

Schoolplan 2025 - 2026



1. Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van De Hartenlust. Dit document is ons strategisch beleidsplan voor het komende schooljaar. Het schoolplan wordt minimaal eens in de vier jaren vastgesteld door het College van Bestuur na instemming van de medezeggenschapsraad. Er is nu gekozen voor een eenjarig schoolplan vanwege de actuele ontwikkelingen binnen de school op het gebied van onderwijs en kwaliteit. Een eenjarig schoolplan is gezien deze ontwikkelingen daarom nu passender.

1.1 Doelen en functie van het schoolplan

Ons schoolplan is het beleidsdocument waarin De Hartenlust aangeeft welke ambities zij heeft voor het komende 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 onderwijs. 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.

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 het komende 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 het komende jaar. Vervolgens is het schoolplan voorgelegd aan de medezeggenschapsraad ter instemming en vastgesteld door het College van Bestuur.

1.3 Opbouw 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 het komende jaar zijn in hoofdstuk 3 tot en met hoofdstuk 8 verwerkt.

1.4 Vaststelling

De medezeggenschapsraad van De Hartenlust heeft op 25 / 06 / 2025 ingestemd met dit schoolplan. Het College van Bestuur heeft op 24 / 06 / 2025 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.

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:	Mardike de Goede
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 18^e 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 heerlijks inclusief 34 hectare grond fl. 47.400,- betaalde! Borski liet in 1850 de huidige villa Hartenlust bouwen naar een ontwerp van architect Tetar 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, maar ook om te ontspannen. 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 wordt 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 mitrailleurstent. In mei 1945 is de oorlog eindelijk 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 gewoon les konden volgen. In 2009 werd het gebouw grondig gerenoveerd. De toren en de gevel van De Hartenlust werden gerestaureerd en in oude glorie hersteld.

De Hartenlust is een categorale mavo en telt op het moment van dit schrijven 424 leerlingen (187 jongens en 237 meisjes). Onze leerlingpopulatie is prettig en komt uit met name de omringende

gemeentes. Slechts 10% van alle leerlingen komt uit de gemeente Bloemendaal. We weten dat veel leerlingen en hun ouders voor onze school kiezen vanwege de kleinschaligheid en het veilige klimaat. De laatste schooljaren bedraagt het percentage leerlingen dat instroomt met een mavo/havoadvies in klas 1 rond de 40%. Het percentage van alle 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 dat laatste jaren rond de 40%.

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 positief pedagogisch klimaat. Daarnaast biedt de school haar leerlingen na leerjaar 1 en 2 of zelfs gedurende het 1^e en 2^e 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 opstromers. Natuurlijk kunnen leerlingen en ouders ook kiezen voor opstromen naar een andere school met havo onderwijs. Onderscheidend in de profilering is een drietal bijzondere examenvakken: beeldend tekenen (BTE) informatietechnologie (INFT) en Lichamelijke Opvoeding 2 (LO2).

We werken met een bevlogen en professioneel team met een groot hart voor onze leerlingen. Er werken in schooljaar 2024 – 2025 46 medewerkers op De Hartenlust (OP en OOP). In totaal gaat het om 31 fte verdeeld over 27 vrouwelijke medewerkers en 19 mannelijke medewerkers. De dagelijkse leiding van de school is in handen van 2 ervaren 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 evenredige 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

De school sluit aan bij de missie en visie van Dunamare onderwijs. Deze missie en visie staan beschreven in de strategische koers 2022 – 2027. In de strategische koers is beschreven dat goed onderwijs voor de scholen van Dunamare onderwijs draait 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.

Hier geven wij vorm aan door het bieden van een rijk onderwijsaanbod en door te werken vanuit Richting, Ruimte en Rekenschap. 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 (concept)

De visie 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 bevlogen en professionele docenten en mentoren. Dit alles vindt plaats in een warm schoolklimaat. Een schoolklimaat dat zich kenmerkt door kleinschaligheid, veiligheid, geborgenheid en gezelligheid. We willen recht doen aan verschillen; iedereen is gelijkwaardig, maar niet gelijk.

