

## Kaderplan scholing voor Scholengroep Spinoza

Onderstaand plan beoogt niet een scholingsplan voor alle Spinozascholen weer te geven, maar een kader, waarin de uitgangspunten zijn verwoord die de scholengroep Spinoza overkoepelend hanteert en waarmee de scholen geacht worden rekening te houden.

Voor Spinoza is scholing een middel om een vitale schoolorganisatie tot stand te brengen en in stand te houden. Die vitale organisatie moet in staat zijn om de missie van Spinoza te realiseren, t.w. het zorgen voor kwalitatief hoogstaand en pluriform voortgezet onderwijs in Leidschendam-Voorburg en omstreken.

Globaal gaat Spinoza ervan uit dat de scholen en BBOA 0.7 à 0.8 % van het personeelsbudget beschikbaar houden voor scholing. Met inachtneming van de kaders uit dit plan zijn scholen vrij om – in overleg met de medezeggenschapsraad – eigen doelstellingen in het scholingsbeleid te formuleren. Verder wordt 0.07 à 0.08 % beschikbaar gesteld voor bovenschoolse doelen. Als bovenschoolse doel gold de afgelopen jaren het opvangen van de gevolgen van de scholenherschikking, zoals het op-, om- of bijscholen om plaatsbaarheid van eventuele boventalligen te bevorderen. De komende jaren zijn de voornaamste bovenschoolse doelen management development en het bestrijden van de lerarentekorten. Scholingskosten van de GMR en van de raad van toezicht worden centraal verwerkt. De scholingskosten van de medezeggenschaps- / deelraden komen voor rekening van de desbetreffende scholen, voorzover zij verantwoord worden in een scholingsplan van de MR.

In grote lijnen worden er vier categorieën scholing onderscheiden. Enerzijds wordt onderscheid gemaakt tussen individuele en groepsgerichte scholing; anderzijds wordt een onderscheid gemaakt tussen scholing op eigen initiatief of op initiatief van de schoolleiding dan wel de directie. Scholing op eigen initiatief komt in eerste instantie voor rekening van de aanvrager(s) zelf. Tegelijkertijd biedt het meewerken door de school aan scholing op eigen initiatief een enorme kans om de betrokkenheid van medewerkers bij de organisatie te vergroten. Natuurlijk staan de doelen van de organisatie voorop, maar de organisatie kan niet los gezien worden van de mensen die er vorm aan geven. Met name teamscholing op eigen initiatief biedt ruimte om de school als professionele organisatie te ontwikkelen. Scholen worden dan ook aangemoedigd om teamscholing op eigen initiatief te stimuleren. De mate waarin door de school aan de scholing wordt bijgedragen, kan dan afhankelijk gemaakt worden van de toegevoegde waarde ervan voor de school. Het is dan ook niet zo dat een school maar twee mogelijkheden heeft: wel of niet betalen. De school kan wel of niet bijdragen en de hoogte van de bijdrage kan gerelateerd worden aan nut en noodzaak van de scholing voor de school.

Scholing op initiatief van de schoolleiding zal meestal gebaseerd zijn op het (meerjaren) ontwikkelingsplan van de school. Het is dan ook logisch dat de school de kosten van deze scholing voor haar rekening neemt. Bij teamscholing kan dit betekenen dat er een beroep gedaan wordt op de vrije tijd van een enkeling. Kosten voor individuele werknemers die daarmee samenhangen kunnen worden vergoed; de tijd kan worden gecompenseerd. Vooral bij individuele scholing moet vaak het nodige geregeld worden. Het is in het belang van Spinoza om hiervoor Spinozabreed dezelfde regels te hanteren. Afspraken kunnen worden uitgewerkt in een studieovereenkomst.

Studiekosten zijn onder te verdelen in:

- Lesgeld
- Kosten voor leermiddelen
- Reiskosten voor lesbezoek

In geval van scholing op initiatief van de schoolleiding komen al deze kosten voor rekening van de school. Bij scholing op eigen initiatief zonder toegevoegde waarde voor de school komen alle kosten voor rekening van de werknemer(s). In alle tussenliggende situaties zal de studieovereenkomst een kwestie van onderhandelen zijn. Het feit dat het initiatief van de werknemer komt kan voor de school voldoende reden zijn om niet alle kosten te vergoeden. Hoeveel er wel vergoed wordt hangt af van de mate waarin de scholingswens van de werknemer aansluit bij het ontwikkelingsplan van de organisatie en de mate waarin de schoolleiding werknemer geschikt acht om een rol in dat ontwikkelingsplan te spelen. De schoolleiding neemt hierin uiteindelijk een gemotiveerd besluit. Dit besluit staat open voor de normale bezwarenprocedure.

Wanneer de schoolleiding al een werknemer heeft benaderd voor een scholingstraject, is dat op zich voldoende reden om een verzoek van een ander om eveneens voor bekostiging van een dergelijk traject in aanmerking te komen af te wijzen.

In de studieovereenkomst wordt tevens aangegeven of en zo ja hoeveel er terug betaald moet worden, wanneer werknemer eerder dan van tevoren afgesproken zijn werkzaamheden beëindigt. Deze studieovereenkomsten worden opgesteld in overleg met de afdeling personeelszaken.