

Voorwaarts

IN BALANS

Schoolplan 2023-2027





≡ Inhoud

*Klik naar
hoofdstuk*



Voorwoord en inleiding

Beschrijving Zwijsen College

Samenvatting evaluatie Schoolplan 2019-2023

Hoofdstuk 1 Van gedeelde visie naar concreet beleid

Hoofdstuk 2 Effectief leiderschap binnen de school

Hoofdstuk 3 Goed onderwijs in een geborgen omgeving

Hoofdstuk 4 De juiste talenten op de juiste plek

Hoofdstuk 5 Elke dag een beetje beter

Hoofdstuk 6 School maken we samen voor iedereen

Hoofdstuk 7 Een efficiënte bedrijfsvoering



Kenji & Jop's Zwijsen:

Samen de juiste keuzes maken

Voorwoord en inleiding

Onze school, het **Zwijsen College** Veghel, is gevestigd in een prachtig, modern gebouw. Daar bieden 149 medewerkers onderwijs en begeleiding aan ruim 1400 havo- en vwo-leerlingen. Het Zwijsen College vormt samen met het Fioretti College het Voortgezet Onderwijs Veghel. De meerwaarde van VO Veghel is vooral intern zichtbaar.

Ouders en leerlingen zien beide scholen als zelfstandige eenheden en dat is ook wenselijk. Het Zwijsen en het Fioretti hebben beiden **een sterk imago in de regio**. Beide scholen hebben techniek hoog in het vaandel staan en dat blijft ook zo. Het Zwijsen College gaat de focus echter de komende jaren verder verbreden.

Het Zwijsen College is verdeeld in teams en vakgroepen met ieder een duidelijke verantwoordelijkheid. De teams zijn geformeerd **rondom onze leerlingen**. Medewerkers in de teams begeleiden individuele en groepen leerlingen op het gebied van welbevinden, veiligheid en leeropbrengsten, kortom de nadruk ligt op de pedagogische rol. De teams kijken niet alleen naar de individuele leerling maar ook naar het groepsproces en de groepsdynamiek.



Leraren in de vakgroepen, aangestuurd door een vakgroepvoorzitter, zijn verantwoordelijk voor de vakinhoudelijke en vakdidactische aanpak op onze school. Er is daarmee sprake van een matrixorganisatie waarin teamleider en vakgroepvoorzitter elkaar aanvullen. De grote invloed die leraren hiermee uitoefenen op de invulling van ons onderwijs is ingegeven door **Koers 2023**, het strategisch plan van Ons Middelbaar Onderwijs, de vereniging van scholen voor voortgezet onderwijs waartoe ook het Zwijzen College behoort. Hierin wordt beschreven hoe waardevol het is de leraar als spil van de organisatie te zien en hem uit te dagen zijn kennis en expertise te delen. **De leraar is volgens ons de meest bepalende factor van goed onderwijs.** Binnen OMO werken we aan het nieuwe strategische document Koers 2030 dat op dit moment in wording is. Waar mogelijk hebben we reeds zaken in dit schoolplan meegenomen aangezien ook op het Zwijzen uitvoering wordt gegeven aan gezamenlijk vastgesteld OMO-beleid.

Sinds 2021 baseren we ons onderwijs op het didactisch-pedagogische ontwikkelingsgerichte model van formatief handelen. Voor ons een logische vervolgstap op de leerlinggerichte lijn die we al jaren hanteren, namelijk het model van de zes rollen van de leraar.

Een formatieve leercultuur betekent dat we de kwaliteit van leren willen verbeteren. Hiervoor worden leerdoelen gebruikt waarbij heldere verwachtingen worden benoemd. Formatief handelen behelst alle activiteiten die leraren en leerlingen ondernemen om inzicht te krijgen in de voortgang van het leerproces en de beslissingen/initiatieven die vervolgens genomen worden om deze voortgang te bevorderen.

Om dit concreet te maken worden de volgende vragen beantwoord:

- Wat moet ik kunnen? Wanneer ben ik succesvol? (feedup, leerdoel)
- Wat moet ik verbeteren? (feedback)
- Hoe kan ik dat bereiken? (feedforward/strategieën)

Door feedback is voor alle betrokkenen inzichtelijker hoe ver leerlingen zijn op weg naar hun doel en hoe zij de voortgang kunnen bevorderen.

Deze wijze van werken doet recht aan dé grote rode lijn in onze visie waar we aan blijven vasthouden en die in onze school breed gedragen wordt: **we willen weten wat onze leerlingen kunnen en willen leren** en daarom kijken en luisteren we heel goed naar hen. In onze lessen gaan we uit van de individuele behoefte van een kind en doen daarbij het hoogst haalbare. We passen ons onderwijs aan zodat leerlingen hun doel bereiken. Formatief handelen biedt ons daarvoor nog betere handvatten dan die we reeds hanteerden. Daarbij is **de eigen leerroute op het vwo** inmiddels geborgd terwijl we na een gedegen voorbereiding nu de start maken met **de praktijkhavo**. De verwachting is dat onze havisten hier, veel meer dan in het verleden, het beste uit zichzelf kunnen halen. En wij helpen hen daarbij.

Corona heeft ons niet van koers gebracht maar ons nog meer doen beseffen hoe zeer de leraar ertoe doet. Met de lerarenschaarste die de komende jaren nog verder zal toenemen ligt er de uitdaging van de transitie in ons onderwijs. Hoe behouden we die gerichte leerroute op maat voor iedere leerling terwijl er minder leraren zijn? En dat in een tijd waarbij de

noodzaak onze leerlingen goed voor te bereiden op het **burgerschap** waaraan de wereld zo sterk behoefte heeft, groter is dan ooit. Daar gaan wij voor.

Onze schoolplannen van de laatste acht jaren zijn duurzaam gebleken en nooit in de la beland. Dat gebeurt ook nu niet. De zorgvuldige wijze waarop ons schoolplan tot stand komt, zorgt daar in onze ogen voor. Leraren, leerlingen, ouders en vele externe betrokkenen hebben input geleverd. De teams hebben voor de komende vier jaren **speerpunten** geformuleerd die passen bij **onze visie en ambities** in dit schoolplan. Vervolgens werken en voeren zij deze uit in jaarplannen. De vakgroepen hebben hun eigen meerjarige vakwerkplannen waarvoor het schoolplan de leidraad is. Op basis van deze plannen bepalen ook zij jaarlijks welke acties worden uitgevoerd om hun beoogde doelstellingen te bereiken. Via deze [link](#) kan er doorgeklikt worden naar de plannen van de teams en vakgroepen waarmee de planmatige werkwijze, die typerend is voor onze matrixorganisatie, helder wordt. Uit alles blijkt dat we willen doorgaan op de ingeslagen weg van **maatwerk**. Op het Zwijsen College denken leerlingen mee over hun **eigen leerroute**, die ze zelf mee uitstippelen. Die weg gaan we verder vervolgen waarbij we ons, indien ontwikkelingen daarom vragen, wat van links naar rechts en vice versa moeten bewegen. Daarom hebben we het schoolplan als titel meegegeven: **Voorwaarts in balans**.

De basis op onze school is goed; zowel de havo als het vwo hebben de waardering goed ontvangen van de inspectie en het fast lane vwo heeft zelfs het predicaat **excellent**. Leerlingen voelen zich veilig bij ons, er heerst een goede sfeer onder medewerkers en de organisatorische processen en financiën zijn op orde. De leerlingenkrimp in de regio is er wel maar vormt geen groot risico.

De kern van ons onderwijs is leerlingen duurzaam voor te bereiden op hun toekomst. Dat doen we goed en tegelijkertijd vragen de uitdagingen van deze tijd om opnieuw te kalibreren. En dat gaan we de komende vier jaren doen onder leiding van een nieuwe locatiedirecteur én een nieuwe algemeen directeur. Een frisse wind dus.

