

Two young women are standing on a staircase. The staircase is decorated with various book covers, including titles like 'HET BITTERE KRUID', 'VALLEN is als VLIEGEN', 'MAMA!', 'HARRY DE ONTDEKKING', and 'Charlotte Brontë'. The woman on the left is wearing a black leather vest over a white top and blue jeans. The woman on the right is wearing a white polka-dot top and blue jeans. They are both smiling and looking at each other.

# SCHOOLPLAN QUINTUS

2023/2027

## INHOUD

2	Vooraf	3
	Inleiding	4
	Leeswijzer	5
	Hoofdstuk 1 Terugblik schoolplan 2019-2022	6
	Hoofdstuk 2 Procesbeschrijving	8
	Hoofdstuk 3 Visie op onderwijs	10
	Hoofdstuk 4 Oog voor de leerling	12
	Hoofdstuk 5 Oog voor de school	18
	Hoofdstuk 6 Oog voor de wereld	22
	Hoofdstuk 7 Personeelsbeleid, kwaliteit en ondersteuning	24
	Tot slot	27
	Literatuurlijst	27



# VOORAF

Onze samenleving verandert in rap tempo. We hebben te maken met segregatie, individualisering, digitalisering en globalisering. De arbeidsmarkt verandert continu en door veranderende werkzaamheden ontstaan er nieuwe beroepen. De exacte uitkomst van deze ontwikkelingen is onvoorspelbaar. Voor het voortgezet onderwijs hoort hier nog een aantal specifieke aandachtspunten bij. Tot 2030 daalt het leerlingenaantal gemiddeld met 12% en in sommige regio's oplopend tot meer dan 35% (rijksoverheid,zd.). Met als gevolg minder leerlingen en daarmee ook minder inkomsten voor scholen.

Leerlingendaling voor Quintus is ook een gegeven. Naast demografische krimp is er een dalend marktaandeel zichtbaar. Deze leerlingendaling brengt uitdagingen op het gebied van onderwijsaanbod, financiën en de daarmee gepaard gaande krimpende werkgelegenheid in een tijd van een lerarentekort. Tegelijkertijd zijn er kansen om ons onderwijsaanbod te heroverwegen en ons onderwijs te vernieuwen door in te zetten op maatschappelijke thema's als kansengelijkheid, burgerschap, (leer) motivatie, eigenaarschap en autonomie bij leerlingen.

Bovengenoemde thema's zijn maatschappelijke vraagstukken waar we binnen het Dr. Nassaucollege en locatie Quintus mee te maken hebben of krijgen. Het zijn richtinggevende vraagstukken aan de uitdaging ons onderwijs zó vorm te geven dat we onze leerlingen voorbereiden op hun plek in een complexe samenleving. Een samenleving die onvoorzien ontwricht kan raken door een virus zoals we vanaf maart 2020 weten. Een ingewikkelde crisisperiode waarin het onderwijs heeft laten zien wendbaar te kunnen handelen en af te kunnen wijken van traditionele patronen. Dat geeft vertrouwen voor de toekomst!

Op Quintus streven wij naar een leer-, leef- en werkklimaat waarin zowel de medewerker als de leerling de ruimte krijgt zich te ontwikkelen binnen een cultuur van wederzijds vertrouwen.

Samen met al onze medewerkers pakken we deze uitdagingen met veel energie op om onze beschreven ambities in dit schoolplan te verwezenlijken.

Namens de schoolleiding van Quintus,  
**Ralf Bouter**



# INLEIDING

Het schoolplan is een instrument om sturing en richting te geven aan het onderwijs op Quintus en planmatig(er) te werken aan verbetering van de onderwijskwaliteit en leeropbrengsten. In het schoolplan worden visie, ambities en doelen van Quintus samengebracht. Quintus stelt eens per vier jaar een schoolplan op waarbij de keuzes die de school maakt worden beschreven. Dit schoolplan is een uitwerking van de strategische doelen van het Dr. Nassaucollege 2018-2022 die tot de bestuurlijke fusie leidend blijven. In deze strategische doelen zijn op basis van onze onderwijsvisie een vijftal ambities uitgewerkt:

1. Wij zijn als scholengemeenschap een hecht netwerk van zes scholen
2. Iedere school ontwikkelt voor de eigen leerlingen onderwijs dat uitdaagt tot actief en zelfstandig leren
3. Leerlingen verlaten onze school met een plus
4. Wij ontwikkelen ons tot een professionele leergemeenschap
5. We nemen als Dr. Nassau College verantwoordelijkheid voor de krimp

## LEESWIJZER

In dit schoolplan beginnen we in hoofdstuk 1 met een terugblik op het schoolplan 2019-2022. In hoofdstuk 2 wordt het proces van de totstandkoming van het schoolplan beschreven. In hoofdstuk 3 wordt de onderwijsvisie van het Dr. Nassau College geconcretiseerd in een visie op onderwijs van de locatie Quintus. De hoofdstukken 4,5 en 6 beschrijven de drie ambities voor Quintus onderverdeeld in negen ambities voor deze planperiode. In elk hoofdstuk worden activiteiten beschreven die het beoogde resultaat moeten bewerkstelligen. In hoofdstuk 7 wordt tot slot gesproken over personeelsbeleid, kwaliteitszorg en ondersteuning.

Dit plan is iteratief. Daar waar het beter kan of moet, doen wij dat gedurende de planperiode. Wij vinden planmatig werken en het bereiken van resultaten belangrijk en zullen de voortgang van het plan en de beschreven aanpak regelmatig bespreken in de afdelingen. Alleen dan bieden doelen houvast en geven ze richting. Het schoolplan beschrijft de richting en kaders voor alle afdelingen van Quintus. In de uitwerking van de visie en ambities worden op basis van verschillen in afdelingen en behoeftes van leerlingen passende keuzes gemaakt. Het schoolplan is opgebouwd rondom drie grote ambities voor Quintus in de vorm van een specificering van onze slogan "Oog voor elkaar". De drie ambities zijn: "Oog voor de leerling", "Oog voor de school" en "Oog voor de wereld".

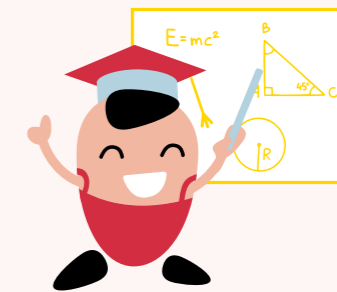
Deze ambities zijn ons kompas voor de invulling van onze onderwijsontwikkeling die we hebben uitgewerkt in negen ambities voor goed onderwijs.

Het schoolplan is de bron voor onze afdelingsplannen die jaarlijks worden opgesteld waarin de activiteiten worden beschreven die leiden tot het beoogde effect. De benodigde prioritering wordt in deze plannen aangegeven. Naast ambities en doelen dient het schoolplan aan een aantal eisen van de inspectie van het onderwijs te voldoen op het gebied van onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het stelsel van kwaliteitszorg.

