

# De christelijke identiteit

## Inleiding

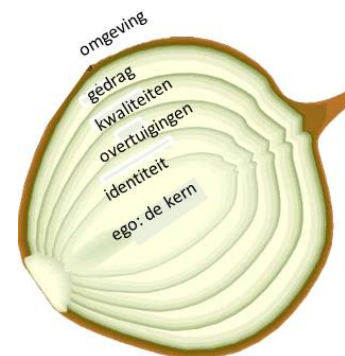
Identiteit is een ruim begrip. Identiteit is wat je maakt tot wat en wie je bent. Dat geldt ook zo voor onze scholengroep. Identiteit is meer dan alleen de levensbeschouwelijke identiteit. Tegelijkertijd realiseren wij ons dat alles uiteindelijk voortkomt uit je diepste overtuiging. En dat is ons geloof in God. In de statuten is dat verwoord en staat dat wij als grondslag de Bijbel als het geïnspireerde woord van God erkennen, in verbondenheid met de belijdenis van de protestantse kerken.

Daarin is onze identiteit geworteld. Vervolgens leidt dat tot een veelheid aan uitingen. Als het goed is, is alles wat wij doen doordrenkt van dat diep gewortelde geloof en zijn wij daarop aanspreekbaar. In een aantal beleidsterreinen komt dat duidelijk naar voren. De keuzes die wij maken in onze onderwijskundige identiteit, de wijze waarop wij aankijken tegen onze didactische en pedagogische verantwoordelijkheid t.o.v. onze leerlingen vormen hierin belangrijk onderdelen. Dat geldt ook voor het benoemingsbeleid en de wijze waarop wij in de scholen omgaan met het ontwikkelen van de identiteit onder de medewerkers. Onze medewerkers zijn de spil in het 'voorleven' en inspireren van onze leerlingen. Als zodanig zijn zij de identiteitsdragers.

In dit stuk gaat het over onze identiteit en over hoe wij die in ons dagelijks handelen vorm geven. Het relationele aspect voert daarin de boventoon: het gedrag dat wij naar elkaar, naar onze leerlingen, naar de ouders en naar de rest van de buitenwereld vertonen.

## Identiteitsbegrip

Als handvat haken wij aan bij een model van gelaagdheid. Daarin wordt een individu vergeleken met een ui. Verschillende lagen (schillen) liggen als bij een ui om elkaar heen. De buitenste schil van de ui is die van het gedrag van het individu, datgene wat door de omgeving kan worden waargenomen. De omgeving is geen onderdeel van het individu, maar beïnvloedt het wel en andersom. Als bij een ui kun je de schillen pellen tot steeds een laagje dieper, tot aan de kern. Korter samengevat: "ik ben elke dag dezelfde (de kern) maar ik ben niet elke dag hetzelfde (gedrag en beleving)." Dit identiteitsbegrip is ook toepasbaar op onze organisatie, zowel voor het totaal als voor delen daarvan. Die kern zien wij aan wat ervan naar buiten doordringt. De buitenste is de laag waarop wij van medewerkers en leerlingen dingen verwachten. Dat is ook de laag waarvan wij kunnen beschrijven wat wij verwachten. Hierna gaan wij dan ook na een korte beschrijving van het binnenste, de kern, over naar de buitenste schillen.



## Kern en binnenste schillen

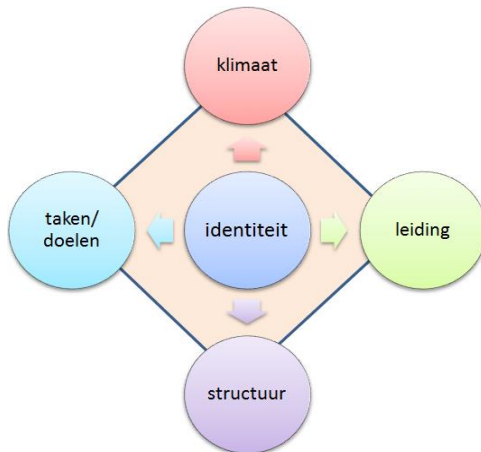
De kern is verwoord in onze statuten en onze grondslag. Dat is het vaste gegeven, de essentie. Een volgende schil is dat wij geloven dat wij als Meerwegen er zijn om naar elkaar om te zien binnen de kaders van onze onderwijskundige en pedagogische opdracht. Dit betekent dat onze competenties ertoe bij moeten dragen dat wij gedrag vertonen dat in overeenstemming is met de essentie. Wij geloven dat ons gedrag het vehikel is waarop wij onze overtuiging naar buiten brengen.

