

Schoolplan AXIA College 2025 – 2028

We reizen samen verder!

Inhoud

Voorwoord	2
Hoofdstuk 1 Missie en visie	4
Hoofdstuk 2 Onderwijskundig beleid	6
2.1 Met maatwerk naar een passend einddoel.....	8
2.2 Samenspel van leerling, ouders, onderwijs en hulpverlening.....	10
2.3 Opleiden midden in de samenleving	11
Hoofdstuk 3 Samen naar een professionele cultuur een personeelsbeleid	11
3.1 Eén school, één team	12
Hoofdstuk 4 Stelsel van kwaliteitszorg	14
4.1 Doelen kwaliteit op orde	15
Hoofdstuk 5 Naar één locatie	15
Hoofdstuk 6 Identiteit	16
Hoofdstuk 7 Sponsorbeleid	16

Voorwoord

Dit schoolplan beschrijft hoe we samen praktisch aan de slag gaan om de basis nog beter op orde krijgen. Belangrijk daarbij is dat we van drie locaties naar één locatie (nieuwbouw) gaan. Dit zal de eerste twee jaar van deze planperiode onze belangrijkste focus zijn.

Echter eerst wie zijn wij? Voortgekomen uit verschillende VSO scholen, geven wij sinds 1 augustus 2017 Voortgezet Speciaal Onderwijs onder de naam Axia College aan leerlingen die extra steun en begeleiding nodig hebben in het spectrum van internaliserend en extranaliserend gedrag.

Ons onderwijsaanbod: vmbo basis/kader, mavo, havo en onderbouw vwo. We hebben zo'n 330 leerlingen en zo'n 100 medewerkers.

Ieders waarde staat daarbij centraal. Vandaar ook onze naam. Want 'axia' is het Griekse woord voor 'waarde'

Het eerste jaar zijn onze inspanningen met name erop gericht dat we in het schooljaar 2025-2026 kunnen starten op één locatie. In het jaar erna (2026 -2027) gaan we vervolgens aan de slag om de samengevoegde locaties vorm te geven als één school. Steeds met de basisaspecten van het Onderzoekskader speciaal onderwijs van de Inspectie als norm en uitgangspunt.

In de laatste twee jaar van deze planperiode richten we ons verdiepend op kwaliteitsverbetering van zowel de basis als eigen aspecten uit ons Onderzoekskader speciaal onderwijs.

Ook zien we het als een opdracht om in '25-'26 na te denken en vorm te geven aan een duurzame toekomst van het Axia College. Hoe positioneren we ons in de regio, hoe verhouden we ons met het thema inclusie in gedachten ten opzichte van het reguliere onderwijs en Onderwijsgroep Amersfoort in het bijzonder?

Centraal in deze schoolontwikkelingen staan de volgende drie thema's:

- a. Samen naar een positief en veilig schoolklimaat
- b. Samen werken aan de schoolontwikkeling
- c. Samen naar een nog professionele cultuur

De in dit schoolplan beschreven ontwikkelingen worden jaarlijks uitgewerkt in een jaarplan.

Veel leesplezier, namens het MT van het Axia College.

Hoofdstuk 1 Missie en visie



Missie

Leerlingen komen naar het Axia College om kennis en vaardigheden op te doen en met vallen en opstaan te groeien als mens. Ze leren op school onderdeel te zijn van een snel veranderende maatschappij met veel diversiteit. Met hun talenten zijn leerlingen in staat om een actieve bijdrage te leveren aan de samenleving en daarbij bewust rekening te houden met anderen. Als zij de school verlaten, zijn zij voorbereid om als jongvolwassene met perspectief in onze democratische samenleving te functioneren en stappen te zetten om zich verder te ontwikkelen.

In een veilige, inspirerende omgeving biedt het Axia College uitdagend en betekenisvol onderwijs waardoor leerlingen kennis verwerven, vaardigheden ontwikkelen en hun persoonlijke kwaliteiten ontdekken. Het Axia College onderscheidt zich van andere scholen doordat leerlingen hier op allerlei manieren hun mogelijkheden en hun grenzen kunnen ontdekken en verleggen.