### DE DRIE GROTE AMBITIES



"Oog voor de leerling"



"Oog voor de school"



"Oog voor de wereld"

# TERUGBLIK SCHOOLPLAN 2019-2022

## HOOFDSTUK 1



In 2018 zijn er nieuwe strategische doelen opgesteld binnen het Dr. Nassau College. Op basis van deze doelen is er een schoolplan voor Quintus gemaakt. Dit plan kenmerkt zich door drie grote lijnen waar Quintus voor staat: Veilige thuisbasis, Talentontwikkeling en Inspirerende leeromgeving. In dit plan wordt een opsomming gegeven van de activiteiten die we al deden gerubriceerd onder de strategische doelen. Tot slot wordt er in dit plan een opsomming gegeven van verschillende doelen en de wijze waarop deze doelen worden behaald. De wijze waarop deze doelen kunnen worden behaald zijn korte beschrijvingen. Deze plannen werden vervolgens vertaald in de jaarlijkse activiteitenplannen.

We kunnen concluderen dat er veel goede plannen genoemd zijn in dit schoolplan, maar dat de uitwerking te weinig gestructureerd is en dat dit te weinig heeft opgeleverd. Er zijn twee belangrijke oorzaken aan te wijzen die niet geholpen hebben om de verschillende plannen tot uitvoer te brengen. Enerzijds is daar de personele wijziging van directeur. De vorige directeur vertrok aan het eind van schooljaar 18-19. Een interim-directeur is aangesteld in de periode van augustus 2019 tot halverwege maart 2020. De nieuwe directeur is begonnen halverwege maart 2020. Anderzijds werd de school geconfronteerd met schoolsluiting door het Coronavirus.

Concluderend kan gezegd worden dat het schoolplan Quintus te weinig sturing heeft gebracht en er te weinig beschreven activiteiten tot uitvoering zijn gekomen. Dat betekent overigens niet dat er niets gedaan is. Er is een ontwikkeling geweest in de leerlinggeleide voortgangsgesprekken, de docentgeleide voortgangsgesprekken en het mentoraat, de coronacrisis heeft ons daarna veel geleerd over een alternatieve manier van lesgeven, doorzettingsvermogen, flexibiliteit, crisismanagement en de waarde van menselijk contact/relatie in ons werk.

# PROCESBESCHRIJVING TOTSTANDKOMING SCHOOLPLAN 23-27

## HOOFDSTUK 2



Het onderliggende schoolplan is met enige vertraging tot stand gekomen. De bedoeling om spoedig met een nieuwe onderwijsvisie en een nieuw schoolplan te komen werden vertraagd door de focus op het primaire proces gedurende de coronacrisis met lockdowns in maart 2020, januari 2021 en december 2021, waarbij tussendoor vele manieren van aangepast onderwijs werden ingezet. Voorbeelden uit deze periode zijn; online-onderwijs, hybride-onderwijs, anderhalve meter-onderwijs, toetsen op afstand, toetsen op een andere locatie en ook onderwijs op andere locaties.

In eerste instantie is er een Quintus 2.0 werkgroep opgericht die eind 2019 de opdracht kreeg om te onderzoeken hoe het nieuwe denken over onderwijs in het kader van maatwerk en eigenaarschap geïncorporeerd kan worden op Quintus en voorstellen te doen ter verandering en aanpassing. In 2021 heeft deze groep een opdracht gekregen waarbij ze sparringpartner zijn geworden van de schoolleiding in de totstandkoming van dit schoolplan. Op 26 oktober 2021 is er tijdens een inspiratiedag met het hele personeel van Quintus gesproken over het thema "wat is goed onderwijs en hoe geven we dat vorm op Quintus?". Deze input is opnieuw gestructureerd door de schoolleiding en de werkgroep Quintus 2.0 tot een visie en negen ambities. Deze visie en ambities zijn

besproken in een achttal onderwijscafés. Met de nieuwe input is er een concept visie en ambitieplan geschreven waarop in november 2022 op de Quintus-ochtend gebrainstormd is over de praktische ideeën en plannen. Met deze laatste input is door de schoolleiding verder geschreven aan dit schoolplan.

In mei 2023 zijn er in de afdelingen rondetafelgesprekken gevoerd over het laatste conceptvoorstel. In juni heeft het LMT en de werkgroep Quintus 2.0 de voorgestelde wijzigingen beoordeeld en zijn de laatste wijzigingen doorgevoerd. Tot slot is dit schoolplan het besluitvormingsproces ingegaan met als slotstuk instemming in het LMT van Quintus, het DB van het Dr. Nassau College en tot slot de MR van 13 juli 2023.

# VISIE OP ONDERWIJS

## HOOFDSTUK 3

Het Dr. Nassau College heeft een missie en visie en deze zijn beschreven in het strategisch beleidsplan. Deze visie van het Dr. Nassau College is:

*Wij zijn het Dr. Nassau College, een unieke scholengemeenschap, waarin iedereen zijn verantwoordelijkheid neemt, waarin we verschillen benaderen vanuit dat wat ons verbindt. Onze leerlingen zijn onze drijfveer en onze passie, en zij rekenen op ons en wij?, wij zijn er voor onze leerlingen om ze voor te bereiden op hun toekomst. Elke dag helpen we ze daar een stapje verder bij, want in onze gezonde school vormen wij een sociale gemeenschap waarin iedereen zijn talenten kan ontdekken en ontwikkelen.*

Op Quintus bereiden we onze leerlingen voor op een veranderende samenleving. Een samenleving die steeds digitaler en diverser wordt, waarin het antwoord op de vraag waartoe we opleiden minder eenduidig zal zijn. De arbeidsmarkt wordt steeds flexibeler wat zowel risico's als kansen voor onze leerlingen meebrengt in een samenleving met een sterkere tweedeling en een grotere kansenongelijkheid. Juist hier willen we de maatschappij van de toekomst, de leerlingen van nu, op voorbereiden.

In onze visie op onderwijs staan de drie functies van het onderwijs centraal: persoonsvorming, socialisatie en kwalificatie. Deze aan Biesta ontleende drieslag die hij beschrijft in "Goed onderwijs en de cultuur van het meten" (2012) heeft als doel onderwijs te kunnen realiseren waarmee een leerling volwassen in de wereld komt te staan. Naast het gedachtegoed van Biesta is de zelfdeterminatietheorie van Ryan & Deci (1985) een ander belangrijk fundament onder onze visie op wat goed onderwijs

is. In deze theorie is de gedachtegang dat er aan de drie psychologische basisbehoeften van autonomie, relatie en competentie voldaan moet worden om gemotiveerd te kunnen zijn.



