



Schoolplan

2021 - 2025

*Het Bouwens?
Gewoon goed onderwijs!*

Voorwoord

Beste collega, leerling, ouder/verzorger en geïnteresseerde,

Namens de schoolleiding van Het Bouwens presenteer ik hierbij het schoolplan voor de periode 2021 – 2025. Het nieuwe schoolplan sluit op een logische manier aan op ons vorige schoolplan. Het nieuwe schoolplan betekent dan ook geen complete verandering van onze ingeslagen koers.

Als brede streekschool voor het voorgezet onderwijs in de gemeente Peel en Maas blijft het onze ambitie om voor de kinderen in deze omgeving dé school te willen zijn. Naast het aanbieden van het best mogelijke onderwijs is Het Bouwens dé ontmoetingsplek voor leerlingen in deze belangrijke fase in hun leven.

Het verzorgen van gewoon goed onderwijs. Dat is waar het Bouwens voor staat. Uitgangspunt daarbij is dat we de leerling de ruimte geven om te ontdekken wie hij of zij is. De leerling zichzelf te laten ontplooien door te leren om nieuwsgierig, creatief en ondernemend te zijn. Daarbij willen we de leerling leren vertrouwen te hebben in zichzelf en de leerling het belang van blijven leren te laten ervaren. Onze visie is dan ook:

Door de **relatie** maken we het **leren levensecht**,
je **bouwt aan talenten** voor de **toekomst**.

Ik dank iedereen die meegewerkt heeft aan de totstandkoming van dit schoolplan.

Annemarie Lukassen
Rector Bouwens van der Boijecollege

Inhoud

1	Het Bouwens		5	Medewerkers	
1.1	Algemeen	4	5.1	Competente medewerkers	16
1.2	Context	5	5.1.1	Vakinhoudelijk en didactisch competent	16
			5.1.2	Pedagogisch competent	16
			5.1.3	Competent in overige werkzaamheden	16
2.	Leiderschap		5.2	Duurzame inzetbaarheid	16
2.1	Bestuurlijke visie Stichting LVO	6	5.2.1	Motivatie en terugdringen werkdruk	17
2.2	Wie we willen zijn	7	5.4.2	Opleidingsschool Noord-Limburg	17
2.3	Visie	7			
2.4	Ambitie en doelen	7	6	Resultaten	
3	Onderwijs		6.1	Onderwijskwaliteit	18
3.1	Onderwijs op het Bouwens	8	6.1.1	Hoe wij werken aan onderwijskwaliteit	18
3.1.1	Leerdoelen	8	6.1.2	Hoe wij ons verantwoorden over de onderwijskwaliteit	19
3.1.2	Betekenisvol leren	8	6.2.	Schoolprestaties	19
3.2	Onderwijskundige doelen	9			
3.2.1	Kwalificatie	9	7	Bijlagen	
3.2.2	Socialisatie en persoonsvorming	9	7.1	Verantwoording wettelijke eisen (WVO)	20
3.2.3	Allocatie, selectie en gelijke kansen	9	7.2	Richtlijnen van het CvB stichting LVO	20
3.2.4	Burgerschap	10			
3.2.5	Loopbaan-oriëntatie en begeleiding (LOB)	10			
3.2.6	Elementen uit de visie	10			
3.3	Onderwijskundig leiderschap en lerende cultuur	11			
3.3.1	Pedagogisch-didactisch handelen	11			
3.3.2	Lerende cultuur	11			
4	Organisatie				
4.1	Organisatiestructuur	12			
4.1.1	Algemene structuur	12			
4.1.2	Communicatielijnen	12			
4.1.3	Werkstructuur medewerkers	12			
4.1.4	Onderwijsaanbod	13			
4.1.5	Passend onderwijs	13			
4.1.6	Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding	14			
4.1.7	Sponsoring	14			
4.2	Mitigeren van risico's	14			
4.2.1	Risico's	14			
4.2.2	Mitigeren	15			
4.3	Stelsel van kwaliteitszorg	15			
4.3.1	Visie, ambitie en doelen	15			
4.3.2	Uitvoering en kwaliteitscultuur	15			
4.3.3	Evaluatie, verantwoording en in gesprek over kwaliteitsperspectief	15			

1. Het Bouwens

1.1 Algemeen

Algemene gegevens het Bouwens

Naam school: Bouwens van der Boijecollege
Denominatie: Room-Katholiek
Onderwijstypen: vmbo-basis, vmbo-kader, vmbo-gemend/theoretisch, havo, atheneum en gymnasium
Adres: Minister Calsstraat 10, 5681 VT Panningen
Telefoonnummer: 077-306 88 88
E-mailadres: info@hetbouwens.nl

Bestuur

Het Bouwens van de Boijecollege (hierna: het Bouwens) maak onderdeel uit van de Stichting Limburgs Voortgezet Onderwijs, kort LVO. LVO is een van de grootste onderwijsbesturen van Nederland. 23 scholen voor voortgezet onderwijs in de provincie Limburg vallen onder dit bestuur. In totaal zitten er ruim 25.000 leerlingen op onze scholen. Met circa 2.700 medewerkers is LVO een van de grootste werkgevers in Limburg.

