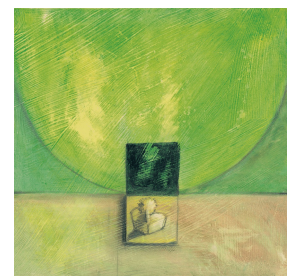

Implementatie van het opvoedingsproject in de dagcentra De Oever en De Berg

Overzicht van het implementatieproces van het opvoedingsproject in het dagcentrum De Oever in Lier en het dagcentrum De Berg in Heist-op-den-Berg.

**samen
DON BOSCO
zijn plaats
geven**



DE IMPLEMENTATIE VAN HET OPVOEDINGSPROJECT IN HET DAGCENTRUM 'DE OEVER' IN LIER.

Eindwerk voor de cursus 'Don Bosco en zijn erfgoed'

Dirk Meyers april 2003

Hieronder vindt u de tekst die Dirk Meyers, begeleider in het dagcentrum 'De Oever' gepresenteerd heeft om zijn eindwerk voor de Don Boscocursus (voortrekker zijn bij het integreren van het vernieuwde opvoedingsproject binnen zijn organisatie) aan de medecursisten voor te stellen.

Het belang om het opvoedingsproject te integreren in onze werking mag duidelijk zijn. Opvoeden behoort tot onze kernopdracht.

Het opvoedingsproject biedt ons een **gemeenschappelijke taal en visie over opvoeden aan**.

De typische inbreng van Don Bosco zijn opvoedingsstijl en methode helpen ons om **onze identiteit als individu en organisatie** te bepalen.

Het project zet ons tevens aan om onze huidige opvoedingsstijl blijvend te bevragen.

Hiermee is tegelijkertijd gezegd dat de integratie van het opvoedingsproject nooit als voltooid kan worden beschouwd. Het is een **dynamisch proces** waarvan de uitkomst niet vastligt.

Graag wil ik jullie deelgenoot maken van het proces dat het dagcentrum van Lier heeft afgelegd en welke onze toekomstplannen zijn.

Het is belangrijk om weten dat ons team ervoor geopteerd heeft een **lerende organisatie** te zijn. Dit betekent o.a.

- dat er betrokkenheid en engagement voor het interne functioneren bij iedereen wordt gelegd;
- dat de medewerkers verantwoordelijkheden krijgen en die ook mogen opnemen;
- dat de voortdurende groei en ontwikkeling van de medewerkers én de organisatie worden gestimuleerd;
- dat verandering van binnenuit komt en van onderen uit mede vorm wordt gegeven;
- dat we in teamverband leren en pogen een gemeenschappelijke visie op hulpverlening te realiseren;

Dit vooronderstelt dat de noodzakelijke kennis en informatie voor iedereen bekend en zo toegankelijk mogelijk is.

Ik heb mezelf voorgenomen het vernieuwde opvoedingsproject binnen onze werking te helpen realiseren. Ik beschouw het als mijn taak om voortrekker te zijn bij het integreren van het opvoedingsproject in onze werking.

De beleidsverantwoordelijken van de Oever zijn deze uitdaging reeds een tijd geleden aangegaan en hebben het pad geëffend. In dit opzicht valt het me gemakkelijk in te haken op hetgeen reeds gebeurd is.

Het nieuwe opvoedingsproject zelf geeft in het laatste hoofdstuk de nodige richtlijnen om dit doel vanuit de organisatie te concretiseren.

Een project wordt geformuleerd in een opdrachtsverklaring, concreet gemaakt in een aantal organisatiefactoren en gerealiseerd op de concrete werkvloer.

Wanneer ik dit aandachtig analyseer ontdek ik 3 belangrijke deelaspecten.

- a) Er dienen doelstellingen gemaakt.
- b) Realisatie en evaluatie van het opvoedingsproject moeten structureel in de organisatie verankerd zitten.
- c) Het resultaat is voelbaar, zichtbaar en/of meetbaar in de dagelijkse werking.

a) Doelstellingen

a.1. Alle medewerkers kennen de inhoud van het opvoedingsproject.

a.2. Het team inspireert zich aan de salesiaanse opvoedingsstijl en -methode.

In ons beleidsplan (dat vanuit de jaarlijkse planningsdag met het hele team wordt voorbereid) staat: Het opvoedingsproject moet in 2003 verder in de werking insijpelen.

b) Structurele verankering.

b.1. De Pastorale Animatie Groep zal het hele project trekken. Deze groep komt maandelijks bijeen en bestaat naast de directeur uit één of twee teamleden van elke dagcentrum.

b.2. Tijdens de **functioneringsgesprekken** zullen de individuele leden van de PAG bevraagd worden over eigen inbreng bij het al dan niet realiseren van de doelstellingen.

b.3. Het **Don Boscovormingscentrum** organiseert allerhande ondersteunende initiatieven. De aanwezigheid van teamleden bij vormingspakketten zoals 'Don Bosco en zijn erfgoed' of 'vorming van gangmakers voor de implementatie van het opvoedingsproject' zorgen ervoor dat de aandacht voor het salesiaanse aspect van de werking niet verslapt.

c) Realisatie.

