

Schoolplan 2026 - 2030



De **Hartenlust**

Voortgezet Onderwijs | Bloemendaal



Inhoud

3	1. Inleiding
3	1.1 Doelen en functie van het schoolplan
3	1.2 Totstandkoming van dit schoolplan
3	1.3 Opbouw schoolplan
3	1.4 Vaststelling
5	2. De school
5	2.1 Gegevens van het bestuur en De Hartenlust
5	2.2 Een eerste kennismaking met de school
6	2.3 Missie en visie van Dunamare onderwijs
6	2.4 Missie en visie van De Hartenlust
7	2.5 Leerlingpopulatie
8	2.6 Zelfevaluatie
11	3. Onderwijsproces
11	3.1 Beschrijving van het onderwijsproces
13	3.1.1 Ambities op het gebied van het onderwijsproces
14	3.1.2 Ambities pedagogisch-didactisch klimaat
17	4. Veiligheid en schoolklimaat
17	4.1 Beschrijving van veiligheid en schoolklimaat
17	4.1.1 Ambities op het gebied van schoolklimaat en veiligheid
19	5. Sturen, kwaliteitszorg en ambitie
19	5.1 Kwaliteitsbeleid Dunamare onderwijs
19	5.2 Kwaliteitszorg op De Hartenlust
20	5.2.1 Ambities Kwaliteitszorg
23	6. HR
23	6.1 Strategisch HR-beleid Dunamare onderwijs
23	6.2 HR-beleid op De Hartenlust
25	6.2.1 Ambities op HR-gebied
27	7. Regels en regelingen
27	7.1 Inkomsten
27	7.2 Huisvesting
27	7.3 Scholing
27	7.4 Functiemix
27	7.5 Werkgroepen

1. Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van De Hartenlust. Dit document is ons strategisch beleidsplan voor de komende vier schooljaren. Het schoolplan wordt minimaal eens in de vier jaren vastgesteld door het College van Bestuur na instemming van de medezeggenschapsraad van De Hartenlust.

1.1 Doelen en functie van het schoolplan

Ons schoolplan is het beleidsdocument waarin wordt beschreven welke ambities wij hebben voor de komende vier jaren. In dit schoolplan beschrijven wij de specifieke doelen, rekening houdend met de huidige stand van zaken van het onderwijs, de medewerkers en de financiën van de school en met externe ontwikkelingen waar de school mee te maken heeft/gaat krijgen. De ambities van de school zijn afgeleid van de strategische koers van Dunamare onderwijs. De door ons geformuleerde ambities worden jaarlijks vertaald naar jaarplannen en sectieplannen. Dit maakt aan de medewerkers, de leerlingen en ouders duidelijk wat wij willen bereiken met het onderwijs en hoe dit vorm krijgt in de praktijk. Het schoolplan vormt de basis waarop andere schooldocumenten worden afgestemd zoals de schoolgids, het jaarplan, het document Leerlingbegeleiding en passend onderwijs, het scholingsplan, etc.

1.2 Totstandkoming van dit schoolplan

De schoolleiding heeft het huidige schoolplan geëvalueerd. Daarbij zijn vragen gesteld als: zijn de missie en visie nog steeds actueel, wat is er veranderd sinds het vorige schoolplan, wat zijn relevante ontwikkelingen en wat zijn de plannen van de school voor het onderwijs in de komende vier jaren? Ook is er een SWOT-analyse gemaakt om op die manier inzicht te verkrijgen in de kansen en uitdagingen van onze school. De uitkomsten van deze analyse zijn verwerkt in paragraaf 2.6 van ons schoolplan. Er is een opzet gemaakt voor het nieuwe plan en er zijn gesprekken georganiseerd met leden van de medezeggenschapsraad en andere medewerkers over de inhoud. Vervolgens is het schoolplan voorgelegd aan de medezeggenschapsraad (ouders, leerlingen en medewerkers) ter instemming en vastgesteld door het College van Bestuur.

1.3 Opbouw schoolplan

In hoofdstuk 2 vindt u een beschrijving van de school, een beschrijving van de missie en de visie en een zelfevaluatie. Hoofdstuk 3 gaat over ons onderwijsbeleid met de daar bijbehorende ambities, hoofdstuk 4 over Veiligheid en schoolklimaat en hoofdstuk 5 over kwaliteitszorg. In hoofdstuk 6 beschrijven we het HR-beleid op onze school en de daar bijbehorende ambities en hoofdstuk 7 tot slot gaat over het financiële beleid.

1.4 Vaststelling

De medezeggenschapsraad van De Hartenlust heeft op 11 / 03 / 2026 ingestemd met dit schoolplan. Het College van Bestuur heeft op 09 / 06 / 2026 dit schoolplan vastgesteld.



2. De school

2.1 Gegevens van het bestuur en De Hartenlust

De Hartenlust is onderdeel van de Dunamare Onderwijsgroep en valt onder het Samenwerkingsverband Zuid-Kennemerland.

Directie De Hartenlust: Mardike de Goede
Bezoekadres school: Vijverweg 31, 2061 GT Bloemendaal
Telefoon: 023 - 525 17 02
E-mail: info@hartenlustschool.nl

College van Bestuur: Henk Post (voorzitter) en April van Loenen (lid)
Bezoekadres: Diakenhuisweg 5, 2033 AP Haarlem
Postadres: Postbus 4470, 2003 EL Haarlem
Telefoon: 023 - 53 03 600
E-mail: info@dunamare.nl

2.2 Een eerste kennismaking met de school

In de 18e eeuw was landgoed Hartenlust in Bloemendaal een buitenplaats van grote allure. Verscheidene adellijke en welgestelde Amsterdammers bezaten Hartenlust als zomerverblijf. De laatste in de rij was koopman en bankier Jan Borski die voor de gebouwen, inclusief 34 hectare grond, fl. 47.400,- betaalde. Borski liet in 1850 de huidige villa Hartenlust bouwen naar een ontwerp van architect Tétar van Elven met een landschapstuin van Zocher eromheen. Hartenlust is een verbastering van Hertenlust. Ooit had het landgoed namelijk een hertenkamp. Het huidige logo van de school met hertenkopje is dan ook een knipoog naar het verleden. In 1914 besloot de toenmalige gemeenteraad van Bloemendaal om het landgoed te verkavelen. Er werden villa's gebouwd én een school voor Uitgebreid Lager en Meer Uitgebreid Lager Onderwijs.

De school is gehuisvest in een monumentaal pand daterend uit 1914 en gelegen in een lommerrijke villawijk in Bloemendaal. De Hartenlust beschikt nu over 19 leslokalen, aanvullende ruimtes om te werken, te vergaderen, en ook om te ontspannen zoals in de voormalige conciërgewoning, of zoals wij het noemen "het huisje". Het schoolplein is een pauzeruimte en een fijne plek voor leerlingen en medewerkers om te verblijven. Al in 1928 moest het gebouw verbouwd worden om aan de groeiende leerlingpopulatie onderdak te kunnen bieden. Door de constante groei van het leerlingaantal besluit men in 1935 om naast De Hartenlust een aparte lagere school te openen; de Bornwater. Hierdoor werd De Hartenlust een school voor uitsluitend MULO.

