

# Wereldwijs worden

## SCHOOLPLAN 2021-2025





# INHOUD

- Voorwoord
- Samenvatting
- 1. Inleiding
- 2. Onze school
- 3. Terugblik op 2016-2020
- 4. Koers
- 5. Professionele schoolcultuur
- 6. Identiteit
- 7. Onderwijs
- 8. Personeelsbeleid
- 9. ICT, gebouw en communicatie
- 10. Financieel beleid
- 11. Kwaliteitszorg
- 12. Aan de slag!

*“Na zes jaar weet ik hoe belangrijk onderwijs op maat is, want iedereen is verschillend. En je hebt als individu andere behoeftes. Dit schoolplan gaat dit uitbreiden. Straks speelt de input van leerlingen een grotere rol bij het maken van belangrijke beslissingen. Dit heeft een positief effect op de kwaliteit van ons onderwijs.”*

**Kaylee**, leerling 6 wvo



Het Tabor College Werenfridus maakt onderdeel uit van het Tabor College.  
Alle VO-scholen van het Tabor College dragen bij aan deze missie:

**In respect samen op weg naar steeds beter.**

Respect: vanuit de identiteit van Tabor heeft iedereen de opdracht met respect met elkaar en met de materialen en gebouwen om te gaan.

Samen Leren: degene die leert en degene die leren begeleidt. Beiden leren van elkaar.

Naar steeds beter: blijvend ontwikkelen naar een steeds betere school. Daarbij is altijd ruimte voor experimenten en ideeën.

# VOORWOORD

Een schoolplan is een instrument om sturing te geven aan het onderwijs; om planmatig en stap voor stap kwaliteiten en leeropbrengsten te verbeteren. Zo'n vierjarenplan brengt de onderwijsvisie, de aanpak en de ambities van de school samen. In dit schoolplan 2021-2025 staat welke keuzes wij voor de komende periode maken en hoe wij aansluiten bij de actuele ontwikkelingen. We laten zien waar Werenfridus op inzet en hoe de school het onderwijs en het kwaliteitsbeleid vormgeeft en verbetert. Zo geven we het schoolbestuur en de MR (locatieraad) een inhoudelijk en praktisch kijkje in de toekomst. Een schoolplan waarin we woorden geven aan de uitkomst van een proces dat gestart is in 2017.

De medewerkers hebben waar mogelijk ruimte gekregen om mee te denken. Vanuit de missie van de school hebben we samen concreet nagedacht over de onderwijsvisie. Er is onderzocht wat alle ideeën en plannen voor leerlingen, ouder(s)/verzorger(s), medewerkers en het leerproces gaan betekenen. De vragen die hierbij centraal stonden:

- Wat willen we dat leerlingen hebben geleerd als ze van school gaan?
- En wat is er nodig om dit voor hen te realiseren?

Om alvast een tipje van de sluier op te lichten ... de komende pagina's vertellen wij hoe wij op Werenfridus onze leerlingen helpen om zich te ontwikkelen tot zelfbewuste, sociaal bewuste en wereldwijze mensen. De uitgestippelde route is gebaseerd op twaalf richtinggevende uitspraken, die samen de onderwijsdoelen van de school bepalen.

Met als resultaat een prachtig schoolplan dat goedgekeurd is door de MR. Het gaat jaarlijks gepaard met een activiteitenplan, waarin ideeën in waarneembare, meetbare doelen worden beschreven. De eerste versie hiervan verschijnt voor schooljaar 2021-2022.

Wij wensen u veel leesplezier!

Namens de schoolleiding,

Jannetje ter Punt  
rector

Hoorn, mei 2021



# SAMENVATTING

Op Werenfridus helpen we leerlingen om zich te ontwikkelen tot zelfbewuste, sociaal bewuste en wereldwijze mensen.

OP WERENFRIDUS  
WORD IK ...

de beste versie  
van mezelf



Een school als een dorp!

EEN SCHOOL  
WAAR WE ...

echt keuzes  
kunnen maken



gekend en  
gerespecteerd



leren in relatie  
met elkaar



nieuwsgierig  
en gemotiveerd



havo atheneum gymnasium  
**Onze koers in 2021-2025**

**Nederlandstalig &  
tweetalig onderwijs**

**Wereldburgerschap**

les krijgen  
op maat



reflectie - coaching - feedback - eigenaarschap  
leerdoelgericht werken - formatief handelen

Om de school alvast te leren kennen, staat hiernaast een korte visuele samenvatting. Een **infographic** die laat zien waar Werenfridus voor staat en welke kant wij de komende jaren opgaan. Zou je hier samen een gesprek over beginnen, dan wordt snel duidelijk dat bij ieder onderdeel van alles te vertellen is. Het zijn ook precies deze persoonlijke aanvullingen, die het verhaal in dit schoolplan pas echt tot leven brengen.

Al onze denkracht, creativiteit, aandacht en deskundigheid samen maken van het Werenfridus die fantastische school. Daar waar wij onze leerlingen helpen om zich te ontwikkelen tot zelfbewuste, sociaal bewuste en wereldwijze mensen. Want daar doen wij het voor: zij staan centraal!

Voor dit schoolplan hebben we **twalf richtinggevende uitspraken** opgesteld, als basis voor onze onderwijsdoelen:

1. Formatief handelen maakt het leerproces zichtbaar en coaching helpt de leerlingen verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen leerproces.
2. Leerlingen zo snel mogelijk op de juiste plek.
3. Het flexibele rooster faciliteert onderwijs op maat.
4. Taal en rekenen zijn basisvaardigheden.
5. De schoolleiding houdt zich bezig met beleid en uitvoerende verantwoordelijkheden liggen lager in de organisatie.

6. We streven naar professioneel gedrag dat bijdraagt aan de doelen van de school en aan ieders welbevinden.
7. Er is evenwicht tussen de inkomsten en uitgaven.
8. De communicatie is open en transparant.
9. We maken gebruik van elkaars expertise om inhoud te geven aan informeel leren.
10. Ouders en leerlingen zijn volwaardige gesprekspartners bij het vormgeven van ons onderwijs.
11. We halen de wereld de school in.
12. We hanteren de PDCA-cyclus om onze doelen te realiseren.

Deze uitspraken staan ten dienste van onze missie en onderwijsvisie.

*“Werenfridus bestaat al sinds 1948 en heeft nog net zoveel charme als toen ik hier op school zat. Alleen nu voorzien van alle moderne gemakken en een prachtige bibliotheek!”*

**Jente Claessen**  
docent Engels

*Cher frère blanc,  
Quand je suis né, j'étais noir,  
Quand j'ai grandi, j'étais noir,  
Quand je suis au soleil, je suis noir,  
Quand je suis malade, je suis noir,  
Quand je mourrai, je serai noir.*

*Tandis que toi, homme blanc,  
Quand tu es né, tu étais rose,  
Quand tu as grandi, tu étais blanc,  
Quand tu vas au soleil, tu es rouge,  
Quand tu as froid, tu es bleu,  
Quand tu as peur, tu es vert,  
Quand tu es malade, tu es jaune,  
Quand tu mourras, tu seras gris.*

*Alors, de nous deux,  
Qui est l'homme de couleur ?*

Léopold  
Sédar  
SENGHOR

# 1. INLEIDING

Het vorige schoolplan eindigde in het schooljaar 2019-2020. Door de coronacrisis en de komst van een nieuwe rector ontstond er aanleiding om medewerkers, leerlingen en ouders meer te betrekken. Dit heeft geleid tot extra ontwikkelruimte en uitstel. Toch hebben we ons schoolplan nog dit schooljaar gerealiseerd, omdat juist de coronacrisis de aanzet gaf tot nadenken over ons onderwijs.

Het noodgedwongen online onderwijs heeft duidelijk laten zien dat leerlingen school niet alleen nodig hebben voor hun cognitieve ontwikkeling. Vooral de sociale en emotionele ontwikkeling is belangrijk; voor groei, creativiteit en veerkracht. Deze tijd benadrukt nog meer dan anders dat leerlingen maatwerk nodig hebben. Wat voor de een prima werkt, is mogelijk voor de ander totaal niet handig. Goed onderwijs kent drie belangrijke elementen. Competentie, waarbij we per leerling de ontwikkeling waarnemen en differentiatie inzetten voor een optimaal resultaat. Autonomie, de flexibiliteit en ruimte die er moet zijn om op je eigen manier te leren. En tot slot relatie, omdat we leerlingen op school zien en hen graag persoonlijk ontmoeten.