De onderstaande visie "Oog voor elkaar" vertalen wij in "Oog voor de leerling, Oog voor de school en Oog voor de wereld"

Onze visie luidt:

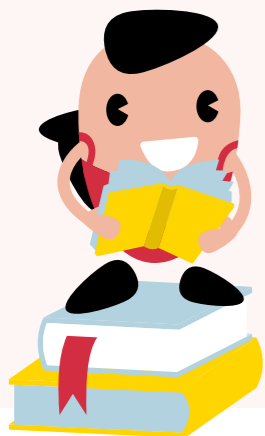
## "OOG VOOR ELKAAR"

*Op Quintus draait het onderwijs om onze leerlingen. Zij maken zich kennis en vaardigheden eigen in een veilige, professionele en lerende omgeving waarbij we "oog voor elkaar hebben". Wij bieden openbaar onderwijs waar iedereen welkom is en waar alle verhalen samenkomen. Dat doen we met een onderwijsprogramma dat leerlingen toerust voor het vervolgonderwijs (kwalificatie) en de steeds veranderende maatschappij (socialisatie). Door het stimuleren van talentontwikkeling en wereldburgerschap geven we aandacht aan het ontdekken en vormen van de eigen persoonlijkheid (persoonsvorming). We bevorderen een leeromgeving waarin we leerlingen zo veel mogelijk maatwerk en keuzemogelijkheden bieden om hun eigen competenties te ontdekken en verder te ontwikkelen, waardoor leerlingen goede resultaten boeken en met plezier naar school gaan.*

# OOG VOOR DE LEERLING!

## HOOFDSTUK 4

In dit hoofdstuk omschrijven we vier ambities waar de leerling centraal staat en hoe Quintus invulling geeft aan de wijze van begeleiding van onze leerlingen. Elke ambitie wordt nader besproken en elke ambitie wordt afgesloten met de wijze waarop Quintus deze ambitie wil bereiken.



### 4.1 IEDERE LEERLING WORDT GEZIEN

*“Op Quintus staan onze leerlingen centraal. Zij zijn onze drijfveer. Wij bieden onderwijs dat leerlingen motiveert en uitdaagt. We begeleiden onze leerlingen handelingsgericht. Onze mentoren zijn de spil in de begeleiding van onze leerlingen en werken samen met ouders vakcollega's en andere relevante (onderwijs)partners zodat elke leerling zich gezien voelt.”*

Op Quintus houden we zicht op de ontwikkeling van onze leerlingen door onze leerlingbegeleiding handelingsgericht in te vullen. Handelingsgericht werken is een systematische manier van werken waarbij het aanbod afgestemd wordt op de onderwijsbehoefte en psychologische basisbehoefte van de leerling. We stellen ons steeds de vraag: wat heeft deze leerling nodig om succesvol te zijn? Om gelijke kansen te creëren is in sommige gevallen een ongelijke werkwijze nodig. In ons schoolondersteuningsprofiel beschrijven we een breed aanbod van basisondersteuning om onze leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte of leerachterstand ondersteuning te bieden.

We zoeken naar een goede balans in de ervaren administratieve last en de juiste informatie op de juiste plek om elke onderwijsprofessional voldoende te informeren. Deze informatie helpt ons om onze leerlingen de juiste begeleiding te geven.

Door de komst van leerlinggeleide voortgangsgesprekken is er gestructureerd contact tussen de mentor en ouders maar is er minder contact tussen de vakdocent en ouders. Uit de literatuur is bekend dat leerlingen betere leerresultaten behalen wanneer ouders betrokken zijn (Bakker et al, 2013). Daarom willen we ouders zoveel mogelijk betrekken bij het onderwijs op Quintus en de studieresultaten van hun kinderen.

Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding (LOB) gaat over jezelf beter leren kennen, weten waar talenten en valkuilen en interesses liggen, over bewuste keuzes leren maken, die matchen met je eigen toekomstverwachtingen, over vertrouwen in jezelf krijgen, zodat je steeds beter in staat bent je eigen keuzes te maken.

De veilige thuisbasis blijft een belangrijk uitgangspunt van onze school. Hiermee maken we, zeker voor onze jongste leerlingen, de grote school klein. Daarnaast zorgen we o.a. door weerbaarheidstrainingen en de methodiek Rots en Water voor een positieve ontwikkeling van sociale en emotionele competenties van onze leerlingen.

### DIT DOEN WE DOOR:

- onze leerlingbesprekingen, voortgangsbesprekingen of rapportvergaderingen handelingsgericht te voeren. We scholen ons en laten ons eventueel begeleiden bij het versterken van de handelingsgerichtheid. Docenten weten waar ze welke informatie kunnen plaatsen en vinden. We zorgen ervoor dat onze inrichting van ons leerlingvolgsysteem (SOM) eenduidig is ingericht en we handelen daarin consequent door de hele school. We zijn ons bewust van een goede balans tussen administratieve lasten en de noodzaak van goede informatie op de juiste plek.
- onze inzet op een versterkt mentoraat te continueren. Mentoren laten individuele en groepsgerichte begeleiding hand in hand gaan. We onderzoeken hoe wij ook na het NPO meer tijd voor het mentoraat kunnen vrijmaken zodat elke leerling gezien wordt en de begeleiding krijgt die hij/zij nodig heeft.
- gedurende het schooljaar te zorgen voor “Oog voor elkaar” activiteiten die zich vooral richten op de eerste en laatste schoolweken maar ook gedurende het jaar worden verbindende activiteiten ingezet die gericht zijn op welbevinden en ontmoeting.
- de doorgaande leerlijn voor Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding (LOB) te versterken rondom de persoonsvormende thema's: Leren leren, leren leven en leren kiezen. We maken gebruik van een LOB-methode en maken bindende afspraken over de wijze van gebruik, o.a. in het PTA.



- onze ouderbetrokkenheid te verhogen. Het meeste effect van deze ouderbetrokkenheid zijn het hebben van hoge verwachtingen, aspiraties, ondersteuning en aanmoediging. Wij stimuleren ouders hoge verwachtingen te hebben en zorgen voor een heldere communicatie over het schoolwerk en ontwikkeling van hun kind. Het intensiveren van de contacten tussen (vak)docenten en ouders/ verzorgers heeft onze aandacht. We onderzoeken de mogelijkheden om de oudercontactmomenten te heroverwegen.
- onze warme overdracht bij wisseling van mentor bij de start van het schooljaar te versterken. Het vaker uitwisselen van toetsen, werkwijzen en lesinhouden door docenten van klas 3 en 4 zou moeten leiden tot een betere aansluiting op de 2e fase. Collegiale visitatie tussen docenten uit verschillende teams zal ook de aansluiting ten goede komen.
- een passende omgeving voor hoogbegaafde leerlingen aan te bieden waarin leerlingen zichzelf kunnen zijn en hun talenten kunnen ontwikkelen en waar nodig ondersteuning en begeleiding krijgen bij motivatie en studievaardigheden via bijvoorbeeld een begaafdheidscoördinator.

