

School voor Doeners, Maastricht

Schoolplan 2025–2029

1. De School voor Doeners: werk in uitvoering in De Werkplaats

School voor Doeners. Dit is de werktitel van onze nieuwe school voor VMBO en Praktische HAVO, die gestalte krijgt in de komende jaren. De echte naam voor de nieuwe school hebben we nog niet. Een naam moet de lading goed dekken en moet de nieuwe school smeel geven. En een passende naam vinden is iets voor later, als de lading duidelijk is.

In de tussentijd doen we het met 'School voor Doeners' als werktitel en noemen we het traject waarin we de nieuwe school vormgeven 'De Werkplaats'.

De Werkplaats is een tijdelijke aanduiding van de fase waar we in zitten: we bouwen samen een school. Niet helemaal van onderop, want iedereen die werkt op het Bonnefanten College of op VMBO Maastricht brengt historie, kennis, kunde, vaardigheden en van alles mee wat van waarde is voor de nieuwe school.

Dit schoolplan is werkenderwijs ontstaan. Tussen de verschijning van het ARVO-rapport (maart 2023) en de goedkeuring van de Maastrichtse gemeenteraad van het IHP (februari 2025) zijn de eerste stappen op weg naar de nieuwe school al gezet. Zo is er een tweedaagse geweest voor het personeel van VMBO Maastricht en het Bonnefanten College op 28 en 29 februari 2024. Daar is de basis voor de nieuwe school gelegd. Vanuit ieders droom voor het onderwijs op de nieuwe school zijn grote keuzes gemaakt. Begrippen als vakoverstijgend, variatie, autonomie, geen eenheidsworst, vierkant rooster, projecten, praktijk & theorie en keuze zijn op die tweedaagse gevallen.

Er is samen nagedacht over het nieuwe gebouw en als hoofdordening voor onderwijs en gebouw zijn veiligheid, praktijk en verbinding vastgesteld. De opbrengst van deze tweedaagse ligt aan de basis van dit schoolplan.

Het geheel wordt meer dan de som der delen. Dat is een spannend proces en een geweldige kans. Een kans om de stad Maastricht te voorzien van een praktische school waar kinderen die graag *doen* helemaal op hun plek zijn. Waar zij een VMBO- of HAVO-diploma kunnen halen op een manier die bij hen past. In een ruimte waar ze mogen zijn wie ze zijn en waar wij samen met hen leren, iedere dag weer.

In dit schoolplan staat hoe we de nieuwe school en de weg er naartoe, voor ons zien. Globaal, want we zijn pas net op weg en al doende zullen er dingen anders gaan dan we vooraf gedacht hadden. Zo bezien krijgt dit schoolplan ook vorm binnen De Werkplaats. Dit plan loopt tot 2029 en in de tussentijd zullen we nog heel wat keren moeten bijstellen. Maar de basis hebben we goed doordacht.

Het doel van dit plan is om richting te geven aan een proces dat zich nog moet ontfouwen. Dat geldt voor ieder schoolplan, maar voor dit plan in het bijzonder. De school waar het plan over gaat, bestaat als zodanig namelijk nog niet. Naarmate we verder komen in de vorming van de nieuwe school, kunnen we meer gedetailleerd beschrijven hoe we de verschillende onderdelen van beleid voor ons zien. We werken dus van grof naar fijn.

Binnen de ontwikkeling van de nieuwe school, De Werkplaats, hebben we vier routes:

