

## Scholing en professionele ontwikkeling

### Doelstelling en uitgangspunten van deze notitie

In de CAO worden t.a.v. scholing de begrippen “scholing” en “professionele ontwikkeling” gebruikt. Beide onderdelen hebben tot doel:

- de wederzijdse afstemming te bewerkstelligen tussen de wensen van de werknemer met betrekking tot zijn professionele ontwikkeling en de ontwikkelingsdoelen van de organisatie en
- het onderhouden en waar wenselijk uitbreiden van de vastgestelde bekwaamheidseisen, voor zover van toepassing voor directie, leraren en onderwijsondersteunend personeel.

De besturingsfilosofie van Dynamiek Scholengroep “Overall hetzelfde, Overal anders” en het gestelde in de CAO PO vormen het fundament voor deze notitie.

Scholing en professionele ontwikkeling maken deel uit van het Integraal Personeelsbeleid. Het zal bijdragen aan een betere toerusting van de medewerker voor de uitoefening van zijn beroep en daarmee zijn welzijn in het werk kunnen verhogen.

Scholing kan op vrijwillige basis gebeuren; daarnaast kan scholing het karakter hebben van een opgedragen taak, bijvoorbeeld wanneer het volgen van scholing noodzakelijk wordt geacht voor een goede taakvervulling.

Dynamiek scholengroep is ervan overtuigd dat intern veel deskundigheid aanwezig is om andere medewerkers te scholen. Daar waar mogelijk zal de inzet van eigen medewerkers bij scholing gestimuleerd worden al dan niet in samenwerking met externe instanties.

### Procedure

Jaarlijks stelt de leidinggevende (op school- en bovenschools niveau) conform o.a. het schoolplan het budget<sup>1</sup> vast voor scholing en persoonlijke ontwikkeling van zijn/haar medewerkers. Dit beschikbare budget wordt verdeeld in een collectief deel (denk aan bijvoorbeeld BCO) en een budget voor individuele scholing.

Analoog aan de behoefte op schoolniveau kunnen er bovenschoolse ontwikkelingen zijn die scholing t.b.v. de schooloverstijgende aangelegenheden wenselijk maken.

Criteria m.b.t. deelname (en besluitvorming in deze) aan scholingsactiviteiten die een bovenschools karakter hebben, worden voor aanvang van deze activiteit vastgesteld door het College van Bestuur op advies van het directieoverleg c.q de taakgroep personeel.

### Terugbetalingsregeling

Bij individuele scholingsverzoeken van personeelsleden is het faciliteren afhankelijk van een beoordeling door de leidinggevende van de relevantie die deze scholing heeft voor de functie-uitoefening. Normaliter zal dit in het functie-ontwikkelgesprek worden besproken.

---

<sup>1</sup> Bij het vaststellen van dit budget is het zinvol om een post onvoorziene scholing op te nemen. Vaak wordt tijdens het schooljaar interessante scholing aangeboden. Door de post onvoorziene kan hierop geanticipeerd worden.

Overzicht mogelijkheden vergoedingen:  
(deze mogelijkheden zijn richtinggevend)

Omschrijving	Tijd		Geld	
	100%	50%	100%	50%
Opleiding/(na-)scholing				
Volledig in belang van school of organisatie	x		x	
Individueel en mede in belang van de school		x		x
Vooraf persoonlijke interesse				

Bij de vaststelling van de kosten worden cursuskosten, loon en overige kosten berekend. Als een medewerker binnen drie jaar na afronding van de opleiding de organisatie, vrijwillig, verlaat dan dient de medewerker de totale kosten \* (36 -/- aantal maanden na afronding) / 36 terug te betalen aan de organisatie. Indien een medewerker intern op een andere school gaat werken dan worden de kosten volgens bovenstaande formule verrekend door de ontvangende school. Bij voortijdig verlaten van de cursus wordt in overleg vastgesteld of terugbetaling van betaald lesgeld verlangd wordt. Dit is vooral afhankelijk van de onderliggende reden.

In bijzondere gevallen kan het CvB van de terugbetalingsregeling afwijken. Het gaat hierbij met name om oorzaken, die buiten de persoon gelegen zijn. Daarbij kan gedacht worden aan ziekte of een situatie, waarin betrokkene vanuit organisatieperspectief een andere functie heeft gekregen.

Verplicht gestelde scholing wordt vergoed door de leidinggevende, evenals cursussen die totaal minder dan € 500,- kosten en vallen derhalve buiten de terugbetalingsregeling.

#### **Verantwoording en relatie met andere notities**

Scholing is geen vrijblijvend iets. Dynamiek Scholengroep kiest bewust voor het niet maken van een scholingsplan, daar verantwoording van het vastgestelde budget en beschikbare tijd plaatsvinden o.a. bij het vaststellen van de begroting en tijdens het functie-ontwikkel- en managementgesprek. Deze notitie heeft ook een relatie met andere notities van onze organisatie:

- 407 taakbeleid; met aandacht voor de normjaartaak (10 % van de totale taakomvang wordt gereserveerd voor deskundigheidsbevordering);
- 401 Integraal personeelsbeleid (IPB); met aandacht voor o.a. gesprekkencyclus, het persoonlijk ontwikkelingsplan en het bekwaamheidsdossier;
- 511 financieel beleidsplan; met aandacht voor de jaarlijks vast te stellen begroting;
- het strategisch beleidsplan en het schoolplan;
- 436 declaratiebeleid.