Het bevoegd gezag wordt gevormd door de Stichting LVO. Het College van Bestuur (CvB) vertegenwoordigt het LVO. Het CvB is verantwoordelijk voor het schooloverstijgende onderwijsbeleid, personeelsbeleid, financieel beleid en huisvestingsbeleid. Het CvB wordt gevormd door de voorzitter dhr. drs. Eugène Bernard MPM en het lid mevr. Sandra Holtjer RA.

Onder leiding van dhr. prof. dr. ir. J.M.M. Ritzen wordt middels de Raad van Toezicht integraal toezicht gehouden op het beleid van het College van Bestuur en op de algemene gang van zaken in de organisatie.

Algemene gegevens Stichting LVO

Bezoekadres: Mercator 1, 6135 KW Sittard
Postadres: Postbus 143, 6130 AC Sittard
Telefoon: 046-420 12 12
Website: www.stichtinglvo.nl



1.2 Context

Het Bouwens is een school waar vol gedrevenheid gewerkt wordt, op alle onderwijsniveaus en in alle lagen van de organisatie. We vormen een leer-, leef-, en ontmoetingsplaats, waar ruimte is voor diversiteit. Hierin staat de ontwikkeling van de leerling voor ons centraal. We vinden het belangrijk om de buitenwereld naar binnen te halen en zelf naar buiten te gaan. Zo bereiden we leerlingen nog beter voor op de maatschappij en hun vervolgstudie of werk. **Respectvol met elkaar omgaan** in een **uitdagende leeromgeving** zijn twee aspecten die bij ons hoog in het vaandel staan. We bieden onze leerlingen een actieve omgeving aan waarin leerlingen en onderwijsprofessionals kennis met elkaar delen.

Typisch het Bouwens

Voor het Bouwens geldt:

- We verzorgen goed onderwijs;
- We hebben goede resultaten. Niet alleen op cognitief, maar ook op sociaal niveau;
- Dat er voor iedere persoon een plek is;
- Dat het een brede scholengemeenschap is;
- Het een echte streekschool is, om de hoek bij de leerling;
- Samenwerking tussen leerlingen van verschillende onderwijsniveaus;
- Dat er betrokkenheid van de mentoren wordt ervaren bij de leerlingen;
- Dat er onderwijs op maat mogelijk is;
- Dat ondersteuning snel gevonden en te krijgen is;
- Dat de creativiteit en het talent van de leerling de ruimte krijgt.

Duurzaamheid: Het Bouwens, dé vindplaats

Als streekschool is het Bouwens dé ontmoetingsplaats van de twaalf- tot achttienjarige jeugd uit de gemeente Peel en Maas. Wij zien het als onze taak om een bijdrage te leveren toekomstige leefbaarheid van de omgeving Peel en Maas. Veel leerlingen gaan vanwege hun studie buiten de gemeente wonen. Door hen, in samenwerking met de gemeente en het bedrijfsleven, in deze levensfase hun omgeving goed te laten leren kennen, willen wij onze leerlingen onder meer laten zien welke kansen en mogelijkheden er liggen de gemeente Peel en Maas.

Ketenfunctie: Het Bouwens, hét kruispunt

Voor een middelbare schoolleerling uit de gemeente Peel en Maas is het Bouwens hét kruispunt in hun leefomgeving. Enerzijds stroomt een leerling vanuit het primair onderwijs door in het middelbaar onderwijs, om vervolgens door te stromen naar het vervolgonderwijs. Anderzijds is het Bouwens de verbinding tussen het gezinsleven, zijn of haar vrienden en het verenigingsleven van de leerling. In deze omgeving is het Bouwens het kruispunt waar de leerling zich kan ontwikkelen en invloed heeft op de ontwikkeling van de leerling. Het Bouwens wil samen met de gemeente Peel en Maas en het bedrijfsleven aandacht geven aan de leefomgeving van de leerling.

Talentontwikkeling: Iedereen heeft een talent

het Bouwens erkent dat in iedere leerling en medewerkers talent zit. We stimuleren leerlingen en medewerkers om het beste uit zichzelf te halen. Naast de kansen die toptalenten krijgen, werkt het Bouwens al jaren aan differentiatie van het onderwijs.



2. Leiderschap

De schoolleiding van het Bouwens heeft de interne stakeholders van de school betrokken bij het opstellen van dit schoolplan. Aan de hand van onze ambitie en visie worden onze doelen opgesteld. Deze doelen worden verdeeld over vier hoofdstukken:

- Onderwijs (hoofdstuk 3)
- Organisatie (hoofdstuk 4)
- Medewerkers (hoofdstuk 5)
- Resultaten (hoofdstuk 6)

Door het gesprek aan te gaan, zorgt de schoolleiding dat de ambitie, visie en doelen leiden tot het best mogelijke onderwijs voor de leerlingen van het Bouwens.