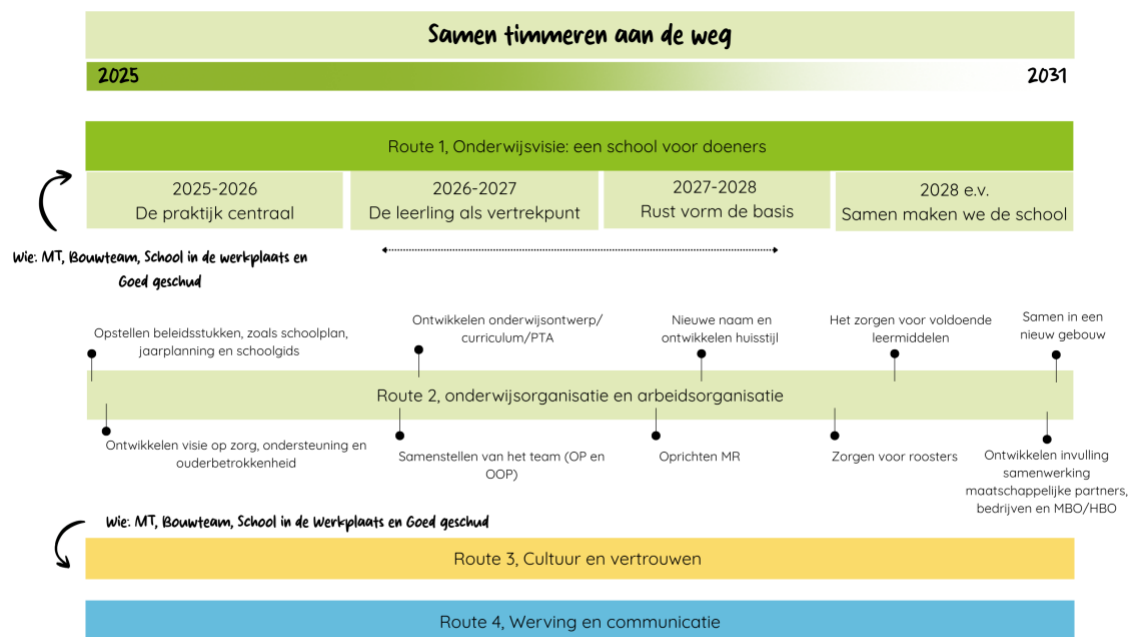
Route 1: implementatie van de onderwijsvisie

Route 2: inrichting van de onderwijsorganisatie en arbeidsorganisatie

Route 3: cultuur en vertrouwen

Route 4: werving en communicatie

Visueel ziet dit als volgt uit:



Visie nieuwe school voor VMBO en praktische Havo

In route 1 werken we de visie uit. Deze visie is gemaakt op basis van alle input die er afgelopen jaar verzameld is. Onze visie luidt als volgt:

Wij zijn dé nieuwe school voor doeners in Maastricht: een nieuw VMBO en praktische Havo. In alles wat we doen op én rondom de school vormen onze leerlingen het vertrekpunt. We werken vanuit een sterke verbinding tussen leerlingen, docent, ondersteunend personeel en ouders. Onze visie bestaat uit vier onderdelen, die we hieronder uitwerken.

1. De leerling als vertrekpunt

De leerling vormt ons vertrekpunt. We stellen onszelf steeds de vraag: wat heeft deze leerling nodig om tot leren te komen? Dat staat elke les centraal: het leren van de leerling (en dus niet de methode of het boek). We willen leerlingen écht bereiken, met oprechte interesse in wie ze zijn en wat ze doen, ook buiten school.

Dit vraagt van ons dat we kijken naar ontwikkeling in de volle breedte: we kijken dus naar de hele leerling, en niet alleen naar wat er goed of niet goed gaat bij Rekenen.

We zijn trots op onze leerlingen en bieden hun een plek waar ze graag zijn, waarbij we voortbouwen op wat ze al kunnen.

We hebben aandacht voor zelfdiscipline. We bedoelen hiermee het vermogen om dingen te doen waar je geen zin hebt, maar waarvan je wel (in de verte) begrijpt dat je ze moet doen. We leren leerlingen wat dit begrip inhoudt en voeren het gesprek rondom motivatie- bevorderende en – remmende factoren rond vakken, huiswerk en schoolorganisatie.¹

2. De praktijk centraal

Onze school is een plek voor doeners: leerlingen leren door te doen, te bewegen en te ervaren, ook binnen de theoretische vakken. We zorgen ervoor dat leerlingen begrijpen waarom ze iets leren of doen en door te werken in leergebieden.