Hoofdstuk 2 beschrijft de context van het schoolplan met daarin aandacht voor de landelijke en lokale ontwikkelingen en de geschiedenis van de school. Dit hoofdstuk bevat wellicht bekende feiten en geeft inzicht in de achtergrond van het nieuwe schoolplan. Hoofdstuk 3 geeft een terugblik op de realisatie van het vorige schoolplan. Hoofdstuk 4 bevat de missie en visie; onze koers en de uitwerking hiervan in de onderwijsvisie. Het vormt de kern van het schoolplan.

Hoofdstuk 5 gaat in op de noodzaak om de cultuur van de school om te vormen naar een professionele schoolcultuur.

Hoofdstuk 6 gaat in op onze identiteit en hoofdstuk 7 beschrijft onze plannen ten aanzien van ons onderwijs en de leerlingbegeleiding. Hoofdstuk 8 zoomt in op ons personeelsbeleid en de vertaling van onze koers op dit terrein. Hoofdstuk 9, 10 en 11 geven richting aan de ontwikkelingen op een aantal beleidsterreinen. In hoofdstuk 12 volgt een indruk van de concrete, praktische vertaling van dit schoolplan.

*\* Ons streven is geweest een zo inclusief mogelijke tekst te schrijven. Overal waar toch 'hij' staat, bedoelen we alle mensen.*

*"Op Werenfridus brengen we de wereld een stuk dichterbij. We laten leerlingen vroeg kennismaken met onderzoek en allerlei wetenschappelijke technieken. Handig voor allerlei vakken, nu en straks!"*

**Janny de Wit**, docent biologie

## 2. ONZE SCHOOL

### **Geschiedenis**

In 1948 begon de school als Sint Werenfridus Lyceum. De jaren erna groeide de school en werd een begrip in West-Friesland. In 1983 was het aantal leerlingen zo groot geworden dat de school moest worden gesplitst. Naast Werenfridus ontstond een tweede katholieke scholengemeenschap in Hoorn: Oscar Romero. In 1985 volgde een fusie met de Aloysius mavo. Vanaf dat moment werd Werenfridus een school voor mavo, havo, atheneum en gymnasium. Na een tweede fusie werd Werenfridus op 1 augustus 1996 onderdeel van het Tabor College.

Sinds 2015 is Werenfridus een havo/vwo-school met ongeveer 1400 leerlingen en 160 personeelsleden. De locatie is gehuisvest aan de De Keyzerstraat in Hoorn. Elkaar ontmoeten vinden we belangrijk. Daar biedt ons in 2018 opgeleverde gebouw alle ruimte voor. Op het centrale plein is het hangende theater een 'eyecatcher'. Op het plein kunnen leerlingen ontspannen of zelfstandig in groepjes werken, net als in de diverse leerhuizen. Met sportzalen en sportvelden op eigen terrein is bewegen en leren op dezelfde locatie mogelijk.

### **Samenwerking**

Als school doen we het niet alleen. Hieronder een rijtje netwerken waarin we onze expertise op onderwijsgebied delen en vergroten.

#### *Tweetalig onderwijs en internationalisering*

Onze school is een internationaal georiënteerde school waarbij wereldburgerschap centraal staat in alle opleidingen. We zijn een gecertificeerde tto senior school met een tweetalig programma in onderbouw én

bovenbouw. Om de kwaliteit te waarborgen werken we samen met Nuffic, de Nederlandse organisatie voor internationalisering in onderwijs. We zijn ook actief in het regionale netwerk van tto-scholen in Noord-Holland. Internationalisering en wereldburgerschap zijn niet alleen voor onze tweetalige leerlingen van belang. We streven ernaar dat al onze leerlingen zich ontwikkelen tot wereldburgers. In dat kader zijn we een Unesco-school. Verder werken we mee met internationale Erasmus+ projecten. In recente jaren hebben onze leerlingen deelgenomen aan de internationale projecten, in samenwerking met scholen in heel Europa. Het Engelse taalniveau van leerlingen wordt vastgesteld in nauwe samenwerking met de British Council, die bij ons op school Cambridge Examens afneemt.

#### *Topsport talentschool*

Werenfridus is sinds 2006 een Topsport Talentschool. In Nederland zijn er momenteel dertig Topsport Talentscholen; ze horen bij het Expertisecentrum Voortgezet Onderwijs en Topsport, een organisatie die samenwerkt met NOC\*NSF. Het belangrijkste doel is talentvolle sporters de kans geven om studie en sport te combineren. De school maakt gebruik van de wettelijke mogelijkheden om leerlingen te ondersteunen bij het combineren van hun sport/activiteiten en hun school.

#### *Samenwerkingsverband VO West-Friesland*

In dit samenwerkingsverband werken tien schoolbesturen uit het voortgezet onderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs in West-Friesland en omstreken samen om voor iedere leerling uit onze regio een zo passend mogelijke onderwijsplek te realiseren.



Hoorn, St. Werenfridus Lyceum

## ROWF

Als opleidingsschool is Werenfridus onderdeel van de ROWF, de Regionale academische Opleidingsschool West-Friesland. Samen met andere vo-scholen, mbo-vestigingen en lerarenopleidingen verzorgen wij een stuk 'leren op de werkplek'. Studenten kunnen stagetrajecten lopen bij ons; een mooie manier om te ontwikkelen en onderzoek te doen. De ROWF heeft deskundige begeleiders en garandeert een goede aansluiting tussen theorie en praktijk. Zo hebben onze toekomstige collega's een veelzijdige leeromgeving met ruimte voor diversiteit en eigenheid.

## Corona - Nationaal programma Onderwijs

Ondanks de coronacrisis verdient de huidige generatie leerlingen alle kansen op volwaardig onderwijs en een goede toekomst. Daarom komt het kabinet met een Nationaal Programma Onderwijs. Er wordt in totaal 8,5 miljard euro geïnvesteerd. De maatregelen zijn gericht op herstel én ontwikkeling van het onderwijs. Op het inhalen én compenseren van vertraging en op het ondersteunen van leerlingen in het onderwijs die het moeilijk hebben.

Werenfridus gaat inzetten op:

- Individuele coaching, driehoeksgesprekken
- Formatief handelen
- Afnemen van 0-, 1-, 2- en 3-metingen van CITO om zo voor iedere leerling een 'herstelprogramma op maat' in te zetten
- Ondersteuningslessen op maat aanbieden
- Extra sociaal-emotionele ondersteuning door pedagogisch medewerkers
- Groepsgerichte activiteiten ondersteunen met o.a. het vak drama



# 3. TERUGBLIK OP 2016-2020

In het vorige schoolplan zijn tien beleidsvoor-nemens opgenomen - een korte terugblik:

## *I. Passend Onderwijs voor iedereen*

Er is qua ondersteuning voor leerlingen een trajectvoorziening binnen de school opgezet en belegd bij zorgprofessionals.

## *II. Ons onderwijs is toekomstgericht*

Het doel was om verschillen tussen leerlingen te koesteren, digitale middelen te stimuleren en toetsbeleid te schrijven. Alle leerlingen hebben de beschikking over een iPad en er is intensief getraind in digitale didactiek. Toets-beleid is breed gedragen tot stand gekomen.

## *III. Excelleren is niet de beste zijn, maar het beste uit jezelf halen*

De doorstroomcijfers zijn niet bovengemid-deld geworden en het Honours Programme van Werenfridus geeft leerlingen veel ruimte voor maatwerk.

## *IV. Profilering, imago en identiteit*

Het nieuwe gebouw heeft een grote aantrek-kingskracht en straalt uit wie we zijn. Er is gestreefd naar een gelijke verdeling over de tweetalige en Nederlandstalige afdelingen.