2.1 Bestuurlijke visie Stichting LVO

“Heel de mens heeft waardigheid en ieder mens staat als één geheel centraal. Al onze leerlingen en medewerkers tellen mee met al hun menselijke waardigheden. Vanuit deze gedachte verzorgen we onderwijs dat voorbereidt op de uitdagingen van de wereld van vandaag en morgen.”

Dit zijn de eerste zinnen uit “Horizon 2025 – onderwijs vanuit waarderend perspectief”, de beleidsvisie van LVO. Deze beleidsvisie beschrijft zeven items, te weten:

- | | |
|---------------------------|---|
| 1. De leerling | Ruim baan voor hun vaardigheden, keuzes en unieke persoonlijkheid; |
| 2. De medewerker | Aandacht en waardering voor leerlingen en voor elkaar; |
| 3. De school | Een bron van talent, want we kennen elkaar en zien elkaar; |
| 4. Bedrijfsvoering | Slim samenwerken en duurzaam bouwen; |
| 5. Samen | Ontwikkelen van het best denkbare onderwijs voor onze leerlingen; |
| 6. Kwaliteit | Mogelijkheden zien en versterken, doelen stellen en er samen voor gaan; |
| 7. Dialoog | Vanzelfsprekend en betrokken in een open gesprek zijn. |

De bestuurlijke visie van LVO is een leidraad geweest in het opstellen van dit schoolplan.



2.2 Wie we willen zijn

Vanuit de dialoog met de verschillende interne stakeholders, de beleidsvisie van stichting LVO en door bewust te kijken naar de context waarin het Bouwens acteert, is de onderstaande missie opgesteld.

We geven de leerling en onze medewerkers de ruimte om te ontdekken wie je bent. We laten je ontplooien door je te leren om nieuwsgierig, creatief en ondernemend te zijn. We leren je vertrouwen te hebben in jezelf en laten je het belang van blijven leren ervaren.

het Bouwens sluit aan bij leefbaarheid van de omgeving Peel en Maas in de toekomst. Samen met de omgeving leert een leerling van het Bouwens zijn eigen leefomgeving te ontdekken. Ook maakt een leerling van het Bouwens kennis met de kansen en mogelijkheden binnen de regio Peel & Maas en ver daarbuiten.

Samen bouwen we aan jouw toekomst!

2.3 Visie

Vanuit de opgestelde ambitie, de beleidsvisie van stichting LVO en vanuit opdracht “geef de visie van je school weer in maximaal 15 woorden” ten behoeve van het verkrijgen van het predicaat ‘excellent’ hebben we onderstaande visie opgesteld.

*Door de relatie maken we het leren levensecht,
je bouwt aan talenten voor de toekomst.*

In deze zin doen we recht aan het belang van de relatie, mede ter voorbereiding op de toekomst en de rol die leerlingen gaan vervullen in de maatschappij. Tevens geven we aan dat het leren betekenisvol moet zijn én dat iedere leerling de kans krijgt om zijn of haar talenten uit te bouwen als voorbereiding op zijn of haar toekomst.

2.4 Ambitie en doelen

Ter realisatie van onze missie en visie ambiëren wij dat het Bouwens gewoon goed onderwijs aanbiedt, waar de leerling en medewerker centraal staan.

Ambitie 1 Gewoon goed onderwijs

- Doel 1 We behalen goede resultaten en leggen de lat hoog;
- Doel 2 We bereiden onze leerlingen voor op de vervolgstudie of het werk.

Ambitie 2 Onderwijs voor de leerling: succesvol onderwijs voor de leerling

- Doel 3 Het curriculum wordt aan de hand van leerdoelen vormgegeven;
- Doel 4 Door middel van het betekenisvol leren, wordt leren levensecht;
- Doel 5 Maatwerk door aan te sluiten bij de behoeften en talenten van leerlingen;
- Doel 6 Met behulp van LOB bouwen leerlingen gericht aan hun toekomst;
- Doel 7 Door dagelijks te werken aan de relatie wordt de ontwikkeling gemonitord;
- Doel 8 Er is een intensieve samenwerking met de stakeholders in de omgeving.

Ambitie 3 Competente medewerkers: de medewerker staat centraal

- Doel 9 Onderwijskundig leiderschap is de maatstaaf;
- Doel 10 De medewerker is competent, gemotiveerd en kent de mogelijkheden.

3. Onderwijs

Aan de slag met ambitie 1 en 2

Gewoon goed onderwijs

Onderwijs voor de leerling: succesvol onderwijs voor de leerling

Uit “Horizon 2025 – onderwijs vanuit waarderend perspectief”

“Leerlingen komen pas echt verder als we aandacht hebben voor de successen die ze boeken. Wat leerlingen nog moeten ontwikkelen, versterken we door ze aan te moedigen. We prikkelen hun nieuwsgierigheid en hebben aandacht voor wat hen motiveert.”