Leerlingen werken toe naar het behalen van een diploma, maar daarnaast groeit hun emotionele intelligentie, worden zij zich bewust van waarom ze de dingen doen die ze doen en leren zij zich bewust te zijn van hun motieven en beweegredenen en van die van anderen. Ze verlaten de school met een perspectief

Visie

De school levert een bijdrage aan persoonlijke ontwikkeling, rekening houdend met de tijd en de maatschappij waarin de leerling leeft.

Op het Axia College...

... ontdekken leerlingen hun ambities en talenten. Zij leren deze te waarderen en te benutten, waardoor ze erover kunnen beschikken in de toekomst.

... krijgen leerlingen inzicht in de manieren waarop zij leren en kiezen zij daarin de weg die het beste bij hen past. We besteden hier aandacht aan in de lessen en in het

mentoraat. We bieden de leerlingen de mogelijkheid om keuzes te maken en aan de slag te gaan met wat ze nodig hebben om een stap te zetten in hun leerproces.

... ontwikkelen leerlingen normen en waarden die aansluiten bij de samenleving en bij onze school als gemeenschap. Zo besteden we in lessen, projecten en in de profielen nadrukkelijk aandacht aan burgerschapsvorming. We werken zoveel mogelijk vanuit het wederzijds perspectief.

... worden leerlingen bewust van hoe mensen met elkaar omgaan in de fysieke en in de digitale wereld. Ze krijgen inzicht in hoe je als wereldburger in de maatschappij functioneert. We vinden het van belang dat leerlingen op onze school ervaring opdoen in verschillende werk- en ontwikkelomgevingen. We streven steeds naar een brede vorming.

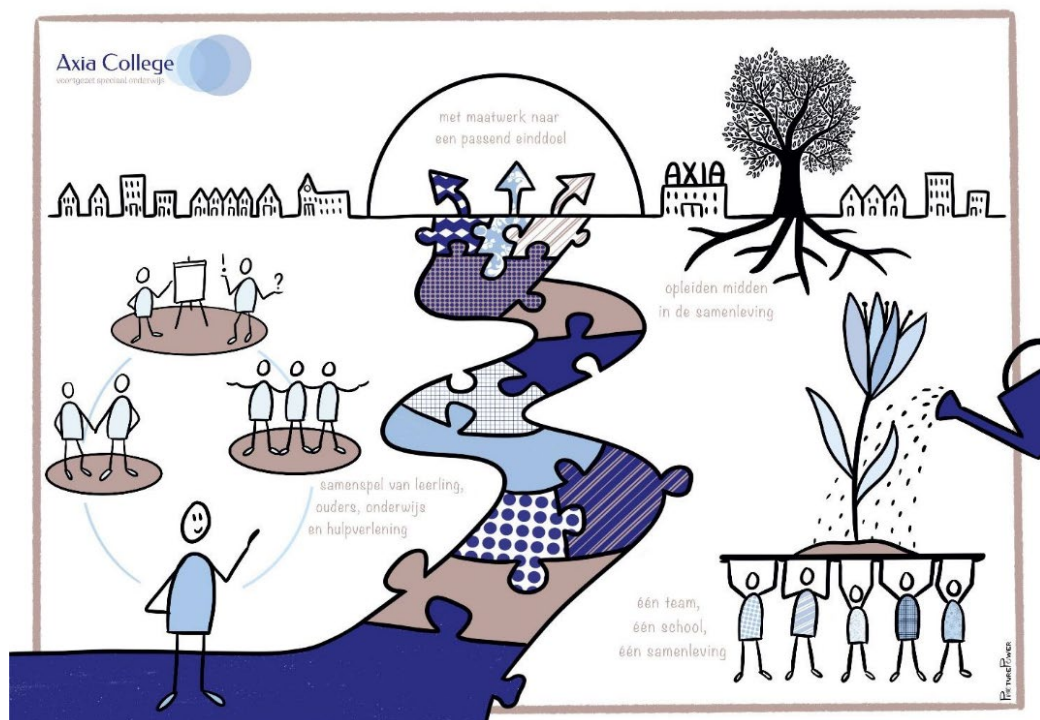
Visie op leren en ontwikkelen

Het team van het Axia College heeft in het verleden een 'visie op leren en ontwikkelen' ontwikkeld die in onderstaand beeld is gevisualiseerd. Deze gezamenlijke visie is uitgangspunt voor het ontwerp en de vormgeving van het nieuwe gebouw van het Axia College.