We zien het als onze opdracht om leerlingen binnen de gestelde tijd te doen laten slagen voor hun vmbo-tl-opleiding in een leeromgeving die het de leerlingen mogelijk maakt het beste uit zichzelf te halen en de verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen leerproces en te reflecteren op behaalde resultaten. We streven ernaar dat de resultaten van onze leerlingen boven de landelijke benchmark liggen.

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 voor andere zienswijzen. 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 in ons in onze rol is toevertrouwd en de beslissingen die we daarbinnen nemen.

Onze kernwaarden:

- Samen
- Groei
- Veiligheid
- Verantwoordelijkheid

2.5 Zelfevaluatie

Deze zelfevaluatie is gebaseerd op:

- De rapportage naar aanleiding van het MTO van december 2023;
- Het rapport van de Onderwijsspiegel van februari 2024;
- Gegevens uit het audit rapport van 2024;
- Gesprekken met leerlingen en ouders;
- De enquête van Kwaliteitsscholen 'Tevredenheid ouders 2024';
- De enquête van Kwaliteitsscholen 'Tevredenheid leerlingen 2025'.

De Hartenlust wordt door zowel medewerkers als ouders en over het algemeen ook door leerlingen ervaren als een fijne en goede school. Dit komt onder meer door de goede resultaten, het prettige pedagogische klimaat, de veiligheid en kleinschaligheid. 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 dan de docenten. De afgelopen twee schooljaren is er een kwaliteitsslag gemaakt op het gebied van kwaliteitszorg en het ervaren pedagogische klimaat binnen de school. Ook zijn de koers, missie en visie van de school onder de loep genomen en zijn we in gezamenlijkheid bezig met het ontwikkelen van een breed gedragen en hernieuwde spreekwoordelijke 'stip op de horizon' en met het ontwikkelen van wat wij verstaan onder een goede Hartenlust les. Laatstgenoemde ontwikkelingen zijn noodzakelijk om ook in de toekomst een aantrekkelijke en sterke school te blijven. De bevologenheid en betrokkenheid van het team zijn groot en 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 en zal desalniettemin een aandachtspunt blijven. De instroom is de afgelopen schooljaren stabiel en dit zorgt voor een gezonde financiële positie. Het gebouw is toe aan duurzame renovatie. Vooral nog 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 voor LO-docenten. Het verloop onder hen is daardoor groot. 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.

In dit schoolplan staat beschreven welke ambities we hebben voor het komende schooljaar. Hiervoor is gekozen, in samenspraak met het College van Bestuur, omdat we gezien de vele ontwikkelingen en

de personele wisselingen in de schoolleiding, de tijd en ruimte willen nemen om een meerjarig gedragen en goed doordacht schoolplan te kunnen bouwen.

3. Onderwijs proces

3.1 Beschrijving van het onderwijsproces

De lessen op De Hartenlust kennen een uniforme en herkenbare structuur. Onze lesstructuur is gebaseerd op het gedachtengoed van Peter Teitler. Deze aanpak biedt structuur en rust. 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. Ook 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 door naast de reguliere vakken een doorlopende leerlijn voor het vak Informatietechnologie (INFT), het vak beeldend tekenen (BTE) en lichamelijke opvoeding (LO2) aan te bieden van klas 1 tot en met 4. 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 maken deel uit van het onderwijsprogramma.

De Hartenlust voldoet ruimschoots 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 havo-capaciteiten hebben en meer in hun mars, 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 opstroomen 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 CITO-VAS toetsen 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 toets gebruiken.

