

**Uitgangspunten<sup>1</sup> en uitvoeringsbepalingen voor de permanente educatie  
van predikanten en kerkelijk werkers**  
(*nieuwe regeling 2017*)

**Inhoudsopgave**

1.	UITGANGSPUNTEN VOOR DE PERMANENTE EDUCATIE	1
2.	HET COMPETENTIEPROFIEL VAN DE BEROEPSBEOEFENAREN	6
2.1.	Competentieprofiel Gemeentepredikant	6
2.2.	Opleidingskwalificaties van de hbo-theoloog, kerkelijk werker	8
3.	UITVOERINGSBEPALINGEN	9
3.1.	Opschorting termijnen permanente educatie	9
3.2.	Voortzetting permanente educatie bij werkloosheid	9
3.3.	Vrijstelling voor promotie en specialisatie	10
3.4.	Regeling SKGV	11

**1. UITGANGSPUNTEN VOOR DE PERMANENTE EDUCATIE**

**Karakterisering van de voortgezette nascholing**

De Protestantse Kerk wil met de kwaliteitsimpuls van de permanente educatie een bijdrage leveren aan de bedieningsvreugde en het werkplezier van de predikanten en kerkelijk werkers. Zij kunnen daarmee hun vak bijhouden. Permanente educatie is een middel, het gaat niet om het plichtmatig deelnemen aan de nascholing, maar om het actief bezig zijn met het onderhouden van de eigen professionaliteit.

Daarmee is permanente educatie ook niet het verzamelbegrip voor alle studie die een predikant of kerkelijk werker onderneemt. Activiteiten als het studeren bij de preekvoorbereiding behoren immers tot de reguliere werkzaamheden. Ook voor de invoering van de permanente educatie waren er veel voorkomende (soms gezamenlijke) studieactiviteiten, welke naast het drie maanden studieverlof plaatsvonden en niet als onderdeel daarvan. Er bestaat geen noodzaak om een dergelijke activiteiten nu wel als een onderdeel te zien van de permanente educatie.

De synodale nota bij invoering van de PE (april 2010) stelt dat “bepalend voor de inhoud van de voortgezette nascholing is wat nodig is voor de beroepsbeoefenaar om deze kerntaken met toenemende deskundigheid en vreugde uit te oefenen en zijn/haar gaven daarin verder te ontwikkelen. De kerk kan in eigen verantwoordelijkheid, op grond van vigerend beleid, bepaalde competenties doen accentueren of nieuwe competenties toevoegen”.

---

<sup>1</sup> In de eerdere regeling werd dit het accreditatiekader genoemd. Met het wegvallen van het accrediteren door de kerk van cursussen binnen het ‘vrije deel’, is deze functie van dit document vervallen en is voor een andere benaming gekozen.

### **Aangestuurd cursusaanbod**

Deze cursussen worden verzorgd door de PThU in samenwerking met de hogescholen. Het aanbod van de PThU wordt onderscheiden in 3 vakgebieden: Bijbelse theologie, systematische theologie en praktische theologie. Beoogd wordt dat zoveel mogelijk cursussen interdisciplinair aangeboden worden (samenstelling van de drie vakgebieden).

Bij dit aanbod is het mogelijk één of meer weken aaneengesloten te studeren (met bijvoorbeeld aansluitend een vrije zondag). Deze cursussen bestaan in de regel uit twee of meer contactdagen en voor het overige uit zelfstudie.

Predikanten en kerkelijk werkers kunnen cursussen uit het aangestuurd aanbod ook volgen binnen het 'studieverlof onder eigen regie'.

### **Aangestuurde begeleiding**

Predikanten en kerkelijk werkers volgen binnen een cyclus van 5 jaar een begeleidingstraject van supervisie, begeleidde intervisie, coaching of geestelijke begeleiding, bij voorkeur in groepsverband. Voor een begeleidingstraject is in het aangestuurde deel van de PE 28 uur studiebelasting (SBU) bestemd. Indien het begeleidingstraject meer uren vraagt, dan kunnen daarvoor de uren uit het studieverlof onder eigen regie benut worden.