De Hartenlust werd met ingang van 1 september 1939 gebruikt voor de huisvesting van Nederlandse militairen. De Hartenlust kreeg daarvoor een vergoeding voor de verhuur van een aantal leslokalen. In 1941 werd het schoolgebouw door de Duitse bezetter gevorderd en op 4 mei 1943 werd het gebouw ingenomen door het Duitse leger. Het karakteristieke torentje met de schoolbel werd gesloopt om plaats te maken voor een mitrailleursnest.

In mei 1945 is de oorlog voorbij en Bloemendaal werd bevrijd door de Canadezen. De Canadezen zijn een tijdje ingekwartierd geweest in De Hartenlust. Het schoolgebouw werd door krijgsgevangenen schoongemaakt, waarna de leerlingen weer onderwijs konden volgen. In 2009 werd het gebouw grondig gerenoveerd. Het torentje en de gevel van De Hartenlust werden gerestaureerd en in oude glorie hersteld.

De groeiende leerlingpopulatie vanaf schooljaar 2019-2020 maakte de realisatie van twee extra leslokalen noodzakelijk. In 2023 zijn er daarom twee extra lokalen gemaakt door middel van inbreiding. In datzelfde jaar is een geheel opnieuw ingericht nask-lokaal in gebruik genomen, dat nu voldoet aan alle eisen die wij aan ons natuurkunde- en scheikunde onderwijs stellen. Onze leerlingpopulatie wordt in paragraaf 2.5 nader beschreven.

We werken met een bevlogen en professioneel team met een groot hart voor onze leerlingen. Er werken in schooljaar 2025 - 2026 48 medewerkers op De Hartenlust (OP en OOP). In totaal gaat het om 32 fte verdeeld over 26 vrouwelijke medewerkers en 22 mannelijke medewerkers. De dagelijkse leiding van de school is in handen van 2 teamleiders die ook een kleine lesgevende taak vervullen en de directeur. Op dit moment bestaat de schoolleiding uit 1 mannelijke collega en twee vrouwelijke collega's. We streven naar een zo evenredig mogelijke verdeling vrouw/man in de schoolleiding. Door de groei van de school en een aantal pensioneringen is het personeelsbestand enigszins aan het verjongen in de afgelopen jaren. Medewerkers blijven doorgaans vele jaren werken op De Hartenlust en het ziekteverzuim is opvallend laag.

2.3 Missie en visie van Dunamare onderwijs

Het beleid van de school sluit aan bij de missie en visie van Dunamare onderwijs. Deze missie en visie staan beschreven in de strategische koers 2022 - 2027. Volgens Dunamare Onderwijs draait goed onderwijs voor de scholen van Dunamare onderwijs om de volgende drie thema's:

- Kennis, vaardigheden, talentontwikkeling en meer.
- Leren doe je ook samen met anderen.
- Ruimte om te ontdekken wie je bent.

Dit doen we door het bieden van een rijk aanbod voor en met de regio, en door ons op een dusdanige manier te organiseren dat we wendbaar zijn en ook door samenwerking vanuit de sturingsfilosofie Richting, Ruimte Rekenschap en Reflectie. Dit alles is dienend aan ons onderwijs waarin iedere leerling een gelijke kans krijgt om het beste uit zichzelf te halen en op een sterke en gezonde school.

2.4 Missie en visie van De Hartenlust

De visie van De Hartenlust is dat leren begint door samen te zorgen voor een warm schoolklimaat. Een schoolklimaat dat zich kenmerkt door een gemoedelijke sfeer, kleinschaligheid, veiligheid en geborgenheid. We willen recht doen aan verschillen, want iedereen is gelijkwaardig, maar niet hetzelfde. Leerlingen krijgen bij ons de mogelijkheid om hun individuele talenten en vaardigheden te ontdekken en te ontwikkelen.

We zien het als onze opdracht om leerlingen binnen de gestelde tijd te laten slagen voor hun mavo-opleiding in een leeromgeving die het de leerlingen mogelijk maakt het beste uit zichzelf te halen. Wij leren de leerlingen verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen leerproces en daarop te reflecteren. Gedurende dit proces van groei worden onze leerlingen begeleid door het enthousiaste en deskundige Hartenlustteam.

De Hartenlust leidt leerlingen op tot actieve en positief-kritische burgers die met vertrouwen de wereld tegemoet treden en respect hebben voor anderen. In ons onderwijs geven we de leerlingen relevante kennis en ervaring mee, zodat ze voorbereid zijn op een waardevolle, bij hen passende rol in de samenleving.

We geven Richting door voortdurend helder te zijn over onze bedoeling. Dat doen we in iedere rol. Elke rol kent zijn eigen professionele Ruimte. Die ruimte is bij iedere rol anders en iedereen binnen onze school gebruikt zijn/haar professionele ruimte om zijn/haar rol zo optimaal mogelijk te vervullen. We leggen Rekenschap af over onze opdracht en de ruimte die ons in onze rol is toevertrouwd en de beslissingen die we daarbinnen nemen.

Onze kernwaarden:

- Groei
- Veilig
- Verantwoordelijk
- Samen

2.5 Leerlingpopulatie

De Hartenlust is een categorale mavo en telt op het moment van dit schrijven 432 leerlingen (193 jongens en 239 meisjes) tussen met name 12 en 16 jaar. Onze leerlingpopulatie komt voor het overgrote deel uit de omringende gemeentes en uit relatief sterke(re) sociaaleconomische gezinnen. Slechts 10% van alle leerlingen komt uit de gemeente Bloemendaal.

Leerlingen en ouders die voor De Hartenlust kiezen, doen dat over het algemeen heel bewust: onze school is kleinschalig, veilig en heeft al jaren goede resultaten. Ook heeft de school een goed imago als het gaat om leerlingbegeleiding en het pedagogisch klimaat. Dit laatste trekt een bepaalde doelgroep aan: het percentage leerlingen dat gebruikt maakt van de zogenaamde PlusPlas in verband met dyslexie, dyscalculie, AD(H)D, TOS of anderszins recht heeft op extra faciliteiten, zoals bijvoorbeeld verlenging, schommelt de laatste jaren rond de 35% en is relatief hoog. Ook leerlingen die sociaal-emotioneel nog niet zo sterk zijn, weten de weg naar De Hartenlust te vinden. De inrichting van onze begeleidings- en ondersteuningsstructuur is aangepast aan de behoefte van onze doelgroep en is passend binnen onze visie en missie zoals hierboven beschreven.