Leerlingen worden gevolgd door hun (persoonlijk) mentor. Deze onderhoudt ook de contacten met 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. Drie maal per jaar wordt iedere leerling besproken tijdens de voortgangsvergaderingen 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 o.a. de leerlingen die (tijdelijk) extra ondersteuning krijgen van een leerlingbegeleider. Ze bespreken de voortgang, het resultaat en eventueel noodzakelijke vervolgenterventies. Gemaakte afspraken worden vastgelegd in het leerlingvolgsysteem en gedeeld met relevante functionarissen.

Visie Dunamare onderwijs 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 houdingen¹.

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 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.

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.

¹ Bron: B. Eidhof, 2020, *Handboek burgerschapsonderwijs*. VO-raad en Bureau Common Ground.

Visie Dunamare onderwijs op taalonderwijs

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.

Visie Dunamare onderwijs op rekenonderwijs

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

Doel 1: herijken van onze onderwijsvisie en daarop aansluitend vaststellen wat een goede Hartenlustles inhoudt.

Doel 2: doorontwikkelen 'blended learning':

- Meer variatie in leeractiviteiten en motiverende werkvormen;
- Meer mogelijkheden bieden voor maatwerk;
- Het realiseren van aantrekkelijker onderwijs;
- Het vergroten van ICT-vaardigheden.

Doel 3: bestaande programma burgerschapsvorming uitvoeren en evalueren en uitbouwen met meer programmaonderdelen geïntegreerd in de vaklessen.

Doel 4: verstevigen doorlopende leerlijn zelfstandigheid.

Doel 5: continueren en borgen van kwalitatief goed taal- en rekenonderwijs.

Doel 6: implementeren van 'Professioneel leren in teams' om te leren van en met elkaar.

Doel 7: borgen en bewaken uitvoering en kwaliteit van de principes van Peter Teitler passend bij de herijkte visie van De Hartenlust.

Acties doel 1

- De werkgroep onderwijsontwikkeling buigt zich over de nieuwe voorliggende concepttekst van onze onderwijsvisie en komt in samenspraak met het team tot een definitieve en breed gedragen herijkte en uitgewerkte onderwijsvisie. De herijkte en uitgewerkte visie is op 1 oktober 2025 vastgesteld; De concepttekst van de herijkte visie is opgenomen in dit Schoolplan;
- De werkgroep onderwijsontwikkeling beschrijft in een plan van aanpak hoe we gezamenlijk komen tot wat we verstaan onder een goede Hartenlustles. Dit product is af op 1 januari 2026;
- Lessen worden beoordeeld aan de hand van de DOT. Op basis van wat wij verstaan onder een goede Hartenlustles kan de DOT aangevuld worden met schooleigen observatie aspecten. De eventueel aangepaste DOT is op 1 januari 2026 vastgesteld.

We zijn tevreden als er op 1 oktober 2025 een gedragen herijkte uitgewerkte onderwijsvisie is vastgesteld en als er per januari 2026 beschreven en gedeeld is wat wij onder een goede

Hartenlustles verstaan en hoe wij dat meten. Om te kunnen meten of dit doel bereikt is, zal dit als vraag worden opgenomen in het eerstvolgende MTO. De leden van de werkgroep onderwijs worden gefaciliteerd met taakuren

Acties doel 2

- De werkgroep ICT schrijft een integraal ICT-beleidsplan aan de hand van de geschreven opdracht. Dit beleidsplan is klaar aan het einde van schooljaar 2025 – 2026;
- Aanbieden lessenreeks voor leerjaar 1 tijdens de thuiswerkweek in september;
- I-uur voor individuele ondersteuning digitale vaardigheden om maatwerk te kunnen bieden;
- Delen 'good practices' tijdens de geplande inspiratiemiddagen, studiedagen en in het weeknieuws (rubriek "Ik geef het stokje door aan....."). Dit doen we omdat docenten te kennen hebben gegeven dat kennisdeling over bijvoorbeeld 'blended learning' gewenst is. We bieden scholing op maat tijdens studiemiddagen en inspiratiemiddagen aan de hand van het carrouselmodel. De studiedagen en inspiratiemiddagen zijn gepland in de jaaragenda.
- In mei 2026 wordt er (opnieuw) een onderzoek gedaan naar de ervaringen met 'blended learning' bij alle leerlingen, docenten en ouders. De uitkomsten uit dit onderzoek kunnen aanleiding geven tot verbeteracties in schooljaar 2026 – 2027 en het meerjarig Schoolplan.