“De school is een bron van talent. Het is een plek waar we graag willen zijn, om er lessen te volgen of te werken. Dit maakt ons onderdeel van een geheel. Wij kennen elkaar en zien elkaar.”

3.1 Onderwijs op het Bouwens – gewoon goed onderwijs!

Om aan de wens, de ontwikkeling en de behoefte van de leerling tegemoet te komen staan in het onderwijs op het Bouwens twee thema's centraal: leren aan de hand van leerdoelen en betekenisvol leren.

We willen daarbij dat leerlingen en medewerkers zich gekend voelen, plezier hebben in wat ze doen en dat ze uitgedaagd worden om zich te ontwikkelen en nieuwsgierig te zijn. In relatie tot wie we willen zijn, onze visie, ambities en doelen vinden wij resultaatgerichtheid, toekomstgerichtheid, vertrouwen, passie en persoonlijke benadering belangrijk. Daarnaast bereiden onze medewerkers de leerling voor op de toekomst.

Deze ambitie vertaalt zich in een breed onderwijsaanbod en onderwijs dat gericht is op de intrinsieke motivatie van de leerling. In de basis maken we geen verschil in leerstroom of leerjaar.

3.1.1 Leerdoelen

Doel 3 | Het curriculum wordt aan de hand van leerdoelen vormgegeven

Het werken met leerdoelen betekent: efficiënt en effectief het curriculum van de onderbouw en van de bovenbouw vormgeven en overbrengen op de leerling. Reden: in het afsluitende karakter van het PTA worden leerdoelen steeds belangrijker. Het Bouwens streeft er naar, door de regie bij de secties te leggen, onderwijs aan te bieden dat (beter) afgestemd kan worden op de doelgroep en waarbij maatwerk en betekenisvol leren worden vormgegeven. De leerdoelen zijn gericht op kwalificering van de leerling en het behalen van goede examenresultaten.

3.1.2 Betekenisvol leren

Doel 4 | Door middel van betekenisvol leren en werken, wordt leren betekenisvol en levensecht

Het onderwijs op het Bouwens kenmerkt zich door betekenis te geven aan dat wat geleerd wordt. Zo creëert het Bouwens een school(omgeving) waarbij de leerling uitgedaagd wordt door het onderwijs praktisch en/of persoonlijk gerelateerd te maken.

Onderwijs op het Bouwens betekent namelijk meer dan alleen een diploma halen. Het Bouwens kent een cultuur van buitenschools leren, zodat een leerling meer wordt meegegeven dan alleen het verplichte curriculum.

Betekenisvol leren betekent dat een medewerker van het Bouwens ervoor zorgt dat de leerling het doet, het ervaart, verder gaat, zich ontwikkelt en uitprobeert. Evalueren en reflecteren zijn kernbegrippen die vorm gaan krijgen. Reflecteren en evalueren om te ervaren waar de leerling staat in zijn ontwikkeling. Op deze manier wordt de persoonlijke ontwikkeling van de leerling gestimuleerd. Door het creëren van leer- en werkplekken in en buiten de school, sluit het onderwijs aan op de praktijk en/of persoonlijke (leer)doelen van de leerling.

In het onderwijs op het Bouwens wordt betekenisvol leren gestimuleerd door bij leerling en medewerker toe te werken naar het continu stimuleren van hun nieuwsgierigheid, oplossend vermogen en leergierigheid om vervolgens hun eigen verwachtingen te overtreffen.

Dit gebeurt in gecreëerde leer- en werkplekken, binnen het buiten het schoolgebouw en in een cultuur waar je leert van je fouten.

In een betekenisvolle leeromgeving is ICT niet weg te denken. De inzet van ICT in het onderwijs is enerzijds ter ondersteuning van het leerproces, anderzijds ter voorbereiding op het gebruik van ICT in de maatschappij. Het Bouwens zet ICT-middelen in om het onderwijs flexibeler in te richten en maatwerk voor leerlingen te realiseren.

Ook leren leerlingen ICT-middelen te gebruiken ter voorbereiding op hun toekomst. We hanteren daarbij het uitgangspunt dat ICT een middel is en geen doel op zich.

3.2 Onderwijskundige doelen

Aan de hand van de visie van het Bouwens stellen we de doelen voor ons onderwijs op. Het onderwijs op het Bouwens is gebaseerd op de drie kernfuncties, te weten: kwalificatie, socialisatie en allocatie. Door een evenwicht te creëren tussen deze kernfuncties, vindt er een optimalisatie van de onderwijskundige doelen plaats.

3.2.1 Kwalificatie

Het Bouwens brengt leerlingen kennis, houdingen en vaardigheden bij die aansluiten bij de eisen die gelden voor het curriculum van de basisvorming en het centraal examen, bij de behoeften van de samenleving en bij de mogelijkheden en talenten van leerling.

De kernfunctie 'kwalificatie' kan gekoppeld worden aan de onderstaande doelen:

Doel 3 | Het curriculum wordt aan de hand van leerdoelen vormgegeven;

Doel 4 | Door middel van het betekenisvol leren, wordt leren levensecht;

Doel 5 | Maatwerk door aan te sluiten bij de behoeften en talenten van leerlingen.