#### 4.2 ONDERWIJSAANBOD DAT LEERLINGEN MOTIVEERT EN UITDAAGT

*“Elke leerling is in beeld en krijgt een passend en gedifferentieerd onderwijsaanbod. Op Quintus worden de lessen verzorgd door bevoegen docenten die leerlingen motiveren/inspireren om bewust over hun toekomst na te denken. We laten ons leiden door de motivatietheorie van Ryan & Deci, waarbij de psychologische basisbehoefte relatie, competentie, en autonomie centraal staan. Ons onderwijs en onze begeleiding worden zo ingericht dat we tegemoetkomen aan deze behoeftes van onze leerlingen, binnen de mogelijkheden van onze school. We geven een beperkt aantal summatieve toetsen. Formatief handelen is een didactisch middel dat gebruikt wordt in de les waarbij we bewust aandacht geven aan feedback. Onze docenten zijn hierin geschoold en worden door samen te leren steeds deskundiger op dit gebied.”*

Nederlandse leerlingen blijken internationaal gezien niet sterk gemotiveerd om te leren (Pisa, 2017). Daarmee is één van de grootste uitdagingen in het hedendaagse onderwijs de motivatie van onze leerlingen. Op Quintus gaan we op zoek naar motivatieverhogende interventies omdat motivatie een voorwaarde is voor het duurzaam aanleren van kennis en vaardigheden. We gebruiken de zelfdeterminatietheorie van Ryan & Deci (1985) om een klimaat te scheppen waar wij leerlingen beter kunnen motiveren. In de drieslag relatie, competentie en autonomie zet Quintus de aankomende planperiode vooral in op meer autonomie en meer relatie omdat op deze aspecten de meeste winst is te behalen in ons onderwijs. Autonomie bevordert motivatie. De natuurlijke behoefte van de leerling zich los te maken van de ouders en andere volwassenen willen we niet bevorderen door los te laten, maar door anders vast te houden.

Er is een toegenomen behoefte aan meer interactie bij de leerlingen. Deze interactie gaan we in de les organiseren door; activerende werkvormen, denk-vragen i.p.v. weet-vragen te stellen en samenwerkingsopdrachten.

Een docent van Quintus werkt aan de volgende doelen:

- Het stellen van haalbare doelen door leerdoelgericht te werken en door lessen te geven die gebaseerd zijn op de “zes rollen” van de docent.
- Werken aan de verbondenheid/relatie met onze leerlingen
- Leerlingen keuzevrijheid/autonomie geven in de lessituatie

Het onderwijs is meer en meer een cultuur van meten geworden. Steeds meer onderzoek laat zien dat het leren stopt bij het horen van een cijfer. De vraag “of het voor een cijfer is” klinkt vaak luidkeels. Op Quintus willen we minder summatief



toetsen en meer inzetten op feedback en formatief handelen. Formatief handelen is gericht op het in kaart brengen van leeractiviteiten en –resultaten en deze informatie vervolgens gebruiken om het leerproces verder vorm te geven en af te stemmen op de leerbehoefte van (groepen van) leerlingen. Onderzoek stelt dat formatieve evaluatie kan bijdragen aan betere leerprestaties, meer motivatie en meer eigenaarschap van leerlingen. Cruciale elementen hierbij zijn a) de focus op groei en ontwikkeling, b) het zinvol inzetten van diverse vormen van toetsing op meerdere momenten tijdens het leerproces om informatie over leerlingen te verkrijgen en c) het geven en krijgen van (peer) feedback.

Door het gebruik van een combinatie van boeken, ICT, een modern ingericht gebouw en het experimenteren met andere onderwijsvormen blijven we zorgen voor een inspirerende leeromgeving.

#### DIT DOEN WE DOOR:

- het ontwikkelen van een toetsvisie met daaraan gekoppeld een toetsbeleid met daarin o.a. afspraken over een beperkt aantal summatieve toetsen per vak en leerjaar.
- het vormen van een expertgroep “formatief handelen” met kartrekkers binnen de verschillende afdelingen. Zij worden de kartrekkers van deze verandering.
- scholing te organiseren voor onze collega’s op het gebied van o.a. motivatie, differentiatie, formatief evalueren en feedback.
- minder toetsweken te organiseren voor zowel de 1e als de 2e fase. Een werkgroep onderzoekt op welke wijze en in welk tempo deze verandering het beste tot stand gebracht kan worden.
- de autonomie van leerlingen te vergroten. Docenten ontwerpen binnen de vakgroep lessen(series) waarin leerlingen keuzes kunnen maken.

De onderwijstijd kan flexibel worden ingezet voor zowel leerlingen die meer tijd nodig hebben als voor leerlingen die zich in minder tijd de stof eigen kunnen maken.

- de keuzelessen in de 1e fase te heroverwegen en onderzoeken of een groter deel van de onderwijstijd als keuzetijd kan worden ingericht.
- te experimenteren met dakpanklassen om leerlingen zoveel mogelijk kansen te bieden. De kansongelijkheid in het in het onderwijs gegroeid de afgelopen tijd. De vroege selectie in ons onderwijssysteem helpt hierbij niet. Door leerlingen langer de tijd te geven in heterogene brugklassen hebben de leerlingen de kans en de tijd om op het voor hen meest passende niveau te komen.



#### 4.3 LEERLINGEN KRIJGEN DE RUIJTE OM HUN TALENTEN TE ONTWIKKELEN

*“Op Quintus willen we onze leerlingen zoveel mogelijk uitdagen om de eigen talenten te ontdekken en te ontwikkelen. Leerlingen ervaren autonomie door keuzemogelijkheden zowel binnen als buiten de les. Er is differentiatie zichtbaar in alle lessen. Naast onze reguliere lessen spelen de talentrichtingen een belangrijke rol om leerlingen in staat te stellen hun talent te ontdekken en hun executieve vaardigheden verder te ontwikkelen.”*

andere communicatieve vaardigheden, onderzoeksvaardigheden en digitale geletterdheid, net als een kritische houding ten aanzien van zichzelf, de gemedialiseerde wereld en hun plaats daarin.

In onze lessen is differentiatie nog te weinig zichtbaar. Passend onderwijs wordt nog te vaak buiten de les georganiseerd (visitatie SWV, 2019). Aan het einde van deze planperiode is differentiatie in meer lessen zichtbaar. Deze differentiatie kan op verschillende manieren zoals bijv. tempo, werkvorm, niveau of op de wijze van begeleiding.

#### DIT DOEN WE DOOR:

- de invulling van de talentrichtingen te heroverwegen en op zoek te gaan naar enerzijds een bredere invulling van de talentrichtingen en anderzijds naar een programma waarin leerlingen nog meer autonomie krijgen om deze tijd in te vullen voor hun eigen onderwijsbehoefte.
- een doorlopende leerlijn ontwikkelen voor executieve functies in de vorm van lessen, trainingen en aandacht in de mentorprogramma's, talentrichtingen en/of het PWS
- meer aandacht te geven aan onderzoeksvaardigheden in de verschillende vakken
- een leerlijn digitale geletterdheid te ontwikkelen waarbij aandacht is voor ICT-basisvaardigheden, mediawijsheid en informatievaardigheden.



van de 1e tot de 6e klas van essentieel belang. De verschillende vakgroepen hebben daar een belangrijke positie in.