We zijn tevreden als er een gedragen ICT-plan is aan het einde van het schooljaar met daarin duidelijk beschreven wat de stip op de horizon is voor wat betreft 'blended learning' en welke stappen (inhoudelijk en in tijd) gewenst zijn om deze doelen te bereiken. Het ICT-plan zal in lijn zijn met de algemene onderwijsvisie en een levend document zijn. De leden van de ICT-werkgroep worden gefaciliteerd met taakuren.

Acties doel 3

- Secties bouwen een leerlijn burgerschap in in hun vaklessen. Ieder vak biedt ten minste één burgerschapsles per leerjaar aan, of kan expliciet maken hoe burgerschap deel uitmaakt van hun bestaande curriculum. Deze leerlijn is af op 1 mei 2026.
- Geïntegreerde programmaonderdelen in vaklessen zichtbaar maken in het PTO/PTA per schooljaar 2026 – 2027.
- Evalueren en eventueel bijstelling van het programma en het beleidsdocument burgerschapsvorming in juni 2026. Dit wordt uitgevoerd door de coördinator burgerschap in samenspraak met de secties en de schoolleiding. De coördinator burgerschap wordt gefaciliteerd met taakuren.

We zijn tevreden als er aan het einde van schooljaar 2025 – 2026 een samenhangend, rijk en ook vakoverstijgend programma is dat bovendien gedeeltelijk en aanwijsbaar is geïntegreerd in de vaklessen.

Acties doel 4

- Evalueren doorlopende leerlijnen zelfstandigheid met twee vaardigheden vakspecifiek en twee vakoverstijgend per sectie. De evaluatie is af op 1 november 2025;
- Desgewenst passen secties hun eigen leerlijn aan. De aangepaste leerlijn is af op 1 januari 2026 en toegelicht aan de schoolleiding;
- We houden ons allemaal met ingang van schooljaar 2025 – 2026 nog beter aan onze schooleigen afspraken op het gebied van het naleven van regels die ertoe bijdragen dat leerlingen meer verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen leerproces en ontwikkeling. Dit wordt een vast onderdeel tijdens de 10-minuten gesprekken en tijdens teambijeenkomsten indien nodig. Ook kan het voorkomen dat dit een gespreksonderwerp is met individuele medewerkers.

We zijn tevreden als we kunnen vaststellen door middel van een kwalitatief onderzoek dat de doorlopende leerlijnen bijdragen aan de zelfstandigheid van onze leerlingen. De enquête nemen we af in mei 2026.

Acties doel 5

- Voor wat betreft taal:
 - De taalbeleidscoördinator schrijft samen met de teamleider onderbouw een concreet plan van aanpak met acties die ons taalonderwijs verstevigen. Dit plan is af en gedeeld met het personeel op 1 december 2025. In dit plan zal ook de inzet van de onlangs toegekende subsidie basisvaardigheden worden beschreven;
 - I-uur Nederlands voor leerlingen in klas 1, 2 en 3 met individuele ondersteuningsvragen;
 - Vergroten algemene vaardigheden door aandacht te geven aan het maken van aantekeningen en samenvattingen en het gebruik van volledige zinnen in woord en geschrift (zie leerlijn vergroten zelfstandigheid);
 - Inzet taalkaart bij toetsen. De taalkaart wordt regelmatig besproken in de vaklessen en mentorlessen;
 - Leerlingen en/of klassen die uitvallen bij de CITO op dit onderwerp krijgen tijdelijk extra ondersteuning op maat van een vakdocent;
 - In ons dyslexiebeleidsdocument staat beschreven welke ondersteuning wij bieden aan leerlingen met dyslexie en ook hoe we dit doen en wie welke taak hierin heeft.