## Vanuit de kern naar buiten

Voor ons dagelijks handelen vertalen wij hetgeen in de statuten staat door het in praktijk brengen van 1 Johannes 4:

**’ 21 Wij hebben dan ook dit gebod van hem gekregen: wie God liefheeft, moet ook de ander liefhebben’.**

In onze scholen kunnen wij onze liefde tot God dus in praktijk brengen in ‘heb de ander lief’: omzien naar elkaar. Wij zijn, binnen de grenzen van onze pedagogische en didactische opdracht verantwoordelijk voor de leerlingen die dagelijks gedurende een aantal uren aan onze zorg zijn toevertrouwd.



## Gedrag en vormgeving

De identiteit komt vooral in relationele aspecten naar voren. De relatie tussen ons en de leerling is waar wij onze identiteit in praktijk brengen. Wij doen dat door onze identiteit voor te leven: ieder op zijn en haar eigen plaats in de organisatie. Dat doen wij op basis van een dialoog in gelijkwaardigheid en stellen ‘de ander’ centraal. Wij gaan uit van wederzijds respect. Dat kleurt niet alleen de wijze waarop wij met leerlingen en ouders omgaan maar ook de onderlinge verhoudingen tussen medewerkers. Uit die inkleuring moeten de dieper liggende schillen blijken. Naast

dat voorbeeldgedrag en het ‘voorleven’ dat in algemene zin tot uiting komt in het gedrag, is er ook een aantal zaken dat in de organisatie een vaste plaats heeft. Elke school maakt een eigen keuze over de wijze waarop dit in de structuur wordt opgenomen. Te denken valt onder andere aan:

- vieringen van christelijke feestdagen
- dagopeningen
- aandacht voor de christelijke identiteit bij bijzondere gelegenheden
- godsdienstonderwijs

De manier van uiting geven aan de identiteit zien wij in de cultuur, in pedagogiek en didactiek. In die dagelijkse omgang sluiten wij aan bij het bestaande en dus ook bij de samenstelling van de schoolbevolking. In Accent Amersfoort (> 90% van de leerlingen niet Christelijk) vraagt het omgaan met de identiteit soms een andere houding dan in andere scholen.

## Leerlingen en ouders

Voor leerlingen en ouders zijn wij een ‘open christelijke school’. Dat betekent dat wij als toelatingseis stellen dat onze identiteit actief gerespecteerd wordt, onder andere door het meedoen met alle activiteiten. Wij willen graag dat ons ‘voorleven’ tot navolging zal leiden, zonder dat wij opdringerig te werk willen gaan. Wij gaan ervan uit dat ons geloof in God ons uniek maakt maar tegelijkertijd weten wij dat veel uitingsvormen op zich niet exclusief voor christenen zijn. In de omgang met anderen, de dialoog, brengen wij liefde en mededogen in praktijk.

Het is daarmee een voortdurend zoeken naar een actieve, zorgvuldige manier om voor het voetlicht te brengen wat ons beweegt. Het moet zo zijn dat ouders en leerlingen onze scholen als christelijke scholen beleven en als zodanig positief waarderen. Wij willen daar daadwerkelijk op aanspreekbaar zijn.

## **Personeel**

Indien wij dit willen realiseren, stelt dat eisen aan de werkwijze van onze personeelsleden. In ons benoemingsbeleid gaan wij na of sollicitanten in staat en bereid zijn de identiteit in praktijk te brengen. Kunnen zij overweg met de opdracht 'een spiegel van God' te zijn in de context van zijn of haar functioneren? Dat vraagt verschillende dingen aan mensen op verschillende posities. In de periodieke ontwikkelgesprekken met medewerkers besteedt de leidinggevende aandacht aan het onderwerp identiteit. Het identiteitsaspect speelt een rol bij de periodieke beoordeling.

## **Concretisering**

In de beleidsplannen van de scholen wordt nadere uitwerking gegeven aan de identiteit en wordt een en ander op een praktisch uitvoerbare wijze geconcretiseerd. Die uitwerking is er in elk geval op de beleidsterreinen personeel en onderwijs en in het toelatingsbeleid. Alle uitwerkingen zijn binnen de grenzen van en worden getoetst aan het kaderbeleid dat voor het betreffende beleidsterrein van toepassing is.

## **Verantwoording**

Eens per jaar legt de schooldirectie verantwoording af over het gevoerde beleid terzake in het jaarverslag van de school. Een samenvatting met conclusies krijgt een plaats in het Meerwegen jaarverslag. Op basis van de door de school gekozen uitwerking wordt, op voorstel van de school, een aantal 'meet- of merkbare' elementen opgenomen in het toezichtkader.