Een goede match met de begeleider is een vereiste voor een goed begeleidingstraject. Een begeleidingstraject is altijd maatwerk. Het belangrijkste onderdeel van elke begeleiding is misschien wel het formuleren van een goede begeleidingsvraag

### **Studieverlof eigen regie**

Onderscheidend bij de keuze voor studieactiviteiten is dat ze een bijdrage leveren aan het leereffect dat men zichzelf voor de permanente educatie heeft gesteld. Inzet van de permanente educatie is om tot een evenwichtig scholingsplan te komen, waarin activiteiten in principe over meerdere terreinen verspreid zijn.

De predikant en kerkelijk werker is vrij in de keuze van de vorm en inhoud van het studieverlof. De invulling maakt wel deel uit van het persoonlijk studieplan. Het staat predikanten vrij in dit studieverlof ook activiteiten uit het aangestuurd aanbod te volgen of dit te benutten voor specifieke opleidingen of specialisaties.

### **Specialisaties**

#### Promotiestudies predikanten

Op aanbeveling van de promotor kan gedurende een promotietraject door de commissie voor maximaal twee perioden van vijf jaar de totale verplichting tot voortgezette nascholing worden toegekend aan de promotieactiviteiten.

Gedurende andere cycli van vijf jaar zal men het aangestuurd deel moeten volgen. Het studieverlof onder eigen regie kan men inzetten voor (delen van) het promotieonderzoek.

#### Universitaire theologiestudie kerkelijk werkers

Op aanbeveling van de PThU kan door de commissie aan een hbo-afgestudeerde kerkelijk werker voor één periode van vijf jaar de totale verplichting tot voortgezette nascholing worden toegekend aan de studie. Gedurende andere cycli van vijf jaar volgt men in elk geval het aangestuurd aanbod. Het studieverlof onder eigen regie kan men zo nodig inzetten voor het voltooien van de opleiding.

### Overzicht van specialisaties

1. Klinisch pastorale vorming
2. Opleiding geestelijke begeleiding
3. Missionaire specialisatie
4. Opleiding contextueel pastoraat
5. Opleiding pastorale supervisie
6. Opleiding geestelijke verzorging - een nieuw beroep leren
7. Interimopleiding voor predikanten en kerkelijk werkers

### **Praktijk en context van predikant en kerkelijk werker**

In de strategische visie van de kerk, getiteld "KERK 2025: Waar een Woord is, is een weg", wordt een toekomstvisie beschreven waarin centraal staat dat de kerk niet in de eerste plaats een instituut en een bestuursorganisatie is, maar een levend lichaam waar je bij moet zijn. Vanuit dat perspectief wordt een agenda voor de kerk geschetst die gebaseerd is op een visie, een visioen van een kerk in de samenleving die relevant is. Een agenda rond geloof, geloofsgemeenschap en diaconale- en missionaire presentie. Dit in een context van uitdagingen, die gekenmerkt wordt door: seculiere cultuur, individuele keuzes, netwerksamenleving, digitale revolutie en globalisering.

Dat vraagt de aanpassing van de kerkelijke structuur (meer en meer een keurslijf) om juist de essentie van kerkzijn te laten oplichten of in ieder geval niet te frustreren. Thema's die in dat verband benoemd worden zijn: verlichting van de plaatselijke en bovenplaatselijke bestuursstructuur; loslaten van het parochiale stelsel en flexibiliteit en ruimte voor de ambten. Tegen die achtergrond wordt ook over de predikant en kerkelijk werker gesproken.

Kerk 2025 start bij de roeping van de predikant om het goddelijke woord te bedienen. Beschreven wordt hoe deze roeping gestalte krijgt binnen een kerkelijke praktijk die wordt getekend door (grote) veranderingen. Veranderingen waardoor veel vanzelfsprekendheden wegvallen. Belangrijke ontwikkeling die Kerk 2025 beschrijft is dat de predikant zich anno 2025 geroepen mag weten om in een post-christelijke cultuur, in een missionaire situatie, zijn of haar gaven in te zetten. Daarvoor wordt, naast het beeld van de herder en de leraar, het beeld van de apostel benadrukt, geroepen het evangelie te verkondigen, midden in deze wereld.

Tweede belangrijke ontwikkeling die beschreven wordt is een groei in het werken in teamverband van predikanten en kerkelijk werkers.