We zijn tevreden als onze leerlingen gemiddeld op CITO-VAS op of boven de benchmark scoren.

- Voor wat betreft rekenen:
 - Rekenlessen in leerjaar 1 en 2;
 - Wiskunde-B programma voor leerlingen die opstroomen na klas 4;
 - Extra ondersteuning in klas 1 voor leerlingen met havo-potentie die het programma 'Op naar de Havo' volgen;
 - Inzet subsidie basisvaardigheden volgens een nog in schooljaar 2025 - 2026 te schrijven plan;
 - I-uur rekenen voor leerlingen in klas 1, 2 en 3 met individuele ondersteuningsvragen;
 - Leerlingen zonder wiskunde in hun pakket maken de rekentoets;
 - We werken met een digitale rekenmethode (Studyflow);
 - We hebben op school een rekencoördinator waar leerlingen terecht kunnen;
 - De dyscalculiecoördinator begeleidt en monitort leerlingen met dyscalculie (PlusPas).

We zijn tevreden als onze leerlingen op CITO-VAS op of boven de benchmark scoren.

Acties doel 6

- Alle collega's doen aan 'Professioneel leren in teams'. Dit houdt in dat docenten in groepen van vier personen met elkaar in gesprek gaan over onderwijs (intervisie). Binnen deze groep bezoekt men elkaars lessen (A -> B, B -> C, C -> D en D ->A) om samen te onderzoeken hoe de 'goede Hartenlustles' gegeven kan worden. We gebruiken de DOT als observatietool. We hebben de DOT aangevuld met schoolspecifieke aspecten. De lesbezoeken worden in tweetallen nabesproken. Voor het lesbezoek kan een les worden uitgeroosterd indien nodig.

We zijn tevreden als iedere docent aan het einde van schooljaar 2025 – 2026 tenminste twee lesbezoeken heeft afgelegd en nabesproken. We zijn tevreden als we kunnen aantonen dat docenten de meerwaarde van collegiale consultatie onderschrijven. De schoolleiding bespreekt dit onderwerp in de laatste teamvergadering van schooljaar 2025 – 2026.

Acties doel 7

- Training Peter Teitler aan nieuwe docenten door de begeleiders nieuwe docenten;
- Beoordelen en bespreken van het naleven van de principes van Peter Teitler tijdens lesbezoeken en het Goede Gesprek.

We zijn tevreden als het pedagogisch klimaat volgens de leerlingenenquête van Kwaliteitsscholen op of boven de benchmark ligt. Deze enquête wordt begin 2026 afgenomen. We zijn tevreden als de DOT-score op indicator 8, uitvoering principes Peter Teitler, minimaal 3.2 is aan het einde van schooljaar 2025 – 2026.

3.1.2 Ambities pedagogische-didactisch klimaat

Doel: een positief leer- en leefklimaat op of boven het niveau van de benchmark van de landelijke enquêtes van Kwaliteitsscholen.

Acties

- Onderhoudstraining CVM aan het voltallig personeel aan het begin van het schooljaar. De werkgroep onderwijsontwikkeling organiseert deze training. Hiertoe wordt een externe trainer ingehuurd;
- Tweemaal een bijeenkomst met de Leerlingenraad en de schoolleiding (oktober en april) om op te halen wat goed gaat, wat beter kan en hoe we dat kunnen realiseren;
- Uitvoeren plan van aanpak naar aanleiding van de resultaten van de vragenlijst die is uitgezet in maart 2025 door de werkgroep welbevinden;
- Afnemen enquête tevredenheid Kwaliteitsscholen in maart 2026 onder leerlingen om het leer- en leefklimaat te meten en om vervolgens vast te stellen of het onderzoek aanleiding geeft tot verbeteracties;
- Een ervaren en pro-actieve mentor wordt gekoppeld aan de zij-instromers (leerlingen), opdat zij goed 'landen' in onze school;
- We stimuleren dat collega's zich nog meer verantwoordelijk voelen voor een goed pedagogisch klimaat in de school en in de les en dat doen we door op leerlingniveau en klasniveau afspraken te maken en deze vast te leggen. Hier is een overlegstructuur voor ingericht.