3.2.2 Socialisatie en persoonsvorming

Het onderwijs op het Bouwens draagt bij aan de ontwikkeling van de sociale en maatschappelijke competenties van de leerling om optimaal te kunnen deelnemen en bij te dragen aan de samenleving. Hierin speelt onder andere versterkt mentoraat en toekomstgericht onderwijs een belangrijke rol in het onderwijs van het Bouwens.

De kernfunctie 'socialisatie' kan gekoppeld worden aan de onderstaande doelen:

Doel 4 | Door middel van het betekenisvol leren, wordt leren levensecht;

Doel 6 | Met behulp van LOB bouwen leerlingen gericht aan hun toekomst;

Doel 7 | Door dagelijks te werken aan de relatie wordt de ontwikkeling gemonitord;

3.2.3 Allocatie, selectie en gelijke kansen

Leerlingen op het Bouwens volgen een passende onderwijsloopbaan. Deze past bij hun mogelijkheden, talenten en bij de arbeidsbehoeften van de samenleving. Iedere leerling krijgt gelijke kansen tijdens zijn of haar onderwijsloopbaan. Hierin speelt onder andere de samenwerking met het primair onderwijs en de vervolgopleidingen, talentontwikkeling, toekomstgericht onderwijs en het ondersteuningsplein en LOB een essentiële rol.

De kernfunctie 'allocatie' kan gekoppeld worden aan de onderstaande doelen:

Doel 4 | Door middel van het betekenisvol leren, wordt leren levensecht;

Doel 5 | Maatwerk door aan te sluiten bij de behoeften en talenten van leerlingen;

Doel 6 | Met behulp van LOB bouwen leerlingen gericht aan hun toekomst;

Doel 7 | Door dagelijks te werken aan de relatie wordt de ontwikkeling gemonitord;

Doel 8 | Er is een intensieve samenwerking met de stakeholders in de omgeving.

3.2.4 Burgerschap

Leerervaringen die ontworpen zijn om de 'wereld', lokaal of (inter)nationaal te leren kennen en ontdekken. Waardoor bewustwording en ontwikkeling tot onder meer zelfstandig (wereld)burger wordt vorm gegeven. Zowel binnen als buiten het curriculum worden leerlingen zich bewust van hun rol en bijdrage in en aan de maatschappij.

Doel 4 | Door middel van het betekenisvol leren, wordt leren levensecht;

Doel 6 | Met behulp van LOB bouwen leerlingen gericht aan hun toekomst;

Doel 8 | Er is een intensieve samenwerking met de stakeholders in de omgeving.

3.2.5 Loopbaan-oriëntatie en begeleiding (LOB)

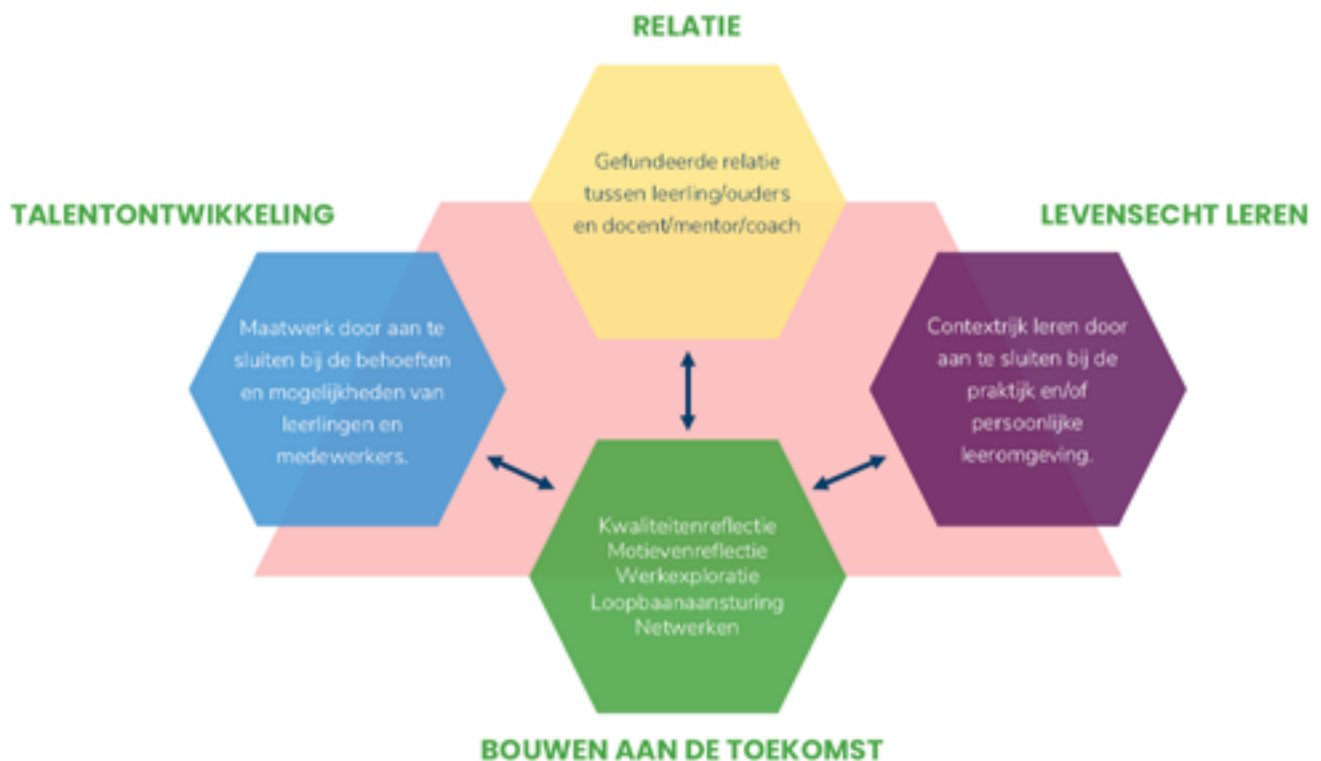
Loopbaan-oriëntatie en begeleiding, afgekort LOB, is op het Bouwens een belangrijke pijler binnen het versterkt mentoraat. LOB is gericht op de vijf loopbaancompetenties:

- Motievenreflectie
- Kwaliteitenreflectie
- Werkexploratie
- Loopbaansturing
- Netwerken

LOB zal de komende jaren vanuit de visie van het Bouwens verder vormgegeven worden.

3.2.6 Elementen uit de visie

Naast de drie kernfunctie van ons onderwijs bestaat de visie van het Bouwens uit vier elementen: talentontwikkeling, relatie, levensecht leren en bouwen aan de toekomst. De kern van de vier elementen worden in de onderstaande figuur toegelicht.



3.3 Onderwijskundig leiderschap en lerende cultuur

Doel 9 | Onderwijskundig leiderschap is de maatstaaf

Om de onderwijskundige doelen te kunnen implementeren en om het onderwijs op het Bouwens vorm te geven, wordt onderwijskundig leiderschap van alle medewerkers verwacht. Onderwijskundig leiderschap betekent op het Bouwens enerzijds een pedagogisch-didactisch competent zijn en anderzijds stimuleren we de ontwikkeling van medewerker als onderwijskundig professional.

3.3.1 Pedagogisch-didactisch handelen

De onderwijskundige doelen, kwalificatie, socialisatie, allocatie, talentontwikkeling, relatie, levensecht leren en bouwen aan de toekomst stimuleren we met behulp van de leerervaringen van de leerling en medewerker.

Iedere leerling en medewerker is echter anders; andere capaciteiten, interesses en identiteiten. In het onderwijs op het Bouwens betekent dit dat we moeten leren omgaan met verschillen, dat we de leerling aanspreken op zijn of haar talenten en uitdagen om deze verder te ontwikkelen.

Voor de medewerkers betekent dit dat zij een professionele houding ontwikkelen. Specifiek in secties wordt de didactische ontwikkeling gestimuleerd, voor de pedagogische ontwikkeling ligt de uitdaging in de onderwijsteams rond de leerling. Medewerkers van de ondersteunende diensten worden gestimuleerd om samen te werken in het belang van het onderwijs op het Bouwens.

Dit doen we in een omgeving waarbij het leerproces van de leerling uitgedaagd wordt door het praktisch en/of persoonlijk gerelateerd te maken. Op die manier bereidt Het Bouwens de leerling voor op een actieve rol in de vervolgstudie of in de maatschappij.

3.3.2 Lerende cultuur: De ontwikkeling van een medewerker naar onderwijskundig professional

In een lerende cultuur, waar de ontwikkeling van (jonge) mensen centraal staat, geldt dat ook de professional zich ontwikkelt. Ter bevordering van het onderwijskundig leiderschap steken we in op de ontwikkeling van de medewerker. Het Bouwens stimuleert medewerkers om zich te gedragen als onderwijskundig professional.

De professional op het Bouwens heeft een voorbeeldfunctie voor leerlingen en voor zijn of haar collega's. Leren en ontwikkelen staat ook voor de medewerker centraal en is een doorlopend proces.

Feedback geven om de ander te ondersteunen in zijn ontwikkeling ter bevordering van zijn of haar professionele ontwikkeling, gebeurt zoals in een professionele cultuur verwacht mag worden. Medewerkers praten met elkaar, in plaats van over elkaar.



4. Organisatie

Aan de slag met ambitie 2

Onderwijs voor de leerling: succesvol onderwijs voor de leerling

Uit “Horizon 2025 – onderwijs vanuit waarderend perspectief”

“De middelen van LVO worden goed en gericht ingezet ten dienste van het onderwijs en de leerlingen. Slimme en efficiënte bedrijfsvoering helpen goed onderwijs mogelijk te maken.”