Om dit schoolplan leesbaar te houden, verwijzen wij u voor aanvullende informatie door naar de schoolgids [schoolgids](#)

Dank aan allen, collega's, leerlingen, ouders en externen die een bijdrage geleverd hebben aan het ontwikkelen van dit plan. Met vertrouwen in de keuzes die we **mét en vóór onze leerlingen** gemaakt hebben treedt het Zwijsen College de komende jaren de toekomst tegemoet.

Barbara Baelemans

Algemeen directeur VO Veghel

Paul van Asseldonk en Juliën Koog

Locatiedirecteuren (a.i.) Zwijsen College



Beschrijving Zwijsen College

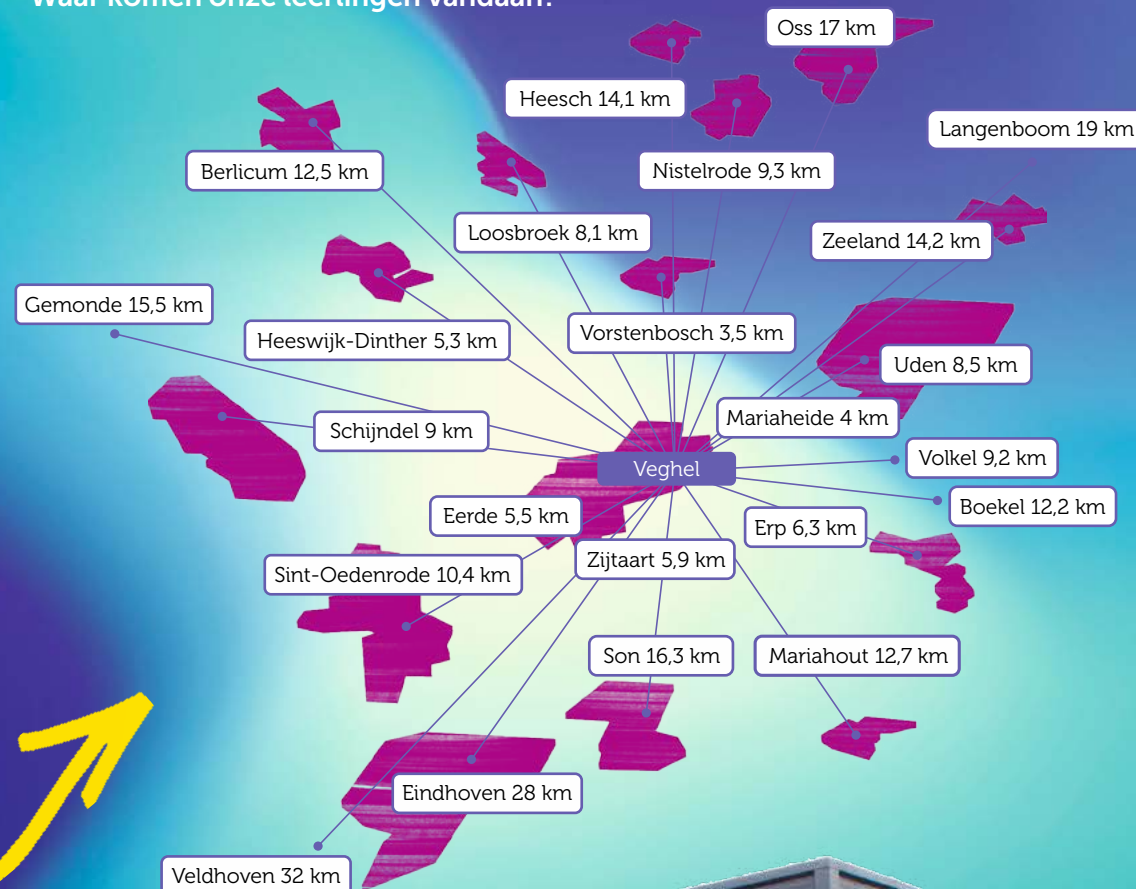
Het Zwijsen College is één van de 34 scholen die ressorteren onder de vereniging Ons Middelbaar Onderwijs. Ons Middelbaar Onderwijs, OMO in de volksmond, opgericht in 1916, is een vereniging van scholen voor voortgezet onderwijs in voornamelijk Noord-Brabant. De scholen, van gymnasium tot en met praktijkonderwijs, **ontwikkelen de talenten** van iedere leerling door 'goed onderwijs' te bieden. Goed onderwijs beperkt zich niet alleen tot het verwerven van passende startposities voor vervolgonderwijs, maar daartoe behoort zeker ook het voorbereiden van jonge mensen op hun rol en **verantwoordelijkheid in de maatschappij**. De OMO-scholen kennen een grote verscheidenheid die de bron vormt voor kennisdeling en daarmee voor het versterken van de professionaliteit van zijn leraren. Door het benutten van schaalvoordelen zijn de scholen bovendien samen sterker en kunnen ze toch kleinschalig blijven.

Op 10 september 1948 werd het Mgr. Zwijsen College officieel geopend. Sinds die tijd is er veel veranderd. Inmiddels is het oude, statige pand verlaten en is de naam van de school veranderd in het Zwijsen College Veghel. Een modern gebouw aan het Prins Willem Alexander Sportpark dat tegemoetkomt aan alle eisen die **eigentijds onderwijs** in de 21e eeuw aan een school stelt, vormt nu het decor voor havo- en vwo-onderwijs aan ruim 1400 leerlingen. Het Zwijsen College vindt zijn wortels in de katholieke traditie.

In de documenten Zingeving en goed onderwijs en de Integriteitscode stellen de scholen verenigd in OMO dat het belangrijk is met elkaar in gesprek te gaan over wat goed onderwijs precies is. In onze visie behoort daartoe zeker het elkaar tot voorbeeld zijn in woord en gedrag. Daarmee vormen **een goed mens zijn, goed handelen en goed (voor)leven** een wezenlijk onderdeel van onze identiteit. Dit is herkenbaar door het gemeenschapsgevoel dat op school ervaren wordt, waarin het normaal is dat mensen er voor elkaar zijn en naar elkaar omkijken. De sfeer wordt gekenmerkt door betrokkenheid bij elkaar en aandacht en respect voor de ander. De wijze waarop het gesprek gevoerd wordt over LHBTQIA+ met een grote mate van betrokkenheid van leerlingen en medewerkers is hier een goed voorbeeld van. Er is plek voor discussie over verschillende ideeën en opvattingen en we zien de kracht van diversiteit als slijpsteen voor de geest om een kritische houding te ontwikkelen.

We vinden goed **wereldburgerschap** belangrijk en leren onze leerlingen dat zij hierin een rol te spelen hebben en ethische en morele keuzes te maken hebben. Daarbij is het normaal dat Zwijzenaren zich op verschillende momenten in het jaar inzetten om te werken aan een betere wereld. Hierbij valt te denken aan activiteiten voor een goed doel als de Voedselbank of deelname aan een reis naar Oeganda in samenwerking met de stichting Global Exploration. We zijn in essentie een dorpschool die midden in de wereld staat. Van veel leerlingen zijn hun vaders en moeders hen voorgedaan als Zwijzen-leerlingen. De grote **betrokkenheid van ouders** is dan ook typerend voor de school.

Waar komen onze leerlingen vandaan?