We zijn tevreden als het leer- en leefklimaat op of boven de benchmark scoort volgens de enquête van Kwaliteitsscholen. De enquête wordt in de lente van 2026 afgenomen.

4. Veiligheid en schoolklimaat

4.1 Beschrijving veiligheid en schoolklimaat (zie de zelfevaluatie)

De Hartenlust kent een prettig pedagogisch leer- en leefklimaat. Dit onderschrijven zowel de leerlingen, de ouders 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. 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 bevraagd en medewerkers middels een MTO (Medewerkers Tevredenheids Onderzoek) iedere twee jaar. De Hartenlust scoort in de laatste afgenomen leerlingenenquête in 2025 nagenoeg op de benchmark, dit in schril contrast tot de uitkomsten van de enquête in 2024. Ingezette interventies werpen hun vruchten af en geven ons het vertrouwen en de overtuiging dat onze acties effectief zijn. wij zullen deze interventies dan ook continueren. De Hartenlust heeft een beschreven

veiligheidsbeleid en anti-pestbeleid. De verantwoordelijkheid van de uitvoering van het veiligheidsbeleid ligt bij de directeur en van het anti-pestbeleid bij de zorgcoördinator. Beiden worden jaarlijks geëvalueerd en indien gewenst worden interventies gepleegd.

4.1.1 Ambities op het gebied van schoolklimaat en veiligheid

Doel: een veilig schoolklimaat op of boven het niveau van de benchmark van de landelijke enquêtes van Kwaliteitsscholen.

Acties:

- Tweemaal per schooljaar is er een bijeenkomst met de Leerlingenraad en de schoolleiding om op te halen wat goed gaat, wat beter kan en hoe we dat kunnen realiseren;
- Uitvoeren plan van aanpak naar aanleiding van de resultaten van de schooleigen vragenlijst die is uitgezet in maart 2025 door de werkgroep welbevinden;
- Afnemen enquête tevredenheid Kwaliteitsscholen in maart 2026 onder leerlingen en ouders om het leer- en leefklimaat te meten en om vervolgens vast te stellen of het onderzoek aanleiding geeft tot verbeteracties en zo ja, welke;
- Iedere week is er een voortgangsoverleg met de teamleiders en de leerlingcoördinator om de relevante actuele zaken te bespreken en hoe hierop te acteren;
- Periodiek is er een IZO-overleg (Integraal Zorg Overleg). Deze overlegmomenten zijn vastgelegd in de jaarplanning. Bij het zorgoverleg is het zorgteam aanwezig en ook de teamleider en de leerlingcoördinator.

We zijn tevreden als het leer- en leefklimaat op of boven de benchmark scoort volgens de enquêtes van Kwaliteitsscholen. De leerlingenenquête en de ouderenquête wordt afgenomen in de lente van 2026.

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 en binnen hun regio, en met het bestuurs- en servicebureau (BSB) van Dunamare. Binnen Dunamare 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 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 Cito-VAS 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-cylus is vastgelegd in de 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 en/of Schoolplan en de evaluatie hiervan. De schoolleiding bespreekt de behaalde resultaten met de MR en publiceert de resultaten in het weeknieuws.