De kwetsbare overgang tussen de 1e en 2e fase verdient verbetering. Quintus scoort op verschillende kwaliteitsindicatoren op of net onder de norm. Na deze planperiode (2023-2027) scoren we op het meetbare deel van het onderwijs bovengemiddeld.

In het afgelopen decennium is er meer en meer bekend geworden over hoe wij leren. Quintus ontwikkelt zich tot een school waar kennis over gedragen wordt door een werkwijze gebaseerd op wetenschappelijk kennis. In de onderwijsliteratuur is deze stroming bekend als evidence informed. Er wordt gebruikt gemaakt van bewezen leerstrategieën. Voorbeelden van effectieve methoden zijn: het activeren van voorkennis, feedback geven, retrieval practice, directe instructie en het hebben van hoge verwachtingen. Uit onderzoek van Hattie (2012) blijkt daarnaast dat feedback een van de best werkende leeractiviteiten van docenten is.

#### DIT DOEN WE DOOR:

- ons te scholen in de didactische principes van evidence informed onderwijs
- ons reken- en taalbeleid te herijken. In het nieuwe taalbeleid zal onderzocht worden of een gestructureerd leesmoment voor de hele school ingevoerd kan worden.
- vakoverstijgende vaardigheden tussen vakken onderling af te stemmen.

Talentontwikkeling in de vorm van onze talentrichtingen is één van de belangrijkste onderscheidende kwaliteiten van Quintus. Leerlingen kunnen op onze school kiezen uit een breed aanbod.

Er is steeds meer bewijs dat executieve functies (bijv. zelfregulatie, planning, prioriteiten stellen, organiseren en doelgericht doorzettingsvermogen) een belangrijke voorspeller zijn van studiesucces in het vervolgonderwijs. Op Quintus bereiden wij onze leerlingen hierop voor door naast een stevige kennisbasis aandacht te hebben voor executieve functies gedurende de hele schoolloopbaan. Tot nu toe gebeurde dit veel tijdens de talentrichtingen, we streven ernaar dat dit ook in de volle breedte van de school een plek krijgt. Onze leerlingen ontwikkelen onder

#### 4.4 LEERLINGEN VERLATEN ONZE SCHOOL MET EEN STEVIGE KENNISBASIS

*“In ons havo/atheneum/gymnasium onderwijs is kennis belangrijk. De docent is de expert die regie heeft en leerlingen begeleidt bij het zich eigen maken van deze kennis en de nieuwsgierigheid bij hen aanwakkert. Wij combineren zowel kennis uit onderzoek als praktijkervaringen voor onze onderwijsontwikkeling (evidence informed) waarbij een hernieuwde focus op de basisvaardigheden een stevige plaats krijgt.”*

“Waarom moeten we kennis hebben als je het kan opzoeken?” is een regelmatige gestelde vraag. Moeten leerlingen echt feitelijke kennis hebben? Het antwoord is JA. Wat we zien en begrijpen wordt bepaald door wat we al weten, niet andersom (Kirschner, 2019). We hebben meer kennis nodig om vaardigheden te leren en toe te passen die we in onze huidige kennismaatschappij nodig hebben. Quintus is een school waar je voorbereid wordt op het hbo en wo. Een stevige kennisbasis is hierbij essentieel. Deze over te dragen kennis is aanwezig bij onze collega's. De behaalde bevoegdheden van onze collega's zijn een belangrijke waarborg voor deze aanwezigheid. Om leerlingen met een voldoende kennisbasis richting het vervolgonderwijs af te leveren is een doorgaande leerlijn

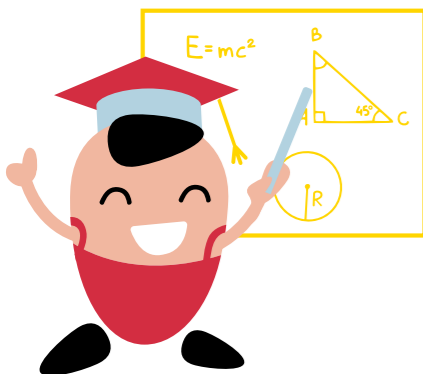
# OOG VOOR DE SCHOOL!

## HOOFDSTUK 5

In dit hoofdstuk omschrijven we vier ambities om enerzijds onze organisatie te versterken en om anderzijds richting te geven aan de ontwikkeling van ons onderwijs en de ontwikkeling van onze medewerkers.

### 5.1 AAN GOED ONDERWIJS GAAT EEN GOEDE ORGANISATIE VOORAF

*"We richten ons onderwijs zo kleinschalig mogelijk in, waarbij een kleinere groep docenten meerdere schooljaren verantwoordelijk is voor het onderwijs en de begeleiding van een beperkt aantal klassen. Belangrijke indirecte invloeden op de ontwikkeling van leerlingen zijn krachtig schoolleiderschap en goede randvoorwaarden. Zo geven we meer aandacht aan onderwijsontwikkeling en de ontwikkeling en begeleiding van onze medewerkers".*



Quintus is een grote school met grote afdelingsteams. De afdelingen hebben een grote mate van autonomie om het onderwijs vorm te geven. Keerzijde van die autonomie en de schoolgrootte is dat door de structuur de verschillende organisatieonderdelen als eilanden worden ervaren. Onderdeel daarvan is dat verschillende overgangen als groot worden ervaren.

Communicatie wordt vaak als verbeterpunt van Quintus gezien. Afdelingsleiders sturen grote teams aan met veel medewerkers waardoor individuele aandacht voor de medewerker onder druk komt te staan. Daarnaast is het rooster een andere oorzaak van ervaren werkdruk. Vooral de lokalenindeling wordt als knelpunt ervaren. We onderzoeken hoe we het rooster kunnen optimaliseren.

In een "nieuwe" organisatiestructuur moet de ontwikkeling van de leerling centraal staan en beleggen we verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie, bij de professional.

We bouwen de komende jaren aan een gewenste inrichting van ons onderwijs. Dit doen we door op een "evidence informed" manier te werken aan de hand van drie pijlers: Kwaliteit van arbeid (werkplezier en bevoegenheid), kwaliteit van onderwijs (leerling centraal) en kwaliteit van de organisatie (leiderschap, slimme en efficiëntere inrichting van de organisatie).