3. Rust vormt de basis

Om het mogelijk te maken om de leerling als vertrekpunt te nemen, is het nodig dat er rust, duidelijkheid en structuur is in de school. Leerlingen en medewerkers weten dan wat er van hen wordt verwacht. Door een vast dagritme en langere lestijden creëren we rust voor leerlingen en docenten. Verder bieden we ruimte in het rooster voor maatwerk in de vorm van keuzewerktijd. Met duidelijke afspraken die in de hele school gelden en door middel van heldere communicatie, zorgen we voor rust in de school.

4. Samen maken we de school

Omdat de leerling ons vertrekpunt is, moeten we ook onze onderwijsorganisatie zo inrichten. Dit betekent dat we een team gecentreerde organisatie maken, waarbij docenten werken in kernteams rondom een groep leerlingen. Binnen deze teams leren we van elkaar en bieden we actief hulp.

Wij zien onze school als een leefgemeenschap. Binnen een veilige omgeving oefenen leerlingen tijdens het gehele onderwijsprogramma met democratische vaardigheden, zoals kritisch denken, debatteren, tonen van empathie en samenwerken.²

Van der Hilst 2024, p. 21

² Van der Hilst 2024, p. 46

We bouwen aan sterke relaties tussen leerlingen en medewerkers en zetten in op ouderbetrokkenheid en samenwerking met de omgeving. Samen creëren we een school waar het leuk is om te werken en er de ruimte is voor groei en ontwikkeling.

2. Analyse van de huidige situatie

De basis voor het vormen van de VMBO/HAVO-school met een praktisch profiel ligt in het eindrapport Toekomstbestendig vo in Maastricht van de Adviescommissie Route Voortgezet Onderwijs Maastricht 2040 (ARVO). Dit rapport verscheen in maart 2023 en bevat een analyse en ontwerpcriteria/denkrichting voor het complete vo in Maastricht. In dit rapport wordt de nieuw te vormen school als volgt getypeerd:

‘Een school met havo, vmbo gl/tl en vmbo b/k: deze school biedt naast havo en vmbo gl/tl een breed vmbo basis/kader met zoveel mogelijk uitstroomprofielen. Te overwegen is om op deze school de beroepsgerichte oriëntatie te versterken met bijvoorbeeld een praktijkhavo in het aanbod.’

Het ARVO-rapport is verder uitgewerkt in het Integraal Huisvestingsplan van Maastricht in november 2024. Daarin wordt gesproken over een nieuwe school voor VMBO en praktische HAVO. Het profiel wordt gekenmerkt door de kernwoorden: projectonderwijs, skills, muziektalent.

De nieuwe school wordt gevormd door het Bonnefanten College en VMBO Maastricht samen te laten gaan. Omdat alle scholen in de nieuwe constellatie (gedeeltelijke) nieuwbouw krijgen is het IHP een proces in fasen, waarbij de nieuwe VMBO-HAVO-school het laatst aan de beurt is. De planning is als volgt:

- Januari 2028 voorbereidingen
- Augustus 2029 start bouw
- Augustus 2031 ingebruikname

Deze planning gaat dus over de periode van dit schoolplan heen. Dit plan reikt tot en met de voorbereidingen van de bouwplannen. Er is voorzien in een tussenfase: het Bonnefanten College zal zo snel als mogelijk verhuizen naar het gebouw van het Novo College aan de Bemelergrubbe. Wanneer dat zal zijn is op het moment van schrijven van dit plan nog niet duidelijk.

Technisch is de school per 1 augustus 2026 één school. Er is al een begroting en aan een formatieplan wordt gewerkt. De onderwijskundige en organisatorische invulling krijgt vorm tussen nu en januari 2028, waarbij we de twee organisaties gefaseerd in elkaar vlechten. Leerlingen die al begonnen zijn aan hun PTA mogen binnen dat programma hun opleiding afmaken.