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 o.a. 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 PTO 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 is een leerlijn zelfstandigheid ontworpen met het docententeam. We onderscheiden twee leerlijnen: een leerlijn met executieve vaardigheden en een leerlijn met vakspecifieke vaardigheden. De leerlijnen zijn vastgelegd en worden jaarlijks geëvalueerd.

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 en de expertise van de recruiter van Dunamare. 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 altijd een referentie ingewonnen. Nieuwe docenten worden begeleid door twee vaste begeleiders, een sectiegenoot en de eigen teamleider. Deze laatste beoordeelt de nieuwe medewerker. Hiervoor is een programma geschreven.

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.

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 in staat om docenten in opleiding de extra ondersteuning en begeleiding te bieden die gewenst en noodzakelijk is.

5.2.1 Ambities Kwaliteitszorg

Doel: verbeteren en borgen van de kwaliteit van ons onderwijs. Dit doen we aan de hand van de 6 leidende principes volgens het kwaliteitsbeleid van Dunamare. De Inspectiekaart van 2024 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.

Acties:

- Op De Hartenlust worden kwalitatieve en kwantitatieve resultaten systematisch en kort cyclisch in kaart gebracht en geanalyseerd. We doen dit ieder schooljaar aan de hand van de pdca-cyclus en onze kwaliteitskalender. De schoolleiding gaat de werkprocessen evalueren, stroomlijnen, vastleggen en communiceren;
- 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 enquêtes van Kwaliteitsscholen;
- We zetten structureel tevredenheidsonderzoeken uit bij ouders en leerlingen om de tevredenheid over het onderwijs en onze school te meten en we passen naar aanleiding van de uitkomsten zo nodig zaken aan. De enquêtes worden in de lente van 2026 afgenomen;
- Het pedagogisch klimaat is een vast onderwerp van gesprek tijdens pedagogische vergaderingen. Deze bijeenkomsten zijn gepland in onze jaaragenda. Ook de lesobservaties en gesprekken met collega's (Het Goede Gesprek) zullen hiervoor worden ingezet;
- Opstellen en uitvoeren plan van aanpak naar aanleiding van de resultaten van de schooleigen vragenlijst die is uitgezet in maart 2025 door de werkgroep welbevinden bij alle leerlingen. Op deze manier willen we de leerlingparticipatie vergroten.

We zijn tevreden als uit een te organiseren peiling blijkt dat de werkprocessen op orde en geborgd zijn en dat de school 'in control' is m.b.t. de kwaliteit van het onderwijs en werkt vanuit een gedeelde toekomstvisie met een stip op de horizon. We vragen aan de afdeling Onderwijs en Kwaliteit om deze peiling uit te voeren in maart 2026.

6. HR

6.1 Strategisch HR-beleid Dunamare

Onze mensvisie: 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.

Onze ambitie: 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 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 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;

- Een ontwikkelingsgerichte en lerende organisatie met ruimte voor anders organiseren en experimenteren;
- Toekomstbestendige werkgever.

6.2 HR-beleid op De Hartenlust

Op De Hartenlust zien wij onze medewerkers als professionals die niet alleen vakinhoudelijk sterk zijn, maar die zich ook continu ontwikkelen als mens en als begeleider van leerlingen. Zij spelen een cruciale rol in het bieden van kwalitatief goed onderwijs en het realiseren van gelijke kansen voor al onze leerlingen.

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.

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.

Wij erkennen en waarderen de talenten van onze medewerkers en stimuleren hen om deze optimaal in te zetten, hun expertise te delen en hun potentieel te benutten. Dit doen we door twee keer per jaar het Goede Gesprek te voeren, door het faciliteren van intervisiebijeenkomsten, scholing en inspiratiemiddagen waarin docenten 'best practices' en (innovatieve) lesmethoden met elkaar delen. En door ieder schooljaar de mogelijkheid te bieden om in aanmerking te komen voor een LC-functie.