### DIT DOEN WE DOOR:

- het organiseren van kleinere teams waar de ontwikkeling van leerlingen centraal staat, waar de verantwoordelijkheid zo laag mogelijk in de organisatie ligt en waar het leiderschap gespreid is. Onderwerp van gesprek is o.a. of afdelingsleiders in deze constructie lessen geven.
- teams en vakgroepen zowel horizontaal als verticaal bijeen te laten komen om de communicatie en doorlopende leerlijn te verbeteren.
- leerlingen meerdere jaren mee te nemen als docent/mentor waardoor een sterke relatie ontstaat.
- maximaal gebruik te maken van een nieuw te ontwikkelen intranet om de communicatie te verbeteren
- te onderzoeken op welke wijze het rooster geoptimaliseerd kan worden.
- te blijven werken met de veilige thuisbasis

### 5.2 WE HEBBEN DE BASIS OP ORDE

*"We werken op basis van respect. Er is sprake van een eenduidig, passend en positief pedagogisch en didactisch klimaat in de les en in de school. We stellen hoge eisen aan de kwaliteit van ons onderwijs en aan elkaar."*

Op Quintus zijn hele boekwerken geschreven met regels en voorschriften. In de uitvoering blijken deze regels en voorschriften niet altijd even goed te worden nageleefd of is er discussie over de uitvoering. We werken aan een toekomst met minder regels maar de regels die we hebben zijn duidelijk, helder en voeren we samen goed uit. Het klaslokaal kan nog wel eens gezien worden al een zelfstandig domein waar de docent eigenhandig regels kan bepalen. Deze invulling van autonomie past niet meer in een onderwijssituatie waarbij wetenschappelijk is bewezen dat effectief samenwerken in docententeams en het hanteren van een eenduidig pedagogisch klimaat een stevige bijdrage levert aan het leren.

Docenten zijn toegerust om een veilig pedagogisch klimaat te scheppen in het klaslokaal. Bij een pedagogisch klimaat hoort een goed klassenmanagement met enkele duidelijke basisafspraken. We continueren de werkwijze met het lesmodel waarin we werken met de zes rollen van de docent.

Deze rollen zijn tevens de basis van de ontwikkelcyclus van de docent.

In de coronacrisis heeft onze kwaliteitsagenda te weinig aandacht gekregen op bestuurlijk- en schoolniveau waardoor we te weinig grip hebben op onze onderwijskwaliteit.

Op het meetbare gedeelte van ons onderwijs staan de resultaten van het havo-onderwijs onder druk. Havoleerlingen hebben andere behoeftes dan vwo-leerlingen. Dit vergt een andere pedagogische en didactische aanpak.

### DIT DOEN WE DOOR:

- het hanteren van een aantal duidelijke basisregels die voor iedereen gelden
- te werken aan het verbeteren van de huiswerkattitude en motivatie van onze leerlingen door o.a. in te zetten op bewezen strategieën.
- het formuleren van een visie op de benadering van havo-/atheneum- / gymnasium- leerling.
- te werken met vakoverstijgende basisvaardigheden en afstemming hierover met vakgroepen
- het samenstellen van een datateam dat werk maakt van onze kwaliteitszorg en kwaliteitsagenda
- vakleerplannen te herijken
- het herijken van de lessentabel
- het versterken van een aanspreekcultuur

### 5.3 ONDERWIJSPROFESSIONALS KRIJGEN DE RUIMTE IN EEN PROFESSIONELE LEERCULTUUR

*“Medewerkers werken samen in een veilige professionele omgeving met professionele ruimte en voldoende autonomie. Er wordt richting en ruimte geboden en er wordt toewijding, rekenschap en resultaat verwacht. Op Quintus rekenen we op continue professionele ontwikkeling van alle medewerkers. We werken in een professionele cultuur waarin we durven te experimenteren en reflecteren. Hierbij stellen we ons kwetsbaar op, gebruiken we feedback om samen beter te worden en via de dialoog het beste uit onszelf en elkaar te halen.”*

Zowel de leerling als de medewerker staat centraal binnen Quintus. Docenten en onderwijsondersteunend personeel vormen het professioneel kapitaal van onze school. Collega's dragen dagelijks bij aan het tot stand komen van een professionele(re) cultuur, een cultuur waarin we niet als norm 'gelijke monniken, gelijke kappen' hanteren, maar juist elkaars verschillen zien, benoemen, versterken en meenemen in een krachtige en complementaire samenwerking. Zowel organisatiedoelen als onderwijskundige doelen en persoonlijke doelen dragen bij aan 'goed werk' en verhouden zich tot elkaar. Medewerkers dragen bewust bij aan 'elke dag samen een beetje beter'.

Wij zetten onze ramen en deuren open en passen geleerde vaardigheden niet alleen in de klas maar ook in de onderlinge samenwerking toe. Dat betekent dat we werken aan het geven van feedback, elkaar vragen stellen en soms ook aanwijzingen geven bij bijvoorbeeld collegiale visitatie of het samen ontwikkelen van lessen(series).

Om medewerkers te betrekken bij ontwikkelingen en beleid organiseert het LMT, naast de teamvergaderingen, ook 'rondetafelgesprekken'. Frequente overleggen in kleine groepen en samenwerking binnen de vakgroep sluit aan bij het werken aan een professionele cultuur zoals Verbiest omschrijft: "professionele ontwikkeling van docenten heeft baat bij collectieve leerprocessen: bij explicitering van en kritische reflectie op het concrete professionele handelen, in dialoog met collegae".

Professionalisering moet gezien worden als een leerproces dat leidt tot verhoogde professionaliteit: kwalitatieve veranderingen in de opvattingen, waarden en gedragingen van de docent. Dit continue proces van het ontwikkelen van de eigen bekwaamheid als docent binnen steeds veranderende omstandigheden en met steeds wisselende leerlingen is een morele en professionele verplichting. We spreken met elkaar af wat we onder goed werk en professioneel gedrag verstaan. In de klas hebben we regels en afspraken, dat kan onderling ook en deze regels en afspraken kunnen als houvast

dienen bij de gewenste aanspreekcultuur. We werken samen aan een respectvolle omgang. We werken evidence informed; "doen wat werkt" is het meest effectief. We gaan niet alleen af op onze intuïtie, onderbuikgevoel en aannames maar gebruiken data in combinatie met impliciete kennis en opgedane ervaringen om verschillende zaken te verbeteren.

#### DIT DOEN WE DOOR:

- een scholingsplan op te stellen waar aandacht is voor persoonlijke, onderwijskundige en organisatiedoelstellingen waarbij we samen leren, zo dicht mogelijk bij de werkvloer.
- vakgroepen zowel horizontaal als verticaal samen lessen(series) te laten ontwikkelen, uitvoeren, evalueren en bijstellen.
- een professioneel statuut op te stellen.
- houvast te bieden vanuit onze schooldoelen.
- te werken aan een professionele cultuur.
- gericht feedback te organiseren door collegiale visitatie binnen teams of vakgroepen naar aanleiding van activiteitenplan van de afdeling of vakleerplan.
- sociale activiteiten te organiseren door de PVQ en in de teams.
- het investeren in gespreid leiderschap en "teacher leadership" waarbij onderzocht wordt welke verbredingsmogelijkheden en ontwikkelpaden voor docenten mogelijk zijn.



