

De **Hartenlust**

Voortgezet Onderwijs | Bloemendaal



Schoolplan 2021-2025



Inhoud

1. Inleiding	3
1.1 Doel en functie van het schoolplan	3
1.2 Totstandkoming van dit schoolplan	3
1.3 Opbouw van dit schoolplan	3
1.4 Vaststelling	3
2. De School	4
2.1 Gegevens van het bestuur en De Hartenlust	4
2.2 Een eerste kennismaking met de school	4
2.3 Missie en visie van de Dunamare Onderwijsgroep	5
2.4 Missie van De Hartenlust	6
2.5 Visie van De Hartenlust	7
2.6 Zelfevaluatie	8
3. Onderwijsbeleid	12
3.1 Beschrijving van het onderwijsprogramma	12
3.2 Beschrijving van het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat	14
4. Kwaliteitszorg en ambitie	16
4.1 Kwaliteitszorg en ambitie van de Dunamare Onderwijsgroep	16
4.2 Kwaliteitszorg op De Hartenlust	16
5. Veiligheid	18
5.1 Veiligheidsbeleid op De Hartenlust	18
6. Extra ondersteuning en zorg	19
6.1 Extra ondersteuning en zorg	19
7. HR-beleid	20
7.1 Het Dunamarebeleid m.b.t. goed werkgeverschap	20
7.2 Het HR-beleid op De Hartenlust	20
8. Financieel beleid	22
8.1 Inkomsten	22
8.2 Huisvesting	22
8.3 Ventilatie	22
8.4 Investerings in ICT	23
8.5 Scholing	23
8.6 Functiemix	23
8.7 Werkgroepen	23

1. Inleiding

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

1.1 Doel en functie van het schoolplan

Ons schoolplan is het beleidsdocument waarin De Hartenlust aangeeft welke ambities zij heeft voor de komende vier jaar. In dit schoolplan beschrijven wij de specifieke ambities, rekening houdend met de huidige stand van zaken van het onderwijs, het personeel 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 Onderwijsgroep. De door ons geformuleerde ambities worden jaarlijks vertaald naar jaarplannen en sectieplannen. Dit maakt aan het personeel, 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 formatieplan, het scholingsplan en het SchoolOndersteuningsProfiel (SOP).

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 vaststellen van het vorige schoolplan, wat zijn relevante ontwikkelingen en wat zijn de plannen van de school voor het onderwijs voor de komende vier jaar? Er is een opzet gemaakt voor het nieuwe plan en er zijn gesprekken georganiseerd met de leden van de medezeggenschapsraad en medewerkers over onze plannen voor de komende vier jaar. Vervolgens is het schoolplan voorgelegd aan de medezeggenschapsraad ter instemming en vastgesteld door het College van Bestuur.

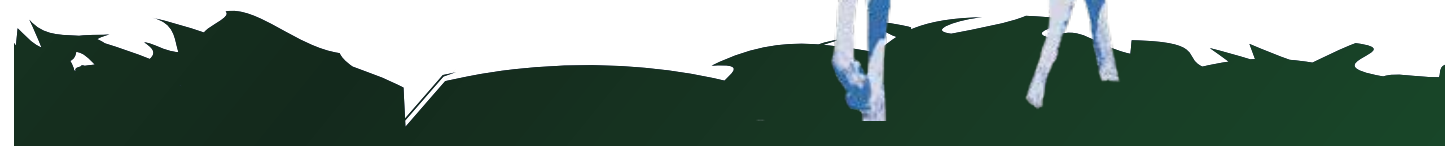
1.3 Opbouw van dit schoolplan

In hoofdstuk 2 vindt u eerst een beschrijving van de school, een beschrijving van de missie en de visie en een zelfevaluatie. Hoofdstuk 3 gaat over ons onderwijsbeleid, hoofdstuk 4 over kwaliteitszorg, hoofdstuk 5 over veiligheid, hoofdstuk 6 vervolgens over extra ondersteuning en zorg, hoofdstuk 7 over ons HR-beleid en hoofdstuk 8 tot slot over het financiële beleid. De ambities van de school voor de komende vier jaar zijn in hoofdstuk 3 tot en met hoofdstuk 8 verwerkt.

1.4 Vaststelling

De medezeggenschapsraad van De Hartenlust heeft op 2 juni 2021 ingestemd met dit schoolplan. Het College van Bestuur heeft op 7 juni 2021 dit schoolplan vastgesteld.

“Education is the most powerful weapon which you can use to change the world”
Nelson Mandela



2. De School

2.1 Gegevens van het bestuur en De Hartenlust

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

Directie De Hartenlust: Arjan van Waveren (directeur) en Mardike de Goede (adj. directeur)
Bezoekadres school: Vijverweg 31, 2061 GT Bloemendaal
Telefoon: 023 - 525 17 02
E-mail: info@hartenlustschool.nl

2.2 Een eerste kennismaking met de school

Al in de 18e eeuw was landgoed Hartenlust in Bloemendaal een buitenplaats van grote allure. Talrijke adellijke en/of welgestelde Amsterdammers bezaten Hartenlust als zomerverblijf. De laatste in de rij was koopman en bankier Jan Borski die voor al het heerlijk inclusief 34 hectare grond fl. 47.400,- betaalde! Borski liet in 1850 de huidige villa Hartenlust

bouwen naar een ontwerp van architect Tatar 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.



Al in 1928 moet het gebouw verbouwd worden om aan de groeiende leerling populatie 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 wordt De Hartenlust een school voor uitsluitend MULO.

De Hartenlust wordt op 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 wordt het schoolgebouw door de Duitse bezetter gevorderd en op 4 mei 1943 wordt het gebouw ingenomen door het Duitse leger. Het karakteristieke torentje met de schoolbel werd gesloopt om plaats te maken voor een mitrailleursoord. In mei 1945 is de oorlog eindelijk voorbij en Bloemendaal wordt bevrijd door de Canadezen. De Canadezen zijn een tijdje ingekwartierd geweest in De Hartenlust. Het schoolgebouw wordt door krijgsgevangenen schoongemaakt waarna de leerlingen weer gewoon les kunnen volgen. In 2009 wordt het gebouw grondig gerenoveerd. De toren en de gevel van De Hartenlust worden gerestaureerd en in oude glorie hersteld.

De Hartenlust beschikt nu over 19 leslokalen, aanvullende ruimtes om te werken, te vergaderen, maar ook om te ontspannen. Het schoolplein, tot medio 2018 een pauze ruimte en parkeerplaats, is onlangs ingrijpend gerenoveerd en nu een fijne plek voor leerlingen om te zijn en zelfs te voetballen op het daarvoor ingerichte voetbalveldje. De Hartenlust is een categorale mavo en telt op het moment van dit schrijven 367 leerlingen. De school is gehuisvest in een prachtig monumentaal pand daterend uit 1914 en gelegen in een lommerrijke villawijk in Bloemendaal. Onze leerling populatie is prettig en komt uit met name de omringende gemeentes. Relatief weinig leerlingen komen uit Bloemendaal.

Leerlingen en ouders die voor De Hartenlust kiezen, doen dat over het algemeen heel bewust: onze school is klein, veilig en heeft al jaren goede resultaten. Ook heeft de school een goed imago én

kent het een zeer positief pedagogisch klimaat. Daarnaast biedt de school haar leerlingen na leerjaar 1 en 2 of zelfs gedurende het 1e en 2e leerjaar de mogelijkheid om op te stromen naar de havo indien alle partijen dat een goed idee vinden. Het Schoter garandeert een plekje op de havo voor deze opstroomers. Natuurlijk kunnen leerlingen en ouders ook kiezen voor opstroom naar een andere school met havo onderwijs. Onderscheidend in de profilering is een tweetal bijzondere examenvakken: beeldend tekenen en informatietechnologie (INFT).

