - (d) Werk doeltreffend in 'n span.
 - (e) Organiseer en bestuur self en eie aktiwiteite.
 - (f) Insameling, ontleding, organiserings en kritiese evaluering van inligting.
 - (g) Kommunikeer doeltreffend deur middel van visuele of skriftelike/mondelinge wiskundige en/of taalvaardighede.

- (h) Gebruik wetenskap en tegnologie doeltreffend, veilig en krities.
 - (i) Demonstreer 'n begrip van die wêreld (as 'n stel verwante stelsels) en erken dat die konteks van probleemoplossing nie in isolasie bestaan nie.
 - (j) Dra by tot die volle persoonlike ontwikkeling van 'n individu, deur bewusmaking oor:
 - (i) Hoe om doeltreffend te leer;
 - (ii) Hoe om 'n meer verantwoordelike burger te wees;
 - (iii) Hoe om kultureel en esteties bewus te wees; en
 - (iv) Hoe om opvoedkundige en loopbaangeleenthede te ontgin.
- 19.4 Die loopbaanpad in terme van vordering na toepaslike kwalifikasies en alternatiewe leerprogramme moet verkieslik geïdentifiseer word.
- 19.5 Potensiële OOV-leerders sal geïdentifiseer word volgens hul huidige kwalifikasies (of gebrek daaraan) en registrasie sal vrywillig wees.
- 19.6 Potensiële OOV-leerders sal vooraf geassesseer en op die ooreenstemmende vlak van OOV geplaas word.
- 19.7 Vordering van leerders op die OOV-program sal op 'n individuele basis bepaal word, gegrond op die vooraf-assessering en vorderingsverslae wat van diensverskaffers ontvang word.
- 19.8 OOV-leerders sal 'n Leerder Verbintenis-vorm moet onderteken, wat die volgende spesifiseer:
- (a) Leeruitkomste wat bereik moet word;
 - (b) Tydsraamwerke vir leer;
 - (c) Leerondersteuning wat nodig is (mentors en afrigters in die werkplek); en
 - (d) Bykomende leerhulpbronne wat nodig is (indien enige).