Het percentage leerlingen dat instroomt met een mavo-/havoadvies in klas 1 schommelt al jaren rond de 30%. Dit percentage is ondanks de mengadviezen van de twee jaar geleden ingevoerde doorstroomtoets, verrassend stabiel gebleven. De school biedt deze leerlingen het programma 'Op naar de Havo'. Leerlingen met aantoonbare havocapaciteiten krijgen na leerjaar 1 en 2 of zelfs gedurende het 1e en 2e leerjaar, de mogelijkheid om op te stromen naar de havo. Het Schoter garandeert een plekje op de havo voor deze zogenaamde opstromers. Natuurlijk kunnen leerlingen en ouders ook kiezen voor opstromen naar een andere school met havo-onderwijs. Jaarlijks besluit ongeveer de helft van de leerlingen in de onderbouw met een positief havoadvies om op De Hartenlust te blijven. Ongeveer 20% van de leerlingen met een vmbo-tl-diploma op zak vervolgt haar/zijn opleiding op de havo. Het overgrote deel vervolgt de opleiding op het MBO (niveau 4).

2.6 Zelfevaluatie

Deze zelfevaluatie is gebaseerd op:

- De rapportage naar aanleiding van het MTO van december 2025;
- Gegevens uit het auditrapport van 2024;
- De enquête van Kwaliteitsscholen 'Tevredenheid ouders 2024';
- De enquête van Kwaliteitsscholen 'Tevredenheid leerlingen 2024';
- De enquête van Kwaliteitsscholen 'Tevredenheid leerlingen 2025';
- Gesprekken met leerlingen en ouders.

De Hartenlust wordt door zowel ouders als leerlingen ervaren en beoordeeld als een fijne, veilige en goede school. Dit komt onder meer door de goede resultaten, het prettige pedagogische klimaat, de grote mate van beleefde veiligheid en de kleinschaligheid van de school. Dat ook medewerkers bovengemiddeld tevreden zijn, blijkt uit het onlangs afgenomen MTO. Leerlingen en medewerkers zijn ook trots op de school, ze voelen zich welkom en gezien. Medewerkers en leerlingen roemen de onderlinge band en leerlingen waarderen het laagdrempelige contact met de medewerkers. Wel zijn leerlingen in 2024 minder positief over het pedagogisch-didactisch handelen van de docenten dan de ouders. Op basis van de analyse van de afgenomen enquêtes zijn interventies uitgevoerd. We zien dat de resultaten in 2025 al positiever waren, maar we blijven hier aandacht aan besteden.

De afgelopen twee schooljaren is er een slag gemaakt op het gebied van kwaliteitszorg binnen de school. Ook zijn de koers, missie en visie van de school onder de loep genomen en hebben we in gezamenlijkheid een breed gedragen en hernieuwde spreekwoordelijke 'stip op de horizon' vastgesteld en zijn we bezig met het ontwikkelen van wat wij verstaan onder een goede Hartenlustles. Laatstgenoemde ontwikkelingen zijn noodzakelijk om ook in de toekomst een aantrekkelijke en sterke school te blijven. De bevoegenheid en betrokkenheid van het team zijn groot en zijn stimulerende factoren. Tegelijkertijd is er winst te behalen op het gebied van schoolcultuur en persoonlijke en professionele ontwikkeling van medewerkers. De ervaren werkdruk is acceptabel. Deze zal desalniettemin een aandachtspunt blijven. De instroom is de afgelopen schooljaren stabiel en dit zorgt voor een gezonde financiële positie.

In dit schoolplan worden onze ambities op het gebied van onderwijsproces, het pedagogisch-didactisch klimaat, schoolklimaat en veiligheid, kwaliteitszorg en HR nader beschreven.

Het gebouw is toe aan duurzame renovatie. Vooralsnog is er geen zicht op de realisatie hiervan. De sportfaciliteiten zijn niet ideaal. Hierdoor staat de kwaliteit van ons bewegingsonderwijs onder druk en zijn we minder aantrekkelijk gebleken voor LO-docenten. Het verloop onder hen is daardoor groot. Een lichtpuntje in deze is dat in het in december 2025 door de gemeente Bloemendaal vastgestelde IHP (Integraal Huisvesting Plan) staat, dat de gymzaal naast de school herbouwd wordt overeenkomstig de VO-richtlijnen in het eerste cohort van het IHP (2026 - 2030). Ondanks de krappe arbeidsmarkt lukt het ons nog steeds vrij eenvoudig om goede docenten te werven. De vele personele wisselingen van de afgelopen jaren maken dat er extra aandacht is en moet zijn voor het overdragen van de schoolcultuur en het teamgevoel. Professioneel leren in teams draagt hieraan bij.





3. Onderwijsproces

3.1 Beschrijving van het onderwijsproces

De lessen op De Hartenlust kennen een uniforme en herkenbare structuur. Deze aanpak zorgt ervoor dat leerlingen weten waar ze aan toe zijn en dat biedt veiligheid. De Hartenlust kent lessen van 60 minuten. Door de verlengde leslengte is er meer ruimte voor het afwisselen van werkvormen en voor huiswerk maken in de les. Verlengde leslengte leidt ook tot minder leswisselingen en minder vakken op een dag. Dit bevordert de rust in de school.

Veel lessen zijn klassikaal en docentgestuurd. De teamleiders bezoeken tweemaal per schooljaar een les van iedere docent. We maken hierbij gebruik van de DOT (Digitale Observatie Tool) aangevuld met schooleigen elementen. De DOT is gebaseerd op de vijf rollen van de leraar en vormt de basis van wat we van docenten verwachten en hoe we lessen beoordelen. Iedere bezochte les wordt nabesproken en het gesprek is ontwikkelingsgericht. Daarnaast werken we allemaal volgens de CVM-methode (Competentie Verhogende Methodiek). Dit is een pedagogische aanpak die gaat over het begrenzen van ongewenst gedrag en het benoemen van gewenst gedrag.

Het onderwijsaanbod op De Hartenlust onderscheidt zich van andere mavo'scholen; naast de reguliere vakken bieden we een doorlopende leerlijn voor het vak Informatietechnologie (INFT) en het vak beeldend tekenen (BTE) aan in klas 1 tot en met 4. Ook LO2 is een examenvak. Daarnaast krijgen leerlingen van klas 1 en 2 ons schooleigen TOP-programma (Talent Ontwikkel Programma) aangeboden. Leerlingen kiezen uit TOP-kunst, TOP-sport en Cambridge Engels. Bovendien organiseert De Hartenlust ieder schooljaar een aantal activiteitendagen. Het gaat hierbij om activiteiten met een sportief, cultureel en/of maatschappelijk karakter. Deze activiteiten bieden verdieping van ons onderwijsprogramma.

De Hartenlust voldoet aan de verplichte onderwijstijd. De lestijden en lessentabel zijn te vinden op onze website. Het lesprogramma voor de verschillende vakken en de PTO's en PTA's zijn met inachtneming van de kerndoelen en referentieniveaus beschreven en kennen een doorlopende leerlijn. Alle secties hebben een vakwerkplan van waaruit ieder sectielid werkt en waarover verantwoording wordt afgelegd aan de schoolleiding.

In alle leerjaren worden de lessen die uitvallen vanwege ziekte of vanwege andere onderwijsactiviteiten nagenoeg altijd opgevangen door collega's. Alleen de kop- en staarturen worden indien noodzakelijk uitgeroosterd. Ouders kunnen het actuele lesrooster altijd zien in Magister.

