



LEVENSBESCHOUWELIJKE DIVERSITEIT EN PERSONEELSBELEID IN EEN KATHOLIEKE SCHOOL

1 VISIE EN UITGANGSPUNTEN

In de **opdrachtsverklaring van het katholiek onderwijs** komt vanuit onze eigen levensbeschouwelijke identiteit een grote openheid voor de bestaande levensbeschouwelijke diversiteit in en rond de scholen naar voor.

De katholieke school is een onderwijs- en opvoedingsgemeenschap met duidelijke doelstellingen die zij omschrijft in een christelijk-gelovig opvoedings- of vormingsproject. [...] Het opvoedend onderwijs is gericht op de begeleiding van alle kinderen en jongeren bij het ontdekken van waarden en het verwerven van attitudes. De katholieke school stelt zich actief open voor al wie in onze maatschappij, op welke manier ook, kansarm is. Zij helpt de jongeren in hun groei naar verantwoordelijkheid en weerbaarheid en bereidt ze zo voor op hun taak op lokaal, regionaal, federaal, Europees en mondiaal vlak. Zo bewijst zij een dienst aan de gemeenschap waarin zij thuishoort. Zij baseert zich op de levenshouding die gegroeid is uit de Bijbels-christelijke geloofstraditie in verbondenheid met de kerkgemeenschap. In een katholieke school leeft men “in de Woorden van de Heer”. Vanuit de evangelische boodschap kan men “vreugde en hoop wekken bij jonge mensen.” [...] De katholieke school vervult haar opdracht in een multireligieus en multicultureel samenlevingsverband. De samenstelling van de schoolgemeenschap biedt hiervan een weerspiegeling. (Opdrachtsverklaring van het katholiek onderwijs - 1994¹)

De levensbeschouwelijke diversiteit in de hedendaagse maatschappij doet een appèl aan scholen om in te gaan op deze uitdaging. Vanuit haar identiteit wil de katholieke school hierop een antwoord geven. Het VSKO kiest voor scholen die de “dialogo” aangaan met de katholieke identiteit van de school als instelling en als gemeenschap. Van daaruit gaan ze in gesprek met de aanwezige verscheidenheid aan levensbeschouwingen. Deze dient zich aan bij haar leerlingen/cursisten/studenten, ouders, personeelsleden, directeurs en bestuur.

Zonder zichzelf te verloochenen, maar juist vanuit de eigenheid van de christelijke boodschap en het christen zijn, kan en wil een katholieke school kiezen om

in openheid en gastvrijheid ‘samen op weg te gaan’. Het zoeken naar wegen om de feitelijke levensbeschouwelijke diversiteit te erkennen en er constructief mee om te gaan, behoort ook tot de wezenskern, tot de identiteit van het katholiek onderwijs.

Hierbij rijst de vraag op welke manier personeelsleden met een andere levensovertuiging die deskundig en betrokken mee gestalte willen geven aan het pedagogisch project van een katholieke school, een opdracht kunnen opnemen. Met deze tekst willen we een aanzet geven tot reflectie hierover.

2 ENKELE CONCRETE BOUWSTENEN

Verantwoordelijken in de katholieke school en scholengemeenschap staan vandaag voor de wezenlijke uitdaging om het *identiteits*-voerend vermogen van scholen op verschillende manieren te stimuleren, met als doel om in dialoog met de aanwezige diversiteit een eigentijds identiteitsproject gestalte te geven.

Voor het personeelsbeleid

De aanstelling van een personeelslid gebeurt met de nodige zorg. Het aanwervingsgesprek geeft de mogelijkheid om zicht te krijgen op de competenties van de kandidaat. Ook de betrokkenheid met de eigenheid van het pedagogisch project maakt deel uit van het sollicitatiegesprek. Waardoor laat het personeelslid zich inspireren en waartoe wil hij/zij inspireren? Uiteraard komt het professioneel engagement tijdens het gesprek aan bod.

Levensbeschouwelijke diversiteit bij personeelsleden kan een meerwaarde betekenen voor de school. De school heeft als opdracht de ruimte te creëren om de levensbeschouwelijke dialoog te voeren. Het zoeken hoe de levensbeschouwelijke dimensie doorheen het les- en schoolgebeuren kansen zal krijgen bij en met de leerlingen zal een belangrijke opdracht zijn.

Bij de aanstelling van een personeelslid met een andere levensbeschouwing, zal, net als voor elk ander personeelslid, het christelijk opvoedingsproject zich vertalen in de functiebeschrijving en de (aanvangs)begeleiding.ⁱⁱ De zorg om via vorming op dit vlak groeikansen te geven aan personeelsleden, is een aspect van de schoolcultuur.

Van leidinggevend wordt verwacht dat ze met deskundigheid, inzicht en grote betrokkenheid vanuit de eigen persoonlijke identiteit dit project dragen en met het hele schoolteam gestalte geven.

Een aanstelling in een individuele school is een aanstelling voor de hele scholengemeenschap. Dit betekent dat de scholengemeenschap hierrond een gezamenlijke visie ontwikkelt en tot afspraken komt.