## *V. Leren doe je met en van elkaar in een pro-fessionele leergemeenschap*

De vakgroepen zijn nog niet geëvolueerd tot een professionele leergemeenschap en dit heeft de komende jaren aandacht nodig. Er is geïnvesteerd in de coachende rol van de docent en de mentor (de zesde rol). Tevens is er veel aandacht gegeven aan formatief han-delen.

*VI. Als we het doen, doen we het goed*  
Kwaliteitsbeleid is nog geen structureel onder-deel van de organisatie geworden. Ook wat betreft de Centraal Eindexamen resultaten hebben we onze doelstellingen niet behaald.

## *VII. Strategisch beleid - planmatig en gestruc-tureerd*

Er is veel tijd gestoken in het vaststellen van de onderwijskundige visie, inclusief een breed draagvlak. Na een intensief traject met vijf expertgroepen is een plan met tien pijlers op-gesteld. Het project Zichtbaar Leren is van de grond gekomen.

## *VIII. Het nieuwe gebouw faciliteert ons onder-wijs*

Qua huisvesting straalt ons gebouw uit wie we zijn. De school is klaar voor onze toe-komst en is faciliterend voor de realisatie van onze onderwijsvisie.

## *IX. Werenfridus is ook financieel gezond*

Het in evenwicht brengen van de inkomsten en uitgaven zal de komende jaren onze aan-dacht hebben.

## *X. PR en communicatie*

Werenfridus heeft een goede reputatie en is regelmatig positief in het nieuws. Er is inge-zet op PR en communicatie en dat heeft zijn vruchten afgeworpen.



## 4. KOERS

Werenfridus is een veilig dorp dat op innovatieve wijze de wereld binnenlaat. Dit concept vormt een stevig kader. Wij dagen leerlingen uit om creatief en ambitieus samen te werken. Om zelfstandig de wereld te ontdekken vanuit een betrouwbare zekerheid. Niet alleen het gebouw straalt dit uit, ook de organisatie wordt geleid vanuit dit concept. Een prachtige kans om ons onderwijs aan te bieden op hoog niveau en om onderscheidend te zijn.

Toch zien we om diverse redenen een noodzaak om het onderwijsconcept te veranderen. Leerlingen nemen steeds minder actief deel aan de lessen en lijken minder gemotiveerd. Tegelijk voelen gemotiveerde leerlingen zich niet uitgedaagd. We merken ook dat steeds meer leerlingen last hebben van werk- en toetsdruk. Dit gaat ten koste van hun sociale en emotionele welbevinden. De onder druk staande examenresultaten bevestigen dit.

Genoeg redenen om met elkaar in gesprek te gaan over wat er anders moet. Al in 2017 zijn we samen met leerlingen, ouders en docenten gestart om een nieuwe koers te bepalen. Er is gekozen om een focus te leggen op formatief handelen in de les. Hierbij heeft de mentor een coachende de rol om leerlingen te ondersteunen bij het leren. Dit is de basis geworden van het onderwijsconcept Zichtbaar Leren. In schooljaar 2020-2021 zijn de onderwijsvisie en onderwijsdoelen opnieuw beschreven en vastgesteld. Hierbij zijn deze vragen gesteld:

- Waar moeten we mee stoppen?
- Wat willen we blijven doen?
- Waarmee gaan we starten?

De antwoorden hebben uiteindelijk geresulteerd in dit schoolplan en een nieuwe onderwijsvisie:

**Op Werenfridus helpen we onze leerlingen om zich te ontwikkelen tot zelfbewuste, sociaal bewuste en wereldwijze mensen.**

### Zelfbewust

Iedere leerling krijgt op Werenfridus het vertrouwen en de ruimte zelfstandig te worden, waarbij levenslang leren voorop staat. Leerlingen vertrouwen geven betekent dat zij de ruimte krijgen om zelf keuzes te maken en verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces. De basis is dat leerlingen hun afspraken nakomen en dat zij de gestelde leerdoelen behalen door actief mee te doen. Hierbij mogen fouten worden gemaakt. Door hierop te reflecteren worden leerlingen zich bewuster van hun handelen, waardoor zij van hun fouten kunnen leren. Uiteraard worden zij hierin begeleid door docenten en mentoren/coaches. Op die manier word je als leerling de beste versie van jezelf en ben je goed voorbereid op de volgende stap in je leven. Zo helpen wij onze leerlingen om zich te ontwikkelen tot zelfbewuste mensen.

### Sociaal bewust

Wij bieden als open katholieke scholengemeenschap onderwijs aan vanuit de overtuiging dat elke leerling er mag zijn en welkom is op Werenfridus. Hier mogen we zijn zoals we zijn en kennen we elkaar. Op Werenfridus denken we – online en offline – na over ons gedrag. We hebben respect voor de mening en identiteit van een ander. Zorg dragen voor de mensen en de wereld om ons heen is een



belangrijke basis. Door op deze manier met elkaar om te gaan, zorgen we samen voor een veilige sfeer en wederzijds vertrouwen en worden leerlingen sociaal bewust.

### Wereldwijs

Werenfridus-leerlingen zijn nieuwsgierig naar de wereld, om de hoek en over de grenzen. Wij maken hen bewust van de kansen en de mogelijkheden die er zijn. Wij brengen de wereld in de school. Zo worden leerlingen gestimuleerd om zich te ontwikkelen tot kritische wereldburgers met een open blik. Met respect voor de normen en waarden binnen allerlei verschillende culturen en religies. Een permanente uitdaging om niet in hokjes te denken en bewust te zijn van bredere maatschappelijke thema's. Wereldwijs worden is in die zin ook een kwestie van jezelf steeds beter leren kennen. Je innerlijke wijsheid schuren aan anderen, dichtbij en internationaal. Zo blijft de cirkel in beweging; van zelfbewust naar sociaal bewust naar wereldwijs.

*“Door de coaching word ik meer begrepen en voel ik mij beter op m'n plek. Het stukje inzet en betrokkenheid van de mentor geeft mij vertrouwen en helpt bij het vinden van oplossingen die bij me passen.”*

### Een leerling uit WC3A



## 5. PROFESSIONELE SCHOOLCULTUUR

Onze schoolcultuur heeft kenmerken van een familiecultuur. De organisatie stelt dan de relatie tussen mensen centraal en richt zich op de zorg voor goede verhoudingen en flexibiliteit. Allemaal positieve aspecten, maar ze kunnen ook belemmerend werken voor de realisatie van onze missie en onderwijsvisie. Daarom bewegen we de komende jaren richting een professionele schoolcultuur.

In een professionele schoolcultuur draagt je gedrag bij aan de doelen van de school. Ook leidt jouw gedrag tot toename van het welbevinden van jezelf én het welbevinden van anderen. Alle gedrag dat strijdig is met deze kenmerken wordt effectief begrensd door elkaar opbouwend aan te spreken. Zo wordt zichtbaar en voelbaar: “Zo doen we dat niet hier.”

Kenmerken van medewerkers die in een professionele cultuur werken:

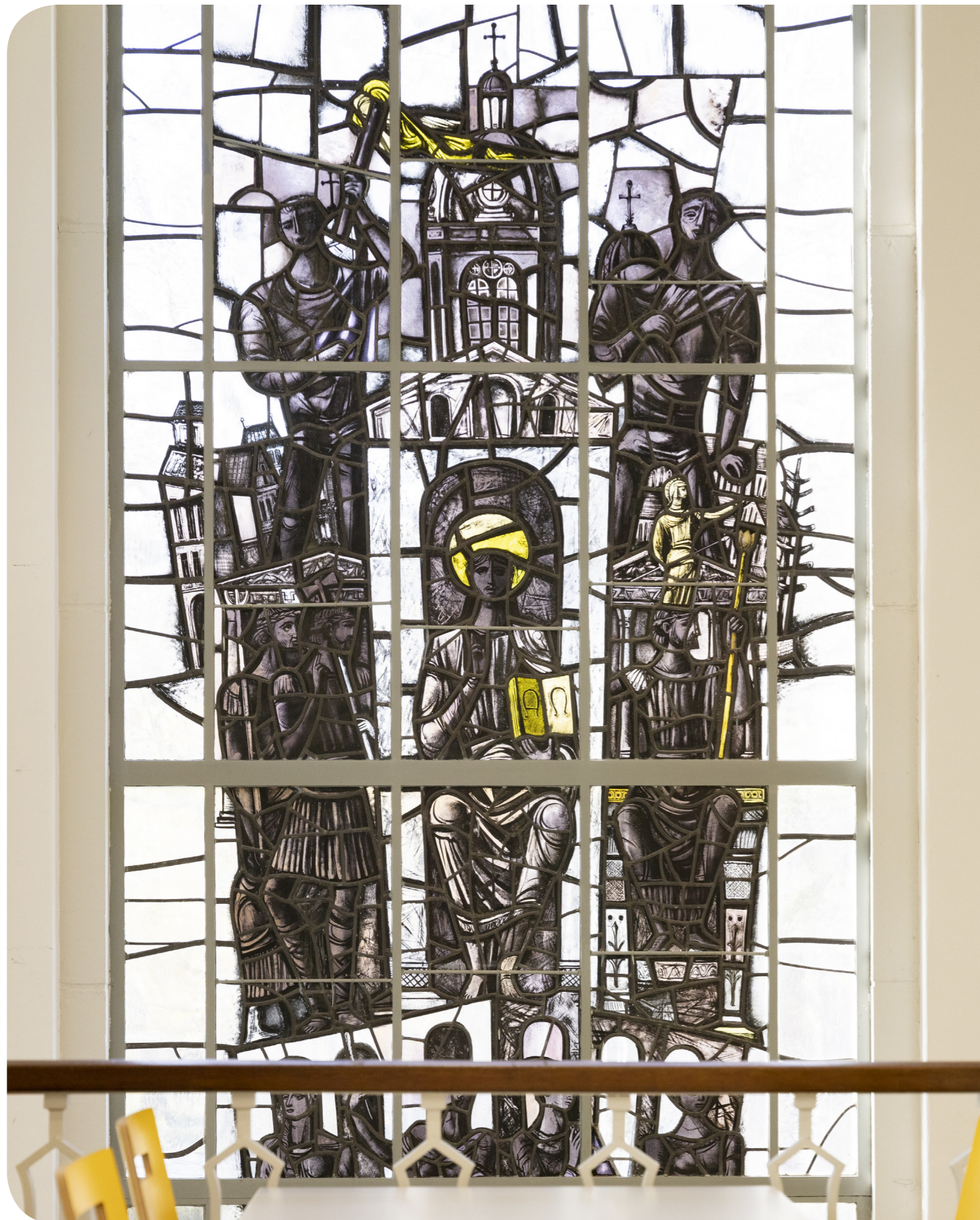
1. Ze delen en ontwikkelen kennis, met anderen in en buiten school en met de beroepsgroep;
2. Ze nemen verantwoordelijkheid en spreken deze uit. En op zo'n manier dat autonoom handelen in balans is met het samen verwezenlijken van de collectieve ambities;
3. Ze zijn intrinsiek gemotiveerd en hebben plezier in het werk. Ook willen ze werkprocessen verbeteren en vernieuwen om efficiënt en effectief te functioneren.

Om de beweging richting deze professionele schoolcultuur te kunnen maken, wordt de schoolleiding gecoacht en getraind om

niet-professioneel gedrag te herkennen en te begrenzen. Effectieve feedback draagt dan bij aan het behoud van de relatie.

*“Bij muziek, drama en de beeldende vakken leer je nieuwe kanten van jezelf ontdekken. Je gaat anders denken en doen, meer durven. Dat heb je nodig, als mens van de toekomst.”*

### Lennart Engel, docent Muziek



## 6. IDENTITEIT

Werenfridus is een oude school in een modern jasje. Door het verleden mee te nemen en niet los te laten, dragen wij bij aan de identiteitsvorming van jongeren. Wij geven hen daarmee handvatten voor de toekomst.

In 1948 is de school gesticht als katholieke school, met een duidelijke christelijke missie. In de loop van de decennia heeft deze missie plaatsgemaakt voor een open visie, waarin iedereen welkom is op onze school. De belangrijkste waarden op Werenfridus, zijn:

- Naasteliefde
- Respect
- Liefdadigheid

Van medewerkers en leerlingen verwachten wij dat zij deze waarden kennen en zich hier toe weten te houden. Juist deze waarden zijn tot op de dag van vandaag actueel en daarmee noodzakelijk om mee te geven aan de volgende generaties. Ook het katholieke gemeenschapsgevoel nemen wij bewust mee uit onze geschiedenis. Dit komt tot uiting in een aantal vieringen, waarbij iedere viering een ander katholiek thema belicht.

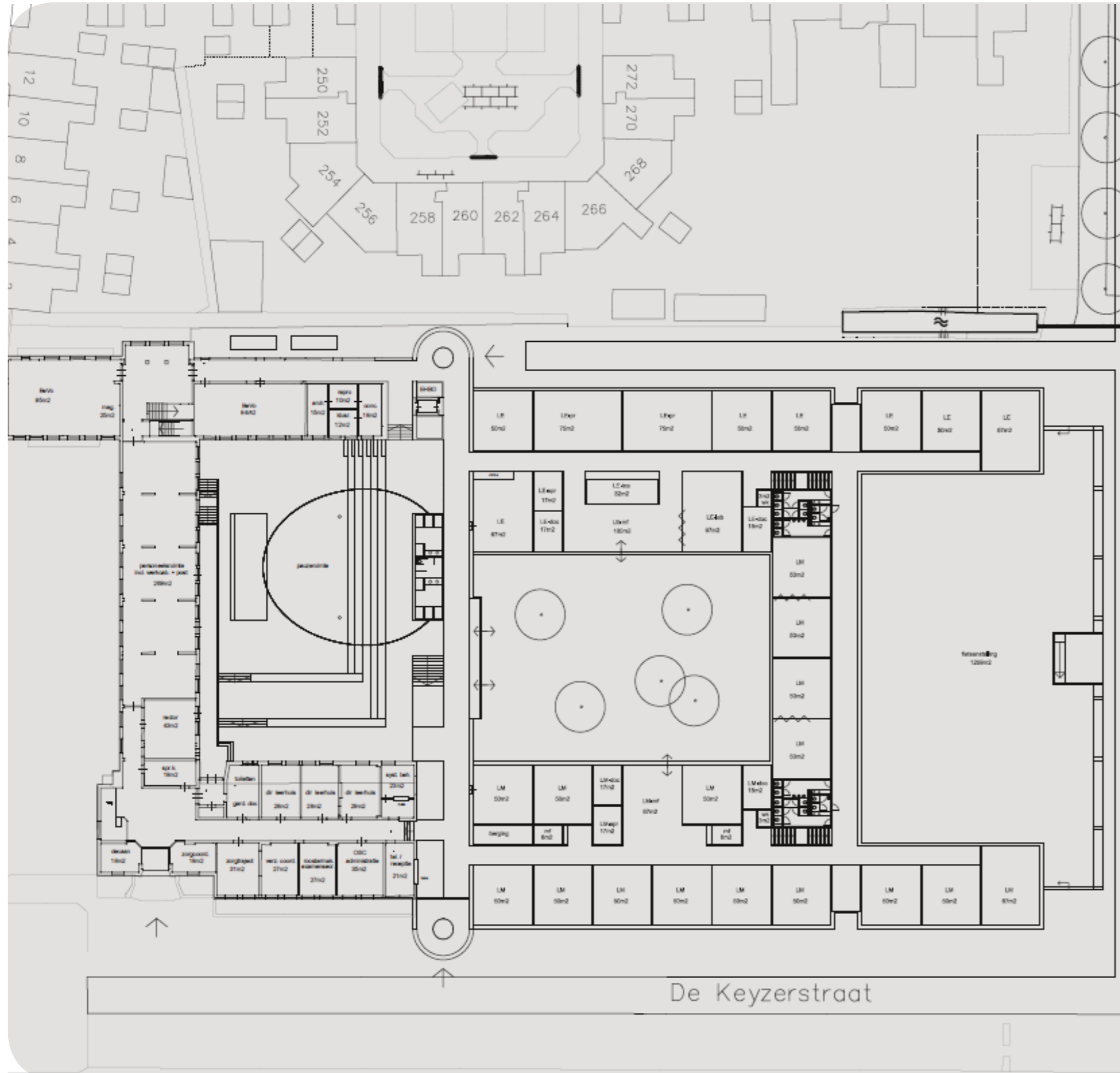
Het open karakter van onze identiteit zorgt ervoor dat iedereen zich kan herkennen in de waarden, thema's en vieringen. Alle verschillende rituelen, symbolieken en verhalen dragen bij tot een breed levensbeschouwelijk palet. Zo maken leerlingen kennis met de diversiteit op Werenfridus en in de multiculturele samenleving. Ook binnen het vak levensbeschouwelijke vorming bieden wij leerlingen de gelegenheid om te zoeken en te ontdekken; om een mening te vormen en te verwoorden naar elkaar.