Met de nieuwe school voor VMBO HAVO ligt er een mooie kans voor LVO en voor de stad Maastricht om voor de praktisch ingestelde leerling een opleiding vorm te geven die recht doet aan dit type leerling. Onderwijs dat uitgaat van de praktijk en dat ruimte maakt voor leerlingen die beter leren door te doen. Uiteraard is kwalificatie ook voor deze leerlingen een ultiem doel, maar met de weg er naartoe benutten we andere vormen van leren dan uitsluitend leren uit boeken.

Leerlingenpopulatie

De praktisch ingestelde leerling met een VMBO en/of HAVO-advies is de groep waar onze school zich op richt. Uit de analyse in het IHP blijkt dat er 1200 leerlingen in de markt zijn op wie dit profiel van toepassing kan zijn.

Omdat de school nieuw is in het scholenspectrum van Maastricht zullen we extra aandacht moeten hebben voor de positionering en marketing. Een risico is de opwaartse druk van ouders om VMBO-adviezen op te laten waarderen door de basisscholen. Landelijk krimpt het aantal leerlingen in de praktische basis/kader-opleidingen. We hopen met een aantrekkelijk profiel van de nieuwe school deze trend in ieder geval in Maastricht te kunnen keren.

Op de keper beschouwd is het gekozen skills-profiel heel kansrijk. Op veel HAVO-opleidingen zitten leerlingen die zich vervelen of niet makkelijk te motiveren zijn via het gebruikelijke, veelal theoretisch ingestoken HAVO-curriculum, dat min of meer gelijk is aan het VWO curriculum.

Met een uitgesproken praktisch profiel en een goede doorstroom naar MBO of HBO kan de School voor Doeners een goed alternatief zijn.

Onze doelgroep is divers: de bedoeling is om zoveel mogelijk uitstroomprofielen vorm te geven, zodat we leerlingen met een praktische leerbehoefte zo goed mogelijk kunnen bedienen, maar ook de HAVO-leerling die met een net andere, praktische aanvliegroute van theoretische vakken succesvol kan zijn.

3. Cultuur

De School voor Doeners wordt gevormd vanuit twee scholen: het Bonnefanten College en VMBO Maastricht. De vorming van deze school is onderdeel van de transitie van het voortgezet onderwijs in Maastricht. Met deze transitie heeft LVO zijn verantwoordelijkheid genomen om een aanbod vorm te geven dat alle leerlingen in Maastricht de kans geeft een school te kiezen die bij ieder van hen past. Het aanbod is verdeeld in vier profielen, waarvan de vakmanschapsroute van de School voor Doeners er een is. Zowel BFC als VMBO hebben elk hun eigen historie en onderwijskundig profiel en daarmee hun eigen cultuur. Daar zitten overeenkomsten: beide scholen bedienen VMBO-leerlingen met een praktisch profiel, waarmee de doelgroepen overlappen.

Maar er zijn ook veel verschillen, die deels ook hun oorsprong hebben in de historie van het hele Voortgezet Onderwijs in Maastricht. Zo stond het BFC nog niet zo heel lang geleden voorgesorteerd om een H/V school te worden. Met dit nieuwe plan is er voor de mensen op het Bonnefanten ineens een heel ander perspectief. VMBO Maastricht heeft een traumatische periode gekend in 2017 met een inspectieoordeel dat een mediastorm veroorzaakt heeft die zijn weerga niet kent en tot op de dag van vandaag zijn sporen heeft nagelaten.

We willen in de jaren tot 2028, wanneer het vlekkenplan voor de verbouwing gemaakt gaat worden, zorgvuldig onderzoek doen en aandacht schenken aan de culturen van beide scholen met als doel een professionele 'nieuwe' cultuur met respect voor wat er was. We hebben een lerende schoolcultuur voor ogen waarin het fijn werken is en waarin de leerling echt centraal staat.