De dienst van de kerkelijk werker wordt gekarakteriseerd als gericht op de doorwerking van het Woord in de gemeente en de levens van mensen, met name in het pastoraat, het jeugdwerk, het missionaire werk en het opbouwwerk.

Naast de beschrijving in Kerk 2025 bestaat er in bepaalde gevallen de mogelijkheid dat aan een kerkelijk werker preekconsent wordt verleend en, als de plaatselijke situatie daar om vraagt, sacramentsbevoegdheid.

### **Permanente educatie is competentiegericht leren**

De synodale nota (april 2011) stelt dat het denken in competenties richtinggevend is bij de voortgezette nascholing van predikanten en kerkelijk werkers. Dit betekent dat er in de

activiteit een relatie tot stand dient te worden gebracht met de praktijk en dat de reële context van ambt/bediening en gemeente richtinggevend is.

Op basis van dit synodale kader heeft de commissie de volgende uitgangspunten geformuleerd:

- Persoonlijke en spirituele ontwikkeling en competentiegroei van de deelnemer staan centraal.
- Er wordt uitgegaan van de vermogens waar iemand al over beschikt, de zogenaamde Eerder Verworven Competenties (EVC's).
- Uitgangspunt is een persoonlijk ontwikkelingsplan, waarin hij/zij leervragen en groeibehoeften formuleert waar hij/zij de komende periode aan gaat werken. Op basis van deze leervragen kiest de predikant/kerkelijk werker de te volgen cursussen.
- Een cursus beoogt integratie van kennis, vaardigheden en attitude door middel van contextrijk leren, toetsbaar aan een bepaald gedrag.
- De te volgen cursussen zijn niet vanuit één discipline ontwikkeld, maar centrale begrippen zijn samenwerking tussen disciplines, maatwerk en samenhang tussen de vakken. Er wordt waar mogelijk samengewerkt met andere instituten en/of mede gebruik gemaakt van andere deskundigen dan die van het eigen instituut
- In de cursussen wordt actief gebruik van casussen gestimuleerd
- Discussie tussen beroepsgenoten kan een onderdeel zijn van de cursusinhoud
- Cursisten dienen zich gedegen te kunnen voorbereiden op de cursus
- De cursussen kunnen geheel of gedeeltelijk via e-learning of op locatie worden aangeboden.

De permanente educatie dient zowel gericht te zijn op het ontwikkelen van de beroepskennis, vaardigheden en houding, als op de verdieping van de spirituele dimensie. We maken daartoe onderscheid in professionele en persoonlijke competenties. De accenten die daarbij centraal staan worden bepaald door de visie van de kerk op heden en toekomst van de praktijk en de context, alsmede op het beroepsprofiel van de predikanten en kerkelijk werkers.

## **Accentueringen binnen het competentieprofiel**

### De professionele competentie

#### *Predikanten*

De permanente educatie strekt zich dus uit over het totaal van de voor de gemeentepredikant vastgestelde competenties. Ten aanzien van het geheel van de competenties van de gemeentepredikant heeft de commissie de volgende accenten geformuleerd:

- het vermogen geestelijk leiding te geven in de complexe en veranderende context van kerk en samenleving
- het vermogen te reflecteren op de eigen beroepspraktijk, individueel en samen met collega's
- het vermogen om door middel van samenwerking (teamvorming) gemeente en kerk te dienen

#### *Kerkelijk werkers*

Ook voor kerkelijk werkers strekt de permanente educatie zich uit over het totaal van de voor de kerkelijk werker vastgestelde competenties. Ten aanzien van het geheel van de

competenties van de kerkelijk werker heeft de commissie de volgende accenten geformuleerd:

- het vermogen mensen te begeleiden in de complexe en veranderende context van kerk en samenleving
- het vermogen te reflecteren op de eigen beroepspraktijk, individueel en samen met collega's
- het vermogen om door middel van samenwerking (teamvorming) de gemeente te dienen

#### De persoonlijke en spirituele competentie

In de Permanente Educatie wordt ingezet op het versterken en vergroten van de kennis en vaardigheden van de beroepsbeoefenaar. Hieraan vooraf gaat echter dat een predikant of kerkelijk werker niet alleen afhankelijk is van wat hij/zij weet en kan, maar ook van zijn of haar leven met of vanuit de Heer, van zijn of haar openheid voor wat de Heer in schriftlezing, in gebed, in het geleefde leven op zijn/haar pad brengt. Het is belangrijk dat binnen de Permanente Educatie ook aan deze kant van predikant en kerkelijk werker wordt gewerkt, geoefend, gecorrigeerd en geïntegreerd. Daarom stimuleert de commissie het volgen van cursussen, retraites, trainingen die juist dit aspect van het ambt/de bediening versterken.