*“Werenfridus verweeft op unieke wijze de tradities uit het verleden met de diversiteit van vandaag.”*

**Manon Meijer**

docent Levensbeschouwing

Viering	Datum	Thema
Allerzielen	2 november	herdenken & herinneren
Advent	de vier weken voor Kerst	bezinning & hoop
Kerstmis	25 / 26 december	liefdadigheid & samen zijn
Pasen	voorjaar	overwinnen & nieuwe start





## 7. ONDERWIJS

Tot 2025 vormen de onderwijsvisie en de onderwijsdoelen het kader voor het onderwijs op Werenfridus. Dit kader komt terug in de lesactiviteiten en de wijze waarop wij leerlingen ondersteunen bij het leren.

De **onderwijsvisie** legt in tien doelen uit dat onze leerlingen:

- de school verlaten met een passend diploma;
- actief verantwoordelijkheid nemen voor hun leerproces;
- de gestelde leerdoelen behalen;
- fouten durven te maken en daarvan kunnen leren;
- kunnen reflecteren en via reflectie hun gedrag aanpassen;
- de ruimte krijgen die zij nodig hebben voor hun ontwikkeling;
- respect tonen naar anderen en hun afspraken nakomen;
- leren zich te verhouden tot hun omgeving, de gemeenschap en de wereld;
- kansen zien en deze benutten;
- zichzelf kennen en hun competenties kunnen benoemen

### Formatief handelen in de les

Leren gaat niet zonder evaluatie. Formatief evalueren maakt het leerproces zichtbaar en effectief door het cyclische proces van feedup, feedback en feedforward. Docenten en leerlingen hebben de leerdoelen helder voor ogen, waarbij het duidelijk is waar leerlingen in hun leerproces staan en hoe zij de leerdoelen kunnen bereiken. Het document 'Toetsbeleid' geeft een duidelijk kader voor de wijze waarop het toetsen in het leerproces wordt ingezet.

### Coaching

Wij willen leerlingen graag beter begeleiden in hun leerproces. Dit lukt goed wanneer docenten of mentoren dit op een coachende manier doen. Zo kunnen leerlingen stap voor stap verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen leerproces. Ze leren de gevolgen van hun gedrag zien en krijgen zicht op hun werkhouding en inzet. Lukt iets niet, dan weten ze ook om op tijd bij de juiste persoon om hulp te vragen. Ook hebben docenten als coach veel aandacht voor het ontwikkelen van executieve functies.

Mentoren voeren gemiddeld tweewekelijks individuele coachingsgesprekken, waarbij de leerling zelf nieuwe leerdoelen formuleert en beschrijft wat er nodig is om die te bereiken met behulp van een logboek. En samen met de mentor bereidt de leerling het driehoeksgesprek met ouders voor, waarbij de regie in handen van de leerling ligt.

### Ambitie

In 2022 vormt het flexibele rooster de basis van ons onderwijs. Naast centraal georganiseerde en verplichte lesmomenten staan in een rooster ook keuzewerktijd momenten. Dan kunnen leerlingen werken aan verdieping, coaching, studie, extra instructie, verwerking van de lesstof, ondersteuning en extra vakken. De mentoren en coaches ondersteunen de leerling bij het maken van de juiste keuzes. Leerlingen zijn in principe op school van 8.30 tot 16.00 uur; daarna is het 'luw' qua thuiswerk. In de onderbouw zijn er vakinhoudelijke lessen en wordt de lesstof ook aangeboden in vakoverstijgende projecten. Zo geven we meer betekenis aan het onderwijs en ontstaat er een bredere, rijkere context.

In de bovenbouw wordt de lesstof verwerkt in afzonderlijke vaklessen, ter voorbereiding op het examen.

### Beleid overgang en leermiddelen

Corona heeft ons meer dan ooit doen beseffen dat niet alleen cijfers bepalend moeten zijn voor het overgangsbesluit naar een volgend leerjaar. De aspiratie en motivatie van de leerling mag ook een centrale rol krijgen. De huidige (corona) overgangsregeling geeft al richting aan deze ambitie. Wij evalueren de regeling jaarlijks in september en stellen eventueel bij op basis van ervaringen en onderwijsresultaten, met de onderwijsvisie als kader. Ook voor de aanschaf van leermiddelen is een beleidsdocument opgesteld. Dat is leidend voor de vakgroepen bij het maken van de keuze van boeken en/of ondersteunende ICT leermiddelen.

### Determinatie

Voor een goede overgang van de onderbouw naar de bovenbouw is goede determinatie belangrijk. CITO-toetsen Nederlands, Engels en wiskunde worden ingezet in het brugklasjaar en het tweede leerjaar om (corona) achterstanden te identificeren. Daarnaast nemen we NIO-toetsen af bij leerlingen die niet conform hun advies presteren. Dit is om te zorgen dat leerlingen na het tweede leerjaar op de juiste plek zitten in de school. Leerlingen kiezen in de derde klas het profiel waar ze examen in gaan doen. Onze ambitie is leerlingen beter voor te bereiden op het werken in de bovenbouw, door het schooljaar eerder af te sluiten en de aandacht te richten op de profielvakken.



### Extra vakken

Werenfridus staat bekend om de brede keuze in extra vakken zoals wiskunde D, informatica, drama, BSM (bewegen sport en maatschappij), maatschappijwetenschappen, filosofie en Cambridge Advanced English. Dit rijke vakkenaanbod willen we graag behouden, mits het financieel haalbaar is.

### Taal- en rekenbeleid

Goed (begrijpend) kunnen lezen en de belangrijkste rekenregels beheersen, dragen in belangrijke mate bij aan goede onderwijsresultaten. Taal staat centraal in alle lessen en van iedere docent wordt verwacht dat hij ook een taaldocent is. Het taal- en rekenbeleid is in eerste instantie gericht op herstel vanwege corona; pas daarna komt evaluatie en renovatie van het taal- en rekenprogramma. Gaan we over tot bijstellen, dan zetten we mooie woorden om in krachtige daden.

### Havo | onderscheidend én motiverend

De havo-afdeling van Werenfridus kent al enkele jaren een daling van het aantal leerlingen. Dat komt door een grote uitstroom en een afnemend aantal leerlingen dat voor de havo kiest. Daarom willen we in schooljaar 2022-2023 helder hebben op welke manier onze havo weer onderscheidend wordt. Dan verzorgen we onderwijs met goede resultaten en zijn we 'onderscheidend én motiverend':

- theorie én praktijk in het onderwijsaanbod
- oog voor de verschillen tussen jongens en meisjes
- vakken op vwo niveau kunnen afsluiten

In schooljaar 2023-2024 werken we volgens dit concept.

### Vwo 'Nederlandstalig'

Op het vwo willen we leerlingen uitdagen om verbanden te leggen tussen grote maatschappelijke vraagstukken en hun eigen leven. Werenfridus wil leerlingen voorbereiden op het doen van gedegen natuurwetenschappelijk en sociaal wetenschappelijk onderzoek, in voorbereiding op het PWS en de universiteit. Het vwo 'Nederlandstalig' staat voor enkele uitdagingen:

- het Nederlandstalig onderwijs naar 50% van de instroom laten groeien
- het aanbieden van een regionaal georiënteerd activiteitenprogramma

### Tweetalig onderwijs (TTO)

Werenfridus is al bijna twintig jaar een tweetalige school die voldoet aan de kwaliteitseisen van Nuffic. Zowel in de onderbouw als in de bovenbouw bieden wij leerlingen een aantrekkelijk tweetalig programma. Hierbij is ons tweetalig gymnasium uniek in de regio. In ons tto staat persoonlijke ontwikkeling van leerlingen centraal en is er uitgebreid aandacht voor Wereldburgerschap, het zogenaamde Global Citizenship. Onze tto-coördinator is verantwoordelijk voor het onderwijs, de kwaliteit en de internationale focus.