4. Onderwijskundig beleid

Het onderwijskundig beleid baseren we op twee publicaties. Het boek Het kan zoveel mooier. 31 ideeën voor het voortgezet onderwijs. Ben van der Hilst, 2024. Voor de verdieping bij deze ideeën gebruikten we Teamgericht organiseren proefschrift, Ben van der Hilst, 2019. In deze twee publicaties wordt een overtuigend pleidooi gehouden voor teamgericht organiseren met ruime bevoegdheden voor lerarenteams, het centraal zetten van de ontwikkeling van leerlingen en het vormgeven van een arbeidsorganisatie die hierbij aansluit. Dit alles vanuit de gedachte dat de schoolorganisatie vooral het leren moet bevorderen en dat gebruikelijke organisatievormen in het voortgezet onderwijs dat maar heel beperkt doen.

Pedagogisch-didactische aanpak

De ontwikkeling van leerlingen is de kern van ons handelen. Activerend leren, doenerspedagogiek en differentiatie zijn sleutelbegrippen waarbij we expliciet aandacht hebben voor zelfdiscipline en zelfreflectie. We geven vorm aan een teamgerichte arbeidsorganisatie (TAO); docenten werken in kleine teams en zijn verantwoordelijk voor een groep leerlingen.

De ontwikkeling van de individuele leerling wordt door het team gevolgd en ondersteund, de hele leerling is in beeld. Docenten bieden de stof op een praktische manier aan, leerlingen leren door te doen, in samenwerking met anderen en in relatie met de omgeving. Docenten ontwikkelen samen, delen *good practices* en zoeken de samenwerking met vervolgopleidingen en bedrijven.

Het leerproces wordt breed beschouwd: niet alleen wat in het curriculum staat is van belang, op andere plaatsen wordt ook geleerd en dat waarderen we. Leerlingen leren van elkaar. We zien de school als een leefgemeenschap waar leerlingen oefenen en waarin democratische vaardigheden een plaats krijgen.

Curriculum: praktijk, samenhang en beheersingsleren

Praktijk

We zoeken in ons curriculum de balans tussen kerndoelen, burgerschap en praktijkleren. We bieden zoveel mogelijk uitstroomprofielen aan. Omdat de nieuwe school een vakmanschapsprofiel krijgt, gaan we uit van praktijk bij alle vakken. Dat betekent dat we ook bij de avo-vakken uitgaan van een praktische didactiek. Daarbij maken we gebruik van het ruime netwerk met bedrijfsleven en andere partners dat onze beide scholen nu al hebben voor het organiseren van bijvoorbeeld praktijkleren en stages.

Samenhang

Hiernaast vinden we samenhang belangrijk: hoe minder versnippering in het curriculum, hoe liever. Zo helpen we de leerlingen te begrijpen waarom ze dingen moeten leren en maken we dat leren urgenter en aantrekkelijker. We denken daarom vanuit grotere gehelen: niet een reeks kleine vakken, maar leergebieden waar verschillende disciplines samenkomen en vakoverstijgend gewerkt wordt. Natuurlijk moeten onze leerlingen ook een diploma halen en met name in de bovenbouw sturen we daarop. Maar we laten ons niet gijzelen door een eindexamen. We nemen de tijd om de structuur van het curriculum goed vorm te geven.

Beheersingsleren

We gaan bij ons hele onderwijsprogramma uit van het feit dat leerlingen de stof en/of de vaardigheden moeten beheersen. Een onvoldoende beheersing van het ene onderdeel wordt niet automatisch gecompenseerd door een voldoende bij het andere. Die beheersing stellen we niet alleen maar vast door summatieve toetsing. We kijken ook naar andere, meer natuurlijke manieren om vast te stellen of een leerling een volgende stap in zijn leerproces kan zetten. Denk aan projecten, presentaties en praktijkopdrachten.

Inclusief onderwijs

We geven ruim baan aan inclusief onderwijs: regulier programma waar dat kan, speciale ondersteuning waar dat moet. Omdat de arbeidsorganisatie is ingericht via compacte teams van docenten die verantwoordelijk zijn voor de ontwikkeling van een groep leerlingen (zie onder bij Kwaliteitszorg) is de ondersteuningsbehoefte goed in beeld. De teams kunnen altijd extra expertise inroepen, maar in principe is iedere leerling in beeld en ontglipt er niemand aan onze aandacht.