### 5.4 ER KAN BEWUST VOOR GO 2E FASE GEKOZEN WORDEN

*“Leerlingen van de Kunskapskolan-locaties komen aan de start van leerjaar vier naar Quintus. Zij volgen, daar waar mogelijk in eigen klassen, het reguliere examenprogramma maar volgens GO-werkwijze, waarbij coaching, keuzemogelijkheden, autonomie en eigenaarschap het uitgangspunt zijn. sVoor leerlingen uit de reguliere 1e fase behoort het doorstromen naar GO- tweede fase op termijn tot de keuzemogelijkheden.”*

Leerlingen havo en vwo die de eerste fase doorlopen hebben op de locatie Norg of Aa & Hunze kunnen op Quintus instromen in de tweede fase. Omdat er op Quintus in de eerste fase alleen regulier onderwijs aangeboden wordt, zijn er hiervoor stamklassen GO- tweede fase en een vaste groep docenten die samen het Expertiseteam GO vormen in het leven geroepen. Het Expertiseteam GO werkt samen aan eenduidigheid op het gebied van onderwijsinhoud, didactiek en pedagogiek. Het GO-systeem van individuele coaching op doelen wordt op Quintus voortgezet waarbij de exameneisen gewaarborgd blijven. Daarbij worden de lessen voor de GO-leerlingen ingericht op een manier die zoveel mogelijk recht doet aan de keuzevrijheid en het eigenaarschap over het leerproces dat de GO-leerlingen in de eerste fase gewend waren.

#### DIT DOEN WE DOOR:

- een Expertiseteam GO- tweede fase samen te stellen
- het organiseren van een herkenbare en eigen plek voor de leerlingen GO- tweede fase
- regelmatige kennisuitwisseling te organiseren tussen leden expertiseteam en collega's regulier en de collega's van de Kunskapskolan locaties.
- in de lessentabel ruimte te bieden voor keuzemogelijkheden en voldoende tijd voor coaching
- sterke elementen van GO, middels "good practices", te delen binnen onze afdelingen.
- het nieuwe expertiseteam GO de opdracht te geven om de doorstroom van reguliere 1e fase leerlingen naar GO 2e fase te onderzoeken.

# OOG VOOR DE WERELD!

## HOOFDSTUK 6



In dit hoofdstuk beschrijven we een ambitie gericht op de persoonsvormende en socialiserende functie van de school.



### 6.1 LEERLINGEN VERLATEN ONZE SCHOOL ALS ZELFBEWUSTE EN KRITISCHE (WERELD)BURGERS

*"We zijn verbonden met de wereld om ons heen. Leerlingen ontwikkelen zich in onze gezonde school op een wijze die aansluit bij onze voortdurend veranderende samenleving. We hebben daarbij aandacht voor de uitdagingen van onze tijd. Wereldburgerschap wordt meer verweven in ons onderwijs, waarbij we ons laten leiden door de doelen opgesteld door de Verenigde Naties (Sustainable Development Goals)."*

Een belangrijk onderdeel in ons onderwijs is dat we leerlingen willen laten ontdekken hoe de wereld werkt of zou moeten werken, wat de uitdagingen en kansen zijn van deze en de toekomstige tijd en welke bijdrage zij aan de wereld willen leveren. Met andere woorden noemen we dit persoonsvorming of "bildung". Bildung gaat over het ontwikkelen van karakter, persoonlijkheid en denkvaardigheid zodat je beter kunt omgaan met de complexiteit van de huidige wereld en met het onbekende van de toekomstige wereld.

Internationaal heeft Nederland zich gecommitteerd aan het implementeren van wereldburgerschap in het onderwijs.

Via de Verenigde Naties zijn de Duurzame Ontwikkelingsdoelen aangenomen, waar ook de implementatie van Wereldburgerschap in het onderwijs onderdeel van uitmaakt (SDG Doel 4, Target 4.7, 'Onderwijs voor duurzame ontwikkeling en wereldburgerschap'). De nieuwe Nederlandse wet 'Verduidelijking van de burgerschapsopdracht aan scholen in het funderend onderwijs' verplicht vanaf augustus schooljaar 2021/2022 alle basis- en middelbare scholen in Nederland om aan nieuwe eisen te voldoen rondom 'Burgerschap' in het onderwijs. Als reactie op het in werking treden van de nieuwe wet is in het schooljaar 2021-2022 binnen Quintus de werkgroep wereldburgerschap gevormd.

De nieuwe wet wereldburgerschap geeft scholen nadrukkelijk de opdracht om wereldburgerschap in alle vakgebieden geïntegreerd aan te bieden en zichtbaar te maken. De werkgroep heeft, met begeleiding van Globi, een rapport geschreven en een rubric ontwikkeld over het thema wereldburgerschap binnen onze school. We doen al heel veel aan wereldburgerschap. Als eerste actie van de werkgroep is in alle teams het rapport gedeeld en is er een start gemaakt met een inventarisatie van wereldburgerschapsactiviteiten per vakgebied. In het begin van het schooljaar 2023-2024 is een studiemiddag gepland waarin, onder deskundige leiding van Globi, schoolbreed gewerkt gaat worden aan het leerdoelenkader van wereldburgerschap.

Doelstelling voor de komende jaren is om te komen tot een gedragen, zichtbare doorlopende leerlijn wereldburgerschap binnen onze hele school. Deze leerlijn is niet gebonden aan één vak, deze leerlijn is verweven in alle vakgebieden binnen onze school. Er wordt gestreefd naar vakoverstijgende projecten die in alle leerjaren aandacht geven aan de leerdoelen uit het leerdoelenkader. Zo worden leerlingen in alle jaarlagen op alle niveaus opgeleid tot kritische, reflectieve en verantwoordelijke wereldburgers.

### DIT DOEN WE DOOR:

- een doorlopende leerlijn (wereld) burgerschap van 1 t/m 6 te ontwikkelen waarbij we onze leerlingen betrekken in bijvoorbeeld een werkgroep
- aandacht te besteden aan "Bildung" in het mentorprogramma. Daarnaast staat "leren leren, leren leven en leren kiezen" ook centraal.
- vakoverstijgende projecten te organiseren
- aan te sluiten bij en te committeren aan landelijke themadagen
- wereldburgerschap expliciet te benoemen in lesprogramma
- aandacht te besteden aan de wereld om ons heen door de thema's van wereldburgerschap te verweven in alle vakgebieden.
- de duurzaamheid in ons gebouw te bevorderen door o.a. aandacht aan onze afvalstromen te besteden en onze energiehuishouding te optimaliseren
- te overwegen welke onderdelen van ons onderwijsaanbod ook in de "echte" wereld geleerd kunnen worden
- een school te zijn die leerlingen een positieve kijk op identiteit, relaties en seksualiteit geeft, weerbaar maakt en waarden en normen bijbrengt
- een gezonde school voor opgroeiende jongeren te zijn waarbij we de criteria van de "Gezonde school" als voorbeeld nemen.