Kom jij ook naar
het Zwijzen?

zwijzen college

Strategische positie

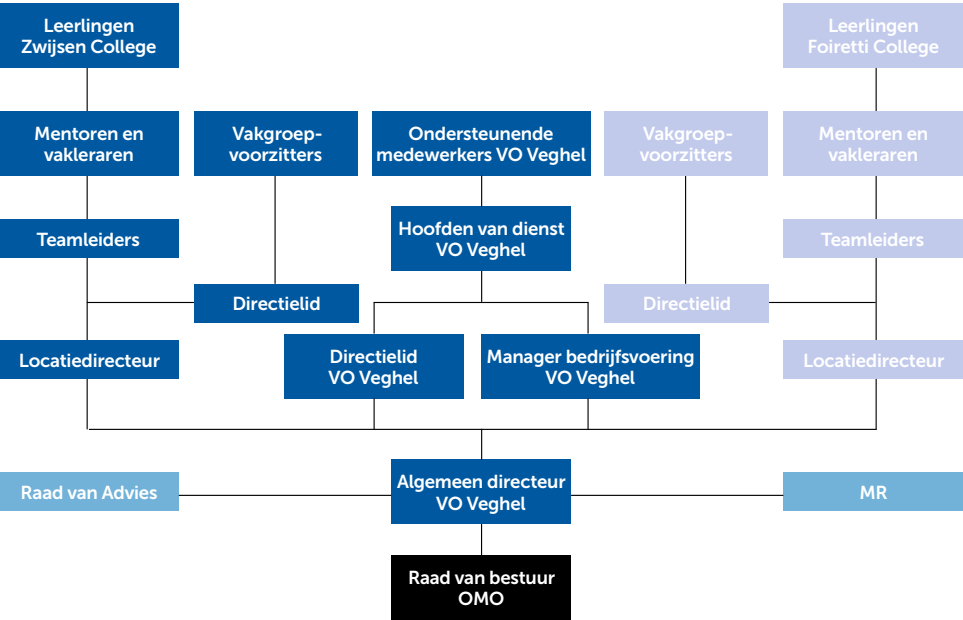
Ontwikkeling leerlingaantal in de komende jaren:

2023	2024	2025	2026	2027
1455	1424	1451	1479	1470

Deze schatting is gebaseerd op de eerder gepubliceerde demografische kerncijfers voor onze regio. Het bestaande RPO geeft geen aanleiding voor een verwachte wijziging in leerlingenstromen.

[RPO](#)

Organigram



Samenvatting evaluatie Schoolplan 2019-2023 ‘Borgen en dan verder’

Ondanks corona zijn veel van de ambities uit het vorige schoolplan grotendeels gerealiseerd. Hier zijn we trots op. Onze focus heeft veelal gelegen op het bieden van zo goed mogelijk onderwijs in uitdagende omstandigheden. Dit heeft veel van de flexibiliteit, creativiteit en het doorzettingsvermogen van onze medewerkers en leerlingen gevraagd en dat is van invloed op de mate waarin ambities gerealiseerd zijn. Voor de totale evaluatie, waarin we de belangrijkste zaken de revue laten passeren, kunt u op deze [link](#) klikken.





Hoofdstuk 1

Van gedeelde visie naar concreet beleid

Wat is onze ambitie?

Wij geloven in onze gedeelde visie, dragen deze uit en houden deze met elkaar actueel en levend. Een voorbeeld hiervan is de vetgedrukte aanpassing die we het afgelopen schooljaar met elkaar hebben besproken en vastgesteld. Onze visie geeft ons focus bij alle keuzes die wij maken. Deze blijft ons passioneren en nieuwe collega's worden hierin ook meegenomen. Onze visie vormt het uitgangspunt bij al ons handelen, zowel in gedrag als in nieuwe plannen, experimenten en bedenksels.

Visie Zwijsen College

Ieder mens heeft bepaalde talenten, ieder mens is uniek. We zien dat de samenleving verandert. De mens zet zichzelf centraler dan ooit.

Daarom ziet het Zwijsen College het als zijn taak zijn leerlingen op te leiden tot zelfbewuste burgers waarbij aandacht voor een duurzame wereld met oog en oor voor de mensen om je heen een rode draad vormt. We nemen verantwoordelijkheid voor de toekomst.

Door een inspirerende en stimulerende leeromgeving te scheppen, zijn we ervan overtuigd dat we leerlingen en medewerkers uitdagen het beste in zichzelf naar boven te halen. We kennen onze leerlingen door goed naar hen te kijken en te luisteren. We gaan een oprechte relatie aan met leerlingen en we willen weten wat ze kunnen. Zo creëren we een geborgen omgeving waarin leerlingen zich cognitief en sociaal kunnen en willen ontwikkelen.

Onze visie op voortgezet onderwijs gaat uit van de individuele behoefte van de leerling. We bieden leerlingen die daartoe gedreven zijn de ruimte om mee te denken over hun eigen leerroute. We passen het onderwijs aan de leerlingen aan door te kijken waar zij kunnen versnellen, verbreden of verdiepen. Dit onderwijs op maat vraagt gedrevenheid van de leerlingen. Samen werken we aan onderwijs dat leidt tot een toekomstbestendig diploma.

Dit brengt ons tot dit mission statement dat voor iedere bezoeker, leerling of medewerker bij binnenkomst zichtbaar op de muur geprojecteerd is:

't Zwijsen gelooft in jou. In je talent, in wie je bent.

Met zoveel unieke jonge mensen, is geen één pad hetzelfde.

Daarom denk je op het Zwijsen College mee over je eigen leerroute, die je zelf mee uitstippelt.

Verbreden? Verdiepen? Versnellen? Als alles kan, kun je alles

Het schrijven van een nieuw schoolplan is bij uitstek het moment om je fundament opnieuw onder de loop te leggen. De visie en missie van onze school zijn inmiddels bijna acht jaar oud en het is van belang te kijken of onze gedachten over het hoe, waarom en wat van ons onderwijs aanleiding geven tot een nieuwe of bijgestelde tekst. De dialoog die we ook nu weer met interne en externe betrokkenen gevoerd hebben toont aan dat we meer dan ooit geloven in onze visie. Hierbij blijft de focus liggen op de oprechte relatie met onze leerlingen, stimulerend maatwerk voor iedere leerling waar mogelijk en onderwijs dat onze leerlingen voorbereid op de toekomst. Maar we kwamen ook tot de conclusie dat onze lijn met de mooie oriëntatiepunten van onze vereniging OMO onvoldoende tot uiting kwam; goed onderwijs, goed mens zijn, goed leven en goed handelen. Wij vertalen dit in ons duurzaamheidsdenken. Wanneer wij erin slagen leerlingen zich bewust te laten zijn van het effect van hun handelen op de ander en op de wereld, dragen we bij aan duurzaam goed

burgerschap. Om deze verdiepingsslag te kunnen maken nemen we deze intentie allereerst volledig gedragen op als aanvulling op onze visie. Vervolgens geven we hieraan in ons onderwijs breed invulling in wereldburgerschap. Wereldburgerschap dat zich als een deken over de hele school uitstrekt.

We werken aan onderwijs dat leidt tot een toekomstbestendig diploma. Ons lesaanbod dekt de toekomstbestendigheid in het curriculum waarin wij geloven en tegelijkertijd rusten wij onze leerlingen uit voor de toekomst door hen kritisch aan het denken te zetten over de steeds toenemende polarisatie in onze samenleving en de risico's die dat met zich meebrengt. De mentale gevolgen van het coronatijdperk voor veel leerlingen hebben ons nog meer bewust gemaakt van het partnerschap dat we met ouders aangaan en hoe belangrijk het voor onze leerlingen is dat wij hier goed invulling aan geven. Samen wijzen we de goede weg waarbij ouders de opvoeding weliswaar voor hun rekening nemen maar wij de belangrijke vormers in dit geheel zijn.

Onze visie moet de rode draad zijn in alles wat we doen, elk besluit dat we nemen, elk plan dat we bedenken. Alleen door gezamenlijk onze schouders hieronder te zetten en samenkracht te creëren kunnen we dat bereiken. Dat betekent dat wij in onze werving en selectie vooral

mensen met een onderzoekende houding willen aantrekken die geloven in onze visie en in die samenkracht. Belangrijke elementen worden daarom uitgebreid besproken in sollicitatie-gesprekken om er zo voor te zorgen dat we de juiste nieuwe medewerkers aantrekken. Ook leerlingen, de experts bij uitstek, snijden deze thema's aan als leden van de sollicitatie-commissies. Daarnaast streven we naar een brede diversiteit in ons personeelsbestand met extra aandacht voor een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding. Op dit moment is er sprake van 42% vrouwelijke leden van de schoolleiding en 58% mannelijke leden. Aan startende leraren bieden we als AOS een uiterst effectief inductietraject waarmee we ondersteuning bieden en voorkomen dat zij het mooie vak van leraar voortijdig de rug toe keren. Tevens zorgen we dat zittende collega's met een hulpvraag zich gesteund weten en zich daardoor ook blijven ontwikkelen.