De komende jaren is er extra aandacht voor het vastleggen van ieders persoonlijke ontwikkeling in een digitaal portfolio in het programma Simulise. Vanwege de coronapandemie kon er de afgelopen jaren niet worden gereisd en waren er minder Engelstalige activiteiten. Daarom hebben we het activiteitenprogramma geëvalueerd en wordt het herzien.

In de toekomst hebben we meer aandacht voor duurzaamheid en betaalbaarheid. Uitwisselingen gaan dichterbij huis plaatsvinden,

waarbij we vaker met bus of trein reizen in plaats van met het vliegtuig.

Tijdens de tweetalige opleiding is het gebruik van de Engelse taal door leerlingen een belangrijk aandachtspunt. Docenten krijgen tijd om 'best practices' uit te wisselen. Door samen goede CLIL-lessen voor te bereiden (Content and Language Integrated Learning) worden leerlingen gestimuleerd om veel Engels te spreken.

### Wereldburgerschap

Werenfridus is onderdeel van het Unesco scholennetwerk. Scholen met dit profiel hebben internationale verbondenheid, verdraagzaamheid en solidariteit als belangrijke doelstellingen. Wij streven ernaar dat onze leerlingen wereldwijd zijn als ze onze school verlaten. Daar werken ze aan binnen de reguliere vakken en tijdens projecten. Het wereldburgerschap is niet alleen weggelegd voor onze tweetalige leerlingen. Het is belangrijk voor al onze leerlingen en onze coördinator wereldburgerschap draagt zorg voor mooie uitwisselingen, themadagen en projecten. Docenten kunnen extra scholing in Europa volgen via Erasmus+ subsidies. Zo halen de wereld de school binnen en trekken met leerlingen de wereld in.



### Passend onderwijs

De ambities op het gebied van Passend Onderwijs zijn een afgeleide en praktische invulling van de doelen van het ondersteuningsplan van het Samenwerkingsverband West-Friesland. Daarnaast zijn er door minister Slob punten gepresenteerd die richtinggevend zijn voor het passend onderwijs bij Werenfridus.

Onze ambitie is om maatwerk te leveren voor leerlingen met een ondersteuningsbehoefte. Wij willen hen graag goed en deskundig begeleiden richting een passend diploma of een passend traject. Dat doen we door zelfvertrouwen en zelfstandigheid te stimuleren. Hiervoor zetten wij professionals binnen en buiten de school in. We stimuleren het professioneel handelen van medewerkers en investeren in de mentor als coach. Docenten zijn op de hoogte van handelingsplannen en zetten deze actief in tijdens de les.

Ondersteuning op maat zorgt ervoor dat zo min mogelijk jongeren (langdurig) thuis komen te zitten. En elke leerling heeft een perspectief op passend

(vervolg)onderwijs of passende trajecten. In maatwerktrajecten hebben leerlingen 'hoorrecht, spreekrecht en vindrecht'. Minimaal tweemaal per jaar is er contact tussen de mentor en de ouder(s)/ verzorger(s). Leerlingen spelen een uitdrukkelijke rol in dit overleg. Mentoren pakken de professionele ruimte binnen hun rol als coach, waardoor een gesprek op maat verloopt en past bij de behoeften van alle mensen aan tafel.

Er zijn ook externe ondersteuners aan de school verbonden, zoals de leerplichtambtenaar, schoolarts, jeugdverpleegkundige en jeugd- en gezinswerker. Zij spelen een actieve rol in het voorkomen van ongewenst verzuim en de ondersteuning van leerlingen.



## 8. PERSONEELSBELEID

Om onze onderwijsdoelen te realiseren, hebben we bevoegen en bekwame medewerkers nodig; collega's die gezien worden en zich samen verantwoordelijk voelen voor de school. Daarom zijn onze speerpunten voor personeelsbeleid gerelateerd aan het verstevigen van onze gesprekkencyclus, een realistische werkbelasting voor iedere collega en aan scholing die bijdraagt aan de realisatie van onze onderwijsvisie.

### SPEERPUNTEN:

#### Informeel leren

Wat ons op Werenfridus bindt is passie voor onderwijs en het contact met leerlingen. Want alles wat je doet moet in het belang van de leerling zijn. Dat betekent dat docenten gedurende het jaar de ruimte krijgen om hun kennis en deskundigheid met elkaar te delen en elkaar te inspireren. We gaan inzetten op informeel leren - van en met elkaar. Het professionaliseringsplan past bij de nieuwe onderwijsontwikkelingen binnen Werenfridus. Informeel leren krijgt daarin een plek.

#### De gesprekkencyclus

Dit is de spil van ons personeelsbeleid. Deze gesprekscyclus waarborgt de kwaliteit en de ontwikkeling van de medewerkers. Kwaliteit betekent dan dat iedereen bijdraagt aan de collectieve ambitie en daarmee aan het resultaat. We vereenvoudigen dit door het proces van 360-graden-feedback te digitaliseren. Centraal staat het specifiek waar te nemen gedrag dat verwacht wordt van ons en hoe dat bijdraagt om onze onderwijsvisie te realiseren. De verantwoordelijkheid voor het ophalen van feedback - de basis voor de

gesprekken - ligt bij de medewerkers. En het is aan de werkgever om de ontwikkelbehoefte te faciliteren, binnen de kaders van de onderwijsvisie.

#### Lesbezoeken en vragenlijsten

Een onderdeel van het scholingsbeleid is een collegiale visitatie door elkaars lessen te bezoeken en bespreken. De lesbezoeken worden ondersteund met een digitaal systeem, de DOT. Worden er ontwikkelpunten geconstateerd, dan noteren medewerkers die in hun persoonlijke ontwikkelplan. Ook kan er vrij eenvoudig een diepteanalyse worden gemaakt van de kwaliteit van het primaire proces binnen school. En van een aantal jaren achtereen kan de ontwikkeling ten opzichte van de benchmark in beeld gebracht worden. De standaard DOT-vragenlijst komt overeen met indicatoren uit het waarderingkader van de inspectie en de Nuffic en biedt ook ruimte aan schooleigen doelen. Zo kan het waarderingkader aanleiding geven om het scholingsbeleid aan te passen.

#### Het taakbeleid

In schooljaar 2020-2021 is het taakbeleid afgestemd op de financiële en strategische kaders van de school. In het kader van 'mean and lean' betekende dit een vermindering van taken en taakuren. Het taakbeleid wordt nu geëvalueerd. De toekenning van taken wordt afgestemd op de capaciteiten en interesse van medewerkers.

#### Medewerkerstevredenheid

Tevreden medewerkers zijn de sleutel voor elke organisatie. Zij ervaren minder werkdruk, zijn minder vaak ziek en trekken door hun

positieve ervaringen weer nieuwe medewerkers aan. Een hoge medewerkerstevredenheid is een goede graadmeter voor het succes van de organisatie. Jaarlijks wordt een enquête 'medewerkerstevredenheid' afgenomen om dit te meten. In samenwerking met de locatie-raad worden de aandachtspunten geformuleerd.

### Organisatiestructuur

Vanaf schooljaar 2021-2022 gaan we met een organisatiestructuur werken, die bestaat uit een *directie* met een rector en twee conrectoren. De rector is eindverantwoordelijk en de conrectoren zijn verantwoordelijk voor een eigen afdeling met daarbij een aantal secties en portefeuilles.

Hiermee worden de *vakgroepen* verantwoordelijk voor de onderwijskwaliteit, de onderwijsresultaten. Zij adviseren de schoolleiding bij het nemen van beslissingen ten aanzien van beleid, waarbij *vakgroepleiders* in positie gezet worden.