# PERSONEELSBELEID, KWALITEIT EN ONDERSTEUNING

## HOOFDSTUK 7



### PERSONEELSBELEID

Op Quintus is elke docent bevoegd of in opleiding om een bevoegdheid te halen. Deze bevoegdheid is de wettelijke basis voor het mogen geven van lessen. De bekwaamheid onderhouden wordt georganiseerd in de ontwikkelcyclus tussen leidinggevende en docent. We voeren een pilot uit om de gesprekkencyclus en de portfolio-opbouw van docenten te verbeteren. We maken hiervoor gebruik van de DOT en BOOT tools in Eelo. Aan het eind van het schooljaar 2023-2024 wordt deze pilot geëvalueerd. In het taakbeleid van Quintus wordt via scholing en ontwikkelingsuren en ontwikkeltijd veel ruimte geboden voor ontwikkeling. In dit schoolplan is een doel opgenomen over het vernieuwen van een scholingsplan.

Binnen het Dr. Nassau College streven we naar een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de schoolleiding. Dat streven botst wel eens met het uitgangspunt om de beste kandidaat te willen benoemen, in dat geval kiezen we voor de beste kandidaat.

### KWALITEIT

In een sfeer van continue professionele ontwikkeling (5.3) streven we ernaar om als onderwijsteams dagelijks de betere keuzes te maken. We laten ons ondersteunen door een kwaliteitsfunctionaris en richten een data-team

binnen onze locatie in om op basis van opbrengsten bij te kunnen sturen. Vragenlijsten die we jaarlijks door leerlingen en ouders laten invullen geven ons belangrijke informatie over bijvoorbeeld het mentoraat en de ondersteuning, op basis van de opbrengsten passen we ons handelen aan waar nodig en mogelijk. In de gesprekken die leidinggevend met de medewerkers voeren in het kader van de ontwikkelcyclus worden de opbrengsten (zowel de harde cijfers als de "zachtere data") besproken en gebruikt om te verbeterafspraken te maken.

Een veilig leer- en werkklimaat is van groot belang. Het is niet voor niets dat "iedere leerling wordt gezien" onze eerst ambitie is. Alle afspraken en regels die we met elkaar maken over de veiligheid bij ons op school staan in ons veiligheidsbeleid. Het veiligheidsbeleid staat op onze website. We betrekken onze leerlingen actief bij onze schoolgemeenschap door leerlingen mee te laten werken aan schoolactiviteiten en door feedback te vragen. In coach- of mentorgesprekken is er veel aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling van iedere leerling, waarbij het niet alleen gaat om schoolwerk, maar ook over wie je als mens bent. Daarnaast is er een leerlingenraad en zijn onze leerlingen vertegenwoordigd in de MR.

## ONDERSTEUNING

Mentoren en coaches hebben nauw contact met hun leerlingen. Via hen wordt duidelijk welke leerlingen extra ondersteuning nodig hebben. Onze locatie heeft een breed aanbod aan ondersteuning voor leerlingen. In ons ondersteuningsprofiel (SOP), te vinden op onze website, is omschreven welke ondersteuning we bieden en waar onze grenzen liggen. We werken aan een handboek ondersteuning, waarin alle taakomschrijvingen van onze ondersteuners worden verzameld en waar de routes naar, door en vanuit de ondersteuning (eerste-tweede-derde lijn) staan omschreven.

**Aanvaarding van materiële bijdragen**  
Er is geen specifiek sponsorbeleid. Wanneer er al sprake zou zijn van sponsoring, zal het nooit zo zijn dat de sponsor (mede) bepaalt wat de inhoud (of vorm) is van de leerstof. Naast een bijdrage in de schoolkosten staat het ouders natuurlijk vrij om een schenking of donatie te doen om onze onderwijskundige ambities daadwerkelijk te kunnen realiseren.

## BURGERSCHAP

Binnen het onderwijs op Quintus is het bevorderen van actief burgerschap een belangrijk doel. Door veel aandacht te besteden aan het maken van keuzes leren onze leerlingen voortdurend afwegingen te maken, rekening houdend met hun eigen voorkeuren, hun langetermijndoelen én de belangen van anderen. We vergroten de kennis over maatschappelijke thema's door onze lessen burgerschap in de 1e klas, onze vele activiteiten, voorstellingen over maatschappelijke thema's als online veiligheid. Samen met Globi geven we invulling aan onze wereldburgerschapdoelen. In de ambitie "leerlingen verlaten onze school als zelfbewuste en kritische (wereld)burger" streven we ernaar om nog meer aandacht te geven aan burgerschapsonderwijs.

We betrekken onze leerlingen actief bij onze schoolgemeenschap door leerlingen mee te laten werken aan schoolactiviteiten en door feedback te vragen. In coachgesprekken is er veel aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling van iedere leerling, waarbij het niet alleen gaat om schoolwerk, maar ook over wie je als mens bent.

# TOT SLOT



Het schoolplan is inmiddels aan zijn zevententwintigste pagina toe. Zesentwintig pagina's aan visie, ambities en concrete doelen voor Quintus in de aankomende vier jaren. Er is aandacht geweest voor het waarom van deze doelen maar minder aandacht voor het precieze hoe. Dit plan is dan ook nog lang niet compleet. Dat is ook niet de bedoeling.

Het is de bedoeling dat het schoolplan in de afdelingsplannen in dialoog met de medewerkers en de leerlingen concreet kan worden. Uiteindelijk ontstaat goed onderwijs in de interactie tussen onderwijsprofessionals en in de interacties tussen onderwijsprofessionals en onze leerlingen.

## LITERATUURLIJST

- Bakker, J., Denessen, E., Dennissen, M., & Oolbekkink-Marchand, H. (2013). Leraren en ouderbetrokkenheid: Een reviewstudie naar de effectiviteit van ouderbetrokkenheid en de rol die leraren daarbij kunnen vervullen. *Behavioral science institut*. <http://repository.ubn.ru.nl/handle/2066/121840>
- Biesta, G. (2012). *Goed onderwijs en de cultuur van het meten : Ethiek, politiek en democratie*. Boom uitgevers.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior. *In Springer eBooks*. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>
- Hattie, J. (2012). Visible Learning for Teachers. *In Routledge eBooks*. <https://doi.org/10.4324/9780203181522>
- Kirschner, P. (2019, 22 januari). Tien hoofdzonden. *Didactiefonline*.
- *Prognosecijfers leerlingdaling*. (z.d.). Rijksoverheid.
- *Visitatiebezoek samenwerkingsverband*. (2019). Samenwerkingsverband.



[www.nassaucollege.nl](http://www.nassaucollege.nl)