We werken met een bevoegen en professioneel team met een groot hart voor onze leerlingen. Er werken in schooljaar 2020 - 2021 43 medewerkers op De Hartenlust (OP en OOP). In totaal gaat het om 27,4 fte verdeeld over 25 vrouwelijke medewerkers en 18 mannelijke medewerkers. De dagelijkse leiding van de school is in handen van 2 ervaren teamleiders die ook een kleine lesgevende taak vervullen en een facilitair manager die gedeeld wordt met Het Schoter. De directie bestaat uit een directeur en een adjunct-directeur. De directie staat voor 0,5 fte op de loonlijst van De Hartenlust. Op dit moment bestaat de schoolleiding uit 2 mannelijke collega's en drie vrouwelijke collega's. We streven naar een evenredige verdeling vrouw/man in de schoolleiding. Hoewel het personeelsbestand enigszins aan het verjongen is door met name de groei van de school in de afgelopen schooljaren en door een aantal pensioneringen, is het personeelsbestand nog steeds behoorlijk senior. Medewerkers blijven doorgaans vele jaren werken op De Hartenlust en het ziekteverzuim is opvallend laag.

2.3 Missie en visie van de Dunamare Onderwijsgroep

De Bij de Dunamare Onderwijsgroep staat de brede talentontwikkeling van iedere leerling centraal. In een veranderende samenleving waar digitalisering, individualisering en internationalisering snel toenemen, is het belangrijk om talenten in de volle breedte te ontwikkelen om onze leerlingen op te leiden tot competente burgers. De Dunamare



Onderwijsgroep staat voor toekomstgericht onderwijs waarbinnen scholen een uitdagend en relevant onderwijsaanbod bieden dat past bij de visie van de school, de leerlingen en de docenten. Belangrijk is de balans tussen de verwerving en ontwikkeling van kennis en vaardigheden, maatschappelijke toerusting en persoonsvorming. De onderwijsdoelstellingen zijn niet altijd meetbaar, maar in iedere school ten minste merkbaar.

Voor leerlingen is de verwerving en ontwikkeling van kennis en vaardigheden in het onderwijs belangrijk om vervolgstappen te kunnen maken in hun lerende en werkende leven. Dunamare kiest hierin een breed perspectief dat verder gaat dan slechts kennisoverdracht. Door de ontwikkeling van vaardigheden als digitale

geletterdheid, creatief en kritisch denken, probleemoplossend vermogen en reflectie op het eigen leren, streven we ernaar leerlingen voor te bereiden op het participeren in een veranderende maatschappij.

Tegelijkertijd geven onze scholen leerlingen de maatschappelijke toerusting om deel uit te kunnen maken van een groter geheel, zoals een specifieke beroepsomgeving of de samenleving. Leerlingen doen maatschappelijke competenties op, ontwikkelen een moreel kompas, oriënteren zich op gemeenschappelijke waarden en ontdekken hoe die een rol spelen in de omgang met anderen. Leerlingen leren over de werking en het belang van de democratische rechtsstaat, de betekenis van kinder- en mensenrechten voor het dagelijks leven en over maatschappelijke verantwoordelijkheid. Dit leert onze leerlingen maatschappelijke vraagstukken van deze tijd te begrijpen en hoe ze hierin een actieve rol kunnen spelen.

Tot slot richten de scholen van de Dunamare Onderwijsgroep zich op persoonsvorming: wie zijn kansen in de maatschappij wil benutten, moet zich als persoon kunnen ontwikkelen en zijn positie ten opzichte van anderen in de samenleving vinden. Onze scholen helpen leerlingen na te denken over hun persoonlijke drijfveren en ambities. Leerlingen ontdekken wie zij zijn

en willen worden, wat ze belangrijk vinden en hoe ze zichzelf tot anderen verhouden. Leerlingen leren verantwoordelijkheid nemen, initiatieven te ontplooiën en keuzes te maken. Zij krijgen zelfvertrouwen, worden weerbaar en ontwikkelen een ondernemende houding. Begrippen als vertrouwen, respect en solidariteit helpen hen met anderen samen te leven.

2.4 Missie van De Hartenlust

De missie van De Hartenlust is om alle leerlingen zoveel mogelijk te laten leren en om ze voor te bereiden op een actieve rol in een steeds internationaler wordende samenleving. In dit proces van leren worden onze leerlingen begeleid door bevoegen en professionele docenten en mentoren.

Het is onze missie om onze leerlingen zoveel mogelijk kennis en vaardigheden aan te leren om hen goed toe te rusten voor de vervolgstappen als actieve burger in hun latere lerende en werkende leven. Dit doen we door de leerlingen binnen de gestelde tijd te doen slagen voor hun diploma en het creëren van een leeromgeving waarin het de leerlingen mogelijk wordt gemaakt het beste uit zichzelf te halen en vaardigheden te ontwikkelen die zij nodig hebben voor de 21e eeuw. We leren leerlingen verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen leerproces en te reflecteren op behaalde resultaten.

Ook is het onze missie om leerlingen optimaal te begeleiden in hun leerproces en persoonlijke ontwikkeling. De Hartenlust wil in het begeleiden van leerlingen een optimale school zijn. We willen recht doen aan verschillen. Iedereen is gelijkwaardig, maar niet gelijk. In de lessen wordt dat zichtbaar door differentiatie en in de persoonlijke begeleiding door het leveren van maatwerk.

We zien het als onze opdracht om onze leerlingen maatschappelijk toe te rusten. Dit doen we op De Hartenlust door leerlingen op te leiden tot competente mensen die zich bewust zijn van onze democratische en maatschappelijke waarden en normen. De Hartenlust leidt leerlingen op tot actieve en kritische burgers die

met vertrouwen de wereld met een open vizier tegemoet treden, respect hebben voor de ander en andere zienswijzen.

We begeleiden onze leerlingen in hun persoonlijke vorming. Dit doen we door de zelfstandigheid van leerlingen te vergroten en brede talentontwikkeling en leerlingbegeleiding op maat. Het accent van de begeleiding ligt op het gebied van ondersteuning. De Hartenlust wil stimuleren dat leerlingen in groeiende mate verantwoordelijkheid nemen voor het eigen ontwikkelproces. De leerlingbegeleiding moet ervoor zorgdragen dat alle individuele leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen tot jongvolwassenen die hun weg kunnen vinden in de maatschappij.

Dit alles vindt plaats in een warm schoolklimaat. Een schoolklimaat dat zich kenmerkt door kleinschaligheid, veiligheid, geborgenheid en gezelligheid.

2.5 Visie van De Hartenlust

Visie op leren

Op De Hartenlust kennen alle lessen een zelfde basisstructuur. Deze gezamenlijke aanpak volgens de principes van Lessen in Orde (Peter Teitler) is herkenbaar voor de leerlingen, geeft rust en draagt bij aan een veilig leer- en leefklimaat. Er is daarbij aandacht voor de verschillen tussen leerlingen. Het streven is dat het lesaanbod zoveel mogelijk wordt afgestemd op wat de individuele leerling nodig heeft voor het eigen leerproces en ontwikkeling. Het onderwijsaanbod is breed en daagt leerlingen uit.

Visie op begeleiding

De leerlingbegeleiding op De Hartenlust biedt maatwerk en is ondersteunend van aard. De begeleiding is gericht op de individuele ontwikkeling van iedere leerling. De school begeleidt en faciliteert de leerling bij zijn/haar ontwikkelproces. De leerling wordt uitgedaagd om zelf te formuleren wat hij/zij nodig heeft en de begeleiding is dus zoveel mogelijk vraaggestuurd.

Visie op het gebruik van ICT

De inzet van ICT is geen doel op zich. We volgen de maatschappelijke ontwikkelingen in relatie tot het gebruik van ICT op de voet. Onze

leerlingen zullen in toenemende mate in een technologische en een door media doorspekte samenleving leven. Het vermogen om door het steeds complexere informatielandschap te navigeren vraagt van de leerlingen een breed scala aan elementaire ICT en mediavaardigheden. Dat is de reden waarom De Hartenlust het vak media op de lessentabel heeft. Ook kunnen leerlingen examen doen in het vak Informatietechnologie (INFT). Het gebruik van ICT kan zich niet beperken tot de vakken media en INFT. Ook bij de overige vakken wordt het gebruik van ICT ingezet en aangemoedigd ter verhoging van de ICT-vaardigheden van leerlingen en efficiëntie en effectiviteit van ons onderwijs.