Accentueringen voor de beroepsbeoefenaren ten aanzien van de persoonlijke en spirituele competentie zijn:

- het blijven beoefenen van persoonlijke spiritualiteit om op geïnspireerde wijze gemeente en kerk te blijven dienen
- het stimuleren dat deze persoonlijke spiritualiteit vruchtbaar is voor de bredere kerk en voor de samenleving

## 2. HET COMPETENTIEPROFIEL VAN DE BEROEPSBEOEFENAREN

De hiervoor genoemde accentueringen geven richting aan de nascholing. De door de opleidingen opgestelde competentieprofielen zijn daarvoor het totaal kader waarbinnen die richting geconcretiseerd dient te worden. Daarom zijn hier de door de PThU en de Hbo-opleidingen vastgestelde competenties integraal overgenomen.

### 2.1. Competentieprofiel Gemeentepredikant

#### 1. *Hermeneutische bekwaamheid.*

Het vermogen om methodisch, bereflecteerd en vernieuwend teksten, tradities, verhalen en praktijken in hun contexten en wisselwerkingen te lezen, te interpreteren, te verstaan en te vertolken en zichzelf hierbij te laten lezen, interpreteren, verstaan en vertolken.

#### 2. *Academische bekwaamheid.*

Het vermogen om zelfstandig de theologische wetenschap te beoefenen, hierbij op wetenschappelijke wijze gebruik te maken van bronnen en van relevante kennis uit andere wetenschapsgebieden, en verantwoording af te leggen van eigen interpretaties, en daarmee een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van de protestantse theologie.

#### 3. *Disciplinaire bekwaamheid.*

Het vermogen om wetenschappelijk onderzoek in een van de theologische onderzoeksgebieden (Sources, Beliefs, Practices) te verrichten en een originele bijdrage daaraan te leveren.

#### 4. *Verbindende bekwaamheid.*

Het vermogen om in interactionele situaties verbindingen te leggen tussen cultuur en kerk, tussen traditie en dagelijks leven, tussen de plaatselijke kerk en de catholica.

#### 5. *Representatieve bekwaamheid.*

Het vermogen om a. als vertegenwoordiger van Evangelie en (protestantse) kerk, van een levensbeschouwelijke organisatie of van de theologie te fungeren in een kerkelijke, seculiere en/of multireligieuze context; en b. om te gaan met de verwachtingen die er dienaangaande leven ten aanzien van de eigen persoon als ambtsdrager.

#### 6. *Missionaire bekwaamheid.*

Het vermogen om a. te communiceren met mensen van fundamenteel verschillende achtergronden en levensbeschouwingen; b. eigen overtuigingen en geloof te verwoorden en te verkondigen in het besef van de specifieke context waarin dit gebeurt.

#### 7. *Pastorale bekwaamheid.*

Het vermogen om personen en groepen te begeleiden en bij te staan in geloofs- en levensvragen en anderen daarvoor toe te rusten.

#### 8. *Homiletische bekwaamheid.*

Het vermogen om in een preek of meditatie exegese, bijbelse theologie en christelijke traditie te verbinden met de leefwereld en de existentiële vragen van de hoorders.

*9. Liturgische bekwaamheid.*

Het vermogen om vorm te geven aan en voor te gaan in liturgische bijeenkomsten in het besef van de specifieke context waarin dit gebeurt.

*10. Didactische bekwaamheid.*

Het vermogen om in catechese en vorming leerprocessen te initiëren, te begeleiden en anderen daarvoor toe te rusten.

*11. Agogische bekwaamheid.*

Het vermogen om a. veranderingen in een geloofsgemeenschap te initiëren en te begeleiden; b. de gemeente bij te staan in het verwoorden van haar roeping en visie; c. beleid ten aanzien van taken, relaties en communicatiepatronen te (helpen) initiëren, te ontwikkelen en uit te (laten) voeren; d. personen en groepen te motiveren.