5. Kwaliteitszorg

Een traditionele kwaliteitscyclus gaat uit van PDCA (plan–do–check–act). Dat lijkt een logisch model, maar de vraag is of de praktijk zo werkt. In de nieuwe organisatie van de School voor Doeners gaan we uit van een arbeidsorganisatie die nauw aansluit bij de organisatie van het onderwijs. Docenten werken in teams en daar staat de ontwikkeling van leerlingen centraal. Het team is samen verantwoordelijk voor alle leerlingen waar het team over gaat. Ze delen als het ware het mentoraat.

In de teams gaat het over de ontwikkeling van de leerlingen die aan het team gekoppeld zijn en het uitgangspunt is dat niemand achterblijft. Kwaliteitszorg zit hier dus heel dicht op het werk en de verantwoordelijkheden van het team. Daarmee is er sprake van werk in uitvoering in een constante cyclus van ontwikkelen, reflecteren en bijstellen. De door de PDCA gesuggereerde planmatigheid krijgt dus een ontwikkelingsgerichte vorm. De teamleden zijn elk individueel aanspreekbaar op het resultaat van het team. Anders gezegd: iedereen ligt wakker als een leerling een diepe onvoldoende staat voor een vak en daardoor niet over dreigt te gaan.

6. Mensen en organisatie

De School voor Doeners gaat uit van de gedachte dat docent zijn een collectief beroep is. Een docent werkt intensief samen met andere docenten in teams die gaan over de ontwikkeling van leerlingen. De leden van het team gaan een commitment aan: er blijft geen leerling achter. Dat is een collectieve verantwoordelijkheid waar alle leden van een team individueel op aanspreekbaar zijn. Het team is samen verantwoordelijk om iedere leerling verder te brengen. Het hele team vervult gezamenlijk de rol van mentor voor de hele groep leerlingen waar het team aan gekoppeld is.

Uit de literatuur blijkt zonneklaar dat intensieve samenwerking en geloof in samen kunnen (*collective teacher efficacy*) tussen docenten de sleutel is om de kwaliteit van het onderwijs verder te brengen. Ons personeelsbeleid stemmen we hier stap voor stap op af. We gaan

uiteindelijk toe naar voortgangsgesprekken per team, in het begin gekoppeld aan individuele gesprekken. In die laatste gesprekken gaat het over de schooldoelen en ieders bijdrage daaraan.

Niet alles kan tegelijk en dat hoeft ook niet: stap voor stap maken we de school meer van ons allemaal en wordt het op verschillende manieren zichtbaar dat we samen de school vormgeven. Binnen het team is aandacht voor ieders belasting en de juiste verdeling van werkzaamheden. Ook dit gebeurt in overleg tussen de teamleden. We willen het werk verdelen vanuit samenwerking en collectieve verantwoordelijkheid.

De schoolleiding heeft hier een cruciale rol, ook daar wordt gewerkt vanuit *collective efficacy*, zij zijn immers het voorbeeld en daar hoort voorbeeldgedrag bij. Vanaf het begin moedigt zij aan, stuurt bij en helpt in het proces op weg naar samenwerking voor de leerling. De teams worden verdeeld onder de leden van de schoolleiding, zodat ieder team een aanspreekpunt heeft. Schoolleiders schuiven ook vaak aan bij teamoverleggen. Zeker in het begin, maar ook later is er expliciet aandacht voor de cohesie in de teams. Procesbegeleiding is daarbij een belangrijk middel om alle teams goed gefaciliteerd in gesprek te houden.

We professionaliseren middels verschillende werkmiddagen per jaar en delen daar onze kennis met elkaar. Uiteraard is er ook ruimte voor individuele scholing.

Leiderschap is in de nieuwe school naast samenwerking een belangrijk aandachtspunt. We verwachten van iedereen die op school werkt dat hij zijn eigen leider is en zijn best doet de juiste vragen te stellen om als professional verder te komen in zijn ontwikkeling. Dat noemen we eigenaarschap. We werken op basis van vertrouwen samen naar ons belangrijkste doel: de ontwikkeling van onze leerlingen. En verder is er sprake van gedeeld leiderschap: we staan samen voor de ontwikkeling van onze leerlingen. We werken samen, we lachen samen en we pakken samen aan.

