



Meerwegen
scholengroep

Notitie identiteitszorg

1. Inleiding

In de statuten van onze stichting staat de grondslag geformuleerd. Die grondslag is geen belijdenis maar uitvalsbasis en ijkpunt bij de vormgeving van het onderwijs aan onze school. In het strategisch beleidsplan staat immers, dat de school vanuit de grondslag vorm wil geven aan zijn lerende, vormende en pedagogische opdracht. Medewerkers van onze christelijke school hebben dus één ding gemeen: zij trachten die opdracht uit te voeren op basis van een christelijke levensovertuiging. Hoe divers de groep medewerkers ook moge zijn als het gaat om de invulling van de 'eigen' christelijke levensovertuiging, er zal altijd sprake (moeten) zijn van een gezamenlijk beleefde inspiratiebron. Onze school heeft daarom een duidelijk herkenbaar profiel: zowel intern als extern dient de levensbeschouwelijke identiteit zichtbaar te zijn. Dat profiel krijgt vorm in de dagelijkse schoolpraktijk. Deze heeft zowel betrekking op de leerlingen (via ons aanbod) als op de (bij)scholing van de medewerkers. Maar hoe 'schoolt' een school in dit opzicht eigenlijk haar medewerkers...? Deze notitie is bedoeld als plaatsbepaling. Zij wil richting geven aan het proces van bezinning en identiteitszorg.

2. Wij willen gekend worden als een school die ...

Wij willen, staande in de protestantse traditie, een christelijke school zijn. Dat betekent niet dat wij verbonden zijn aan een bepaalde kerkelijke denominatie. Het betekent wel, dat wij, geïnspireerd door het evangelie van Jezus Christus zoals dat in de Bijbel tot ons komt, ons onderwijsaanbod doen. Van medewerkers vragen wij de bereidheid om op deze basis mee te willen werken aan het bereiken van de door de school gestelde doelen, zoals die staan verwoord in het strategisch beleidsplan van de Meerwegen scholengroep en worden uitgewerkt in de diverse (vestigings)deelplannen en de schoolgidsen.

Van onze leerlingen (ouders) vragen wij tenminste respect voor de wijze waarop wij onze grondslag vormgeven. Als christelijke school bekennen en vragen wij kleur!

3. Hoe helpen we elkaar met het uitvoeren van onze opdracht?

Docenten en andere medewerkers van een school zijn als volwassenen mensen van groot belang voor de leerlingen. Niet alleen vanwege het overdragen van kennis en vaardigheden, maar net zo zeer als opvoeder. Een opvoeder (bijvoorbeeld een docent of conciërge) staat als volwassene naast een jongere, de leerling. Leerlingen dagen in allerlei situaties opvoeders uit om aan te geven waar ze staan op de diverse levensterreinen. Opvoeders kunnen daarbij niet volstaan met neutrale of pasklare antwoorden, alsof grondslag, uitgangspunten en schooldoelen een soort spoorboekje zouden zijn met vaststaande route- en tijdtabellen. Dat kan al evenzeer niet, omdat ook de medewerkers van de school minder dan voorheen binnen eenzelfde duidelijk vastliggend kader werken. Er is daarom meer dan voorheen behoefte aan een 'rode draad' die de school een herkenbaar gezicht geeft en tegelijkertijd recht doet aan de pluriformiteit die er binnen de school bestaat bij medewerkers en leerlingen. Zo'n kader is nodig, maar zal meer moeten zijn dan enkele zinnen in een identiteitsparagraaf.

Medewerkers zullen gezamenlijk actief vorm moeten geven aan de identiteit van de school. Om dit te bevorderen is gezamenlijke bezinning nodig, met name over de vraag wat de gevolgen zijn van de snelle en ingrijpende maatschappelijke (incl. onderwijs) veranderingen voor het werk in de school. Het is de verantwoordelijkheid van de directie om bij dat proces van bezinning medewerkers de helpende hand te bieden en waar nodig voor verankering zorg te dragen, een plaats te geven aan "bezinning", een mogelijkheid tot gesprek met de ander te bieden. Een verankering van dit proces in de organisatie van de school is noodzakelijk. Identiteitszorg zal evenzeer als vakinhoudelijke en didactische scholing een vaste plaats moeten hebben op het jaarplan.

Doelstelling:

Activiteiten op het gebied van identiteitszorg moeten leiden tot herkenbaarheid van de levensbeschouwelijke identiteit van de school en gericht zijn op participatie, beleving en ontmoeting. Ze moeten leiden tot (vernieuwend) handelen.

Van medewerkers wordt een betrokken participatie gevraagd; het is een voorwaarde voor benoeming aan de school.

Van de (vestigings)directie wordt een goede planning gevraagd (tijd, ruimte, middelen), het aangeven van de (meer)jaarlijkse accenten, het bewaken van de samenhang en de vertaling naar andere niveaus. De programma's worden mede ingevuld op basis van vragen en reacties van medewerkers.