Met de PAG-groep werden enkele **basisafspraken** gemaakt.

- Minstens éénmaal per maand zal tijdens de teamvergadering aandacht worden gegeven aan een bepaald aspect van het opvoedingsproject.
- De PAG bepaalt wie, wanneer welk thema aanbrengt.
- De thema's mogen niet te veel huiswerk vragen aan de teamleden.

Hieronder vindt u een opsomming van de activiteiten die ondertussen plaats hebben gevonden opdat het opvoedingsproject zijn rechtmatige plaats in de werking kan krijgen.

A) Swot-analyse

Het al dan niet actueel zijn van het pedagogisch project in onze werking werd geëvalueerd aan de hand van een SWOT-analyse. Deze analyse werd dan aan het hele team voorgelegd. Het team werd gevraagd of ze akkoord gingen met onze analyse.

Na bespreking brachten de teams drie werkpunten aan.

1. Het geven van feedback aan elkaar.
2. Stilstaan bij onze diepere overtuiging en inspiratie.
3. Het nemen van verantwoordelijkheid t.a.v. zichzelf, natuur en maatschappij.

Vanuit het beleid is ondertussen gesteld dat zowel 'het geven van feedback' (prioriteit van DC Heist) als het stilstaan bij onze diepere inspiratie' (prioriteit van DC Lier) aan bod zullen komen.

Vanaf september zal het vormingscentrum van Don Bosco het team in het geven van feedback verder begeleiden.

Met elkaar praten over onze dieperliggende inspiratie lijkt niet rechtstreeks op het werk betrekking te hebben. Toch vermoeden we dat op langere termijn deze gesprekken een groot effect op het team kunnen hebben omdat ze o.a. vertrouwen, respect en openheid vooronderstellen. Als team kunnen we hierdoor groeien. We zijn ons ervan bewust dat dit teamproces niet zo evident en makkelijk is. We worden gedwongen even stil te staan bij onszelf en ons kenbaar te maken. Het is een delicaat proces dat zelfs wat bedreigend kan overkomen.

Het is de bedoeling dat de PAG-groep dit item in een latere fase terug opneemt. Op welke wijze we dit tot uitvoer brengen is nog niet duidelijk.

B) De persoon van de opvoeder is één keer onder de aandacht gebracht. We gebruikten het ABC-boek als methodiek om dit thema bespreekbaar te maken en visueel voor te stellen. Het ABC-boekje wordt ondertussen niet meer gebruikt.

C) Via een alternatieve quiz werden de teamleden over hun parate kennis van het opvoedingsproject ondervraagd.

D) In kader van teambuilding werd alle teamleden gevraagd een voorwerp dat hun passie verbeeldde mee te nemen. Er volgde een boeiende zoektocht om uit te maken welk voorwerp bij welk teamlid paste. De bedoeling was om nadien alle voorwerpen tot één groot kunstwerk bijeen te brengen maar door tijdsgebrek is dit niet doorgegaan.

E) Verkenning van de salesianiteit binnen onze organisatie werd gelanceerd naar aanleiding van de enquête die het Don Boscovormingscentrum ons gaf. In een eerste fase vulden de teamleden deze vragenlijst in. Daarna verkenden we per twee wat 'salesianiteit' voor ons inhoudt.

Een volgende keer zullen we onze organisatie aan de hand van het integraal ondernemingsmodel toetsen aan onze visie over salesianiteit. De enquêteformulieren worden dan opnieuw besproken.

F) Gedurende de volgende maanden gaan we elke teamvergadering starten met het bevragen van onze opvoedingsstijl. Als methode gebruiken we een spelvorm die door Don Bosco Vremde in samenwerking met het vormingscentrum is ontwikkeld. Het moet ons helpen ons pedagogisch handelen te bevragen.

- G) De hoofdopvoeder heeft ondertussen een nieuwe taak gekregen. Hij is verantwoordelijk voor het introduceren van het opvoedingsproject bij nieuwe werknemers.
- H) Nieuwe initiatieven zullen zeker nog aan bod komen. Persoonlijk kijk ik er naar uit het thema 'spiritualiteit en opvoeding' met ons team aan te snijden.

Evaluatie

Ik geloof dat onze instelling een goede start heeft genomen met het introduceren van het opvoedingsproject in onze werking. Dat het kader dit initiatief ten volle steunt maakt het werken alleen maar makkelijker.

Welke richting we verder zullen uitgaan blijft een vraagteken.

De initiatieven die tot nu toe zijn genomen werden goed onthaald. Ze blijken op persoonlijk en professioneel vlak een verrijking te zijn.

Hoewel het resultaat niet altijd even meetbaar of zichtbaar is merken we toch dat er zoiets als de geest van Don Bosco als dragende kracht onze werking inspireert.

Ik wil hierbij als afsluiting in herinnering brengen dat mijn motivatie om Don Bosco en zijn erfgoed te volgen grotendeel lag in de verdoken hoop om met vernieuwde 'goesting' in het werkveld te staan. Ik heb ervaren dat het durven nemen van verantwoordelijkheid een sleutel kan zijn tot meer betrokkenheid en groter enthousiasme.