Als een leerling zelf mee mag denken over zijn leerroute of zijn leertempo ervaart hij dat als stimulerend. De ervaring die we daarmee hebben op ons vwo waar kinderen zelf bepalen of ze de vakken waar ze goed in zijn versnellen, bevestigt dat. Havisten hebben een andere stimulans nodig. Onderzoek dat aantoonde dat een havoleerling gebaat is bij meer praktijk in zijn opleiding én de landelijke havo resultaten die de noodzaak laten zien voor een "nieuwe" havo hebben ons gesterkt in onze plannen te komen tot een zogenaamde praktijkhavo. Hiermee starten we in augustus 2023. We meten jaarlijks wat het effect hiervan is op zowel de prestaties als het welbevinden van onze leerlingen.



Hoofdstuk 2

Effectief leiderschap binnen de school

Wat is onze ambitie?

Schoolleider, leraar of onderwijsondersteuner, iedere medewerker geeft op zijn manier en binnen zijn mogelijkheden leiding aan de ontwikkeling van onze school als professionele organisatie. Dit is een matrixorganisatie waarin we de beweegruimten van de teamleider en vakgroepvoorzitter zodanig geduid hebben dat beiden in hun kracht staan. We zijn allen rolmodellen die zich voortdurend willen blijven ontwikkelen en inspireren elkaar daarbij. We zijn nieuwsgierig naar elkaars kennis en expertise en delen deze actief met elkaar. We voelen ons samen verantwoordelijk voor de kwaliteit van ons onderwijs en de begeleiding die we onze leerlingen bieden en spreken elkaar hierop aan. We her- en erkennen de kracht van onszelf als Academische Opleidingsschool (AOS) en maken daar, op de vele plaatsen en momenten waar dit meerwaarde heeft, volop gebruik van.

Passend bij de professionele organisatie die wij zijn zien wij leiderschap veel breder dan een hiërarchische term. Op onze school geeft iedere medewerker leiding aan zichzelf door verantwoordelijkheid te nemen voor de eigen ontwikkeling als basis voor onderwijsontwikkeling. Door dit te doen en anderen hierin te inspireren draagt de medewerker bij aan de verdere professionalisering van zijn team. Het delen van good practices, collegiaal lesbezoek, samen lessen ontwerpen, in vakgroep- en teamverband analyseren van data en komen tot verbeterplannen wordt nog verder ingebed in de organisatie. De stimulans hiertoe wordt geboden door een samenspel van de leidinggevende, de afdeling human resources (HR) en onze AOS. [activiteitenplan AOS](#)

In onze school maken we structureel gebruik van onze meerwaarde als AOS. We zien het uitvoeren van onderzoek naar onze dagelijkse praktijk in de les en de leerlingenbegeleiding als de ultieme vorm van zelfontwikkeling. Hiertoe worden professionele leergemeenschappen van experts samengesteld waaraan leraren structureel iedere maand deelnemen. Expertise, kennis en ervaring worden gedeeld, binnen en buiten de organisatie.



**Galvin's
Zwijzen:**

*Werken
vanuit een
onderzoekende
houding*

Medewerkers nemen deel aan OMO-brede activiteiten die bijdragen aan de verdere verbetering en ontwikkeling van ons onderwijs of de medewerker als individu. In OMO-brede broedplaatsen wordt o.a. verder gewerkt aan de ontwikkeling van de praktijkhavo en flexibilisering van ons onderwijs. Op deze wijze zijn we in staat vanuit een onderzoekende houding samenkracht te realiseren om te komen tot innovatie. De schoolleiding is zich bewust van haar voorbeeldrol in dezen.

We zoeken naar mogelijkheden om de gesprekscyclus zo vorm te geven dat dit leidt tot een betekenisvol "ontwikkelgesprek", conform de verenigingsbrede richtlijnen van "het goede gesprek", waardoor medewerkers inzicht, handvatten en richting krijgen voor hun ontwikkeling en daarin stappen zetten. We onderzoeken de mogelijkheden van bijvoorbeeld teamfunctioneringsgesprekken naast individuele gesprekken. Ruimte krijgen én nemen om je talent in te zetten, te ontwikkelen en hierover verantwoording af te leggen, hoort bij de professionele organisatie die we willen zijn. Dat is ook de kern van het [professioneel statuut](#) dat we met elkaar hebben opgesteld.

In onze matrixorganisatie zijn teamleiders en vakgroepvoorzitters samen verantwoordelijk voor de aansturing van verschillende processen om zo resultaatgericht te kunnen werken. Hierbij is de inhoud van het kwaliteitsbeleidsplan richtinggevend en de expertise van de kwaliteitsbeleidsmedewerker ondersteunend. Teams en vakgroepen hebben team- en vakwerkplannen ontwikkeld. Het structureel hanteren van de PDCA-cyclus op alle beleids-terreinen is hun tweede natuur en dat geldt voor alle betrokkenen bij de ontwikkeling van beleid. De invloed van zowel de teamleider als de vakgroepvoorzitter op de onderwijskundige inhoud en het proces is de afgelopen jaren zodanig gegroeid dat we nu kunnen spreken van beginnend gedeeld leiderschap. Om beide functies nog meer in hun kracht te zetten dragen we zorg voor een herdefinitie van de rol van vakgroepvoorzitter waarbij de beweegruimten van teamleider en vakgroepvoorzitter binnen de matrix optimaal benut worden.



Hoofdstuk 3

Goed onderwijs in een geborgen omgeving

Wat is onze ambitie?

We creëren een geborgen omgeving, waarin leerlingen zich cognitief en sociaal kunnen en willen ontwikkelen. Zwysen-leerlingen leren kritisch te denken en zo beargumenteerd een mening te vormen. Wij kennen onze leerlingen door goed naar hen te kijken, te luisteren en met hen in gesprek te zijn. We gaan een oprechte relatie aan met hen en willen weten wat ze kunnen en willen leren. We bieden maatwerk door keuzemogelijkheden te bieden binnen ons ruime onderwijsaanbod. We coachen onze leerlingen binnen dit keuzeproces en sturen waar nodig bij. De meer praktisch ingestelde havisten kunnen kiezen voor een praktijkvak binnen onze havo terwijl onze vwo-leerlingen de mogelijkheid wordt geboden om één, meerdere of alle vakken versneld af te leggen. We adviseren kansrijk en zijn continu op zoek naar de ontwikkelingsmogelijkheden van onze leerlingen. We werken volgens de principes van formatief handelen omdat we ervan overtuigd zijn dat deze aanpak tot de hoogste leeropbrengsten leidt en de onderlinge relatie tussen leraar en leerling versterkt.

We zijn ons bewust van onze rol als “vormers” van onze leerlingen. Overtuigingen en opvattingen over wat goed leven, goed mens zijn en goed handelen inhoudt, worden voor een belangrijk deel gevormd tijdens de puberteit. Daarom krijgt wereldburgerschapsvorming een prominente plaats binnen ons curriculum zodat we een bijdrage leveren aan de vorming van onze leerlingen tot actieve, kritische en positieve deelnemers en beïnvloeders van onze maatschappij. Het beleidsplan wereldburgerschapsvorming bestaat uit een drietal onderdelen die in samenhang met elkaar een bijdrage leveren aan de vorming van onze leerlingen: burgerschapsvorming binnen ons curriculum, internationalisering en kunst en cultuur [beleidsplan WBSV](#) Maatschappelijke onderwerpen die specifieke aandacht binnen ons curriculum krijgen, zijn: het klimaat, duurzaamheid, polarisatie, inclusiviteitsvraagstukken en de invloed en het gebruik van social media. Middels een uitgebreid internationaliseringsprogramma verruimen we het blikveld van onze leerlingen en komen zij in aanraking met andere culturen en leefwerelden. Middels een veelvoud aan activiteiten op kunstzinnig en cultureel vlak leren onze leerlingen vanuit diverse perspectieven naar een onderwerp te kijken waarna zij een onderbouwde mening kunnen vormen over hun beleving ten aanzien van het onderwerp.

