

Initiële opleiding OM

Algemene uitgangspunten

Leerfilosofie

Iedere medewerker is eigenaar van zijn eigen leerproces. Hij heeft een actieve opstelling ten aanzien van de vormgeving en uitvoering van zijn opleiding. De organisatie biedt daartoe ruimte en een stimulerende leer-werkomgeving, waarin de opleiding het uit te oefenen vak weerspiegelt.

De nieuwe collega wordt niet gezien als een onbeschreven blad, maar wordt gewaardeerd om zijn kennis en ervaring. De werkelijkheid is de beste leerschool.

Modulair opleiden

Per individu wordt gekeken naar de kennis, vaardigheden en (werk)ervaringen uit het verleden, maar ook naar de werkzaamheden waarvoor men opgeleid gaat worden.

De te volgen opleiding wordt individueel vastgesteld in een **persoonlijk opleidingsplan**. Dit omvat de leer-werkomgevingen, de modules en de duur van de opleiding.

Duaal opleiden – ambachtelijkheid

Leren moet in het teken staan van het werk dat iemand gaat doen. De opleiding bestaat uit verschillende leer-werkomgevingen en daarnaast zal een deel van de kennis en vaardigheden worden aangeleerd in gerichte cursussen en trainingen.

Kennis opdoen buiten het OM

Gezien de huidige werkwijze en de toekomstvisie van het OM is het van groot belang dat de werknemers de buitenwereld en vooral de werkwijze van de directe ketenpartners van het OM goed kennen.

“Zittingsvaardigheidsbewijs”

Niemand staat op zitting, voordat hij daarvoor groen licht heeft gekregen. Dit betekent dat er bepaalde basisvaardigheden en basiskennis getoond moeten zijn in een simulatie-setting, voordat een OIO op zitting mag staan.