De volgende uitgangspunten zijn geformuleerd:

- Met maatwerk naar een passend einddoel.
- Samenspel van leerling, ouders, onderwijs en hulpverlening.
- Eén school, één team.
- Opleiden middenin de samenleving.

De uitgangspunten zijn vertaald in schoolbeleid en liggen ten grondslag aan de in dit schoolplan beschreven ontwikkelingen.



Hoofdstuk 2 Onderwijskundig beleid

Aan de hand van de vier genoemde kernwaarden werken we onze visie op leren en ontwikkelen verder uit in onderwijskundig beleid. We doen dat aan de hand van de vragen uit [de handreiking voor het schrijven van een schoolplan van het ministerie van OCW \(2019\)](#).

Hoe werkt de school de uitgangspunten, de doelstelling en de inhoud van het onderwijs uit in de praktijk?

We willen 'lean' werken. Vanuit de gedachte 'wat helpt' (in plaats van 'wat hoort') zetten we de spaarzame capaciteit die we hebben in. Centraal staat daarbij wat volgens onderzoek en ervaringen het meest efficiënt werkt. Van professionals verwachten we dat ze open staan voor feedback, denken in mogelijkheden en samen verantwoordelijkheid nemen voor het prioriteren van de inzet van onze capaciteit. Wij leren van en met elkaar en waarderen diversiteit in mensen en competenties (zie ook paragraaf 2.1, 2.2 en 2.3).

Onze schoolorganisatie bestaat uit drie teams. Ieder team heeft een teamleider die verantwoordelijk is voor de dagelijkse gang van zaken en het behalen van de doelen die we samen hebben bepaald en hebben vastgelegd in ons jaarplan. Ook is het de verantwoordelijkheid van de teamleider dat zijn/haar afdeling voldoet aan de kwaliteitseisen zoals vastgelegd in het Onderzoekskader van de Inspectie en aansluit bij het kwaliteitsbeleid van Onderwijsgroep Amersfoort.

Het Axia College sluit aan bij het strategisch beleid van Onderwijsgroep Amersfoort. Onze directeur is eindverantwoordelijk voor het Axia College en is aanspreekpunt voor het bestuur, stakeholders en voor de Inspectie van het Onderwijs.

Wat zijn de eigen opdrachten voor het onderwijs op de school?

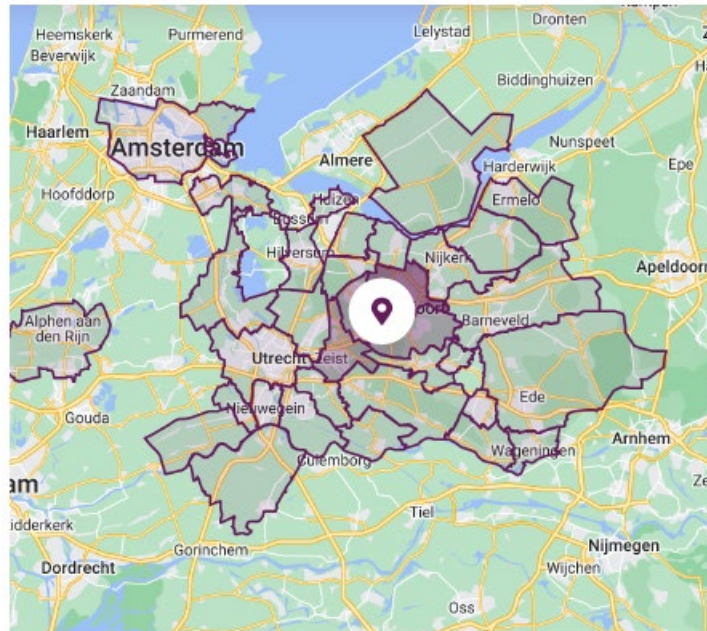
De eerste opdracht waar het Axia College de komende twee jaar voor staat is de samenvoeging van de drie locaties op één (nieuwe) locatie. Inzet is met name dat het onderwijs doorgang vindt en dat we de basis op orde krijgen. Dit zal veel van de teams vergen.