Geborgen omgeving

Onze school vormt een veilige gemeenschap waar leerlingen, personeel en ouders elkaar kennen. We gaan een relatie met elkaar aan door goed naar elkaar te luisteren en in gesprek te zijn. De relatie tussen leerling, ouders en mentor vormt hierbij de basis. Naast de ondersteuning, zoals beschreven in ons ondersteuningsplan, gaan we een stapje verder. In de onderbouw zijn verschillende projecten om leerlingen uit te nodigen zich te laten zien, zelfvertrouwen te vergroten en weerbaarder te worden. Deze projecten als ‘Over de streep’ en ‘Rots & Water’ worden verdiept door experts bij de uitvoering en follow-up te betrekken. Thema’s als sociale veiligheid en het tegengaan van pestgedrag krijgen extra focus. Zowel preventief door verschillende projecten als curatief als dat nodig is in groepen. De nadruk komt dan ook te liggen op de individuele leerling als onderdeel van de groep. Zo komen thema’s als groepsdynamiek en groepsvorming opnieuw op de agenda.



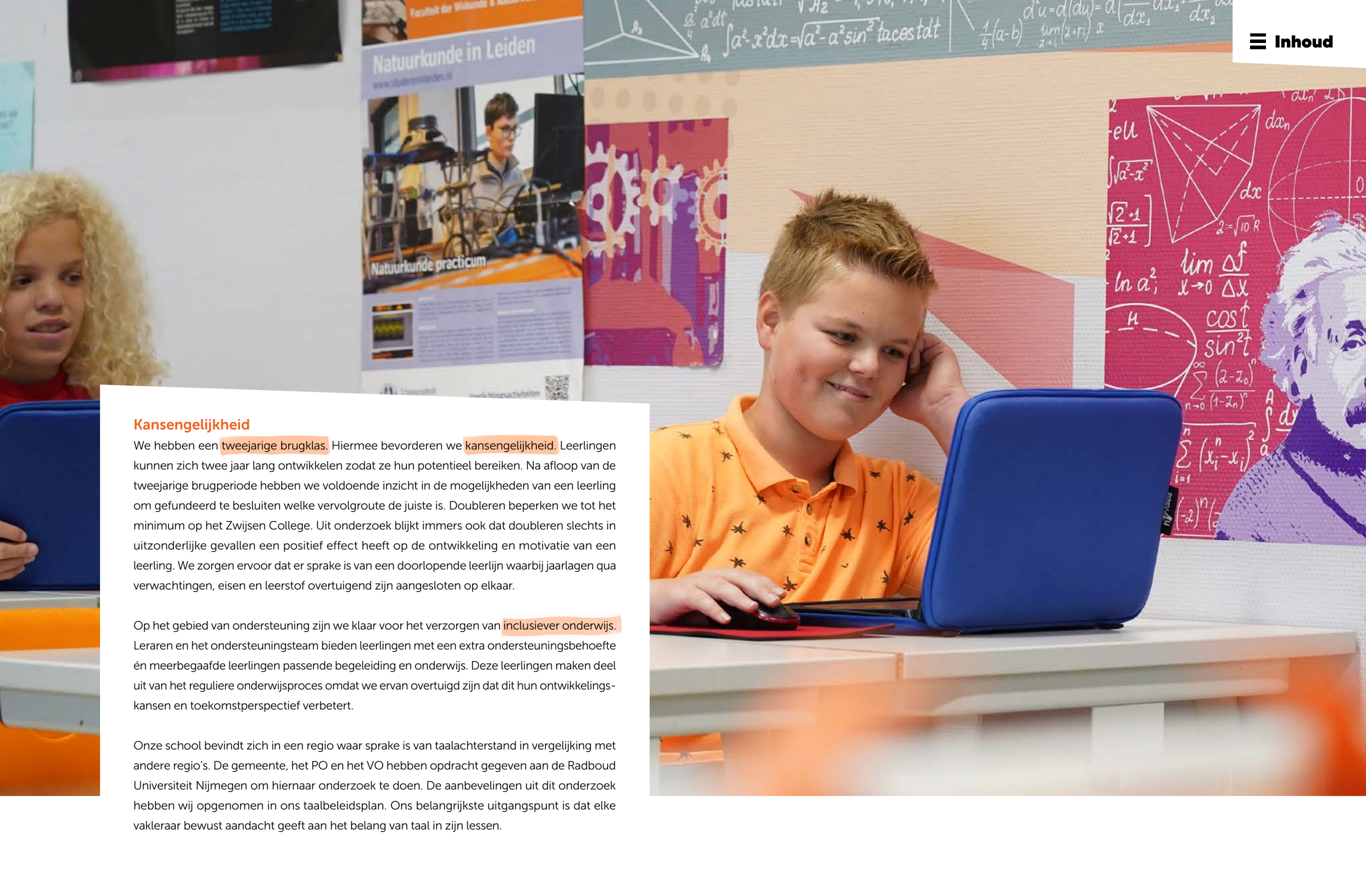
Maatwerk

Ten aanzien van ons onderwijsconcept blijft de term “maatwerk” leidend. Naast [fast lane vwo](#) [beleidsplan fast lane vwo](#) waar onze leerlingen [verbreden en versnellen](#) ligt het accent de komende jaren op de havo. Hier worden theorie en praktijk nadrukkelijk gecombineerd. Met aanvang van het schooljaar 2023-2024 introduceren we [praktijkvakken in de bovenbouw van de havo](#) waaraan alle leerlingen kunnen deelnemen. Bij de keuze voor de inhoud van de praktijkvakken speelt maatschappelijke relevantie een belangrijke rol. De werelden van [technologie, educatie en zorg](#), waar sprake is van structurele arbeidstekorten, vormen de basis. Het is onze verwachting dat meer praktijk in het curriculum ervoor zorgt dat de motivatie van onze havisten fors zal toenemen en zij beter toegerust worden voor de vaardigheden die in vervolgopleidingen van hen gevraagd worden. Daarmee is de verwachting dat zij ook daar succesvoller zullen zijn. Zeker omdat we deze praktijkvakken invullen [met lokale partners](#) zoals het bedrijfsleven, het onderwijs en zorginstellingen.

Voor onze leerlingen geldt dat een deel van hun onderwijstijd wordt ingevuld middels [keuze-uren](#). De mentor coacht en begeleidt zijn leerlingen bij het maken van verstandige keuzes binnen het aanbod van keuze-uren. De opzet en indeling van de keuze-uren worden jaarlijks geëvalueerd zodat een optimale balans bereikt wordt tussen keuzevrijheid voor leerlingen, organiseerbaarheid en voldoende tijd voor vaklessen.

We werken volgens de principes van formatief handelen om het doel: [weten wie de leerling is, wat hij kan, moet en wil, te bereiken](#). We gaan een oprechte relatie met elkaar aan. Vanuit een positieve grondhouding waar alle betrokkenen bij het Zwijsen College zich aan committeren, trekken we met elkaar op. Handelen vanuit een positieve grondhouding houdt in dat we op zoek zijn naar het potentieel van leerlingen en medewerkers. We kennen elkaar, coachen krachtgericht en hebben haalbare maar hoge wederzijdse verwachtingen.