Leerlingen in klas 1 en 2 die havocapaciteiten hebben, bieden we het programma 'Op naar de Havo'. Leerlingen die deelnemen aan dit programma worden extra uitgedaagd in de lessen met lesmateriaal op havoniveau en ook toetsvragen op havoniveau. Daarnaast krijgt deze groep extra lessen wiskunde aangeboden om een betere aansluiting met havo-onderwijs te waarborgen. Leerlingen met aantoonbare havo-capaciteiten kunnen opstromen naar een havoklas op een andere school. Het Schoter garandeert een plek in een havoklas in klas 1, 2 of 3.

In de onderbouw nemen we LIB-toetsen (Leerling in Beeld) af. Leerlingen en/of klassen die ondermaats scoren op taal en/of rekenen krijgen tijdelijk extra ondersteuning op maat van een vakdocent aangeboden. Na een periode van 8 lesweken wordt de voortgang gemeten en vastgesteld welke leerlingen baat hebben bij verlenging van de extra ondersteuning en welke leerlingen op het gewenste niveau presteren. Aan leerlingen die een andere voertaal dan Nederlands hebben, wordt desgewenst extra taalondersteuning geboden. Leerlingen die korter dan 6 jaar in Nederland wonen, krijgen bovendien de wettelijk bepaalde extra faciliteiten aangeboden zoals verlenging bij toetsen en een woordenboek moedertaal - Nederlands. Zij mogen dit woordenboek te allen tijde in de lessen en tijdens toetsen gebruiken. In 2025 is de subsidie basisvaardigheden aangevraagd en toegekend voor taal en rekenen. Hoewel onze leerlingen gemiddeld genomen landelijk beter presteren op taal en rekenen, zien we dat met name de leesvaardigheid en rekenvaardigheden van onze leerlingen achteruitgaat. Het activiteitenplan dat geschreven is voor de verbetering van de basisvaardigheden bevat interventies als het ontwikkelen en integreren van taalgericht vakonderwijs (TVO), het vergroten van het leesaanbod, het creëren van een stimulerende en rijke lees- en taalomgeving in de school en individuele ondersteuning voor taal en rekenen in kleine groepen.

Leerlingen worden begeleid door hun (persoonlijk) mentor. Deze onderhoudt ook de contacten met de ouders en het zorgteam, indien gewenst. Observaties en maatwerkafspraken worden gedeeld met het docententeam en de leerlingcoördinator en in relevante situaties met het zorgteam en/of de teamleider. Observaties en maatwerkafspraken worden altijd vastgelegd in het leerlingvolgsysteem en het klassenhandelingsplan. Driemaal per jaar wordt iedere leerling besproken tijdens de voortgangvergaderingen waarbij het volledige docententeam van de betreffende leerling aanwezig is. De daar gemaakte afspraken worden vastgelegd en gemonitord door de mentor en de leerlingcoördinator. Een keer per maand is er een integraal zorgoverleg (IZO). Tijdens dit overleg bespreekt het zorgteam, samen met de teamleider en de leerlingcoördinator de leerlingen die (tijdelijk) extra ondersteuning krijgen van een leerlingbegeleider. Ze bespreken de voortgang, het resultaat en eventueel noodzakelijke vervolginventies. Gemaakte afspraken worden vastgelegd in het leerlingvolgsysteem en gedeeld met relevante functionarissen.

Burgerschapsonderwijs op De Hartenlust leidt tot kennis van, inzicht in en respect voor de werking en het belang van de democratische rechtstaat, de betekenis van en respect voor mensenrechten en kinderrechten, sociale vaardigheden en omgangsvormen en maatschappelijke verantwoording. Op De Hartenlust is burgerschapsvorming onderdeel van de brede opvatting van goed onderwijs. Door in toenemende mate de focus te leggen op maatschappelijke toerusting binnen het reguliere lesprogramma, het LOB-programma en in het programma buitenschoolse activiteiten, leren onze leerlingen hoe zij deel uit kunnen maken van een groter geheel. Leerlingen ontwikkelen maatschappelijke competenties, ontwikkelen een moreel kompas, oriënteren zich op gemeenschappelijke waarden en ontdekken hoe die een rol spelen in de omgang met anderen.

Bestuursvisie op burgerschap

Bij Dunamare onderwijs streven we ernaar dat iedere leerling een kwalitatief goed diploma haalt. Echter, Dunamare doet meer: onze scholen zijn een oefenplaats waar je onderwijs samen maakt. En niet alleen onderwijs waarbij het erom gaat wat je moet kunnen en kennen, maar ook dat je leert wie je bent en waar je voor staat. We dagen leerlingen uit om na te

denken hoe zij hun steentje bij kunnen dragen aan de samenleving en we helpen de leerlingen met het ontwikkelen van hun moreel kompas. Dit zien wij als een onderdeel van ons burgerschapsonderwijs. Burgerschapsonderwijs gaat volgens ons over hoe we omgaan met verschillende vrijheden en rechten voor de leerling zelf, een ander en de samenleving. Daarnaast oefenen we met de leerlingen hoe ze zich als zelfstandig burger kunnen manifesteren in sociale, maatschappelijke en politieke contexten. Om dit te kunnen, is het van belang dat de leerling kennis opdoet van de democratische rechtstaat en de bijbehorende vaardigheden en houdingen.

Bestuursrichting taal

Iedereen heeft taal nodig om zich te redden in de maatschappij. In heel veel situaties is het nodig om geletterd te zijn, om daarmee zelfstandig en adequaat deel te kunnen nemen aan het dagelijkse leven en het maatschappelijke verkeer. Wij vinden het belangrijk dat iedere leerling onze scholen verlaat met een voldoende basis in het lezen en schrijven. Vanuit de basis die wij hen meegeven, kunnen zij zich verder ontwikkelen. Wij vinden het daarin belangrijk dat er op elk van onze scholen doelen worden gesteld als het gaat om het niveau van lezen, schrijven en taal in het algemeen van onze leerlingen. Hierbij is tenminste het doel dat leerlingen uitstromen met het te verwachten referentieniveau. Leerlingen werken bij Nederlands aan deze doelen, maar ook vakoverstijgend. Dat er daarnaast gewerkt wordt aan de minder meetbare kanten van de taal, zoals leesplezier, gespreksvaardigheden en zelfvertrouwen is voor ons even belangrijk.

Bestuursrichting rekenen

Om in de maatschappij mee te kunnen doen, is gecijferdheid van belang. Dagelijks komen we situaties tegen waarin we moeten kunnen rekenen. Wij vinden het belangrijk dat elke leerling die onze scholen verlaat, zich zoveel mogelijk heeft kunnen ontwikkelen in dit vakgebied omdat zij deze gecijferdheid nodig hebben om zelfstandig te functioneren in het leven. Daarbij vinden we het belangrijk dat op de scholen doelen worden gesteld als het gaat om het behalen van de referentieniveaus voor rekenen, waarbij onze leerlingen tenminste de afgesproken functionele niveaus behalen. Leerlingen werken bij wiskunde en rekenen aan deze doelen, maar ook vakoverstijgend.