Om nu en in de toekomst kwalitatief sterk onderwijs te kunnen blijven bieden, zetten wij in op een werkomgeving die aantrekkelijk is voor medewerkers. Wij willen een omgeving zijn waarin medewerkers niet alleen bevoegd en bekwaam zijn, maar ook voortdurend de ruimte krijgen om zich verder te ontwikkelen. We bieden maatwerk in professionalisering, zoals gerichte scholingstrajecten, studiedagen en inspiratiemiddagen en het ruime aanbod van de Dunamare Academie. Dit alles draagt bij aan een inspirerende leeromgeving. Een plek waar het fijn is om te leren en te werken.

De vier pijlers vanuit het Dunamare HR-beleid hebben wij verwerkt binnen ons school specifiek 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.

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, werkgroep coördinator en coördinator Gezonde School.

Ons leiderschap kenmerkt zich door de principes van Secure Based Leiderschap. 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 helder 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.

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 trainingen 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

Doel 1: goede medewerkers aan de school binden.

Doel 2: saamhorigheid vergroten.

Acties doel 1

- 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 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 (bijvoorbeeld toekenning taakuren voor begeleiden PWS en stroomlijnen werkprocessen).
- De inzet en evaluatie van de collectieve middelen werkdrukverlaging.

We zijn tevreden als het verloop een dalende trend laat zien in schooljaar 2025 – 2026. In de begroting is een ruime post voor scholing opgenomen.

Acties doel 2

- Een teambuildingsdag na de zomervakantie;
- Vier keer per jaar een personeelsactiviteit;
- 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;
- Een keer per kwartaal organiseren we een borrel voor medewerkers;

We zijn tevreden als de uitslag van het eerstvolgende Medewerkers Tevredenheids-Onderzoek vergelijkbare of betere scores laat zien ten opzichte van het vorige onderzoek op dit punt. De teambuildingsdag en de bijeenkomst na de kerstvakantie worden bekostigd vanuit de collectieve werkdrukverlagende middelen. De overige activiteiten worden vanuit de projectgelden gefinancierd.

7. Regels en regelingen

7.1 Inkomsten

De beschikbare financiële middelen zijn gekoppeld aan het aantal leerlingen van de school. Het aantal leerlingen is op dit moment dusdanig dat er een gezonde financiële situatie bestaat. Voor de komende schooljaren heeft De Hartenlust een stabiele begroting die ongeveer op nul uitkomt. Het aantal aanmeldingen is gestabiliseerd, wat resulteert in een constante leerlingpopulatie van ongeveer 424 leerlingen. Ook het personeelsbestand blijft naar verwachting stabiel met circa 31 FTE. De school heeft recent een subsidie van €256.000 ontvangen voor basisvaardigheden, die is opgenomen in de meerjarenbegroting voor 2025/2026 en 2026/2027. De Hartenlust blijft zijn financieel gezonde positie behouden, met voldoende ruimte om extra te investeren in het onderwijs of in maatwerkondersteuning voor leerlingen.

7.2 Huisvesting

Er zijn de afgelopen jaren in pandig twee extra lesruimtes gerealiseerd om de groei van de leerlingpopulatie het hoofd te bieden. De er is sinds jaar een dag een tekort aan gymfaciliteiten in de winter. Het gesprek met de gemeente Bloemendaal wordt hierover gevoerd. Vooralsnog zonder resultaat. Duurzame renovatie is zeer gewenst. De school is in afwachting van het IHP (Integraal Onderhouds Plan) van de gemeente Bloemendaal. De Hartenlust kent geen automatisch ventilatiesysteem voor het hele schoolgebouw. Hier is dringend behoefte aan.

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 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. De komende jaren zal er ook blijvend scholing zijn op het gebied van pedagogiek (CVM) en in het kader van 'blended learning'.

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 drie werkgroepen op De Hartenlust: de werkgroep Onderwijs, de werkgroep ICT en de werkgroep Welbevinden. De werkgroepen worden uit de reguliere bekostiging gefaciliteerd.