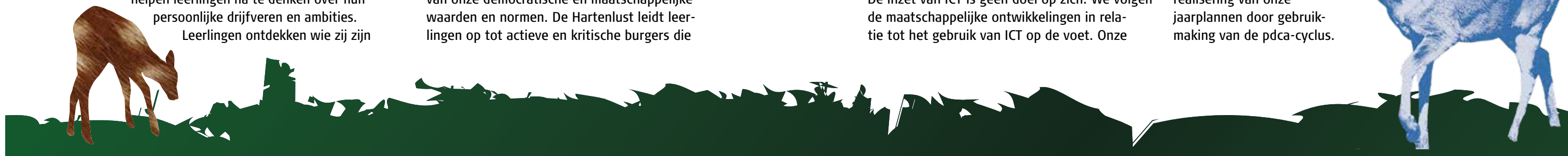
Visie op de schoolorganisatie

Lesgeven is de kernactiviteit van onze school. De schoolorganisatie is erop ingericht om dit zo goed mogelijk te faciliteren. De Hartenlust is een platte, transparante en ontwikkelgerichte organisatie met zelfsturende en zelfverantwoordelijke teams. Er wordt gewerkt met een grondhouding van vertrouwen, verantwoordelijkheid en zelfontplooiing vanuit gelijkwaardige posities. Taken en rollen worden verdeeld en uitgevoerd op basis van capaciteit, affiniteit, verantwoordelijkheidsgevoel en teamgeest.

Voor het programma 'Op Naar De Havo' werkt De Hartenlust samen met Het Schoter. Ook op het vlak van HR en scholing is er een bescheiden samenwerking tussen De Hartenlust en Het Schoter.

Visie op de onderwijskwaliteit

We bewaken de kwaliteit van ons onderwijs systematisch en structureel. Op basis van output, zoals de indicatoren van de Onderwijsinspectie, evalueren we onze resultaten en formuleren we ieder schooljaar verbeterdoelen. We leggen de verbeterdoelen vast in het jaarplan. We werken resultaatgericht en stimuleren en bewaken de realisering van onze jaarplannen door gebruikmaking van de pdca-cyclus.



2.6 Zelfevaluatie

Deze zelfevaluatie is gebaseerd op:

- Gegevens uit de beoordelings- en ontwikkelingstool van Dunamare (BOOT-scan);
- De bevindingen van de visitatiecommissie in maart 2020;
- Gesprekken met leerlingen en ouders;
- De enquête van Kwaliteitsscholen 'Tevredenheid ouders';
- De enquête van Kwaliteitsscholen 'Tevredenheid leerlingen';
- De uitslag van de Quicksan uitgevoerd door Dunamare in januari 2021.

De Hartenlust wordt door zowel leerlingen, medewerkers als ouders ervaren als een hele fijne en goede school. Dit komt door de goede resultaten, de prettige sfeer, de kleinschaligheid en ook het gebouw. Leerlingen en medewerkers zijn ook trots op de school, ze voelen zich welkom en gezien. Medewerkers roemen de sterke band met leerlingen en leerlingen waarderen het laagdrempelige contact. Het team is bijna gewend aan zeer goede onderwijsresultaten en is trots op de pedagogische en didactische ontwikkelingen die het samen heeft doorgemaakt de laatste jaren. De laatstgenoemde ontwikkelingen waren noodzakelijk om een aantrekkelijk alternatief te worden en te blijven voor andere scholen met mavo onderwijs. De afgelopen jaren zijn niet altijd gemakkelijk geweest en desondanks ervaart men nog steeds veel rek en positieve energie in het team. De bevoegdheid, betrokkenheid en deskundigheid van het team zijn groot en stimulerende factoren. De komende jaren nemen we de tijd om het goede te borgen en te versterken en tegelijkertijd zullen we ons blijven doorontwikkelen op didactisch en pedagogisch vlak. In dit schoolplan staat beschreven welke ambities we hebben en hoe we die de komende jaren willen verwezenlijken.

2.6.1 Onderwijskundig proces

Op De Hartenlust wordt gewerkt met een eigen pedagogisch-didactisch concept op basis van de aanpak van Peter Teitler (Lessen in Orde). De lessen op De Hartenlust kennen hierdoor een uniforme aanpak. Leerlingen herkennen deze uniforme aanpak ook. Deze aanpak biedt structuur en rust. Veel lessen zijn klassikaal en docentgestuurd. Leerlingen worden nog erg bij de hand genomen en zijn daardoor nog niet zo zelfstandig. Dit laatste wordt onderkend door het team en als een ontwikkelpunt gezien. De leerlingen zouden wel meer actief betrokken willen worden bij de les en ook nog meer uitgedaagd willen worden. Differentiatie in tempo en niveau en het geven van feedback zijn nog niet in alle lessen en bij alle vakken op gewenst niveau.

Het onderwijsaanbod op De Hartenlust onderscheidt zich van andere categorale mavo scholen door naast de reguliere vakken een doorlopende leerlijn voor het vak Informatietechnologie (INFT) en het vak beeldend tekenen aan te bieden van klas 1 tot en met 4. Daarnaast krijgen leerlingen van klas 1 en 2 zogenaamde TOP-uren (Talent Ontwikkel Programma). Dit brede onderwijsaanbod zorgt o.a. voor een goede profilering in een sterk concurrerend onderwijsveld.

Het feit dat De Hartenlust een reguliere en categorale mavo is in een omgeving met een groot scholenaanbod brengt ook risico's met zich mee. Er is veel te kiezen voor aspirant leerlingen en ouders in onze regio. Brede scholengemeenschappen lonken met een nog breder onderwijsaanbod, nog meer faciliteiten en de mogelijkheid om intern op te stromen naar de havo. De Hartenlust zal de positie die het nu heeft in het onderwijsveld in de toekomst moeten blijven bevechten door zich voortdurend en ferm te profileren als een aantrekkelijk alternatief. Dit vraagt om visie, vindingrijkheid, wendbaarheid en daadkracht.



2.6.2 Kwaliteitszorg

Op De Hartenlust worden kwalitatieve en kwantitatieve resultaten systematisch en kort cyclisch in kaart gebracht en geanalyseerd. We doen dit aan de hand van de pdca-cyclus.

De schoolleiding betreft de medewerkers bij de ontwikkeling van de schoolvisie en de schoolambities en de doorontwikkeling van het pedagogisch-didactische concept. Dat doen we op jaarlijks geplande studiemiddagen, ontwikkel(mid)dagen en tijdens inspiratiesessies.

De schoolleiding evalueert systematisch de behaalde schoolresultaten door o.a. het afnemen van enquêtes bij leerlingen, ouders en medewerkers en aan de hand van de gegevens van de Inspectie. Ieder schooljaar maakt de schoolleiding op basis van deze 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 en/of schoolplan en de evaluatie hiervan. De schoolleiding bespreekt jaarlijks de behaalde resultaten met de MR en publiceert de resultaten in het weeknieuws.

Het maken van prestatieafspraken met secties en docenten bevindt zich nog niet in een gevorderd stadium van ontwikkeling. De urgentie hiervoor wordt niet zo gevoeld. Dit zou verband kunnen houden met de goede resultaten van de school. Voor het borgen van deze goede resultaten is het goed om wel prestatieafspraken te maken. Dit punt verdient verdere aandacht tijdens de jaarlijkse analyse en evaluatie van de leeropbrengsten per sectie en per docent.

Het verzamelen van informatie over kennis en vaardigheden van leerlingen geschiedt systematisch en door middel van genormeerde toetsen. 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 "Toets beleid". De Hartenlust heeft een toetscoördinator.

Op De Hartenlust wordt gewerkt met vakwerkplannen. De vakwerkplannen worden jaarlijks in sectieverband geëvalueerd en bijgesteld.



Het docententeam is over het algemeen van mening dat leerlingen van De Hartenlust onvoldoende getraind worden om steeds zelfstandiger te werken en te leren. En dat zij onvoldoende getraind worden om verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen leerproces. Ook de coach die de implementatie van ons pedagogisch-didactisch concept heeft begeleid, herkent en onderkent dit. Het gaat dan vooral om algemene vaardigheden als plannen, samenvattingen en aantekeningen maken, presenteren, werken aan complexere opdrachten en het omgaan met feedback. In schooljaar 2020 – 2021 is daarom (ondanks de pandemie) met het hele team een doorlopende leerlijn zelfstandigheid ontworpen. We onderscheiden twee leerlijnen: een leerlijn met algemene vaardigheden en een leerlijn met vakspecifieke vaardigheden. Het docententeam is bij het bouwen en ontwerpen begeleid door een externe expert. Het bouwen en ontwerpen van de doorlopende leerlijnen is op het moment van het schrijven van dit jaarplan nagenoeg afgerond. We zijn trots op het resultaat en kijken uit naar de implementatie en de effecten van de doorlopende leerlijnen.