3.1.1 Ambities op het gebied van het onderwijsproces

Het is onze ambitie om met inachtneming van onze onlangs herijkte visie, missie en kernwaarden in gezamenlijkheid de Hartenlustles verder uit te werken en door te ontwikkelen, opdat onze lessen nog beter aansluiten op onze kernwaarden. We willen met de Hartenlustles ook bewerkstelligen dat onze leerlingen leren om meer verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen leerproces. De werkgroep onderwijs heeft de opdracht om het gemaakte plan van aanpak voor het doorontwikkelen van de Hartenlustles samen met het team uit te voeren. Er zijn hiertoe ontwikkel(mid)dagen ingeroosterd met het hele team en er is sinds schooljaar 2025 - 2026 een programma 'Professioneel leren in teams' operationeel dat het doorontwikkelen van de Hartenlustles ondersteunt en om te leren van en met elkaar. Tot nu toe werken we met de DOT en we overwegen om een eigen observatietool te ontwikkelen dat goed past bij de Hartenlustles. Dit laatste wordt lopende dit schoolplan besloten en desgewenst uitgewerkt en geïmplementeerd.

We gaan ons geëvalueerde burgerschapsbeleid herzien en het huidige programma verder uitbouwen. Tijdens de studielessen ontwikkelen leerlingen vanaf leerjaar 1 tot en met 4 een

burgerschapsdossier in het programma Kompas. Het is ons doel om burgerschapsvorming tijdens de studielessen een nog grotere rol te geven. Ook is het onze ambitie om aan het huidige burgerschapsprogramma onderdelen toe te voegen die meer geïntegreerd zijn in de vaklessen. De secties is daarom gevraagd om een leerlijn burgerschap te integreren in hun lesprogramma en deze zichtbaar te maken in het PTO en PTA. Daarnaast bestaat de wens om vakoverstijgende projecten te ontwikkelen, opdat het burgerschapsprogramma rijker en betekenisvoller wordt en meer samenhang krijgt. De leerlijn zal jaarlijks geëvalueerd en eventueel bijgesteld worden. De coördinator burgerschap begeleidt samen met de werkgroep onderwijs en de schoolleiding het proces van ideeënvorming, ontwerp en implementatie.

Het is onze ambitie dat leerlingen leren om meer verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces en ontwikkeling. We constateren dat dit nodig is om ervoor te zorgen dat onze leerlingen minder afhankelijk zijn van docenten en ondersteuners, intrinsiek gemotiveerder zijn, actiever en dieper leren en leren reflecteren. Ook zien we het als onze verantwoordelijkheid om onze leerlingen beter toe te rusten voor hun vervolgopleiding en hun latere rol in de samenleving. Dit doen we door de bestaande leerlijnen zelfstandigheid bij te stellen. We kennen vakspecifieke leerlijnen en vakoverstijgende leerlijnen. Deze ambitie vergt dat alle medewerkers zich committeren aan en handelen naar onze school-eigen afspraken op het gebied van het naleven van regels die ertoe bijdragen dat leerlingen meer verantwoordelijkheid leren nemen voor hun eigen leerproces en ontwikkeling en ook dat de medewerkers de vastgestelde leerlijnen integreren in de lessen. Dit wordt een terugkerend thema tijdens de startvergadering en de teambijeenkomsten. Ook kan het voorkomen dat dit een gespreksonderwerp is met individuele medewerkers.

Zoals beschreven in paragraaf 3.1 is in 2025 de subsidie basisvaardigheden toegekend voor taal en rekenen. Het is onze ambitie om de leesvaardigheid en rekenvaardigheden van onze leerlingen te verbeteren, omdat wij constateren dat de resultaten weliswaar boven de landelijke benchmark liggen, maar tegelijkertijd onder druk staan. Het activiteitenplan dat geschreven is voor de verbetering van de basisvaardigheden bevat interventies als het ontwikkelen en integreren van taalgericht vakonderwijs (TVO), het vergroten van het lees-aanbod, het creëren van een stimulerende en rijke lees- en taalomgeving in de school en individuele ondersteuning voor taal en rekenen in kleine groepen. Er is een taalbeleidscoördinator aangesteld en zij heeft de opdracht om een integraal taalbeleidsplan te ontwikkelen, scholing te verzorgen op het gebied van taalgericht vakonderwijs en bij te dragen aan het creëren van een rijke lees- en taalomgeving in de school voor leerlingen en medewerkers. Op het gebied van het verbeteren van de rekenvaardigheden streven we naar meer uniformiteit binnen en tussen rekenvakken, bijvoorbeeld door het maken van een rekenkaart die we bij elk vak gebruiken. Verder geven we extra ondersteuning aan kleine groepen, extra lessen wiskunde voor leerlingen die het programma 'Op naar de Havo' volgen en extra lessen wiskunde aan leerlingen die na klas 4 de overstap willen maken naar 4 havo. Deze interventies dragen bij aan het bieden van gelijke kansen, het onderwijssucces en de motivatie van leerlingen. Daarnaast ontwikkelt de sectie wiskunde samen met aanverwante vakken praktische opdrachten en excursies om rekenen en wiskunde zichtbaarder en aantrekkelijker te maken.

3.1.2 Ambities pedagogisch-didactisch klimaat

Het pedagogisch-didactisch klimaat op De Hartenlust wordt over het algemeen positief beoordeeld door zowel leerlingen als ouders als medewerkers. Het is onze ambitie dat de rapportages van de verschillende enquêtes aantonen dat De Hartenlust op dit thema op of boven de benchmark scoort. Om te bevorderen dat docenten zich bewust zijn van het waarom van de lesstructuur hebben we onszelf de opdracht gegeven om deze kritisch te evalueren. Het uiteindelijke doel is een door het team gedragen ideale Hartenlustles, die past bij onze kernwaarden: groei, veilig, verantwoordelijkheid en samen.

Ook hebben we het CVM-model omarmd. CVM staat voor competentie verhogende methodiek. Deze methode gaat uit van de kracht van het op een positieve wijze beïnvloeden van gewenst of ongewenst gedrag van leerlingen door medewerkers. Deze methode bevordert een prettig pedagogisch klimaat en heeft effect op individuele leerlingen en groepen. Het team heeft deze methode omarmd en ieder schooljaar bieden we alle medewerkers een onderhoudstraining.





4. Veiligheid en schoolklimaat

4.1 Beschrijving van veiligheid en schoolklimaat

De Hartenlust kent een prettig en veilig schoolklimaat. De regels zijn vastgelegd en duidelijk en de omgangsvormen zijn laagdrempelig. De sfeer in de school is goed en daar zijn we trots op. Leerlingen voelen zich gezien en gehoord. Jaarlijks wordt een tevredenheidsonderzoek afgenomen om het welbevinden en het gevoel van veiligheid van onze leerlingen te meten. Ouders worden eens in de twee jaren bevestigd en medewerkers ook (MTO). De Hartenlust scoort in de laatste afgenomen leerlingenenquête in 2025 op of boven de landelijke benchmark.