Kansengelijkheid

We hebben een **tweejarige brugklas**. Hiermee bevorderen we **kansengelijkheid**. Leerlingen kunnen zich twee jaar lang ontwikkelen zodat ze hun potentieel bereiken. Na afloop van de tweejarige brugperiode hebben we voldoende inzicht in de mogelijkheden van een leerling om gefundeerd te besluiten welke vervolgroute de juiste is. Doubleren beperken we tot het minimum op het Zwijzen College. Uit onderzoek blijkt immers ook dat doubleren slechts in uitzonderlijke gevallen een positief effect heeft op de ontwikkeling en motivatie van een leerling. We zorgen ervoor dat er sprake is van een doorlopende leerlijn waarbij jaarlagen qua verwachtingen, eisen en leerstof overtuigend zijn aangesloten op elkaar.

Op het gebied van ondersteuning zijn we klaar voor het verzorgen van **inclusiever onderwijs**. Leraren en het ondersteuningsteam bieden leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte én meerbegaafde leerlingen passende begeleiding en onderwijs. Deze leerlingen maken deel uit van het reguliere onderwijsproces omdat we ervan overtuigd zijn dat dit hun ontwikkelingskansen en toekomstperspectief verbetert.

Onze school bevindt zich in een regio waar sprake is van taalachterstand in vergelijking met andere regio's. De gemeente, het PO en het VO hebben opdracht gegeven aan de Radboud Universiteit Nijmegen om hiernaar onderzoek te doen. De aanbevelingen uit dit onderzoek hebben wij opgenomen in ons taalbeleidsplan. Ons belangrijkste uitgangspunt is dat elke vakleraar bewust aandacht geeft aan het belang van taal in zijn lessen.



Hoofdstuk 4

De juiste talenten op de juiste plek

Wat is onze ambitie?

Wij hebben voldoende bevoegde en competente medewerkers om onze ambities te realiseren. We zijn ons bewust van de noodzaak ons onderwijs anders vorm te geven zodat we niet alleen het hoofd kunnen bieden aan de schaarste op de arbeidsmarkt maar zeker ook kwalitatief goed onderwijs blijven bieden dat recht doet aan onze visie. We breiden onze rol als kartrekker op het gebied van regionale strategische personeelsplanning verder uit en zorgen dat we altijd één stap voor zijn op ontwikkelingen. We weten nieuwe en zittende medewerkers blijvend te boeien en aan ons te binden. De medewerker die bij ons werkt voelt zich gezien en gehoord en biedt datzelfde aan onze leerlingen. Hij kent de leerlingen en weet wat ze kunnen.

In het schooljaar 2022-2023 zijn we voor het eerst geconfronteerd met een situatie waarin we bij aanvang van het schooljaar niet alle vacatures hebben kunnen invullen. Na jarenlang veel leraren in opleiding als stagiairs te hebben gehad waren dit er nu ook aanmerkelijk minder. **Trainees in Onderwijs** (TIO's), zij-instromers (veelal uit de Randstad) die jaarlijks zeer waardevol

zijn gebleken in vernieuwingsprocessen doordat zij **expertise uit het bedrijfsleven** meebrengen, kozen niet voor het Zwijsen College omdat ze dichterbij huis aan het werk konden. Wij blijven de komende jaren echter vol inzetten op het binnen halen van TIO's, die de afgelopen jaren zeer sterke zij-instromers bleken te zijn. Via Tio worden talentvolle en gemotiveerde academici enthousiast gemaakt voor het vak van leraar en halen zij hun lesbevoegdheid. We geven een aantal van hen een aanstelling waarin zij, naast het verzorgen van lessen, ook een groot deel van hun tijd besteden aan het doen van schoolrelevant onderzoek.

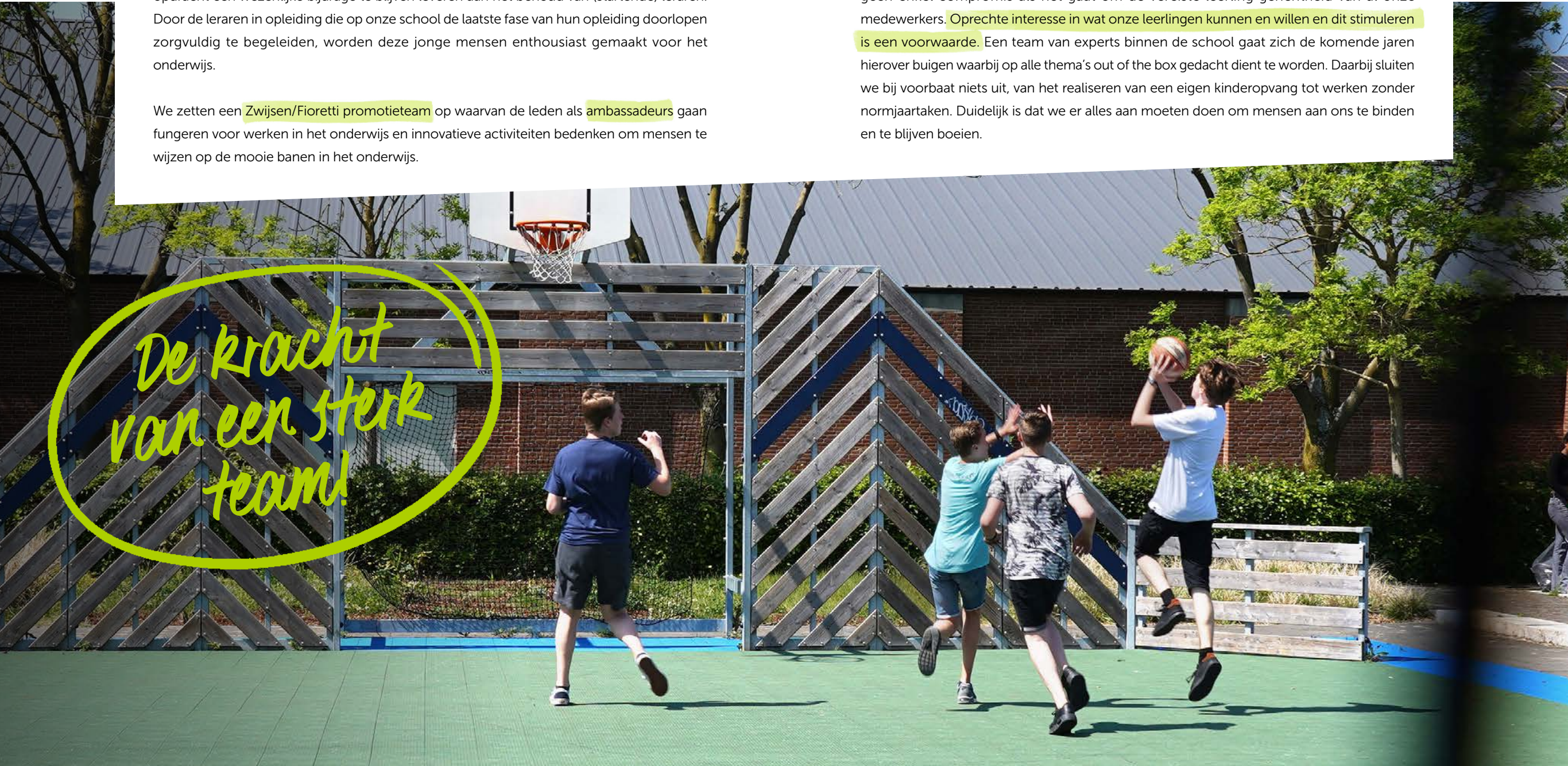
De NPO-gelden leveren een bijdrage aan de huidige tekorten aangezien scholen veel meer mensen dan regulier in dienst houden met deze gelden. De verwachting is dat, wanneer deze gelden ophouden te bestaan, er weer meer beweging op de arbeidsmarkt gaat ontstaan.

