

# Opleiding en Ontwikkeling

## 1. INLEIDING

---

Die slagspreuk “Life Long Learning” omvat die fokus van die Nasionale Opvoeding en Opleidingsinisiatief wat gelei het tot „n nuwe bedeling vir opleiding in Suid-Afrika. In „n snelgroeïende werksomgewing sien werkgewers al hoe meer die waarde daarvan om hul personeel op te lei en optimaal te ontwikkel.

Baie predikante en kerkrade maak reeds die nodige erns en ondersteun die kerk se fasiliteite vir geordende studie en voortgesette teologiese opleiding. Wat die algemene personeel aanbetref was dit veral rekenaaropleiding wat as prioriteit gesien is. Daar is egter ongelukkig steeds gemeentes wat nog nie voldoende aandag aan die saak skenk nie.

## 2. WETGEWING

---

In 1998 is die Wet op Vaardigheidsontwikkeling (Wet 97 van 1998) afgekondig en daarna opgevolg met die Vaardigheidsontwikkelingsheffingswet (Wet 9 van 1999) wat tot „n omwenteling in die opleiding- en ontwikkelingsomgewing gelei het. Alhoewel die **kerk tans vrygestel is van verpligte heffings**, beteken dit nie dat die kerk hierdie veranderinge kan ignoreer nie. „n Omvattende stel opleidingsbehoefte en standarde is reeds by “SAQA” geregistreer wat opleidingsverskaffers, onder toesig van die “ETQA”s en “Seta”s”, aanspoor en monitor om behoeftegerigte opleiding te verskaf.

## 3. HEFFINGS

---

Alle werkgewers (kerk tans vrygestel) word verplig om „n heffing gelykstaande aan 1% van personeelvergoeding te betaal. Die Suid-Afrikaanse Inkomstediens tree as agent op om die heffing in te vorder en oor te betaal aan die Seta’s (80%) en die nasionale opleidingsfonds (20%). Daar word verder ook van werkgewers verwag om opleidingsplanne in te dien by die betrokke Seta. Indien hierdie beplande opleiding wel gedoen word kan werkgewers weer „n gedeelte van hul heffing terugeis. Spesiale programme van nasionale belang word uit die nasionale begroting befonds.

---

#### **4. OPLEIDINGSBEHOEFTE**

---

Werknemers se behoefte aan opleiding is dikwels gegrond op spesifieke belangstelling en/of loopbaanverwagting en -beplanning. Die werkgewer se fokus is veel eerder gerig op die posbeskrywing en persoonsvereistes van die pos sowel as die prestasieleemtes van die individu.

Dit is die taak van die DVK om beide bogenoemde perspektiewe in ag te neem in die bepaling van opleidingsbehoefte en -beplanning.

---

#### **5. OPLEIDINGSTRATEGIE**

---

Dit is belangrik dat opleiding nie op „n ad hoc grondslag gedoen word nie. Vanuit die geïdentifiseerde behoeftes behoort „n program vir 1 tot 5 jaar opgestel te word. Dit spreek vanself dat deeglike beplanning en begroting nodig is om sodanige planne in werking te stel.

Die DVK behoort die opleidingsplan nougeset te bestuur en die nodige opvolgaksies te loods om praktiese implementering van aangeleerde vaardighede te verseker.