Daarnaast zijn straks de *teamleiders* - samen met de *mentoren* - verantwoordelijk voor de leerlingen, het onderwijs, de activiteiten en resultaten van de afdeling. Teamleiders voeren ontwikkelgesprekken met de mentoren en zijn verantwoordelijk voor de personeelszorg van mentoren in het mentorenteam. Ze worden ondersteund door coördinatoren.

De teamleiders en de directie vormen samen de *schoolleiding* en hebben wekelijks overleg over afdelingsoverstijgend beleid. Zij professionaliseren en ontwikkelen zich gezamenlijk, zowel formeel als informeel.

Deze nieuwe structuur sluit goed aan op het kader van onze onderwijsvisie.

### Leerling- en ouderparticipatie

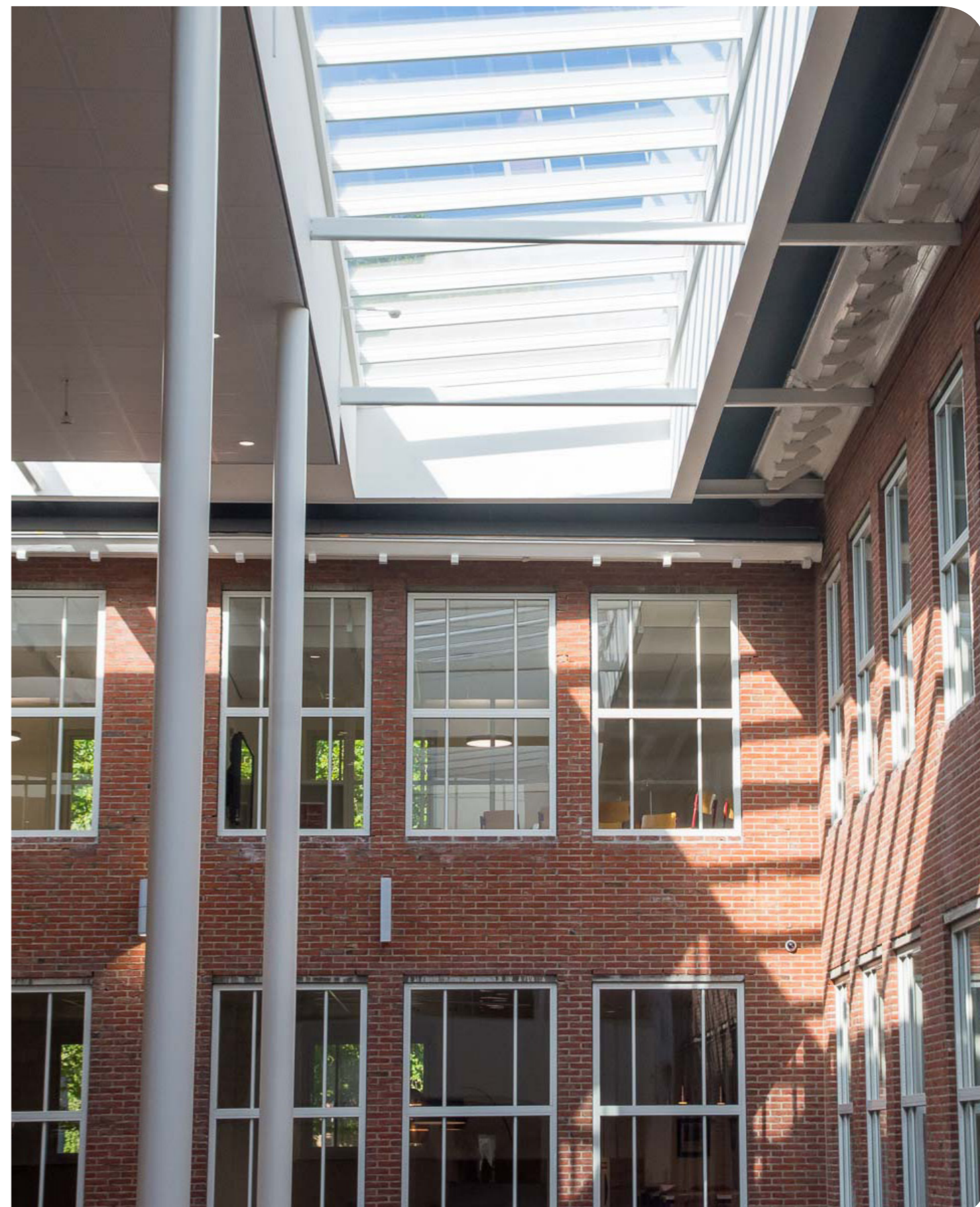
Het is belangrijk dat leerlingen en ouders actief betrokken zijn bij de school. Wij hebben een leerlingenraad en een ouderraad en houden diverse klankbordgesprekken door het jaar heen. We vragen de leerlingenraad regelmatig om input te leveren op beleidsstukken. Op die manier zijn zij actief betrokken bij het vormgeven en de invulling van ons onderwijs. Het is onze ambitie om eerder en vaker ouders en leerlingen te betrekken bij de ontwikkeling van de school en het maken keuzes op gebied van onderwijs en personeel.

### Vertegenwoordiging en bevoegdheid

In de schoolleiding streven we naar een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen, aangestuurd en gewaarborgd door het overkoepelend beleid van Tabor. Onderwijzend personeel wordt geacht de vereiste bevoegdheden te bezitten om les te mogen geven in een bepaalde onderwijssoort en leerjaar. Daarnaast willen we graag dat ze deze bekwaamheid op peil houden.

*"Ik volg al een tijd tweetalig onderwijs. Zo leer ik veel over andere landen en culturen en krijg ik extra vaak Engels. Ik had het vooraf echt niet gedacht, maar leren in twee talen gaat eigenlijk supersnel!"*

**Annebel**, leerling klas G2X







## 9. ICT, GEBOUW EN COMMUNICATIE

### ICT

Op alle Tabor-scholen is gekozen voor de iPad, naast het gebruik van boeken. Op Werenfridus geldt voor nieuwe brugklas-leerlingen vanaf schooljaar 2021-2022 dat er naast de iPad ook een toetsenbord moet worden aangeschaft. In de tweede helft van schooljaar 2020-2021 voeren we een pilot uit: de iPad onder ouderlijk toezicht. Daarnaast stellen we beleid op om afleidingen door iPad en mobiele telefoon tegen te gaan.

In de lokalen gebruiken we touchscreens van CTouch. Het onderhoud en beheer gebeurt door systeembeheer. In schooljaar 2021-2022 krijgen de docenten scholing aangeboden om het gebruik van de touchscreens te optimaliseren. Onze financiële situatie zorgt ervoor dat we alleen noodzakelijke investeringen kunnen doen op het gebied van ICT. In de tweede helft van schooljaar 2020-2021 worden alle lokalen uitgerust met een Apple TV, die draadloze verbinding mogelijk maakt.

Vanaf schooljaar 2021-2022 is SomToday het leidende platform. Er wordt een scholingsprogramma voor diverse gebruikers samengesteld in schooljaar 2020-2021. Hierbij wordt een SomToday-commissie gevormd om medewerkers te ondersteunen bij hun dagelijks gebruik. Zo bewegen we steeds mee met de digitale vragen en behoeftes van deze tijd. De overheid stelt ook eisen aan de digitale geletterdheid van medewerkers én leerlingen. In schooljaar 2021-2022 schrijven we hiervoor een plan van aanpak. Onze ambitie is dat in schooljaar 2024-2025 iedereen binnen Werenfridus voldoende digitaal geletterd is.

### Gebouw

De architectuur van het schoolgebouw is van hoog niveau. Het Werenfridus-concept van 'het Dorp met de leerhuizen en de leerpleinen' faciliteert het onderwijs voor de komende jaren nog voldoende. Behalve regulier onderhoud zijn verdere investeringen de komende jaren niet nodig. In schooljaar 2021-2022 gaan we het gebruik van leerpleinen evalueren; leren op leerpleinen en in stilte-ruimtes wordt de norm. Ook vindt er dat jaar een herverdeling plaats van diverse kantoren. Zo kunnen leerlingen eenvoudig naar binnen lopen en is er betere onderlinge afstemming tussen afdelingen mogelijk. Het uitgangspunt hierbij is een flexibele inzet van de ruimte.