Naast het maken van de leerlijnen zelfstandigheid, zijn in 2020 met gedeeltelijk hetzelfde doel de PTO's en PTA's aangepast. Daarover hieronder meer.

2.6.3 Resultaten

Het gaat goed met de resultaten op De Hartenlust. De school scoort al jaren op alle indicatoren van de Inspectie boven de benchmark. De rapportages van de tevredenheidsonderzoeken laten een vergelijkbaar beeld zien: De Hartenlust scoort op alle domeinen boven de benchmark. Hier zijn we natuurlijk trots op en dit gegeven venten we graag uit in de markt.

Toch een kritische kanttekening hierbij die ligt in het verlengde van bovenstaande over de aanleiding om een leerlijn zelfstandigheid te integreren in ons onderwijs. Het zit ogenschijnlijk in het DNA van de school om leerlingen bij de hand te nemen en ze stapje voor stapje veilig naar een mavo-diploma te begeleiden. Dit is de kracht van de school en positief, zeker gezien de populatie, maar leidt leerlingen niet per se op tot zelfstandige jongvolwassenen die goed voorbereid en toegerust de school verlaten. Tot voor kort waren de PTO's en PTA's zo ingericht dat leerlingen buitensporig vaak getoetst werden op hun kennis en vaardigheden. Te vaak werden steeds kleine stukjes leerstof getoetst. Leerlingen werden hierdoor onvoldoende getraind in het omgaan met toetsen over grotere stofeenheden. Enerzijds werden leerlingen op die manier behoed voor door het ijs zakken door zwaarwegende onvoldoendes en anderzijds kwam het de ontwikkeling van hun zelfstandigheid niet ten goede. We hebben daarom in schooljaar 2020 – 2021 de PTO's en PTA's aangepast en het aantal toetsen drastisch teruggebracht. Wat de uitwerking hiervan is en van de implementatie van de leerlijnen zelfstandigheid, is nog niet goed te zeggen. Niet in de laatste plaats door de pandemie in 2020 en 2021.

2.6.4 Veiligheid

Op De Hartenlust heerst een prettig pedagogisch leer- en leefklimaat. Dit onderschrijven zowel de leerlingen als de medewerkers. De regels zijn vastgelegd en duidelijk, bekend bij iedereen en de omgangsvormen zijn laagdrempelig.

De sfeer in de school is goed en daar zijn we trots op. Leerlingen voelen zich gezien en gehoord. Regelmatig worden tevredenheidsonderzoeken afgenomen om het welbevinden en het gevoel van veiligheid van onze leerlingen te meten. De Hartenlust scoort in de laatste afgenomen enquête boven de benchmark op het domein 'Veiligheid'. In aanloop naar de collegiale visitatie in maart 2000 is een beoordelings- en ontwikkeltool afgenomen bij alle sectieleiders en de schoolleiding op de zes thema's van het Dunamare Kwaliteitsprofiel. De Hartenlust scoorde op 'Veiligheid' een 8,6 op een schaal van 1-10. De school heeft in toenemende mate te maken met leerlingen met leer- en gedragsproblematiek. Dit heeft nadrukkelijk onze aandacht, omdat deze ontwikkeling in de toekomst naar verwachting een effect kan hebben op het leer- en leefklimaat binnen de school bij ongewijzigd beleid. Bovendien vraagt het toegenomen aantal leerlingen met leer- en gedragsproblematiek meer expertise en extra inzet van de medewerkers.

2.6.5 Extra ondersteuning

De Hartenlust streeft maatwerk als standaard na: iedereen is anders en uniek en verdient een individuele benadering die nodig is om optimaal tot ontwikkeling te komen op zowel cognitief als sociaal-emotioneel vlak. Onze leerlingbegeleiding is hierop ingericht. Onze leerlingbegeleiding is een integraal onderdeel van ons schoolsysteem en dat betekent dat iedere medewerker ook leerlingbegeleider is en daar ook naar handelt.

De school heeft zoals gezegd in toenemende mate te maken met leerlingen met leer- en gedragsproblematiek. Dit heeft aantoonbaar te maken met het feit dat de school klein is, bekend staat als een veilige school en als een school met goede leerlingbegeleiding. De zorgvraag heeft de grenzen van wat de school aankan op dit vlak nagenoeg bereikt. Dit baart ons zorgen voor de toekomst.

2.6.6. HR (Human Resource management)

Doordat de school de laatste jaren groeit en doordat een aantal collega's met pensioen is gegaan, groeit en verjongt het team. Dit is gezien de samenstelling van het personeel een wenselijke ontwikkeling. Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt is het ons de afgelopen jaren gelukt om goed personeel aan te trekken en aan ons te binden. De medewerkers zijn zeer betrokken bij de school en ook trots op de school. Ze zijn vooral trots op de sterke band met leerlingen en het team. Er zit veel rek in het team, docenten zetten samen de schouders eronder en blijven samen doorontwikkelen. De Hartenlust is niet alleen een warm bad voor leerlingen maar zeker ook voor medewerkers. Collega's staan open voor feedback en durven elkaar te corrigeren. Tegelijkertijd is het zo dat alle taken gedaan moeten worden door een betrekkelijk klein team. Dit vraagt veel van de medewerkers. Collega's die voor De Hartenlust kiezen, kiezen veelal bewust voor een kleine, veilige en overzichtelijke school en blijven lang. Het ziekteverzuim op De Hartenlust is relatief laag.



3. Onderwijsbeleid

3.1 Beschrijving van het onderwijsprogramma

Op De Hartenlust bieden we alle leerlingen een gedegen mavoprogramma. Er wordt schoolbreed lesgegeven volgens de pedagogisch-didactische principes van Lessen in Orde.

De Hartenlust kent lessen van 60 minuten. Door de verlengde leslengte is er meer ruimte voor het afwisselen van werkvormen en 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.

Leerlingen die havo-capaciteiten hebben en meer in hun mars en/of met een mavo/havo-advies in klas 1 en 2 zitten, bieden we het programma "Op Naar De Havo". Leerlingen worden dan extra uitgedaagd in de lessen met lesmateriaal op havoniveau en toegevoegde toetsvragen op havoniveau. Leerlingen met aantoonbare havo-capaciteiten kunnen opstroom naar een havoklas in jaar 2 of 3 op een andere school. Het Schoter garandeert een plek in een havoklas.

De Hartenlust heeft een breed en uitdagend onderwijsaanbod. Naast het reguliere lesprogramma bieden we de leerlingen van klas 1 en 2 een Talent Ontwikkelings Programma (TOP-uren). De leerlingen kiezen voor TOP-uren sport, TOP-uren kunst of TOP-uren Cambridge Engels. Het volgen van TOP-uren is een verplicht onderdeel van het curriculum. Daarnaast biedt De Hartenlust twee extra keuzevakken aan in de bovenbouw. Dit zijn beeldend tekenen en Informatietechnologie(INFT). Bovendien organiseert De Hartenlust ieder schooljaar een aantal activiteitendagen, de zogenaamde BAH-dagen (Buitenschoolse Activiteiten Hartenlust). Het gaat hierbij om activiteiten met een sportief, cultureel en/of maatschappelijk karakter.

Hoewel De Hartenlust een breed en uitdagend onderwijsaanbod kent, is er ruimte voor verdere verbreding van het onderwijsaanbod.