4. Wat bieden wij onze leerlingen?

Wij willen onze leerlingen meer bieden dan het wettelijk verplichte curriculum (zie het SBP). Wij bieden immers geen waardenvrij onderwijs aan, maar onderwijs dat gegeven wordt door docenten met een eigen visie op het leven. Immers, mensen die zich in een bewustwordingsproces een eigen waarden- en normenpatroon hebben eigen gemaakt, hebben iets te melden aan hun leerlingen. Binnen het aangegeven kader (de "rode draad") worden leerlingen voorbereid op hun toekomstige plaats in de maatschappij. Daarbij blijven de beide accenten bewaard: enerzijds biedt de pluriformiteit van de medewerkers een goede voedingsbodem voor de "oefening in levenskunst" van de leerlingen, anderzijds maakt het gegeven kader de identiteit van de school zichtbaar.

Naast deze (meer impliciete) belevingsprocessen zijn er ook door de school georganiseerde (meer expliciete) activiteiten, zoals dagopeningen, vieringen en godsdienstlessen. Wij beschouwen het als een opdracht om deze elementen van onze christelijke traditie in ere te houden. Sterker nog, we zullen moeten streven naar een invulling die jongeren aanspreekt. Wat voor medewerkers geldt, geldt ook voor leerlingen: ook zij moeten worden betrokken bij de opzet en uitwerking van thema's. De vragen van jongeren zijn een punt van vertrek.

Voor leerlingen zullen (proef)projecten worden opgezet om een divers aanbod te kunnen garanderen. In de (vestigings)jaarplannen wordt aandacht besteed aan identiteitsgerichte activiteiten voor leerlingen.

5. Wat betekent dat voor onze communicatie met de omgeving?

Kleur bekennen en vragen gaat niet in stilte. Onze omgeving heeft er recht op om te weten waar wij staan, hoe wij het begrip "christelijke school" inkleuren (zie 2).

Wij brengen onze identiteit herkenbaar naar buiten via:

- wervingsmateriaal voor nieuwe leerlingen/basisscholen
- ouderperiodieken
- schoolgidsen
- projecten op de vestigingen die openstaan voor ouders en andere geïnteresseerden.

6. Wie bewaakt?

De (centrale) directie bewaakt de "identiteitszorg" zoals hiervoor omschreven en is daarop aanspreekbaar. Bewaking van processen betreft de planning, uitvoering en evaluatie.

14 juli 2000

Plan Identiteitszorg (2000 - 2004)

Uit de notitie Identiteitszorg vloeit voort, dat we jaarlijks planmatig invulling geven aan de aangegeven structuur. Daarbij is niet alleen de inhoud van wat aan de orde komt van belang, maar net zozeer de gehanteerde werkvorm. Bij de opzet wordt onderscheid gemaakt in enerzijds (studie)bijeenkomsten voor medewerkers (A) en anderzijds activiteiten voor leerlingen (B).

Activiteiten in het kader van dit Plan Identiteitszorg vallen in de categorie 'deskundigheidsbevordering', hebben betrekking op alle medewerkers en zijn niet vrijblijvend van aard.

A.1. Studiebijeenkomsten voor medewerkers (individueel, via intekening)

Elke medewerker maakt een keuze uit een thema-aanbod en wordt vervolgens in de gelegenheid gesteld om op individuele basis deel te nemen aan een studiebijeenkomst die in het kader van identiteitszorg wordt georganiseerd. In zo'n bijeenkomst wordt door de deelnemers gesproken over de 'identiteit'. Daarover praten, is spreken over alles wat een school is, doet en wil zijn. Met name dat laatste aspect is onderwerp van gesprek tijdens dat moment van ontmoeting.

In principe hebben alle medewerkers in de periode 2000 - 2004 tenminste één keer deelgenomen aan zo'n themabijeenkomst.

A.2. Studiebijeenkomsten voor teams/vestigingen

Jaarlijks organiseert een vestiging een teamgerichte studiebijeenkomst waarbij de nadruk ligt op visieontwikkeling. Thema's kunnen door de directie worden aangedragen of ingevuld op basis van vragen en wensen van de kant van de medewerkers. In ieder geval zal er per vestiging een 'taakgroep identiteit' worden gevormd.

In de praktijk zal het aantal deelnemers maximaal 40 kunnen zijn. Dat kan roulatie van een programma over teams betekenen, maar ook de mogelijkheid om verschillende thema's te behandelen, eventueel afhankelijk van de vraag of werksituatie van een team.

B. Aanbod aan leerlingen

Het aanbod naar leerlingen toe kent een drietal terreinen.

1. bezinningsmomenten
2. vieringen
3. projecten.

Van de vestigingen wordt gevraagd om in hun jaarplan/meerjarenplan aan te geven welke aspecten een komende periode met name uitgewerkt zullen worden. Op centraal niveau zullen de 'opbrengsten' worden geëvalueerd. Vestigingen worden zodoende in de gelegenheid gesteld om hun voordeel te kunnen doen met ervaringen, die bij andere vestigingen zijn opgedaan.

Voor A en B geldt: bij de voorbereiding en uitvoering zal gebruik worden gemaakt van deskundigen. In de begroting van een cursusjaar zullen de kosten voor de voorbereiding en uitvoering van geplande activiteiten zijn terug te vinden onder het kopje "identiteitszorg medewerkers".