De Hartenlust heeft een beschreven veiligheidsbeleid, anti-pestbeleid en een helder telefoonbeleid. De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van het veiligheidsbeleid ligt bij de veiligheidscoördinator, van het anti-pestbeleid bij de leerlingcoördinator en van het telefoonbeleid bij alle medewerkers. Zowel het veiligheidsbeleid als het anti-pestbeleid worden jaarlijks geëvalueerd en indien gewenst bijgesteld.

4.1.1 Ambities op het gebied van schoolklimaat en veiligheid

Frequentere gesprekken met leerlingen dragen ertoe bij dat we meer en beter inzicht krijgen in hoe we het schoolklimaat en de veiligheid positief kunnen beïnvloeden. De leerlingenraad is nieuw leven ingeblazen en wordt begeleid door drie enthousiaste medewerkers. Gedurende het schooljaar organiseren zij samen activiteiten voor leerlingen die bijdragen aan een positief klimaat in de school. Daarnaast kennen we een werkgroep welbevinden. Deze werkgroep heeft in kaart gebracht wat de wensen en behoeftes zijn van leerlingen als het gaat om welbevinden en veiligheid op school. De ingezette interventies werpen aantoonbaar hun vruchten af en geven ons het vertrouwen en de overtuiging dat onze acties effectief zijn. Wij zullen deze interventies dan ook continueren.

Recente personele wisselingen hebben ertoe geleid dat vastgestelde procedures en afspraken die een stabiel schoolklimaat ondersteunen niet altijd optimaal worden nageleefd. Dit heeft invloed op het schoolklimaat. Het is onze ambitie om door kennisdeling, monitoring en controle op naleving, ervoor te zorgen dat procedures en afspraken helder zijn voor iedereen en ook dat iedere medewerker zich verantwoordelijk voelt voor de naleving van deze procedures en afspraken. Dit vraagt niet alleen om een proactieve houding van de schoolleiding, maar van alle medewerkers. Wij werken daarom aan een betere professionele aanspreekcultuur

Het is onze ambitie dat bij metingen De Hartenlust op of boven de landelijke benchmark scoort op het gebied van schoolklimaat en veiligheid.



5. Sturen, kwaliteitszorg en ambitie

5.1 Kwaliteitsbeleid Dunamare onderwijs

Alle scholen binnen Dunamare staan voor onderwijs van hoge kwaliteit, waar iedere leerling de kans krijgt om zich optimaal te ontwikkelen. De scholen werken aan de kwaliteit door samen te werken, van en met elkaar te leren en door te werken vanuit de principes richting, ruimte, rekenschap en reflectie. De scholen werken samen met het College van Bestuur (CvB), andere scholen binnen Dunamare onderwijs en binnen hun regio, en met het bestuurs- en servicebureau (BSB) van Dunamare onderwijs. Binnen Dunamare onderwijs stellen we concrete doelen en kijken we of resultaten meetbaar, merkbaar of zichtbaar zijn. Zo werken we aan systematische onderwijsverbetering en onderwijsontwikkeling. Wij geloven dat goed onderwijs met elkaar gemaakt wordt, gebruik makend van elkaars kennis en kunde, gericht op telkens verbeteren van en aanpassen aan nieuwe ontwikkelingen en omstandigheden. Daarvoor is het nodig een cultuur te creëren waarin iedereen kan en wil bijdragen aan de ontwikkeling. We streven daarom naar een sterke kwaliteitscultuur bij Dunamare onderwijs en zijn ervan overtuigd dat goed onderwijs het gevolg is van een sterke kwaliteitscultuur in de school. Dit doen we aan de hand van zes principes:

- We werken vanuit een gedeelde visie;
- Gezamenlijk ontwikkelen wij ons onderwijs elke dag;
- Bij ons zorgt leiderschap voor verbinding en samenhang binnen de organisatie;
- Bij ons zijn leerlingen medeverantwoordelijk voor het onderwijs;
- Ons strategisch HR-beleid ondersteunt onze medewerkers zodat zij het verschil kunnen maken;
- Wij werken vanuit een open en onderzoekende houding.

5.2 Kwaliteitszorg op De Hartenlust

Op De Hartenlust worden kwalitatieve en kwantitatieve resultaten systematisch en kort cyclisch in kaart gebracht en geanalyseerd. Jaarlijks worden leeropbrengsten per team, per sectie en per docent geëvalueerd en geanalyseerd. Dit doen wij op basis van IDU-cijfers (Instroom-, Doorstroom- en Uitstroomcijfers), de gegevens van de Inspectie, de uitslagen van de LIB-toetsen en de leerling-enquête van Kwaliteitscholen. Op basis van de analyses worden desgewenst verbetertrajecten op maat opgesteld, opdat we zorgdragen voor een ononderbroken ontwikkeling van onze leerlingen. De pdca-cyclus is vastgelegd in onze kwaliteitskalender. Ieder schooljaar maakt de schoolleiding op basis van de verzamelde gegevens een zelfanalyse en een jaarplan met een actieplan. De voorgenomen doelen worden SMART geformuleerd (Specifiek Meetbaar Acceptabel Realistisch en Tijdgebonden). De schoolleiding betreft de medewerkers, de leerlingen en de MR bij het formuleren van ambities voor het Jaarplan het Schoolplan en de evaluatie ervan.

Het maken van (prestatie)afspraken met secties en docenten bevindt zich in een stadium van ontwikkeling. Het nut en de noodzaak worden in toenemende mate gevoeld.

Op De Hartenlust wordt gewerkt met vakwerkplannen. De vakwerkplannen worden ieder jaar in sectieverband geëvalueerd en indien gewenst bijgesteld.

Het verzamelen van informatie over kennis en vaardigheden van leerlingen geschiedt systematisch en onder andere door middel van genormeerde toetsen. Een en ander is beschreven in hoofdstuk 3 van dit Schoolplan. De PTO's (Programma van Toetsing Onderbouw) en PTA's (Programma van Toetsing en Afsluiting) worden in sectieverband samengesteld met inachtneming van (indien relevant) landelijke wet- en regelgeving en schoolafspraken. De schoolafspraken over toetsing zijn vastgelegd in het document 'Toetsbeleid'. De Hartenlust heeft een toetscoördinator en een coördinator toetsen voor het programma 'Op naar de Havo'.

We vinden het belangrijk dat leerlingen leren om verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen leerproces. Daartoe zijn leerlijnen zelfstandigheid ontworpen met het docententeam. We onderscheiden twee leerlijnen: een leerlijn met executieve vaardigheden en een leerlijn met vakspecifieke vaardigheden. De leerlijnen worden jaarlijks geëvalueerd en indien gewenst bijgesteld.

Ondanks het landelijk toenemende lerarentekort lukt het ons nog steeds om bevoegd en bekwaam personeel aan te trekken. Voor de werving van personeel maken we gebruik van het recruitmentsysteem van Dunamare onderwijs en de expertise van de recruitmentadviseur van Dunamare onderwijs. Het eigen netwerk wordt bij het uitzetten van vacatures altijd ingezet en dit leidt regelmatig tot een match. Voordat we een collega benoemen wordt er in alle gevallen een referentie ingewonnen. Nieuwe docenten worden begeleid door twee vaste begeleiders, een sectiegenoot en de eigen teamleider. Deze laatste beoordeelt de nieuwe medewerker. Het beoordelingstraject is beschreven en wordt met nieuwe docenten gedeeld.