Steeds zullen we de basisaspecten van het Onderzoekskader speciaal onderwijs van de Inspectie als norm en uitgangspunt nemen.

In de laatste twee jaar van deze planperiode richten we ons echt verdiepend op verbetering van zowel de basis als Eigen aspecten van het Onderzoekskader, met name op OR2 en SKA 1, 2 en 3. Dit zal ertoe leiden dat (als de basis op orde is) de kwaliteit van ons onderwijs (meetbaar) nog beter wordt. Daarbij hebben we de komende vier jaar de belangrijke opdracht om werkend vanuit een waarderend perspectief leerlingen en medewerkers brede ontwikkelingsmogelijkheden te bieden.

Het Axia College heeft een groot 'voedingsgebied' (zie afbeelding hieronder). We willen in de regio een goede vso-school zijn voor cluster 4 leerlingen met de uitstroomrichting 'vervolgonderwijs'. In ons [Schoolondersteuningprofiel](#) beschrijven we waar we op inzetten (maar ook wat we niet doen).

Axia College



Ook zien we, zoals al in het voorwoord aangegeven, het als een opdracht om ook vanuit onze onderwijsvisie tijdens deze schooljaarplan periode na te denken en vorm te geven aan een duurzame toekomst van het Axia College.

Hoe geeft de school vorm aan het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat?

Dit doen wij middels een PM-structuur (Professioneel Moment), de methodiek PBS (Positive Behavior Support), de inzet van pedagogische coaches en een stevige investering in de overleggen die we voeren in onze commissie van begeleiding. Dit lichten we toe in paragraaf 2.2.

Hoe draagt de school zorg voor de veiligheid op school? Welke eigen ambities heeft de school op het gebied van veiligheid?

Veiligheid is een speerpunt, en is gezien onze doelgroep (soms) ook een uitdaging. Vanuit een waarderend perspectief, kaders, begrip, een luisterend oor en een streng doch rechtvaardig beleid, creëren wij een pedagogisch klimaat dat proactief bijdraagt aan de veiligheid. Zo nodig zetten wij de bovengenoemde expertise in (PBS, inzet van PM structuur, inzet van pedagogische coaches en intensief overleg in onze commissie van begeleiding).

Hoe wordt het burgerschapsonderwijs ingericht?

We nemen deel aan een werkgroep op bestuursniveau van Onderwijsgroep Amersfoort die zich bezighoudt met burgerschapsonderwijs. We hebben een visie geformuleerd en er wordt al veel gedaan en ingezet om hieraan uitvoering te geven. We hebben een kwaliteitsplan burgerschap waarin we steeds toetsen hoe we ons burgerschapsonderwijs expliciet en voldoende vormgeven. Middels een vragenlijst¹ toetsen we of de leerlingen op niveau zijn. Op basis van de uitkomsten van de vragenlijsten maken we een analyse en stellen indien aan de orde ons onderwijsaanbod bij.

Hoe gaat de school om met taalachterstanden?

We besteden naast het PTA hier extra aandacht aan. Onder andere bieden we extra woordenschat en leesmomenten aan. Ook geven we in onze lessen een extra taaltrainingsaanbod. Dit integreren we zoveel als mogelijk met de bestaande lesstof of de activiteiten die we ondernemen.

Welke extra ondersteuning biedt de school aan (naast de basisondersteuning en in relatie tot het ondersteuningsprofiel)?

Hiervoor verwijzen we naar ons [schoolondersteuningsprofiel](#)

2.1 Met maatwerk naar een passend einddoel

Op het Axia College betekent ‘maatwerk bieden’ dat onze leerlingen en hun successen worden gezien, herkend én erkend. Binnen de kaders en mogelijkheden van de school krijgen leerlingen mogelijkheden om zich, aansluitend bij hun eigen mogelijkheden, optimaal te ontwikkelen.