“LVO biedt meerwaarde. We dagen elkaar uit en ondersteunen elkaar bij de belangrijkste ontwikkelingen waar het onderwijs voor staat. We zijn trots op het feit dat we elkaar waarderen en stimuleren. We zijn trots op de dingen die we doen voor de ontwikkeling van onze jongeren.”

4.1 Organisatiestructuur

4.1.1 Algemene structuur

De schoolleiding van het Bouwens bestaat uit een rector en teamleiders. Samen geven zij leiding aan de school. De teamleiders geven leiding aan een onderwijsteam die de verantwoordelijkheid hebben voor een groep leerlingen. Vanuit de relatie vindt het Bouwens het belangrijk dat de onderwijsteams verticaal georganiseerd zijn.

Team 1 | BouwensXplore

Team 2 | Brugklassen, met uitzondering van BouwensXplore

Team 3 | 2, 3 en 4-vmbo basis en kader

Team 4 | 2, 3 en 4-vmbo gemend en theoretisch

Team 5 | 2 t/m 5 havo

Team 6 | 2 t/m 6 vwo

4.1.2 Communicatielijnen

Korte communicatielijnen tussen de school, ouders en leerlingen zijn belangrijk voor de begeleiding van onze leerlingen. Alle leerlingen en docenten behoren tot een team. De leerlingen die in een van de genoemde teams geplaatst zijn, krijgen gedurende de leerjaren voornamelijk les van de docenten die in dat team zijn ingedeeld. Docenten en leerlingen leren elkaar beter kennen en er wordt door regelmatige leerlingenbesprekingen adequaat gereageerd op de behoefte van leerlingen.

4.1.3 Werkstructuur medewerkers

Op het Bouwens is iedere docent lid van een team en lid van een sectie. Daarnaast kent het Bouwens een team van onderwijsondersteunend personeel. Binnen het onderwijsondersteunend personeel kennen we verschillende functiegroepen die vanuit hun directe betrokkenheid bij het onderwijs aansluiten bij de onderwijsteams.

Binnen een team komen voorgestelde beleidsveranderingen op de agenda. Ieder team heeft, onder leiding van een teamleider, ruimte om voor de leerlingen waar zij verantwoordelijk voor zijn, het beleid vorm te geven, binnen de visie van het Bouwens.

Binnen de school hebben secties eigen regelruimte binnen de vastgestelde kaders als het gaat om de didactiek, de keuze voor de methode, keuze voor de werkvormen en de ruimte om in afstemming binnen jaarlagen en leerstromen eigen toetsen af te nemen.

4.1.4 Onderwijsaanbod

Het Bouwens kent een ruim scala aan onderwijsstromen. Kenmerkend voor het onderwijsaanbod van het Bouwens is dat het veiligheid, plezier, uitdaging moet bieden en dat leerlingen uitgedaagd worden en zichzelf gekend moeten voelen. Iets wat ook geldt voor de medewerkers van het Bouwens.

Leerstromen en programma's

Het Bouwens biedt de volgende leerstromen aan:

vmbo-basisberoepsgerichte leerweg

vmbo-kaderberoepsgerichte leerweg

vmbo-gemengd-theoretische leerweg

havo

vwo: te weten atheneum en gymnasium.

Voor het vmbo geldt:

- Binnen de basisberoepsgerichte leerweg van het vmbo wordt gewerkt volgens de methodiek van Big Picture Learning;
- De zesjarige techniekopleiding, waarbij het Bouwens samenwerkt met het mbo Gilde Opleidingen, is ontwikkeld voor leerlingen van de basis- en kaderberoepsgerichte leerweg;
- Binnen het vmbo worden de beroepsprogramma's doorontwikkeld voor alle leerwegen;
- De gemengde en theoretische leerwegen in het vmbo verdwijnen en vanaf 2024 komt er een nieuwe leerweg. Dit is een landelijke ontwikkeling die de komende jaren verder vorm zal krijgen.

Voor vmbo-gt, havo en vwo wordt het volgende geboden:

- BouwensXplore is in augustus 2020 gestart voor leerlingen met een vmbo-gt/havo-advies;
- Binnen havo en vwo worden CULTUUR en Technasium verzorgd en doorontwikkeld;
- Binnen het vwo wordt het gymnasium op een eigentijdse manier vormgegeven.

4.1.5. Passend onderwijs

Door de invoering van passend onderwijs hebben alle scholen een zogenaamde zorgplicht. Het begrip zorgplicht wordt gebruikt om aan te geven dat een school ervoor verantwoordelijk is dat een leerling die extra ondersteuning nodig heeft en die zich bij een school aanmeldt, een zo passend mogelijke plek in het onderwijs krijgt. Samen met ouders zoeken we een passende plek. Die plek kan bij ons op school zijn of, als onze school niet de juiste begeleiding kan bieden, op een andere reguliere of speciale school. In ons schoolondersteuningsprofiel staat beschreven welke ondersteuning wij kunnen bieden. Het personeel van onze school en de ouders van onze leerlingen hebben hierop adviesrecht via de medezeggenschapsraad van de school.