Leerlingen hebben in beperkte mate invloed op het personeelsbeleid. Jaarlijks nemen we de zogenaamde docentenenquête van Kwaliteitscholen af bij alle docenten. De enquête wordt door de teamleider en de betreffende docent nabesproken. De uitslag van de enquête kan leiden tot het benoemen van ontwikkelpunten en/of het opstellen van een verbetertraject. Leerlingen uit de leerlingenraad en de MR zijn een klankbord voor de schoolleiding als het gaat om personeelsbeleid. Zij worden in de gelegenheid gesteld om hun mening te geven.

5.2.1 Ambities Kwaliteitszorg

Hoewel De Hartenlust al jaren op alle indicatoren van de Inspectie en Dunamare onderwijs positief scoort, is de borging van de kwaliteit tijdens de laatste audit (2024) als onvoldoende beoordeeld. Dit heeft geleid tot een stevige interne verbeterslag. Dit hebben we gedaan door de kwaliteitskalender aan te passen en te borgen in onze overlegstructuur, door de processen binnen het zorgteam te optimaliseren, door rollen en verantwoordelijkheden beter vast te leggen en na te leven, door taken met een duidelijk omliggende taakomschrijving te beleggen bij teamleden (denk aan coördinator PWS) en ook door het invoeren van het professioneel leren in teams. Bij een volgend onderzoek verwachten wij dat onze kwaliteitszorg net als de overige indicatoren positief zal worden beoordeeld. Het is onze ambitie dat door goede borging alle indicatoren blijvend positief beoordeeld worden in de toekomst.

De Hartenlust heeft de laatste jaren de leerlingenparticipatie vergroot. Dit doen wij door samen met de leerlingen jaarlijks het schoolondersteuningsprofiel (SOP) te evalueren en waar nodig bij te stellen. De leerlingen van de leerlingenraad en de leerlingen van de MR worden actief betrokken en bevestigd bij beleidswijzigingen die hen raken en zij worden

gevraagd om mee te denken en mee te praten. Leerlingen kunnen sinds kort hun ideeën, aanbevelingen, tips en tops ook deponeren in de daarvoor bestemde ideeënbus. De werkgroep welbevinden neemt het initiatief om de input van de leerlingen te bespreken, te toetsen op haalbaarheid en desgewenst uit te voeren.





6. HR

6.1 Strategisch HR-beleid Dunamare onderwijs

Dunamare onderwijs mens-visie: bij Dunamare onderwijs zien wij onze medewerkers als professionals die zichzelf continu blijven ontwikkelen, als professional en als mens, en die het beste uit zichzelf willen halen. We zien de talenten van onze medewerkers. Zo blijven zij bijdragen aan kwalitatief goed onderwijs voor alle leerlingen.

Dunamare onderwijsambitie: om nu en in de toekomst goed onderwijs en gelijke kansen voor leerlingen te kunnen blijven realiseren zien wij het als de opgave van Dunamare onderwijs om een aantrekkelijke en op ontwikkeling gerichte werkomgeving te creëren waarin iedere werknemer gestimuleerd wordt diens talenten in te zetten, diens expertise te delen en potentieel te benutten.

Onze Dunamare onderwijs HR-strategie: ons antwoord vanuit mensgericht perspectief draait in de kern om 4 pijlers:

- Boeien (aantrekken) en binden (behouden) van medewerkers;
- Creëren van een werkomgeving en cultuur gericht op kwaliteit en samenwerken;
- Naar een ontwikkelingsgerichte en lerende organisatie met ruimte voor anders organiseren en experimenteren;
- Toekomstbestendige werkgever.

Alle ambities en doelen van het Strategisch HR plan krijgen aan de hand van het proces van instroom, doorstroom/behoud en uitstroom een logische plek en dragen bij aan:

- Instroom: het opleiden en/of vinden van de juiste medewerker op de juiste plek, voor nu en in de komst;
- Doorstroom/Behoud: de persoonlijke- en professionele ontwikkeling van iedere medewerker in een fijne en veilige omgeving;
- Uitstroom: de doelstelling om iedere vertrekkende medewerker een ambassadeur te laten zijn.

6.2 HR-beleid op De Hartenlust

Werken op De Hartenlust betekent werken in een lerende organisatie waarbij iedereen continu streeft naar een zo goed mogelijke prestatie en waar alle volwassenen een voorbeeld zijn voor leerlingen. Onze medewerkers zijn professionals. Ze zijn niet alleen vakinhoudelijk bekwaam, maar ook pedagogisch-didactisch goed toegerust.

Wij erkennen en benutten de talenten van onze medewerkers en stimuleren hen om hun expertise te delen en hun professionele potentieel verder te ontwikkelen. Dit doen wij bijvoorbeeld door bij elkaar op lesbezoek te gaan volgens ons programma 'Professioneel leren in teams' en door het geven van workshops aan elkaar.

Om nu en in de toekomst kwalitatief hoogstaand onderwijs te waarborgen, investeren wij in een aantrekkelijke en duurzame werkomgeving waarin medewerkers bevoegd, bekwaam en ontwikkelingsgericht blijven. Dit doen wij door structureel het Goede Gesprek te voeren, intervisiebijeenkomsten en professioneel leren in teams te faciliteren en door maatwerk te

bieden in professionalisering via gerichte scholingstrajecten, studiedagen en inspiratiedagen. Daarnaast maken wij gebruik van het brede professionaliseringsaanbod van de Dunamare Academie. Deze inzet draagt bij aan continue professionele ontwikkeling en versterkt de kwaliteit van het onderwijs.

De vier pijlers van de Dunamare onderwijs HR-strategie hebben wij verwerkt in ons personeelsbeleid. Zo zetten wij in op het boeien en binden van medewerkers door loopbaanperspectieven te bieden, in te zetten op scholing en begeleiding, en te zorgen voor een werkomgeving waarin werkplezier belangrijk is. Nieuwe medewerkers krijgen een op maat gemaakt inwerktraject op basis van ons 3-jarig inductiebeleid.

De Hartenlust is geen officiële opleidingsschool. We werken samen met Het Schoter in een zogenaamde kern-schilconstructie. Op deze manier maken we gebruik van de kennis en expertise van de schoolopleiders van Het Schoter en dat stelt ons samen met onze docentbegeleiders in staat om docenten in opleiding de extra ondersteuning en begeleiding te bieden die gewenst en noodzakelijk is. In de toekomst willen wij als dit haalbaar is graag zelf een officiële opleidingsschool worden.

We hanteren een 'de juiste persoon op de juiste plek'-beleid, waarbij medewerkers de mogelijkheid krijgen om door te groeien naar expertrollen, zoals bijvoorbeeld taalcoördinator, werkgroepcoördinator of coördinator Gezonde School. Of om promotie te maken naar een hogere docentfunctie.

Bij het vervullen van vacatures wordt op De Hartenlust gestreefd naar een zo evenwichtig mogelijke samenstelling van het personeelsbestand. Hierbij spelen geslacht, leeftijd en leservaring een rol.