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 en in het programma buitenschoolse activiteiten, leren onze leerlingen hoe zij deel uit kunnen maken van een groter geheel. Leerlingen doen maatschappelijke competenties op, ontwikkelen een moreel kompas, oriënteren zich op gemeenschappelijke waarden en ontdekken hoe die een rol spelen in de omgang met anderen. Ook persoonsvorming maakt op De Hartenlust deel uit van burgerschapsvorming. Wie immers zijn kansen in de maatschappij wil benutten, moet zich als persoon kunnen ontwikkelen en ontdekken hoe hij zich verhoudt tot anderen in de samenleving. Wij helpen de leerlingen daarom na te denken over hun persoonlijke drijfveren en ambities. 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. De ontwikkeling van het burgerschapsonderwijs op De Hartenlust vraagt om meer aandacht de komende jaren: de verschillende activiteiten en programmaonderdelen zijn nog onvoldoende op elkaar afgestemd en missen een herkenbare en beschreven leerlijn met leerdoelen en competenties. Ook worden opbrengsten en resultaten nog niet systematisch gemeten. Extra-curriculaire activiteiten die in het kader van burgerschapsvorming nu al worden georganiseerd zijn onder andere het bezoek aan de Tweede Kamer, het rechtbankbezoek, de debatgroep en diverse sprekers die regelmatig worden uitgenodigd.

De vakgroepen op De Hartenlust maken vakplannen en studiewijzers. Door de beperkte omvang van de vakgroepen en het beperkte aantal leerjaren is het vrij eenvoudig om met alle vakgroepsleden samen de leerlijn vast te stellen. Bovendien werken de meeste docenten in drie of vier leerjaren. We hebben afgesproken dat SE's door minstens nog een collega worden bekeken en geanalyseerd om de leerlijn in de gaten te houden. Bij de moderne vreemde talen worden de ERK-doelstellingen per leerjaar aangehouden voor zowel de leerlijn als de inhoud van toetsen. Leerlingen worden aan het einde van ieder schooljaar schriftelijk overgedragen van mentor tot mentor. Hier is nog winst te behalen door ook aan mentoren en leerlingen zelf te vragen om een overdrachtsdossier te maken. Dit maakt de leerlijn per individuele leerlijn vollediger en biedt nog meer mogelijkheden voor het leveren van maatwerk.

De Hartenlust voldoet ruimschoots aan de verplichte onderwijstijd. Over de geprogrammeerde onderwijstijd en over de gerealiseerde onderwijstijd wordt verantwoording afgelegd aan de Medezeggenschapsraad. De lestijden en de lessentabel zijn te vinden op onze website www.hartenlustschool.nl → Van A tot Z → Lestabellen en dagindeling.

Geprogrammeerde onderwijstijd in klokuren in 2020 – 2021. De wettelijke urennorm is voor de mavo 3700 klokuren:

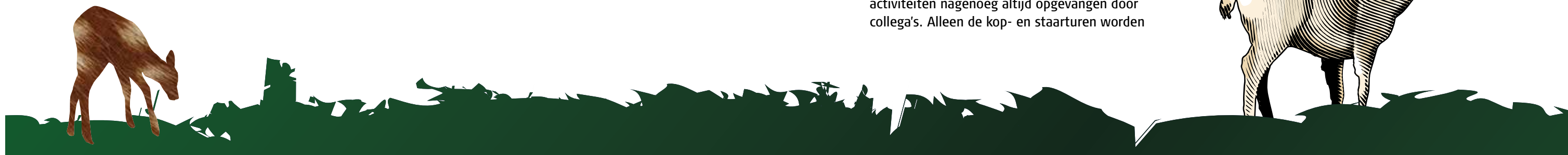
KLAS	MAVO
1	1000
2	1114
3	1038
4	814
TOTAAL	3966

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

voor de leerlingen indien noodzakelijk uitge-roosterd. Ouders kunnen het actuele lesrooster altijd zien in Magister.

3.1.1 Ambities op het gebied van het onderwijsprogramma

Hoewel De Hartenlust een breed en uitdagend onderwijsaanbod kent, is er ruimte voor en behoefte aan verdere verbreding van het onderwijsaanbod voor alle leerlingen en voor de excellente leerling in de bovenbouw in het bijzonder. Daarom willen we onder andere het examenvak LO2 (Lichamelijke Opvoeding 2) per schooljaar 2022 – 2023 invoeren. De sectie LO ontwikkelt in 2021 en 2022 het lesprogramma en wordt hiervoor gefaciliteerd in uren en scholing. Ook starten we per schooljaar 2021 – 2022 met de invoering van Spaans als buitenschoolse activiteit in de onderbouw. Dit laatste is een pilot. Als het aanbieden van Spaans voorziet in een grote behoefte dan onderzoeken we in schooljaar 2021 - 2022 of het invoeren van Spaans als volwaardig vak levensvatbaar is. De collega die de lessen Spaans gaat verzorgen werkt al op De Hartenlust. Zij zal gefaciliteerd worden in taakuren. In schooljaar 2018 – 2019 zijn we begonnen met het organiseren van de zogenaamde BAH-dagen. We zijn hier destijds mee gestart omdat uit de leerlingenenquête bleek dat leerlingen hier behoefte aan hadden. Inmiddels ligt er een gevarieerd programma met activiteiten met een sportief, cultureel en/of maatschappelijk karakter. Dit programma is in ontwikkeling en willen we nog verder uitbouwen. Vooral op het gebied van burgerschapsvorming willen we activiteiten toevoegen die onderdeel zullen zijn van de te ontwikkelen leerlijn burgerschapsvorming.



De coördinator van de BAH-dagen en de beide teamleiders zijn verantwoordelijk voor het tot stand komen van de leerlijn in samenspraak met het team. De coördinator van de BAH-dagen wordt gefaciliteerd in taakuren. In schooljaar 2021 – 2022 worden twee ontwikkelsessies georganiseerd met het voltallig personeel (OP én OOP) voor het verder uitwerken van de leerlijn burgerschapsvorming. De leerlijn met beschreven leerdoelen en competenties is af per schooljaar 2022 – 2023.

De Hartenlust wil aantrekkelijk, kwalitatief goed en eigentijds onderwijs bieden. In het kader hiervan verkennen we de mogelijke invoering van 'blended learning'. Hiervoor is nodig dat leerlingen naast hun schoolboeken de beschikking krijgen over een device. Door middel van de inzet van een device willen we nog meer dan nu voor alle leerlingen een actief, gepersonaliseerd en gedifferentieerd leerproces realiseren. Met als doel om de leerprocessen te optimaliseren en de leerresultaten te verbeteren. We willen streven naar de meest effectieve 'blend' gegeven de leersituatie: hoe bereik je je leerdoel het beste en welke middelen passen daarbij? Een goede mix tussen traditioneel onderwijs en digitaal onderwijs dus. In maart 2021 meten we het draagvlak onder het personeel door middel van een enquête. De eerste signalen zijn dat de docenten positief zijn over de invoering van 'blended learning'. Als er

inderdaad voldoende draagvlak blijkt te zijn, zullen we een tijdspad uitzetten voor oriëntatie, scholing, communicatie en implementatie. Als we over gaan op 'blended learning' dan zullen we dat gefaseerd doen. Dat betekent dat in schooljaar 2022 – 2023 de brugklasleerlingen de beschikking zullen hebben over een device. Het schooljaar daarna klas 1 en 2,..... etc. Een aantal schooljaren geleden is het 60-minuten rooster ingevoerd. Er is behoefte aan een evaluatie van de verlengde lestijd. In schooljaar 2021 – 2022 zal het 60-minuten rooster geëvalueerd worden.

3.2 Beschrijving van het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat

Het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat worden vormgegeven door het pedagogisch-didactisch concept van "Lessen in Orde". Deze aanpak is goed verankerd in de school. Leerlingen herkennen deze uniforme aanpak ook en deze manier biedt structuur en rust. Het leer- en leefklimaat op De Hartenlust wordt als prettig ervaren door zowel leerlingen en ouders en medewerkers. Een volgende stap in de doorontwikkeling is het implementeren van de leerlijn zelfstandigheid die met het hele team ontworpen is in schooljaar 2020 - 2021.