¹ Deze kopen we in: zie [vragenlijst-zicht-op-burgerschap](#)

Differentiatie onderwijsprogramma

Om bij de vaardigheden, het kennisniveau, het tempo en de ondersteuningsbehoeften van een leerling te kunnen aansluiten, is het onderwijs 'gewoon' als dat mogelijk is en 'speciaal' als dat nodig is. Aanvullend organiseren we maatwerk in specifieke leerroutes. We hebben de ambitie om het onderwijs betekenisvoller te maken door o.a. vakoverstijgend en/of projectmatig te werken. Daarnaast hebben we de wens om waar mogelijk nog meer te differentiëren op leerstijl, leertempo en leerniveau.

Aandacht voor individu

Op het Axia College staat de leerling centraal. Leerlingen krijgen ruimte om hun talenten te ontwikkelen op verschillende vlakken: creativiteit, koken, sport, techniek en digitale vaardigheid. Ook is er voldoende aanbod voor leerlingen met een speciale ondersteuningsbehoefte. Daarnaast besteden wij aandacht aan persoonsvorming gericht op hetgeen leerlingen nodig hebben om later goed mee te kunnen komen in de samenleving.

Passend einddoel

Elke leerling werkt toe naar het voor hem of haar hoogst haalbare passende einddoel. Bijvoorbeeld een vervolgopleiding in het reguliere onderwijs of een andere uitstroomrichting. We bereiden leerlingen optimaal voor op (het functioneren in) de samenleving.

Voorspelbaarheid

Voor onze leerlingen is de voorspelbaarheid van het dagprogramma een belangrijke voorwaarde voor succesvol maatwerk. Het is duidelijk hoe de lesdag eruit ziet en leerlingen worden zo goed mogelijk voorbereid op onvoorspelbare gebeurtenissen (als ... dan ...).

Eigenaarschap

Leerlingen zijn trots op het Axia College en voelen zich met de school verbonden. Ze weten waar ze goed in zijn en wat ze nog moeten leren. Ook weten ze wat de ander kan en doen ze daar hun voordeel mee. Medezeggenschap van leerlingen is geformaliseerd in de leerlingenraad.



2.2 Samenspel van leerling, ouders, onderwijs en hulpverlening

Ouders, onderwijs en hulpverlening werken samen om de leerling met zijn of haar talenten optimaal te ondersteunen in zijn/haar ontwikkeling.

Het is onze ambitie om leerlingen mede-eigenaar te maken van het eigen leerproces. Als het even niet lukt om adequaat te reageren in een situatie, zijn er voor leerlingen verschillende mogelijkheden om zich te ontwikkelen m.b.t. hoe in de toekomst wel adequaat gedrag toe te gaan passen.

Vangnet vormen

Als leerlingen naar het Axia College komen, hebben ze vaak al een lange zoektocht naar een passende school achter de rug. Ouders, onderwijs en hulpverleners vormen samen het vangnet voor een leerling. Om dat zo goed mogelijk te doen, is het cruciaal dat de wederzijdse verwachtingen voortdurend worden verhelderd en afgestemd. Leerling, ouders en school gaan regelmatig met elkaar in gesprek over het welzijn en de ambities van de leerling. Een goede samenwerking tussen de school, de ouders en (indien nodig) hulpverleners, heeft een positieve invloed op het succes van de begeleiding van een leerling.

Vorbereiden op de samenleving

De school stimuleert de leerlingen om hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen. We helpen leerlingen om te werken aan hun persoonsvorming onder andere door hen vaardigheden te leren, zoals het bedenken, uitvoeren en aanpassen van een plan om een bepaald doel te bereiken. Dit doen we onder andere in onze Sociale Vaardigheidstrainingen. Leerlingen leren voor zichzelf rust en veiligheid te creëren, waarmee ze hun eigen vangnet vormen.

Positief pedagogisch klimaat

Het Axia College creëert een positieve, sociale omgeving, die het leren bevordert en ervoor zorgt dat leerlingen en professionals adequaat (leren) omgaan met gedragsproblemen. Dit werkt preventief. De methodiek Positive Behavior Support (PBS) helpt daarbij. Leerlingen worden op school begeleid door een eigen (pedagogisch) mentor, die gedurende de schoolcarrière met de leerling meegroeit. De mentoren zijn makkelijk aanspreekbaar en hebben veel aandacht voor het welzijn van leerlingen.