Onze leiderschapsstijl kenmerkt zich door de principes van Secure Base Leadership. Vanuit een cultuur van veiligheid, respect en vertrouwen zorgen we ervoor dat onze medewerkers zich gezien en gewaardeerd voelen, met ruimte voor autonomie en professionele groei. Wij dagen onze medewerkers uit op het behalen van resultaten aan de hand van een heldere onderwijsvisie en de juiste persoonlijke aandacht. Binnen onze professionele leercultuur werken medewerkers samen, leren zij van en met elkaar en nemen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van leerlingen. Op deze manier bouwen we aan een sterke schoolcultuur.

Wij moedigen innovatieve onderwijsvormen aan om beter aan te sluiten bij de behoeften van leerlingen en medewerkers. Vanuit de schoolleiding geven wij ruimte aan experimenten waarin medewerkers samen met leerlingen en partners uit het werkveld nieuwe onderwijsvormen ontwikkelen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan vakoverstijgend projectonderwijs.

Om ook in de toekomst de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen als personeelstekorten onherroepelijk merkbaar worden en financiële middelen wellicht schaarser, neemt de directeur deel aan de regiegroep wendbaarheid van Dunamare onderwijs. De toekomst vraagt om wendbare organisaties. Hoe dat te realiseren is een vraagstuk dat de komende jaren steeds urgenter zal worden. Een vraagstuk dat om antwoorden en oplossingen vraagt. De werkgroep wendbaarheid buigt zich over dit complexe vraagstuk en is kartrekker binnen Dunamare onderwijs voor alle scholen binnen onze stichting.

Door te investeren in vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers op basis van schoolbeleid rondom werkdruk, balans en gezondheid, zetten we in op meer werkgeluk en minder uitval en verzuim. Wij beschouwen vitaliteit en duurzame inzetbaarheid als belangrijke factoren voor het realiseren van goed onderwijs en tevreden medewerkers. Dit doen we o.a. door het aanmoedigen van het inzetten van het vitaliteitsbudget, fruit op het werk, het organiseren van sportieve teamactiviteiten en het aanbieden van ondersteuning op maat. Tijdens het Goede Gesprek zijn vitaliteit en duurzame inzetbaarheid onderwerp van gesprek, zowel op initiatief van de medewerker als de leidinggevende.

6.2.1 Ambities op HR-gebied

Het verloop op De Hartenlust is de afgelopen jaren relatief groot geweest. De oorzaken lopen uiteen en zijn goed verklaarbaar. Het is onze ambitie dat medewerkers bij ons blijven door een aantrekkelijke werkgever te zijn. Dit doen we door:

- Het aanbieden van scholing voor het behalen van (extra) bevoegdheid (tekortvak);
- Het aanbieden van scholing voor talentvolle collega's met leidinggevende ambities (NSO-CNA);
- Een jaarlijkse promotieronde (functiemix);
- Via het weeknieuws houden we medewerkers op de hoogte van het rijke aanbod secundaire arbeidsvoorwaarden en trainingen dat Dunamare onderwijs biedt;
- Waar gewenst het aanbieden van een gecombineerde baan Hartenlust met een andere Dunamare-school;
- Het voeren van ontwikkelgesprekken. In Het Goede Gesprek zijn de ontwikkeling en het welbevinden van de medewerker vaste gespreksonderwerpen;
- Continue aandacht voor werkdrukverlaging door ruimer te faciliteren waar gewenst;
- De inzet en evaluatie van de collectieve middelen werkdrukverlaging;
- Oog te hebben voor het pedagogisch klimaat;
- In te zetten op het behoud en bevorderen van een prettig schoolklimaat en intercollegiale relaties, onder ander door middel van intervisiebijeenkomsten, teamactiviteiten en dergelijke.

Om de saamhorigheid binnen het team te bevorderen organiseren we ieder jaar een teambuildingsdag na de zomervakantie, vier keer per jaar een personeelsactiviteit, en een teambijeenkomst op de maandagochtend na de kerstvakantie. Tijdens studiedagen is er standaard een gezamenlijke activiteit. Bijvoorbeeld een wandeling, een gezamenlijke maaltijd of een sportieve activiteit en een keer per maand is er op wisselende schooldagen een borrel voor alle medewerkers.

In het CAO-akkoord CAO VO 2024-2025 staat dat het taakbeleid op alle VO-scholen opnieuw beoordeeld dient te worden vóór 1 augustus 2028. Op De Hartenlust evalueren we ieder jaar het taakbeleid met de PMR. Onduidelijk is nog wat er precies in deze van ons verwacht wordt. Toch goed om dit niet onbenoemd te laten in dit schoolplan.



7. Regels en regelingen

7.1 Inkomsten

Het leerlingaantal is de laatste jaren stabiel en dusdanig dat de school een gezonde financiële positie heeft. Voor de komende schooljaren heeft De Hartenlust een stabiele begroting die ongeveer op nul uitkomt. De school heeft recent een subsidie van €256.400 ontvangen voor de basisvaardigheden taal en rekenen. De subsidie is opgenomen in de meerjarenbegroting voor 2025/2026 en 2026/2027. De Hartenlust blijft naar verwachting haar financieel gezonde positie de komende jaren behouden en heeft voldoende ruimte om extra te investeren in het onderwijs, werk- en studieplekken en in maatwerkondersteuning voor leerlingen.

7.2 Huisvesting

Er zijn de afgelopen jaren in pandig twee extra lesruimtes gerealiseerd om de groei van de leerlingenpopulatie het hoofd te bieden. In de wintermaanden is er sinds jaar en dag een tekort aan voldoende passende gymfaciliteiten. Het al eerdergenoemde in december 2025 vastgestelde IHP, biedt perspectief op een nieuwe gymzaal naast de school volgens de normen voor het Vorgezet Onderwijs. Duurzame renovatie is zeer gewenst. De school is slecht geïsoleerd en kent geen automatisch ventilatiesysteem voor het hele schoolgebouw. Vooralsnog is er nog geen uitzicht op renovatie.

7.3 Scholing

Voor scholing wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van de Dunamare Academie. De academie wordt bekostigd uit de middelen voor scholing van de verschillende Dunamare onderwijs scholen. Een deel van de gereserveerde scholingsgelden blijft echter naast de Dunamare Academie beschikbaar voor het personeel. Deze gelden zullen grotendeels worden besteed aan scholingen op aanvraag en incidentele scholing op het gebied van management.

7.4 Functiemix

Hoewel de functiemix feitelijk niet meer bestaat, biedt De Hartenlust jaarlijks de mogelijkheid om te solliciteren naar een hogere docentfunctie (LC). Vooraf wordt bepaald hoeveel fte beschikbaar wordt gesteld voor promotie.

7.5 Werkgroepen

We kennen twee werkgroepen op De Hartenlust: de werkgroep onderwijs en de werkgroep welbevinden. De werkgroepen worden uit de reguliere bekostiging gefaciliteerd.



De **Hartenlust**   
Voortgezet Onderwijs | Bloemendaal