### Communicatie

Wij willen graag alle medewerkers, leerlingen en ouder(s)/verzorger(s) tijdig voorzien van actuele, zinvolle informatie. Dit doen wij via diverse digitale communicatiekanalen. Via de wekelijkse nieuwsbrief houden wij alle doelgroepen actief op de hoogte. Daarnaast kan iedereen informatie zoeken en lezen op de website. De komende periode gaan we kijken hoe we breed gedragen besluitvormingsprocessen transparanter kunnen maken en delen. Werenfridus is actief op diverse sociale media en de PR rondom openhuis-activiteiten wordt in samenspraak met andere scholen uitgevoerd. Bij alle communicatie is de privacy van medewerkers, leerlingen en ouder(s)/verzorger(s) gewaarborgd.



## 10. FINANCIËEL BELEID

### Taakbeleid, leermiddelen en budgetten

Het bestuur van het Tabor College bepaalt het financiële kader, waarbij inkomsten en uitgaven in balans moeten zijn. Ons formatieplan geeft aan hoe de personele inzet in de begroting zich evenwichtig verhoudt tot het aantal leerlingen. Het taakbeleid streeft naar een realistische vergoeding voor alle uitgevoerde werkzaamheden. Om onze financiële ruimte te vergroten en extra initiatieven te ondersteunen, gebruiken we diverse lokale en landelijke (onderwijs-) subsidies. Voor de leermiddelen zijn er overheidsbudgetten, die voor de vakgroepen de speelruimte en aanschafmogelijkheden bepalen. Wij willen graag dat voor elke medewerker de vakgroepbudgetten en de inkomsten en uitgaven van leermiddelen transparant zijn. Om onze onderwijsvisie te realiseren, is het nodig dat we inzetten op informeel leren. In de begroting en het taakbeleid zal de urgentie hiervan zichtbaar zijn.

### Vrijwillige ouderbijdrage

De wetgeving over de vrijwillige ouderbijdrage in het primair en voortgezet onderwijs is per 1 augustus 2021 aangescherpt. Dat betekent dat wij het mogelijk moeten maken dat alle leerlingen kunnen meedoen met activiteiten die we als school organiseren. Zelfs wanneer ouders deze vrijwillige ouderbijdrage niet betalen. Het gaat hier ook om extra-curriculaire activiteiten. Dat betekent dat we de komende jaren keuzes moeten maken in het aanbieden van activiteiten en de financiering hiervan.

*“De richting die we ingaan is een mooie manier om van onze leerlingen zelfstandige wereldburgers te maken. Ze krijgen zelf een belangrijke rol in hun ontwikkeling. Zo hebben ze actief invloed op de toekomst. Dat vergroot hun zelfvertrouwen enorm.”*

**Maria de Wolf**  
managementassistente



# 11. KWALITEITSZORG

We hebben zicht op onze leerlingen, op ons eigen functioneren en op de organisatie. Gedurende het jaar monitoren we de onderwijsprocessen en kijken we naar:

- de examenresultaten;
- de in-, door- en uitstroomcijfers;
- of alle leerlingen uiterlijk na het tweede leerjaar op het niveau zitten waarop zij het diploma behalen;
- de kwaliteit van de tto-afdeling conform de Nuffic-eisen.

We hateren de PDCA-cyclus zodat we tijdig onze processen kunnen aanpassen wanneer de resultaten afwijken van de landelijke trend.

Ieder jaar onderzoeken wij de tevredenheid en veiligheid onder leerlingen, ouders en medewerkers via jaarlijkse enquêtes. Bij opvallende afwijkingen van de landelijke benchmark onderzoeken we mogelijke verbetering. Speerpunten voor onze kwaliteitszorg:

1. Het vergroten van betrokkenheid van ouders en leerlingen.
2. Het gebruik van de kwaliteitsapp van Tabor.
3. Het schrijven van jaarverslagen en jaarplannen door de diverse geledingen (vakgroepen, decanen, etc).
4. Binnen het kader kwaliteitszorg bekijken we de volgende criteria:
  - oordeel van de inspectie
  - het slagingspercentage
  - in-, door- en uitstroomcijfers
  - docentbevoegdheid
  - de tevredenheid van ouders, leerlingen en medewerkers
  - realisatie van het schoolplan
  - uitkomsten van DOT (analyse-instrument voor lesbezoeken)

- behaalde resultaten in secties (door cum laude)
- resultaten van CITO-VAS in klas 1 en 2

We ondersteunen de ontwikkeling van de school met een activiteitenplan. De locatie-raad speelt een actieve rol bij het bewaken van deze procedures.

*“Binnen het bèta leerhuis kunnen leerlingen heel doelgericht een route uitstippelen. De exacte vakken vormen samen met informatica en het brede palet wiskunde een uitstekende basis voor alle technische vervolgstudies.”*

**Herman Halfmouw**

docent wiskunde/informatica



## 12. AAN DE SLAG!

Schrijven en plannen maken richting 2025 is in sommige opzichten net als koffiedik kijken. Toch schetsen wij in dit schoolplan hoe wij willen garanderen dat onze leerlingen zich ontwikkelen tot zelfbewuste, sociaal bewuste mensen. Dat zij met een welkom gevoel als leerling in ons dorp binnenkomen en als wereldwijze jongvolwassene de school verlaten.

Het gesternte waaronder dit plan is geschreven laat een grote flexibiliteit en veerkracht zien. Medewerkers die er ondanks een flinke opdracht alles aan doen om de leerling centraal te plaatsen. Samen te kijken wat goed is voor onze leerlingen en wat recht doet aan onze school en onze doelen. En dat is een geheel. Naast dat we allemaal samen de school vormen, kunnen we ook niet los kijken naar formatie, taken, zorgstructuur en organisatiestructuur. Al deze onderdelen horen bij elkaar. En dan is stap voor stap beginnen waarschijnlijk de beste en wellicht ook enige manier.

De coronatijd heeft ons geleerd dat wij onder pittige omstandigheden veel aan kunnen. Dat wij met een open houding, een creatieve insteek en belangstelling naar elkaar heel ver komen. En kijkend naar de horizon in 2025 is er echt van alles te zien. Al was het maar omdat we allemaal kijken vanuit een ander perspectief. Wel is schoolplan 2021-2025 het fundament waarop wij verder bouwen!

We gaan de twaalf richtinggevende uitspraken vertalen naar jaarlijkse activiteitenplannen. Volop kansen om te behouden wat goed werkt en ons handelen daar waar nodig aan te passen aan de onderwijsdoelen. Er zijn stevige pijlers gekozen; via reflectie, coaching,

eigenaarschap en feedback leveren wij leerlingen kwaliteitsonderwijs op maat. Dit doen wij met elkaar, professioneel en vanuit ons hart.

*“Op Werenfridus kun je alle sporten op eigen terrein beoefenen. Sporten is bij ons niet alleen bewegen, het is ook een manier om jezelf te leren presenteren en organiseren. En volg je tweetalig onderwijs, dan krijg je ook gym in het Engels!”*

**Alex Entius**

docent lichamelijke opvoeding

Werenfridus is een school waar kwaliteit en hartelijkheid hand in hand gaan. Door unieke tradities samen te weven tot stof voor de toekomst, is er ruimte voor leerlingen om zich te ontwikkelen tot wereldburgers.



*“Werenfridus is als een dorp, waar je veel leert over elkaar en over de wereld om je heen. Geen ‘hokjes’, maar lessen op maat. En bijzondere vakken, die mij echt iets meegeven.”* - **Niek**, leerling 5 vwo

**Tabor College  
Werenfridus**

De Keyzerstraat 1  
1624 BX Hoom

werenfridus@tabor.nl  
www.werenfridus.nl

**Hoorn © mei 2021**

Ton Hendriksen  
Anne Marttin  
Manon Meijer  
Kristin Renooij-Stroes  
Jannetje ter Punt

**Tekst & vorm**  
Linda te Wierike