Zorgaanbod in de school

Er is op het Axia College een goede balans tussen onderwijs, vrije ruimte en zorg. In het zorgaanbod staan het belang van de leerling en de kwaliteit van de zorg centraal. Het gaat bijvoorbeeld om mede vorm geven van de behandeling van schoolgerelateerde psychische problemen.

2.3 Opleiden midden in de samenleving

Op het Axia College werken we samen aan het ontwikkelen van talent vanuit een veilige basis in verbinding met onze omgeving.

In verbinding met de omgeving

Op school hanteren we de normen en waarden die ook in de samenleving gelden. De school staat midden in de samenleving en bereidt leerlingen voor op een waardevolle bijdrage aan de maatschappij.

Open voor omgeving

Het Axia College heeft een zo open mogelijk karakter: we halen de samenleving de school in en zoeken de samenleving op!.

Hoofdstuk 3 Samen naar een professionele cultuur en personeelsbeleid

Dit hoofdstuk beschrijft ons personeelsbeleid aan de hand van de vragen uit [de handreiking voor het schrijven van een schoolplan](#) van het ministerie van OCW (2019).

Hoe wordt voldaan aan de bevoegdheidseisen van het personeel en op welke wijze onderhouden teamleden hun bekwaamheden?

We zetten de komende twee schooljaren in op extra professionaliseringsimpulsen. Wetende dat dit niet altijd haalbaar zal zijn, proberen we wat betreft de bevoegdheid van personeel te voldoen aan de eisen. Schooljaar '24-'25 schrijven we een beleidsnotitie over het tijdelijk inzetten van (nog) onbevoegde medewerkers. Dat beleid zullen we de drie volgende jaren uitvoeren, regelmatig evalueren en zo nodig bijstellen.

Welke personele maatregelen worden genomen die bijdragen aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid?

Hiervoor verwijzen we naar het professionaliseringsplan.

Hoe wordt het pedagogisch en didactisch handelen van het onderwijspersoneel vormgegeven?

Omdat drie locaties naar één locatie gaan, is de afstemming van het pedagogisch en didactisch handelen de eerste twee jaar een belangrijk speerpunt waar we veel aandacht aan zullen besteden.

We gaan aan de slag met intervisie, klassenbezoeken, collegiale consultatie en het programma Groeikracht (zie het professionaliseringsplan).

Hoe kunnen de leerlingen invloed hebben op het personeelsbeleid? Welke ambities heeft de school voor leerlingenparticipatie?

Het Axia College heeft een leerlingenraad die actief meedenkt en gevraagd en ongevraagd advies geeft. Ook halen we onder andere via de pedagogische coaches feedback op bij onze leerlingen over hoe zaken beter en/of anders kunnen.

Hoe staat het met het beleid inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding?

Dat is nu wat onevenwichtig. We streven naar een zo evenredige vertegenwoordiging.

3.1 Eén school, één team

Dit zijn de uitgangspunten van ons personeelsbeleid:

- Eén school, één team.
- Ieders kwaliteit maakt één geheel.
- Het team kenmerkt zich door het grote hart voor de speciale leerling.

We geven dit vorm door:

Een gezamenlijke koers

Op het Axia College is een gezamenlijke koers uitgezet en zijn de lijnen tussen betrokkenen kort. Er is een eenduidige visie op leren en ontwikkelen. De school is één in zijn denken en handelen, maar beredeneerde uitzonderingen zijn op basis van visie mogelijk.

Een professioneel en betrokken team

Onze medewerkers werken in een betrokken en veilige sfeer met elkaar samen. Teamleden hebben respect voor elkaar en iedereen mag zijn zoals hij of zij is. De leeftijd en de ervaring van medewerkers varieert en er is hierin een goede balans. Het team is veerkrachtig en heeft hart voor de leerling. Docenten ontmoeten elkaar en staan ervoor open om van elkaar te leren.

We bundelen onze expertise en ontwikkelen onze kennis voortdurend, onder meer door trainingen te volgen. We benutten (specialistische) kennis van medewerkers optimaal door deze breed in te zetten in het onderwijs aan de verschillende groepen leerlingen. Alle kwaliteiten van het team dragen samen bij aan de groei en bloei van de leerlingen.