Een medewerker op onze praktische VMBO-HAVO-school handelt professioneel en dat betekent dat hij:

- gericht is op verbeteren van zijn eigen handelen. Reflectie is een tweede natuur, regelmatig scholen is vanzelfsprekend en samenwerken is de kern van zijn werk.
- goed en vaardig samenwerkt met collega's.
- de missie en visie van de school volledig onderschrijft en daarnaar handelt.
- bijdraagt aan de bloei van de organisatie.
- zelfstandig, initiatiefrijk en innovatief in zijn handelen is.
- in de klas een pedagoog, didactisch sterk en vakinhoudelijk bekwaam is.

Dit profiel is gebaseerd op de eerder genoemde werken van Ben van der Hilst.

7. Samenwerking

De structuur van de School voor Doeners legt een sterke nadruk op samenwerking. Docenten werken samen in teams rondom leerlingen. Ook in onze in- en externe relaties willen we graag samenwerken, daar willen we congruent in zijn. Dat betekent dat we de relatie met ouders/verzorgers willen versterken, door de driehoek ouder-leerling-school onderdeel te

maken van onze pedagogiek: we trekken ook hier samen op om de ontwikkeling van onze leerlingen zo goed mogelijk te kunnen volgen en stimuleren.

We zetten in op een betrokken medezeggenschapsstructuur met daaronder een ouderraad, leerlingenraad of een klankbordgroepenstructuur zodat alle perspectieven gehoord worden en we alle invalshoeken meenemen in onze (onderwijs)ontwikkeling. De sterke samenwerking met externe partners die al bestaat, houden we vast en bouwen we uit. Vooral voor een praktische school is het van belang de banden met het PO, MBO, HBO en het bedrijfsleven hecht te houden. Het is de toekomst van onze leerlingen en we willen de doorstroom zo goed mogelijk vormgeven. Onze school is bepaald geen eiland.

8. Financieel beleid

Op dit moment ligt er een begroting voor de nieuwe school per 1 augustus 2026. Die begroting is gebaseerd op vele aannames en nog niet sluitend. Met het College van Bestuur van LVO is de volgende afspraak gemaakt om naar een gezonde financiële situatie toe te werken:

- *Vanaf 2027 werkt de School voor Doeners binnen 5 jaar naar een nulresultaat toe. Omdat er hier sprake is van een school in oprichting, is deze herstelopdracht minder zwaar dan een herstelopdracht aan een reguliere school (binnen 5 jaar toewerken naar een nulreserve)*

Tot slot

Voor de komende ontwikkeljaren zijn onze sterktes: het nieuwe concept, een onderwijsorganisatie die leerlingen centraal zet in de organisatie, een betrokken team en de sterke banden met bedrijven en instellingen in de regio.

Uitdagingen zijn er ook. Het financieel goed laten draaien van de nieuwe school in de periode voor het nieuwe gebouw er staat is het grootste risico. De andere scholen hebben eerder nieuwe gebouwen en dat opgeteld bij de opwaardering van de schooladviezen is een serieuze bedreiging.

Het samenbrengen van twee teams met elk een eigen cultuur is een uitdaging van een andere orde. De toekomst is ongewis en we vragen van mensen een grote onzekerheidstolerantie. De uitdaging is om vanuit visie een lerende organisatie vorm te geven met medewerkers die dit gedachtengoed omarmen.

Het vormgeven van een nieuw onderwijskundig concept, rooster, dagindeling is de mooiste uitdaging die er ligt. De late realisering van de nieuwbouw heeft een andere, positieve kant: we hebben tijd om alles goed te doordenken.

Hoe we ook kijken naar bedreigingen en kansen: een school als deze is een heel mooie kans voor de leerlingen en voor de stad Maastricht.

Maastricht, 30 oktober 2025

Irma van Nieuwenhuijsen, rector a.i, VMBO Maastricht

Peter-Mathijs Linsen, rector Bonnefantien College