Tegelijkertijd is de toenemende bekostiging in de vorm van subsidies een probleem omdat dit risico's met zich meebrengt in de langetermijnplanning. Wij bieden deze onzekerheden onder andere het hoofd door in de regio samen te werken op het gebied van strategische personeelsplanning met vo en mbo. In onze rol van **kartrekker** van de werkgroepen **Begeleiding startende leraren** en **Strategische Personeelsplanning** binnen de Regionale Aanpak Personeelstekorten delen wij onze expertise met andere scholen en dragen zo bij aan een efficiënte personeelsplanning voor de regio. Ook als AOS vinden we het onze opdracht een wezenlijke bijdrage te blijven leveren aan het behoud van (startende) leraren. Door de leraren in opleiding die op onze school de laatste fase van hun opleiding doorlopen zorgvuldig te begeleiden, worden deze jonge mensen enthousiast gemaakt voor het onderwijs.

We zetten een **Zwijzen/Fioretto promotieteam** op waarvan de leden als **ambassadeurs** gaan fungeren voor werken in het onderwijs en innovatieve activiteiten bedenken om mensen te wijzen op de mooie banen in het onderwijs.

We realiseren ons echter dat hiermee het lerarentekort niet gaat worden opgelost en dat de omstandigheden vragen om het **anders organiseren van ons onderwijs**. Het is ons ferme streven om, ook in de toekomst, kwalitatief goed onderwijs te blijven verzorgen, ondersteund door technologische en digitale mogelijkheden. Wij doen ons voordeel met de ervaringen die wij in coronatijd hiermee hebben opgedaan en de lessen die we hieruit geleerd hebben.

Hierbij passen ook nieuwe rollen in de school, naast bevoegde leraren. We sluiten daarbij geen enkel compromis als het gaat om de vereiste leerling gerichtheid van al onze medewerkers. **Oprechte interesse in wat onze leerlingen kunnen en willen en dit stimuleren is een voorwaarde**. Een team van experts binnen de school gaat zich de komende jaren hierover buigen waarbij op alle thema's out of the box gedacht dient te worden. Daarbij sluiten we bij voorbaat niets uit, van het realiseren van een eigen kinderopvang tot werken zonder normjaartaken. Duidelijk is dat we er alles aan moeten doen om mensen aan ons te binden en te blijven boeien.





**Lis en Lola's
Zwijzen:**
meten is weten



Hoofdstuk 5

Elke dag een beetje beter

Wat is onze ambitie?

We zijn een moderne school volop in beweging en doen dit zonder uit balans te geraten. We voegen de daad bij het woord als het gaat over onderwijsontwikkelingen waar wij in geloven terwijl we ervoor waken hierbij focus te behouden. Het is des Zwijsens dat we onderzoek doen naar de effecten van innovaties en nemen hieruit voorvloeiende bevindingen mee in ons onderwijs. We werken samen en individueel, bewust en planmatig, aan onze schoolontwikkeling. We realiseren ons dat onderwijs in beweging moet zijn om recht te doen aan de behoeften van onze leerlingen. We willen elke dag een beetje beter worden en zorgen dat we ons in ons onderwijs inspannen om een antwoord te bieden op maatschappelijke problematieken.

Onze AOS heeft een leidende rol ten aanzien van onderwijsontwikkeling op onze school. Het doen van onderzoek, de organisatie van professionaliseringsactiviteiten en de begeleiding van nieuwe én zittende medewerkers worden voor een belangrijk deel geïnitieerd door onze AOS. Gedurende het schooljaar ruimen we structureel meer tijd in voor ontwikkelsessies

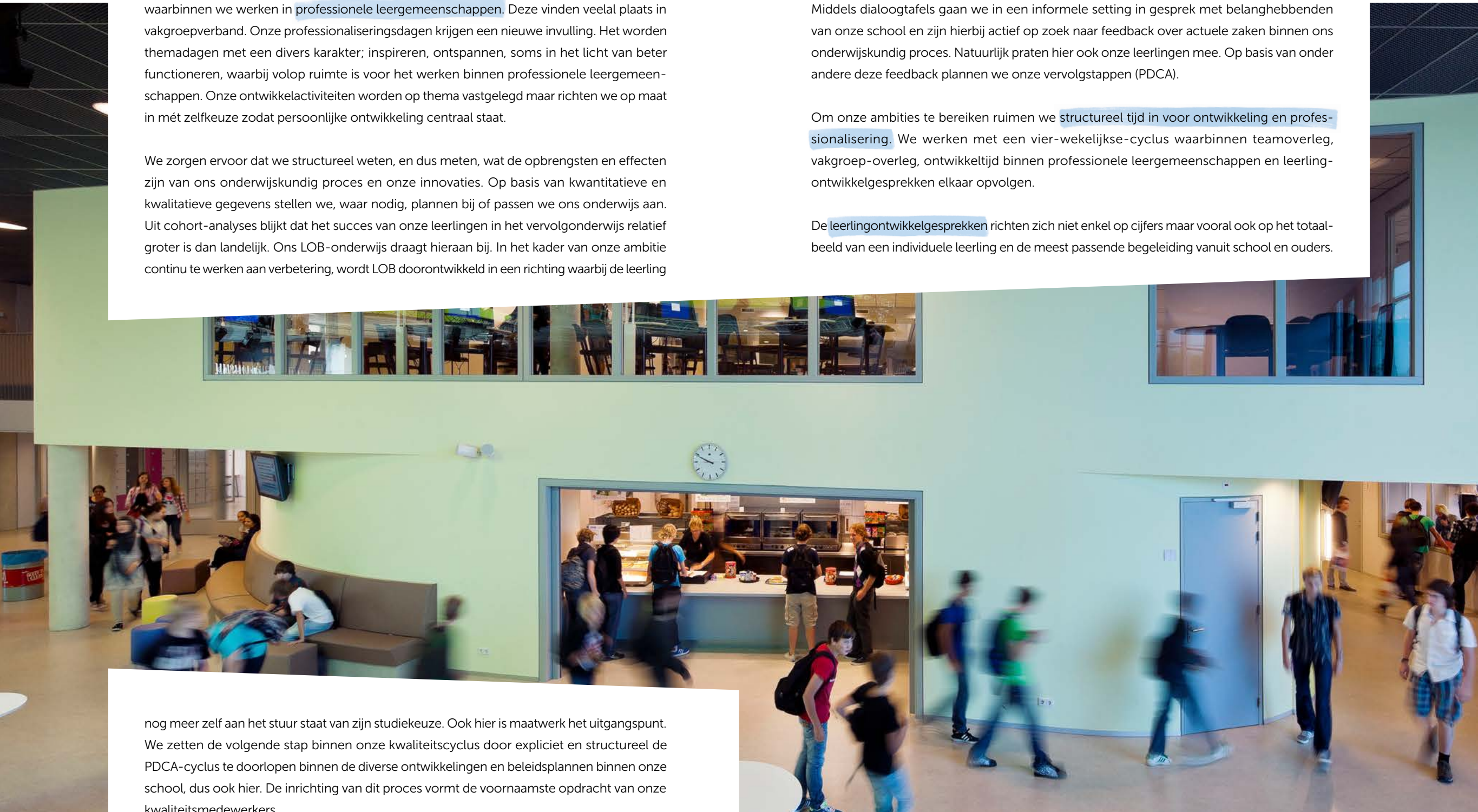
waarbinnen we werken in **professionele leergemeenschappen**. Deze vinden veelal plaats in vakgroepverband. Onze professionaliseringsdagen krijgen een nieuwe invulling. Het worden themadagen met een divers karakter; inspireren, ontspannen, soms in het licht van beter functioneren, waarbij volop ruimte is voor het werken binnen professionele leergemeenschappen. Onze ontwikkelactiviteiten worden op thema vastgelegd maar richten we op maat in mét zelfkeuze zodat persoonlijke ontwikkeling centraal staat.