We overstijgen grenzen

Medewerkers en leerlingen van het Axia College vormen samen één school. De schoolorganisatie is gestroomlijnd. De (schoolbrede) taken, rollen, verantwoordelijkheden en procedures zijn duidelijk, bijvoorbeeld waar het gaat om aanmelding, begeleiding en uitstroom van leerlingen. Het is voor leerlingen duidelijk met welke vragen ze waar en bij wie moeten zijn. Er zijn binnen de organisatie kleinere organisatorische eenheden, die zorgen voor rust, geborgenheid en overzicht. Het Axia College heeft een doorlopende leerlijn. Er worden bewuste keuzes gemaakt om leerlingen samen te laten leren, samen te laten werken en elkaar te ontmoeten of juist niet.

We gaan van drie locaties naar één locatie; hoe werken we goed samen

Het is belangrijk dat voor alle medewerkers duidelijk is en blijft waarom en hoe we toewerken naar één gemeenschap en één school, gezamenlijke afspraken en werkwijze.

Dit doen we door de komende jaren de volgende zaken op te pakken en/of hier op in te zetten:

- Het MT denkt en handelt vanuit een gezamenlijke en duidelijke visie.
- We zorgen ervoor dat de inrichting van de organisatie aansluit bij de visie en dat deze voor iedereen helder is.
- Het MT zoekt steeds verbinding met de teams en communiceert frequent en duidelijk.
- Er is aandacht voor het team; mensen weten zich gezien. Dit is zichtbaar in het medewerkerstevredenheidsonderzoek en in het verzuim dat op of onder het landelijk gemiddelde ligt.
- Met alle teamleden worden ontwikkelgesprekken gevoerd vanuit het waarderend perspectief. We bouwen aan een evenwichtig, gezond en sterk team.
- Het verzuimbeleid is gericht op zorgén preventie.
- Er is structuur en er zijn duidelijke afspraken, mensen weten waar ze aan toe zijn.
- Er is een taakstellende begroting en het is transparant waar het geld vandaan komt en waarop wordt ingezet (incidenteel/structureel).
- Er wordt wekelijks vooruit gedacht en gepland (briefing, vergaderingen, MT vergaderingen).

- De overlegstructuur is zinvol en effectief en m.b.v. onder andere de Groeikracht methodiek.
- De taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn helder.
- Er is op termijn een werkverdelingsplan/taakbeleid dat goed aansluit op de dagelijkse praktijk en waarin het traject van samenvoegen een plek heeft in toedelen van uren.
- De eerder gemaakte (beleids-)keuzes (DI-model, PM-structuur, PBS etc.) worden schoolbreed op elkaar afgestemd en waar nodig bijgesteld en versterkt.

Hoofdstuk 4 Stelsel van kwaliteitszorg

Dit hoofdstuk werkt onze visie op kwaliteitszorg verder uit en beschrijft het kwaliteitsbeleid van het Axia College. We doen dit aan de hand van de vragen uit [de brochure Schoolplan: handvat voor kwaliteitsbeleid \(OCW, 2019\)](#).

- *Wordt gericht aan verbetering gewerkt? Welke maatregelen worden genomen?*
Middels het programma Groeikracht gaan we onder andere aan de slag met onze verbetercultuur. Daarnaast hebben we een professionaliseringsplan en werken we dit schoolplan steeds ieder schooljaar uit in een plan om de basis nog meer op orde te krijgen (zie als voorbeeld [jaarplan 2024-2025](#)).
- *Hoe wordt het bereiken van doelen gemeten en geëvalueerd?*
We volgen hierbij de evaluatiesystematiek van Groeikracht. De kwaliteit van onderwijs en zorg evalueren we middels de kwaliteitsgesprekken van Onderwijsgroep Amersfoort op basis van data betreffende opbrengsten, veiligheid en managementrapportages.
- *Hoe bewaakt de school dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen en dat het onderwijs wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van leerlingen?*
Dit wordt minimaal tweewekelijks besproken in de commissie van begeleiding (per locatie). Daarnaast toetst en analyseert de commissie van begeleiding dit beleid twee keer per jaar per locatie en schooloverstijgend op basis van zoveel mogelijk data. Zo nodig wordt het beleid op basis hiervan bijgesteld.
- *Hoe maakt de school een doorlopende leerlijn mogelijk?*
We stemmen dit onderling zoveel mogelijk af en het MT en de teams werken in toenemende mate samen. Het samengaan van de drie locaties en de drie teams (vmbo bb en kb, mavo, havo) zal meer mogelijkheden geven om doorlopende

leerlijnen te realiseren/optimaliseren. Dit heeft onze aandacht, maar is geen speerpunt.