3.2.1 Ambities op het gebied van het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat

In schooljaar 2021 – 2022 starten we met de implementatie van de leerlijn zelfstandigheid om leerlingen gaandeweg hun schoolloopbaan op De Hartenlust zelfstandiger te maken en ook om het nemen van verantwoordelijkheid van het eigen leerproces te bevorderen. We onderscheiden twee leerlijnen: een leerlijn algemene vaardigheden en een leerlijn vakspecifieke vaardigheden. De belangrijkste algemene vaardigheden die leerlingen op De Hartenlust nodig hebben om optimaal te kunnen profiteren van het leeraanbod en eigenaar te kunnen zijn van het eigen leerproces zijn volgens het team: spullen in orde, jezelf schriftelijk en verbaal goed kunnen uitdrukken in je eigen woorden, plannen & organiseren, kunnen reflecteren op het eigen leerproces en actief aanleren van de 6 meest effectieve leerstrategieën. Aan het begin van schooljaar 2021 – 2022 informeren we ouders en leerlingen over de beide leerlijnen. We zullen mondeling en schriftelijk uitleggen waarom we dit belangrijk vinden en wat het doel is, wat het betekent in de dagelijkse lespraktijk en wat ervan zowel leerlingen als ouders verwacht wordt. We zullen onze aangepaste werkwijze vastleggen en opnemen in de schoolgids van 2021 – 2022. De voortgang wordt besproken tijdens MOL-gesprekken (Mentor Ouder Leerling-gesprekken) en leerling besprekingen met het docententeam. Deze gesprekken staan in de jaarplanning. Naast het maken van de leerlijnen zelfstandigheid, zijn in 2020 – 2021 met gedeeltelijk hetzelfde doel de PTO's en PTA's aangepast. Het aantal toetsen neemt nu gedurende de leerjaren af en de stof per toets neemt toe.

Het leer- en leefklimaat wordt als prettig ervaren op De Hartenlust en om ervoor te waken dat dit zo blijft, willen we graag een pedagogisch concept ontwerpen voor een gezamenlijke en uniforme aanpak. In schooljaar 2021 – 2022 zullen we een werkgroep pedagogiek in het leven roepen die als opdracht krijgt om het concept samen met het team te bouwen. Een mogelijke bouwsteen voor het concept is inmiddels verkend: CVM (Competentie Vergroten Methode). Bij deze methodiek ligt de nadruk op een positieve benadering van leerlingen. De kern van deze methodiek is het aan-

spreken van leerlingen op ongewenst gedrag en direct te wijzen op gewenst gedrag zonder je te laten leiden door eerste impulsen en emoties. Hierdoor voelt een leerling zich gekend en gerespecteerd. In schooljaar 2021 – 2022 en de daaropvolgende schooljaren gaan we het personeel tijdens geplande sessies hierop trainen. Een externe partij zal de sessies begeleiden. De werkgroep pedagogiek wordt gefaciliteerd in taakuren en zal de beschikking krijgen over een budget voor het inhuren van expertise en het aanschaffen van benodigde middelen.

*"Iedereen kan nummer één zijn,
dat is geen kunst.
De kunst is uit te vinden waarin."*

Midas Dekkers

De Hartenlust kent vanaf klas 2 het persoonlijk mentoraat. Dat houdt in dat leerlingen zelf hun mentor mogen kiezen. Op het moment van schrijven van dit schoolplan wordt het persoonlijk mentoraat geëvalueerd. Er is een zelfgemaakte enquête uitgezet bij zowel leerlingen, als ouders en docenten. Afhankelijk van de uitkomsten wordt het huidige beleid wel of niet gewijzigd en/of bijgesteld. De wens van de schoolleiding is om de mentor verantwoordelijk te maken voor de totale begeleiding van de eigen mentorleerlingen. Door een mentor verantwoordelijk te maken voor de begeleiding van onder andere de sociale ontwikkeling, de resultaten, de aanwezigheid en het gedrag, verdiepen we het mentoraat en verwachten we dat de begeleiding effectiever en dus beter zal worden. We weten dat de ene leerling meer contactmomenten met de gekozen mentor (nodig) heeft dan de andere leerling. Om ervoor te zorgen dat er regelmatig en in ieder geval driemaal per schooljaar een individueel contactmoment is, gaan we per schooljaar 2021 – 2022 in samenspraak met de mentoren een vast moment per mentor inplannen. Dit om te borgen dat iedere leerling op een laagdrempelige manier de gelegenheid krijgt om minstens driemaal per schooljaar van dit moment gebruik kan maken. Ook voor de mentor is een vast moment prettig omdat hij/zij dit moment kan gebruiken om afspraken met leerlingen in te plannen.



4. Kwaliteitszorg en ambitie

4.1 Kwaliteitszorg en ambitie van de Dunamare Onderwijsgroep

De ambitie van de Dunamare Onderwijsgroep om toe te werken naar een lerende organisatie is beschreven in het Dunamare Kwaliteitsbeleid. Om leerlingen optimaal voor te bereiden op de toekomstige maatschappij is het noodzakelijk dat onze scholen het onderwijs voortdurend ontwikkelen. Een school die in staat is om het onderwijs af te stemmen op de veranderende eisen van de maatschappij, werkt als een lerende organisatie waarin verbeteren en ontwikkelen centraal staan. Scholen zijn daarbij in staat om zich enerzijds aan te passen en anderzijds om de eigen richting en identiteit te bewaren.

Leren komt tot stand en wordt gestuurd door ambitie en reflectie: feedback gebaseerd op feiten en data is de motor van het leren. In het Dunamare Kwaliteitsbeleid gaat het om het regelmatig van een afstand kijken naar en reflecteren op het eigen en collectief functioneren binnen de gezamenlijk bepaalde ambitie.

Binnen de lerende organisatie wordt gewerkt volgens de principes van opbrengstgericht werken: het onderzoeken van de eigen praktijken en op basis daarvan het verbeteren van die praktijk. Deze werkwijze vraagt om systematische en ruime aandacht voor leeropbrengsten én voor de condities die daarop van invloed zijn. Om opbrengstgericht en lerend te kunnen werken is het belangrijk dat alle betrokkenen binnen Dunamare gedeelde ideeën, betekenissen en waarden hebben. Daarom wordt in de kwaliteitscyclus van de Dunamare Onderwijsgroep gewerkt volgens de volgende principes:

- Balans tussen regie en ruimte;
- Feedup, feedback en feedforward;
- De professionele dialoog;
- Doelgericht en planmatig werken;
- Context- specifiek handelen.

4.2 Kwaliteitszorg op De Hartenlust

Op De Hartenlust worden kwalitatieve en kwantitatieve resultaten systematisch en kort cyclisch in kaart gebracht en geanalyseerd. We

doen dit aan de hand van de pdca-cyclus. Het is ons doel om de kwaliteit van ons onderwijs te borgen en om tijdig bij te kunnen sturen als dat nodig of wenselijk is. We gebruiken daarom een kwaliteitskalender om alle aspecten van ons onderwijs te agenderen, te evalueren en bij te stellen. De kwaliteitskalender is een vast agendapunt op het tweewekelijkse schoolleidersoverleg.

Jaarlijks worden leeropbrengsten per afdeling, 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 en de leerling enquête van Kwaliteitscholen. Op basis van de analyses worden verbetertrajecten opgesteld, indien noodzakelijk. Het gaat om verbetertrajecten op docent-, sectie-, en afdelingsniveau en ook op schoolniveau. Daarnaast meten we ieder jaar ook de tevredenheid onder ouders. We gebruiken hiervoor eveneens de enquête van Kwaliteitscholen. De Hartenlust werkt, conform het Dunamare Kwaliteitsbeleid met de kwaliteitscyclus. Om nog beter te kunnen sturen op interne onderwijsprocessen en HR-processen.

4.2.1 Ambities op het gebied van kwaliteitszorg

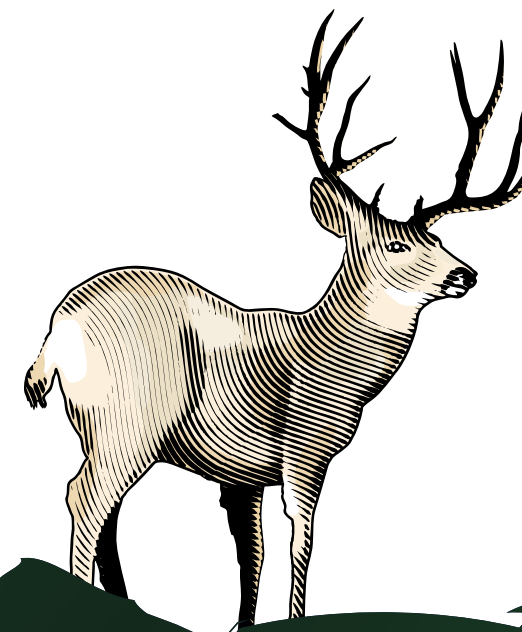
Om er nog beter voor te zorgen dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen en het onderwijs en de begeleiding nog beter worden afgestemd op de voort-

gang en behoefte van de leerlingen organiseren we per schooljaar 2021 – 2022 dat leerlingen zelf een dossier per vak bijhouden. Leerlingen plaatsen dan zelf hun feedbackformulieren die ze na een toets ontvangen en leerplannen die ze vervolgens zelf maken in aanloop naar een toets in Magister. Op die manier leggen we de individuele doorlopende leerlijn per leerling vast en kunnen de docenten hierop aansluiten en sturen.