*12. Communicatieve bekwaamheid.*

Het vermogen om a. zich zowel mondeling als schriftelijk zorgvuldig, begrijpelijk en doelgericht uit te drukken; b. informatie te verwerken en via het voor het doel geschikte medium te verspreiden; c. in interactie te treden met personen en groepen; d. te communiceren over de eigen communicatie (metacommunicatie).

*13. Coöperatieve bekwaamheid.*

Het vermogen om a. vanuit de eigen specifieke verantwoordelijkheid in gemeente en samenleving samen te werken met ieder die daarvoor in aanmerking komt; b. samenwerking te bevorderen; c. aanspreekbaar te zijn op eigen houding en gedrag als ambtsdrager.

*14. Beroepsethische bekwaamheid.*

Het vermogen om a. vanuit beroepsethisch perspectief het eigen handelen vorm te geven en te evalueren; b. personen en groepen te begeleiden bij het vinden van een antwoord op ethische vragen; c. in eigen houding en gedrag gestalte te geven aan de waarden, deugden en normen (integriteit, betrouwbaarheid, respect, verantwoordelijkheid, etc.), die passen bij het beroep.

*15. Personale bekwaamheid.*

Het vermogen om a. op reflectieve wijze om te gaan met de eigen biografie, de eigen geloofsidentiteit en –praxis, en het eigen gedrag; b. met innerlijke ruimte de ontmoeting met een (vreemde) ander aan te gaan.

*16. Integratieve bekwaamheid.*

Het vermogen om de diverse competenties en beroepsverantwoordelijkheden, en de drie dimensies van ambtsdrager, professional en privépersoon, die steeds tegelijkertijd aan de orde zijn, te integreren in eigen denken, voelen, willen en handelen.

## **2.2. Opleidingskwalificaties van de hbo-theoloog, kerkelijk werker**

### A Kern(opleidings)competenties van het religieus-agogisch handelen

#### *A.1 Hermeneutisch competent*

Het vermogen om enerzijds de bronnen van een specifieke religieuze gemeenschap en/of organisatie en/of de eigen spiritualiteit en anderzijds de mens in zijn huidige context in hun onderlinge betekenisvolle samenhang te verhelderen en te verbinden en op basis daarvan passend te handelen.

#### *A.2 Agogisch competent*

Het vermogen om vanuit een specifieke religieuze gemeenschap en/of organisatie en/of de eigen spiritualiteit op een bewuste, doelgerichte, procesmatige en systematische wijze (samen) te werken aan verandering.

#### *A.3 Competent in persoonlijke en spirituele ontwikkeling*

Het vermogen om vanuit een specifieke religieuze gemeenschap en/of organisatie en/of de eigen spiritualiteit te reflecteren op attitude, identiteit en handelen in beroepssituaties en om zich persoonlijk en professioneel te ontwikkelen.

#### *A.4 Communicatief competent*

Het vermogen om adequaat en doelgroepgericht te communiceren met individuen, groepen, organisaties en in netwerken, zowel mondeling als schriftelijk, verbaal als non-verbaal, waar van toepassing ook in de specifieke context van een viering of ritueel

#### *A.5 Pastoraal competent/ competent in geestelijke begeleiding*

Het vermogen om mensen, individueel en groepsgewijs, vanuit een contextuele optiek en op hermeneutisch verantwoorde wijze te ondersteunen in het omgaan met religieuze en levensvragen in zeer uiteenlopende situaties.

### B Generieke (opleidings)competenties

#### *B.1 Competent in organiseren en innoveren*

Het vermogen om zorg te dragen voor de organisatorische zaken die samenhangen met het werken in of vanuit een (kerkelijke) organisatie, instelling en ook in meer dynamische contexten waaronder in vrijgevestigde praktijken.

#### *B.2 Competent in samenwerken*

Het vermogen om samen te werken met collega's en andere betrokkenen of doelgroepen, zowel binnen als buiten de kerkelijke of levensbeschouwelijke organisatie.

#### *B.3 Competent in leiding geven*

Het vermogen om individuen (professionals en vrijwilligers), groepen, (geloofs)gemeenschappen en organisaties dienstbaar te leiden en te begeleiden op religieus en/of levensbeschouwelijk gebied, gericht op doelen die samenhangen met identiteit.