Voor het personeelslid

De levensbeschouwelijke persoonlijke overtuiging, de levensbeschouwelijke professionele beleving en het gestalte geven aan het katholieke pedagogisch project van de school staan niet los van elkaar, maar gaan integendeel voortdurend in dialoog. Het personeelslid mag ervaren dat hij ten volle deel kan uitmaken van het schoolteam waar zijn eigen levensbeschouwelijke identiteit in de context van het pedagogisch project ook ingebracht wordt. Elk personeelslid draagt, zonder zijn identiteit te verloochenen, op een eigen en positieve manier bij tot de realisatie van het opvoedingsproject van de school.

Dit vertaalt zich in een professioneel engagement van het personeelslid. Aanwezigheid of mate van betrokkenheid bij liturgische, rituele of gebedsmomenten, deelname aan pastorale activiteiten, de eigenheid van het christelijke project van de school realiseren bij leerlingen en ouders: het zijn allemaal voorbeelden van vormen van engagement waarrond de school bepaalde verwachtingen heeft naar haar personeel. Het spreekt vanzelf dat de gevraagde loyaliteit van het personeelslid ten opzichte van de school in een brede dialoog gestalte krijgt, waarbij een rechtvaardig evenwicht tussen geven en ontvangen gerespecteerd wordtⁱⁱⁱ. Dit betekent dat het anders-zijn van de personeelsleden voldoende gerespecteerd en bevestigd wordt, en dat tegelijk maximaal ingezet wordt op de eigenheid van de katholieke school.

Aandacht voor de levensbeschouwelijke groei van de personeelsleden is in deze context een opdracht van het schoolteam en van de scholengemeenschap. Daarom is het belangrijk dat er voor alle leden van het korps een vormings- of begeleidingsaanbod 'op maat' uitgewerkt wordt.

Uitdaging in het basisonderwijs

Alle onderwijsniveaus staan voor de uitdaging om in de levensbeschouwelijke en culturele diversiteit wegen te zoeken om een degelijk en eigentijds personeelsbeleid te voeren waarin de dialoog centraal staat.

In het basisonderwijs is het aantal leerkrachten dat voor een klas staat meestal beperkt tot de klastitularis. Een geïntegreerde vorming – met aandacht dus voor de religieuze ontwikkeling van het kind – wordt meestal geconcretiseerd door de klastitularis ook het leergebied r.-k. godsdienst te laten geven.

De vraag is hoe deze optie voor het geïntegreerde dagdagelijks het meeste kansen kan krijgen vandaag en in de toekomst. Een mogelijkheid blijft om een (kleuter)onderwijzer alle leergebieden te laten geven. Een andere mogelijkheid is die waarbij meerdere (kleuter)onderwijzers samen les geven in een klas in de basisschool. De aandacht voor de totale of geïntegreerde vorming van elke leerling wordt samen gedeeld en gedragen op klasniveau én op schoolniveau. Op die manier is het geïntegreerde niet langer de taak van die ene leerkracht, maar een samen gedragen verantwoordelijkheid van deze duo-leerkrachten, meer zelfs, van het hele team. Het

concept team-teaching lijkt ons momenteel een van de mogelijkheden om bij het werken met jonge kinderen tegemoet te komen aan de uitdaging waar we hier voor staan.

In de keuze van de juiste formule zal het schoolbeleid zorg moeten dragen voor voldoende draagkracht van en ontwikkelingskansen voor het katholieke opvoedingsproject, zonder dat het belangstellingscentrum godsdienst of het leergebied godsdienst er als een geïsoleerd aanhangsel aan toegevoegd wordt.

Het spreekt voor zich dat een dergelijke invulling van het geïntegreerde project – op het niveau van elke leerling, van de leerstof en van het personeelslid – niet enkel een uitdaging vormt voor het katholiek buitengewoon en gewoon basisonderwijs. Ook in het katholiek secundair, volwassenen- en hoger onderwijs en in onze internaten zal gezocht moeten worden naar wegen om de dialoog tot stand te brengen tussen de persoonlijke en de professionele identiteit van elk personeelslid én de identiteit van de school – en dit zowel op het vlak van de visieontwikkeling als op het vlak van de concrete uitwerking.

Besluit – een hoopvol perspectief

Binnen de situatie van toenemende levensbeschouwelijke diversiteit wil het katholiek onderwijs een open en betrokken antwoord geven in zijn personeelsbeleid. Wanneer vanuit de eigen identiteit de levensbeschouwelijke dialoog gevoerd wordt, zullen ook teamleden met een andere levensovertuiging een plaats kunnen krijgen. Betrokkenheid op het opvoedingsproject en deelname aan de realisatie ervan, behoren tot de opdracht van het gezamenlijke schoolteam en van elk afzonderlijk personeelslid. Vanuit een rijke traditie kijken we zo naar een hoopvolle toekomst.

ⁱ De integrale tekst is te lezen op de website van het VSKO: www.vsko.be

ⁱⁱ Zie voor het nascholingsaanbod vanuit het VSKO: www.nascholing.be

ⁱⁱⁱ P. KEERSMAEKERS, *Loyaliteit en diversiteit in de katholieke school. Toepassing van het contextuele denken van Nagy*. In: K. VANSPEYBROECK & J. CLAEYS (ed.), *Waar zeg jij dat ik ben? Eigen-zinnig leraar-zijn in een katholieke school*, Brussel, Licap, 2010, p. 63-77.