De Inspectiekaart van 2021 laat zien dat De Hartenlust, net als voorgaande schooljaren, op alle indicatoren op of boven de benchmark scoort. De indicatoren zijn: onderwijspositie ten opzichte van advies PO, onderbouwsnelheid, bovenbouwsnelheid en het examencijfer. Ook het slagingspercentage is jaar in, jaar uit goed. Het is onze ambitie om dit alles vast te houden.

“Education is the passport to the future, for tomorrow belongs to those who prepare for it today”

Malcom X



5. Veiligheid

5.1 Veiligheidsbeleid op De Hartenlust

De Hartenlust kent een effectief veiligheidsbeleid. Regels en protocollen zijn helder en vastgelegd, bekend bij alle betrokkenen en worden bovendien goed nageleefd. Taken zijn goed belegd en het is daardoor duidelijk wat er van iedereen wordt verwacht. We meten de beleefde veiligheid door middel van het periodiek afnemen van enquêtes onder leerlingen (via Kwaliteitscholen) en het personeel (Medewerkers-TevredenheidsOnderzoek).

5.1.1 Ambities op het gebied van (sociale) veiligheid

Een groeiend aantal leerlingen op De Hartenlust ondervindt (studie)belemmeringen door faalangst, prestatieangst en sociale angst. Met ingang van schooljaar 2021 – 2022 starten we met trainingen voor leerlingen die last hebben van deze angsten. Het vermoeden bestaat dat de huidige pandemie een rol speelt in deze groei. Drie medewerkers worden geschoold om deze training te kunnen verzorgen aan een te selecteren groep leerlingen en we bekostigen de trainingen de komende twee schooljaren vanuit een subsidie van de GGD. Bovendien starten we komend schooljaar met het screenen van leerlingen die in aanmerking komen voor Rots & Water trainingen.



Het doel van dit programma is het vergroten van de communicatie- en sociale vaardigheden en welzijn van leerlingen en het voorkomen en/of verminderen van sociale problemen zoals pesten, conflicten en uitsluiting. De Rots & Water trainingen worden bekostigd door de GGD.



6. Extra ondersteuning en zorg

6.1 Extra ondersteuning en zorg

Leerlingen op De Hartenlust kunnen zich in alle leerjaren opgeven voor extra vak ondersteuning. Extra vak ondersteuning wordt gegeven door de eigen docenten en is vraag gestuurd. Leerlingen nemen deel zolang ze dat zelf nodig en nuttig vinden. Deze vak ondersteuning, de zogenaamde i-uren, staat gedurende het gehele schooljaar gepland op het eerste lesuur. Daarnaast hebben de leerlingen met dyslexie en dyscalculie de beschikking over een PlusPas. Hierop staan de extra faciliteiten die een leerling krijgt tijdens toetsen. De Hartenlust werkt samen met Lyceo. Lyceo is een commercieel bureau voor bijles, huiswerkbegeleiding en examentrainingen. Lyceo maakt gebruik van de ruimte op de bovenverdieping van het 'huisje'. Ouders betalen deze extra ondersteuning zelf.

De trajectbegeleider en de zorgcoördinator bieden ondersteuning op school aan leerlingen met studiebelemmeringen en sociaal-emotionele belemmeringen. De begeleiding bestaat uit het leren van schoolse vaardigheden, hulp

bij plannen en organiseren, en het verbeteren van het welzijn. Het observeren van de leerling tijdens lessituaties is een belangrijk onderdeel van de begeleiding: het geeft inzicht in de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften. De trajectbegeleider richt daarbij speciale aandacht op gedrag en de interactie tussen leerling en docent. De begeleiding vindt plaats in nauwe samenwerking en overleg met leerling, mentor en de ouders/verzorgers. Met alle betrokkenen wordt afgesproken wanneer, met welke frequentie en met welk doel de leerling de TrajectVoorziening (TV) bezoekt. Voor iedere leerling wordt een OPP (OntwikkelingsPerspectiefPlan) opgesteld. De ondersteuning in de trajectvoorziening is in bijna alle gevallen van tijdelijke aard.

Iedere brugklasleerling wordt warm overgedragen tijdens de Centrale Warme Overdracht (CWO). Eventuele (taal)achterstanden bij leerlingen worden dan gemeld door de school van herkomst. De praktijk leert dat taalachterstanden op De Hartenlust nauwelijks voortkomen uit een niet-Nederlandse achtergrond van de leerling. We zien op de uitslagen van de CITO-VAS toetsen welke leerlingen nog niet op 1F of 2F niveau presteren. We signaleren regelmatig taalzwakke leerlingen. Soms is dat direct te relateren aan dyslexie. In de praktijk leidt de eventuele achterstand niet tot afstroom.



7. HR-beleid

7.1 Het Dunamarebeleid m.b.t. goed werkgeverschap

Om het verhogen van de onderwijskwaliteit op de scholen te faciliteren en stimuleren, introduceerde de Dunamare Onderwijsgroep in Koersplan 2015 – 2020 drie pijlers: goed onderwijs, goed werkgeverschap en goed bestuur. Vanuit de pijler goed werkgeverschap handelen wij met de overtuiging dat medewerkers het verschil maken. Dat hun prestaties cruciaal zijn bij het verwezenlijken van de ambitie die ons allen bindt: het stimuleren van brede talentontwikkeling van alle leerlingen. Anders gezegd: het gedrag dat alle collega's in de praktijk laten zien en de manier waarop zij met hun eigen groei en talentontwikkeling omgaan, is doorslaggevend voor het behalen van de ambitie die we onszelf ten doel gesteld hebben.

Behalve de focus op talentontwikkeling van de medewerkers, geven we binnen onze onderwijsgroep ook invulling aan goed werkgeverschap door een aantrekkelijke en onderscheidende werkgever te zijn, zodat we getalenteerde mensen aan ons weten te binden en, minstens zo belangrijk, blijven boeien. Bij de focus op talentontwikkeling en het zijn van een onderscheidend werkgever onderkennen we, naast 'basis op orde', drie invalshoeken (zie: Strategisch HR-plan Dunamare Onderwijsgroep, 2026 – 2020): professionele medewerkers, leiderschap en een stimulerende werk- en leeromgeving:

- Onder professionaliteit verstaan wij onder andere het hebben van een open, onderzoekende houding, willen ontwikkelen en het tonen van eigenaarschap. Immers: bevlogenheid, passie en een professionele attitude hebben een groot effect op de kwaliteit van onderwijs.
- Daarnaast geloven wij in een type leiderschap dat voedend en stimulerend is ten aanzien van verbinding, vertrouwen en ontwikkeling van medewerkers. Waarbij de focus voor schoolleiders ligt op het vergroten van betrokkenheid en bekwaamheid van medewerkers en zij doorlopend gestimuleerd worden om zich professioneel te (blijven) ontwikkelen.
- En, 'last but not least', dit alles vraagt om een stimulerende werk- en leeromgeving die cruciaal is voor het daadwerkelijk ontplooiën van talent: medewerkers ontwikkelen zich als ze plezier hebben, gezien en gehoord worden en uitgedaagd worden in wat ze doen. Als ze gezond en vitaal zijn. En als ze vertrouwen voelen om te experimenteren.

7.2 Het HR-beleid op De Hartenlust

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. Voor wat betreft de functiemix (zie hoofdstuk financieel beleid) en dus de aanstelling dan wel promotie van LB en LC docenten zal De Hartenlust de komende jaren het beleid van de Dunamare Onderwijsgroep opvolgen.