#### *B.4 Competent in professionalisering*

Het vermogen om een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van het beroep en de beroepsmethodiek met gebruikmaking van praktijkgericht onderzoek.



### **3. UITVOERINGSBEPALINGEN**

*bij de generale regeling permanente educatie*

#### **3.1. Opschorting termijnen permanente educatie**

In bijzondere gevallen kan een predikant of kerkelijk werker verzoeken tot opschorting van de termijn(en), waarbinnen de werkbegeleiding, de primaire nascholing en de voortgezette nascholing moet zijn afgerond. Bij bijzondere gevallen moet gedacht worden aan onder meer langdurige ziekte, zwangerschap en mantelzorg.

De predikant of kerkelijk werker dient een schriftelijk en gemotiveerd verzoek in bij de Commissie Permanente Educatie. Het verzoek bevat:

- de aanleiding tot het verzoek;
- de argumentatie, waarom de aanleiding het niet goed mogelijk maakt aan de verplichtingen voor de permanente educatie te voldoen;
- een aanduiding van de periode, waarmee naar het oordeel van de predikant of kerkelijk werker de lopende termijn opgeschort zou moeten worden;
- een verklaring van de kerkenraad of werkgever omtrent de ernst van de aanleiding en de duur ervan
- indien van toepassing: een verklaring van een medicus of verloskundige omtrent de duur van de ziekte en het belemmerende effect ervan op de mogelijkheden om te voldoen aan de verplichtingen voor de permanente educatie.

De Commissie Permanente Educatie beslist van geval tot geval over de opschorting en de duur ervan en geeft daarvan schriftelijk bericht aan de predikant of kerkelijk werker. Een opschorting zal niet korter zijn dan 16 weken en niet langer dan 2 jaren. De opschorting wordt door de Commissie Permanente Educatie vastgelegd in het register.

#### **3.2. Voortzetting permanente educatie bij werkloosheid**

Indien een predikant of kerkelijk werker tijdens het volgen van primaire of voortgezette nascholing door beëindiging van de verbinding aan de gemeente of de werkgever niet meer aan de voorwaarden voor het volgen van de permanente educatie voldoet, heeft deze het recht nog gedurende maximaal een jaar de lopende studieactiviteiten af te ronden. Dit recht wordt verleend met het oog op de kansen van betrokkene op de arbeidsmarkt en de verplichtingen bij latere herintreding.

Het recht op voortzetting van de permanente educatie bij werkloosheid geldt voor de onderdelen van de primaire en voortgezette nascholing, waarvoor de predikant of kerkelijk werker niet zelf een factuur krijgt. Na afloop van de verbinding aan de gemeente of de werkgever bestaat geen recht meer op vergoeding van de onkosten, die bij de verbinding aan de gemeente deels of geheel vergoed worden.

### 3.3. Vrijstelling voor promotie en specialisatie

Bij wijziging van de regeling voor de permanente educatie per 1 september 2017 is de mogelijkheid tot vrijstelling voor een promotie of specialisatie uitgebreid naar maximaal 2 aansluitende cycli.

#### Welke vrijstelling kan worden aangevraagd bij een promotie en hoe kan de beschikbare tijd worden ingezet:

1. In de eerste cyclus kan vrijstelling worden aangevraagd voor de volledige aangestuurde studietijd (PThU-cursussen en begeleiding). Zowel de aangestuurde tijd als het studieverlof onder eigen regie kunnen worden benut voor de promotie.
2. In de tweede cyclus kan vervolgens, zonder vrijstelling, het studieverlof onder eigen regie worden ingezet voor de promotiewerkzaamheden.
3. Indien nodig kan in de tweede cyclus vrijstelling worden aangevraagd voor de aangestuurde studietijd voor de te volgen PThU-cursussen.
4. Geen vrijstelling wordt verleend voor het volgen van de aangestuurde studietijd begeleiding. Minimaal eens in de 10 jaar dient een begeleidingstraject van minimaal 28 uur gevolgd te worden.

Vrijstelling bij een promotie kan worden aangevraagd bij de commissie Permanente Educatie via [dit formulier](#).