We zorgen ervoor dat we structureel weten, en dus meten, wat de opbrengsten en effecten zijn van ons onderwijskundig proces en onze innovaties. Op basis van kwantitatieve en kwalitatieve gegevens stellen we, waar nodig, plannen bij of passen we ons onderwijs aan. Uit cohort-analyses blijkt dat het succes van onze leerlingen in het vervolgonderwijs relatief groter is dan landelijk. Ons LOB-onderwijs draagt hieraan bij. In het kader van onze ambitie continu te werken aan verbetering, wordt LOB doorontwikkeld in een richting waarbij de leerling

Middels dialoogtafels gaan we in een informele setting in gesprek met belanghebbenden van onze school en zijn hierbij actief op zoek naar feedback over actuele zaken binnen ons onderwijskundig proces. Natuurlijk praten hier ook onze leerlingen mee. Op basis van onder andere deze feedback plannen we onze vervolgstappen (PDCA).

Om onze ambities te bereiken ruimen we **structureel tijd in voor ontwikkeling en professionalisering**. We werken met een vier-wekelijkse-cyclus waarbinnen teamoverleg, vakgroep-overleg, ontwikkeltijd binnen professionele leergemeenschappen en leerling-ontwikkelgesprekken elkaar opvolgen.

De **leerlingontwikkelgesprekken** richten zich niet enkel op cijfers maar vooral ook op het totaalbeeld van een individuele leerling en de meest passende begeleiding vanuit school en ouders.



nog meer zelf aan het stuur staat van zijn studiekeuze. Ook hier is maatwerk het uitgangspunt. We zetten de volgende stap binnen onze kwaliteitscyclus door expliciet en structureel de PDCA-cyclus te doorlopen binnen de diverse ontwikkelingen en beleidsplannen binnen onze school, dus ook hier. De inrichting van dit proces vormt de voornaamste opdracht van onze kwaliteitsmedewerkers.

Hoofdstuk 6

School maken we samen voor iedereen

Wat is onze ambitie?

De ouders van onze leerlingen zijn onmisbare partners als het gaat om de kwaliteit van ons onderwijs, de begeleiding die we bieden en de activiteiten die we organiseren. Zij kennen hun kind als geen ander en alleen mét hen samen kunnen wij onze onderwijskundige opdracht goed vervullen. De leerling is de kern van deze relatie tussen school en ouders. Zwijsenleerlingen leren niet alleen op school. Een intensieve samenwerking met het bedrijfsleven en instellingen in de regio en de gemeente leidt ertoe dat veel opdrachten in een contextrijke omgeving kunnen worden uitgevoerd. Wij zijn, samen met onze collega-scholen, verantwoordelijk voor een breed onderwijsaanbod in de regio waarbij geen enkel kind vergeten wordt.

Goede relaties binnen de ontwikkeldriehoek leerling-ouders-school zijn voorwaardelijk voor een leerling om tot een optimale persoonlijke ontwikkeling te komen. We waarderen ouders in hun expertise met betrekking tot hun kind en nemen hen hierbij meer dan serieus. We zijn helder in onze verwachtingen ten aanzien van de betrokkenheid van ouders en leerlingen bij school en werken vanuit een wederzijdse positieve benadering.

Ryan's Zwijsen:

*Robotwedstrijden
zijn supervet!*

Iedere onderbouwklas heeft een klassenouder voor communicatie, feedback en input die samen de ouderpanels vormen. Ook de bovenbouw heeft ouderpanels. Daarnaast werken we uiteraard samen met de ouderraad die als klankbord fungeert. Om het lijntje tussen ouder en vakleraar te verkleinen publiceren we de e-mailadressen van onze vakleraren in de schoolgids. Gedurende de looptijd van dit schoolplan wordt vervolgens bekeken in hoeverre deze stap een positief effect heeft op de wijze waarop het contact tussen ouders en school is georganiseerd (PDCA). Aangezien al ons handelen in teken staat van het bieden van goed onderwijs aan onze leerlingen, willen we graag weten wat zij denken. Er is wekelijks overleg met de leerlingenraad en we betrekken hen structureel bij het opstellen van nieuw beleid.





Binnen VO-Veghel zijn we continu op zoek naar samenwerking en maken we gebruik van elkaars expertise en faciliteiten. Samen met het Fioretti College leggen en onderhouden we contacten met bedrijven en instellingen binnen de gemeente Meierijstad. Met hen werken we samen aan een contextrijke leeromgeving die wordt gevuld met levensechte opdrachten. Binnen HavoP, het vak natuurwetenschappen en ons LOB-curriculum vormen deze contacten de basis waarop de diverse programma's gebaseerd zijn. Ons onderwijsaanbod heeft meerwaarde in de regio en we nemen initiatief binnen 3 O (onderwijs, overheid, ondernemers) overleg. Soms is er hierbij sprake van sponsoring. Wij houden ons hierbij aan het convenant Scholen voor PO en VO en sponsoring waarbij wij zijn aangesloten.

Mentoren en vakleraren volgen de ontwikkeling van hun leerlingen en bieden waar nodig passende begeleiding en ondersteuning. Het ondersteuningsteam van onze school (ONZ) speelt een voorname rol in de begeleiding van leerlingen wiens ondersteuningsbehoefte de begeleidingsmogelijkheden van mentoren en vakleraren overstijgt [schoolondersteuningsprofiel](#). Het onderwijs wordt steeds inclusiever. Onze medewerkers zijn zodanig geschoold dat zij alle leerlingen op maat kunnen begeleiden. Daar waar aan een begeleidingsvraag echt niet kan worden voldaan, kijken we samen met onze collega's in het samenwerkingsverband naar mogelijkheden.



Hoofdstuk 7

Een efficiënte bedrijfsvoering

Wat is onze ambitie?

De afgelopen jaren is de bedrijfsvoering voor beide scholen samengevoegd tot één ondersteunende dienst VO Veghel waarin sprake is van eigentijdse onderwijsondersteuning. Er zijn grote stappen gezet en de tijd is nu rijp voor een verbeterslag. We gaan de samenwerking tussen het onderwijs en de ondersteuning intensiveren zodat de gezamenlijke expertises die nodig zijn om bedrijfsvoering en onderwijskundige processen verder te optimaliseren, effectief worden gecombineerd. De meerwaarde van het onderwijsondersteunende personeel (OOP) in de breedste zin van het woord, is zichtbaar voor de klant, het onderwijs. De klant zoekt op zijn beurt actief naar die meerwaarde. De schoolleiding vervult hierin een voorbeeldrol.

De kracht van onderwijsondersteuning zit in het tijdig inspelen op de behoeften vanuit het onderwijsveld. We zorgen dat vraag naar en aanbod in bedrijfsvoering elkaar structureel ontmoeten binnen de scholen. De vraag die het OOP zich continu stelt is “wat voegen we toe en wat hebben we te bieden?”. Het onderwijzende personeel (OP) vraagt zich op haar beurt bij ieder voorgenomen besluit af welke meerwaarde de expertise van het OOP hierbij zou kunnen hebben. Besluiten kunnen pas worden genomen als deze vraag is beantwoord. Het OOP is hierin proactief en zoekt de samenwerking met het onderwijzende personeel (OP) en schoolleiding.

Om talent efficiënt en effectief in te kunnen zetten is het normaal dat OOP op beide scholen van VO Veghel wordt ingezet als de situatie daarom vraagt. Vanuit de flexibiliteitsgedachte delen OOP-ers hun kennis en ervaring en vragen daar ingezet te worden waar hieraan behoefte is. Daarbij is het van belang dat ervaren krachten een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van starters. Aan de structuur en bovengenoemde ambitie van de onderwijsondersteuning binnen VO Veghel ligt een bedrijfsvoeringsplan ten grondslag. Hierin staat beschreven hoe gestreefd wordt de ambitie te verwezenlijken en hoe gewerkt wordt aan de verdere ontwikkeling van geboden diensten, individuele medewerkers én het team van ondersteuners.



ieder zijn **ZWIJSEN**



Postbus 134
5460 AC Veghel

Prins Willem Alexander Sportpark 15
5461 XL Veghel

Tel: (0413) 36 69 41
Fax: (0413) 35 26 15

info@zwijsencollege.nl
www.zwijsencollege.nl