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 met een lerende houding. Dit kan alleen als alle leerlingen en medewerkers zich blijven ontwikkelen en verbeteren. De Hartenlust is een lerende organisatie die zich niet alleen richt op kennisoverdracht, maar ook nadrukkelijk aandacht heeft voor het aanleren van vaardigheden.

In het scholingsplan staat beschreven op welke manier medewerkers scholing wordt aangeboden. De schoolleiding stimuleert medewerkers om zich blijvend te ontwikkelen. Alle medewerkers van De Hartenlust kunnen kosteloos gebruik maken van het gevarieerde scholingsaanbod van de Dunamare Academie. Behalve het aanbod van de Academie heeft iedere medewerker jaarlijks de beschikking over €600,- voor scholing. Uiteraard kunnen docenten ook gebruik maken van budgetten die vanuit de overheid beschikbaar worden gesteld zoals bijvoorbeeld de Lerarenbeurs.

De Wet op het Voortgezet Onderwijs (WVO) schrijft voor dat leerlingen inbreng hebben op het HR-beleid van een school. Op De Hartenlust nemen we jaarlijks tevredenheidsenquêtes af. Op basis van de uitkomsten stellen we plannen van aanpak op als hier aanleiding toe is. Concreet kan dit betekenen dat een mentor of een docent scholing en/of coaching wordt aangeboden, bijvoorbeeld op het gebied van didactische en pedagogische vaardigheden, timemanagement en gesprekstechnieken.

De Hartenlust kent een driejarig inductieprogramma voor nieuwe medewerkers. Iedere nieuwe medewerker wordt begeleid door een van de twee begeleiders nieuwe medewerkers.

Het programma bevat de volgende onderdelen:

- Reductie van lestijd en werkdruk;
- Enculturatie in schoolcultuur en schoolbeleid;
- Een kalender met contactmomenten en voortgangsgesprekken;
- Periodieke observatie in de klas door begeleider en leidinggevende;
- Intervisie met 'peers'.

De Dunamare Onderwijsgroep heeft in de aanvullende arbeidsvoorwaarden opgenomen dat het mogelijk is om jaarlijks €100,- te declareren voor uitgaven aan sport en bewegen in het kader van vitaliteitsbevordering. In het verzuimbeleid van de Dunamare Onderwijsgroep staat over vitaliteit het volgende: ".....Professionele medewerkers zijn vitale medewerkers. Dat is meer dan niet ziek zijn. Medewerkers die energie krijgen van hun werk voelen zich goed, blijven betrokken, gemotiveerd, vitaal en zijn optimaal inzetbaar. Medewerkers hebben zelf een verantwoordelijkheid hierin: zij tonen eigenaarschap met betrekking tot hun inzetbaarheid en leidinggevenden signaleren, ondersteunen en faciliteren maatregelen gericht op het verhogen van vitaliteit.....".

Tijdens Het Goede Gesprek zijn motivatie, inzetbaarheid en vitaliteit onderwerp van gesprek, zowel op initiatief van de medewerker als de leidinggevende.

7.2.1 Ambities op HR-gebied

Een stabiel en goed functionerend team is voor iedere school van essentieel belang en op een kleine school met een relatief klein team zoals De Hartenlust nog meer. We doen daarom ons uiterste best om goede medewerkers aan de school te binden door het bieden van extra uitdagingen als het aanbieden van scholing voor bijvoorbeeld middenmanagement, een jaarlijkse promotie ronde (functiemix), een gecombineerde baan Hartenlust/Schoter en ontwikkelgesprekken. In Het Goede Gesprek is de ontwikkeling van de medewerker een vast gespreksonderwerp.

"Sometimes it is not enough to do our best, we must do what is required."

Winston Churchill



8. Financieel beleid

8.1 Inkomsten

De beschikbare financiële middelen zijn gekoppeld aan het aantal leerlingen van de school. Het aantal leerlingen is op dit moment (2020-2021) zodanig dat er een gezonde financiële situatie bestaat. De groei van het aantal leerlingen de afgelopen twee jaren heeft hiertoe geleid en het ziet er naar uit dat De Hartenlust de komende jaren zelfs nog een klein beetje verder zal groeien in leerlingenaantal. De prognose van de groei van het aantal leerlingen, zie onderstaande tabel, is bekend bij de gemeente Bloemendaal.

8.2 Huisvesting

Het is op dit moment nog mogelijk om alle lessen in het gebouw te laten plaatsvinden. Dit gebeurt echter in ruimten die eigenlijk niet geschikt zijn als leslokaal. De groei van de afgelopen jaren en een te verwachten kleine verdere

groei zal leiden tot noodzakelijke aanpassingen van het gebouw. Twee extra geschikte lesruimten zijn nodig. Er is met de gemeente Bloemendaal overleg over renovatie en aanpassing van het schoolgebouw in de nabije toekomst. De aanpassingen in het gebouw betreffen twee lokalen op de bovenste etage en het renoveren van veel andere delen van het gebouw. Voor de energiezuinigheid is er dringend aanpassing nodig aan de raampartijen en de kozijnen.

8.3 Ventilatie

De Hartenlust kent geen automatisch ventilatiesysteem. De coronapandemie maakt duidelijk dat er dringend behoefte is aan een ventilatiesysteem voor het hele schoolgebouw. Ook dit is in schooljaar 2020-2021 onderwerp van gesprek met de gemeente Bloemendaal. Een investering is hopelijk mogelijk met een (gedeeltelijke) Rijkssubsidie voor ventilatie.

Overzicht ontwikkeling leerlingaantallen de afgelopen schooljaren en de verwachting voor de komende schooljaren:

	Klas 1	Klas 2	Klas 3	Klas 4	Totaal incl. vavo
2016-2017	74	77	104	103	358
2017-2018	74	70	84	104	332
2018-2019	69	76	80	86	311
2019-2020	99	70	79	81	329
2020-2021*	105	104	80	80	369
2021-2022	100	95	100	75	370
2022-2023	100	95	100	90	380

* stand 4 januari 2021

8.4 Investerings in ICT

Jaarlijks worden verouderde of kapotte digiborden in lokalen vervangen waar nodig. Dit zijn er jaarlijks ongeveer 2. Eens in de vier jaar zijn de laptops van de collega's afgeschreven. Dit houdt in dat er om de vier jaar een grote investering plaatsvindt rond de aanschaf van nieuwe laptops voor collega's. Ook voor leerlingen zijn laptops op school zeer gewenst. De Hartenlust heeft ook geïnvesteerd in laptopkarren en een dertigtal laptops op school. In de toekomst verwachten we dat alle leerlingen de beschikking zullen hebben over een eigen device.

8.5 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 scholen. Een deel van de gereserveerde scholingsgelden blijft echter los van de Dunamare Academie beschikbaar voor het personeel. Deze gelden zullen grotendeels worden besteed aan scholingen op aanvraag, een incidentele scholing als het gaat om management of om scholing/begeleiding op het gebied van het onderwijskundig concept. Komende jaren zal er ook scholing zijn op het gebied van pedagogiek en eventueel in het kader van 'blended learning'.

8.6 Functiemix

De functiemix is een maatregel van Het Rijk om ervoor te zorgen dat meer docenten naar hogere docentfuncties en salarisschalen doorgestroomd. Dit verhoogd het carrière perspectief en maakt het onderwijs als werkgever aantrekkelijker. De functiemix kent drie docentfuncties: LB, LC en LD. De Dunamare Onderwijsgroep houdt de streefcijfers van de functiemix aan als leidraad. Dit houdt voor De Hartenlust in dat wij jaarlijks de stand van zaken van de functiemix analyseren en indien gewenst trajecten starten voor bevordering van een LB- naar een LC- functie. Dit heeft de afgelopen drie schooljaren tot enkele succesvolle benoemingen in een LC-functie geleid.

8.7 Werkgroepen

Het onderwijs is voortdurend in ontwikkeling op De Hartenlust. Zo is er in schooljaar 2018 - 2019 gestart met de invoering van een werkgroep onderwijs. In schooljaar 2021-2022 starten we met de invoering van een werkgroep pedagogiek. De werkgroepen worden uit de reguliere bekostiging gefaciliteerd.