4.1 Doelen kwaliteit op orde

Zoals in de inleiding aangegeven, zullen we ons in de laatste twee jaar van deze planperiode sterk richten op kwaliteitsverbetering en onze eigen aspecten uit het Onderzoekskader van de Inspectie. We zijn ons ervan bewust dat dit een aandachtspunt is.

Conform het kwaliteitskader van Onderwijsgroep Amersfoort borgen we onze kwaliteit middels zelfevaluatie en kwaliteitsgespreken.

Ook Groeikracht draagt eraan bij dat de teams bottom-up de kwaliteit (en het monitoren ervan) verbeteren.

Welke doelen wil de school met name in de laatste twee jaren van dit schoolplan bereiken?

- Er is sprake van Axia-breed kwaliteitsbeleid, waarin we werken volgens een jaarcyclus die aansluit bij het kwaliteitsbeleid van Onderwijsgroep Amersfoort.
- We hebben zicht op de kwaliteit van ons onderwijs en van de ondersteuning aan onze leerlingen en we weten wat onze ontwikkelpunten zijn².
- We kennen onze leerlingen en weten welke ondersteuning ze nodig hebben.
- De leidinggevende observeert lessen en koppelt terug aan de betrokkene en op schoolniveau.
- We hebben een doorgaande leerlijn tussen onder- en bovenbouw.

Hoofdstuk 5 Naar één locatie

De verhuizing naar de nieuwbouw zal de eerste twee jaren veel van onze tijd vergen, temeer daar het onderwijs en alles wat daarbij komt kijken doorgang blijft vinden. Dit heeft komende twee jaar m.n. de prioriteit.

Alles wat we voor en na de verhuizing moeten doen, hebben we inzichtelijk gemaakt en gepland in tijd (zie [bijlage C van ons jaarplan](#)).

De eerste twee jaar zullen we naast onze eigen doelen ook zoveel als mogelijk werken aan doelen en ambities uit het strategisch beleidsplan van Onderwijsgroep Amersfoort.

² Door op basis van wat we ons middels Groeikracht eigen hebben gemaakt een (zorg) kwaliteitssysteem (verder) te ontwikkelen en te implementeren, zullen we nog beter zicht hebben op onze opbrengsten. Aan de hand van kengetallen kunnen we goed en snel (verbeter-)analyses maken, waar we doelmatig en nuttig op kunnen inzetten.

We zien het als opdracht om in de laatste twee jaren van dit schoolplan ook aan deze doelen en ambities nog meer inhoud en invulling te geven.



Hoofdstuk 6 Identiteit

Als openbare school staan we open voor iedere leerling en elke medewerker. Ons onderwijs gaat niet uit van een godsdienst of levensovertuiging, maar van drie kernwaarden: gelijkwaardigheid, vrijheid en ontmoeting.

Onze school leert leerlingen waarnemen hoe verschillende achtergronden tot ander denken en handelen kunnen leiden en op basis daarvan eigen opvattingen te ontwikkelen. Als je weet wat anderen beweegt, kun je beter met elkaar samenleven. In het openbaar onderwijs leren leerlingen door ontmoeting. In dit schoolplan hebben we dit vormgegeven.

In de school en in samenwerking met anderen zullen we dit uitdragen en bevorderen.

Hoofdstuk 7 Sponsorbeleid

Voor het sponsorbeleid volgen wij de uitgangspunten en kaders van Onderwijsgroep Amersfoort.

Er is geen sprake van aanvaarding van materiële en/of geldelijke bijdragen anders dan de vrijwillige ouderbijdrage.