#### Welke vrijstelling geldt bij het volgen van een erkende specialisatie:

1. In de eerste cyclus geldt de vrijstelling voor de volledige aangestuurde studietijd (PThU-cursussen en begeleiding). Zowel de aangestuurde tijd als het studieverlof onder eigen regie kunnen worden benut voor het volgen van de specialisatie.
2. In de tweede cyclus kan vervolgens, zonder vrijstelling, het studieverlof onder eigen regie worden ingezet voor het volgen van de specialisatie.
3. Indien intensieve begeleiding onderdeel is van een specialisatie dan kan daarvoor in de tweede cyclus de aangestuurde studietijd begeleiding worden ingezet. Indien dit niet het geval is, dan geldt er geen vrijstelling voor het volgen van de aangestuurde studietijd begeleiding. Minimaal eens in de 10 jaar dient een begeleidingstraject van minimaal 28 uur gevolgd te worden.
4. Indien de studietijd het totaal van de uren onder 1. en 2. te boven gaat, geldt in de tweede cyclus de vrijstelling voor de aangestuurde studietijd voor de te volgen PThU-cursussen.

#### Hoe kunnen bij vrijstelling de beschikbare vergoedingen worden ingezet:

In beide cycli is op declaratiebasis recht op een vergoeding van de kosten die verband houden met de gevolgde studie. Deze vergoeding is een compensatie voor de anders door de kerk te betalen bijdrage aan de aangestuurde voortgezette nascholing door de PThU. De vergoeding bedraagt per gevolgde specialisatie of promotie € 600 per niet gevolgde aangestuurde cursus tot een maximum van € 1800,00 per cyclus. De vergoeding is nooit hoger dan de werkelijk gemaakte kosten.

De vergoeding kan worden aangevraagd via [dit formulier](#).

Ten overvloede wijzen we erop dat, naast deze uitvoeringsregeling, de PE ook nog de reguliere vergoeding in het kader van het studieverlof onder eigen regie kent:

- Predikanten ontvangen binnen het traktement daartoe een werktijd-onafhankelijke vergoeding, bestemd voor de kosten die de predikant maakt voor vakliteratuur en permanente educatie.
- Kerkelijk werkers kunnen voor studieactiviteiten binnen specifieke opleidingen of specialisaties een beroep doen op de 'Regeling Studiefaciliteiten' in de 'Arbeidsvoorwaardenregeling voor kerkelijke medewerkers'.

### **3.4. Regeling SKGV**

*Regeling van Samenwerking tussen het kwaliteitsregister voor geestelijk verzorgers (SKGV) en het nascholingsregister Permanente Educatie voor predikanten en kerkelijk werkers (PE PKN)*

#### Basisgegevens:

De registers PE en SKGV hanteren elk de eigen toelatingseisen en toetsingskaders voor na- en bijscholing, alsmede passende regelingen voor bijzondere omstandigheden

Registratie bij de SKGV is vrijwillig en niet kosteloos

Voor predikanten en kerkelijk werkers in actieve dienst van een gemeente is de PE verplicht

Voor predikanten en kerkelijk werkers met bijzondere opdracht is de PE niet verplicht, behalve in de eerste vijf jaar (mentoraat en primaire nascholing)

We streven ernaar voor de geregistreerden de scholingscyclus van periodes van vijf jaar bij overstap naar het andere register zoveel mogelijk intact te houden.

#### Regeling:

Wie overstapt van het ene naar het andere register kan de opgebouwde score meenemen, op voorwaarde dat de registratie aansluitend plaatsvindt. De PE werkt met studiebelastingsuren, SKGV met studiepunten (1 studiepunt is 4 studiebelastingsuren)

Wie overstapt in de periode van zes maanden vóór of ná de einddatum van de lopende registratieperiode, begint aan een nieuwe scholingsperiode van vijf jaren.

Bij onderbreking van registratie vervallen de opgebouwde rechten, behoudens uitzonderlijke omstandigheden, dit naar oordeel van het register waarin toegetreden wordt.

Geestelijk verzorgers, die tevens predikant of kerkelijk werker met bijzondere opdracht zijn, ontvangen, mits ingeschreven bij de SKGV, voor het door de kerk verplichte mentoraat en de verplichte primaire nascholing 50 punten in het SKGV-register.