Samenwerkingsverband

Om aan alle kinderen daadwerkelijk een goede onderwijsplek te kunnen bieden, vormen reguliere en speciale scholen samen regionale samenwerkingsverbanden. De scholen in het samenwerkingsverband hebben afspraken gemaakt over de ondersteuning aan leerlingen en de bekostiging daarvan. Het Bouwens maakt deel uit van het samenwerkingsverband Noord-Limburg (SWV VO 31.01 Noord-Limburg).

Het Bouwens heeft in haar schoolondersteuningsprofiel beschreven wat er als basis aan ondersteuning wordt geboden, maar ook wat de grenzen aan ondersteuning voor een leerling zijn. Binnen de school wordt er gewerkt volgens Handelingsgerichte Procesdiagnostiek (HGPD). Het schoolondersteuningsprofiel is te vinden op de website van de school. Het ondersteuningsteam geeft advies voor een passend begeleidingstraject.

4.1.6 Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

Niet alleen in de schoolleiding, maar ook in het totale personeelsbestand streeft het Bouwens er naar een evenredige man-vrouwverdeling in de school.

Voor de schoolleiding gold in 2021 een verdeling van 42%(v)/58%(m). Een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding werd daarmee gehaald. Voor het totale personeelsbestand is de verdeling andersom.

4.1.7 Sponsoring

In geval van sponsoring conformeert de school zich aan het 'convenant scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring'. Het convenant is te downloaden op www.rijksoverheid.nl. Dit betekent voor onze school in de praktijk dat er met betrekking tot leerlingfeesten (onder andere het gala) en jaarboeken materiële bijdragen of geldelijke bijdragen aanvaard kunnen worden met een maximum van € 1000,- per activiteit.

De school houdt zich aan de algemene bepalingen inzake sponsoring. In de schoolgids vermeldt het Bouwens ieder schooljaar de richtlijn van wat wel en wat niet kan bij het aangaan van een sponsorcontract.

4.2. Mitigeren van risico's

Naar aanleiding van de analyse van de omgeving is er een sterkte, zwakte, bedreigingen en mogelijkheden analyse opgesteld. De risico's, zwaktes en bedreigingen, die daaruit voortvloeien dienen gemitigeerd te worden.

SWOT Analyse

Sterktes:

Predicaat excellente school
Brede school
Streekschool
Veilige school

Zwaktes:

Versnippering in breed aanbod
Druk op 'kleine' vakken
Beweging op gang brengen naast dagelijkse gang van zaken

Bedreigingen:

Krimp
Lerarentekort

Kansen:

digitaal onderwijsaanbod
Samenwerking met PO
Samenwerking met VO
Samenwerking met externe stakeholders

4.2.1 Risico's

Feitelijk heeft het Bouwens te maken met een afname van het leerlingenaantal, doordat het Bouwens gelegen is in een krimpregio. Daarnaast is er een landelijk tekort aan leraren, zodoende ook in de regio Noord-Limburg.

Het gevolg hiervan is dat enerzijds financiële veranderingen met zich meebrengt en anderzijds kwalitatieve risico's met zich meebrengt. Financiële risico's zitten in het aan kunnen blijven bieden van een volwaardig onderwijsaanbod en in het verlengde daarvan de keuzemogelijkheden voor de leerlingen in stand te houden. De kwalitatieve risico's zitten in feit dat het vinden van kwalitatief goede en professionele medewerkers en deze kunnen behouden steeds uitdagender wordt.

4.2.2 Mitigeren

De financiële risico's kunnen worden gemitigeerd door het onderwijsaanbod af te stemmen op de vraag van en de ervaringen met leerlingen in het PO. De samenwerking tussen vakken en leerstromen te intensiveren. Samenwerking aangaan met externe stakeholders om te kunnen blijven voldoen aan de ambities van de leerling. Samenwerking aangaan binnen de stichting LVO of met externe partijen door onderwijsaanbod dat dreigt te verdwijnen digitaal aan te gaan bieden aan de leerling. Daarbij denken we aan afstandsonderwijs vanuit een andere locatie voor vakken waar relatief weinig leerlingen voor kiezen, zoals klassieke talen. De kwalitatieve risico's kunnen worden gemitigeerd door het jaarlijks bijstellen en (tijdig) acteren op de strategische personeelsplanning en de uitkomsten van het jaargesprekken die gevoerd worden met de medewerkers.

4.3. Stelsel van kwaliteitszorg

Het is belangrijk om de kwaliteit van ons onderwijs en andere processen blijvend te bewaken en te verbeteren. Het is de taak van alle betrokkenen om vanuit dat bewustzijn te werken. Ieder voert zijn werk zo goed mogelijk uit en bouwt momenten van verantwoording en reflectie in om te beoordelen of het resultaat van de werkzaamheden voldoende kwaliteit heeft. Dit doen we als ook als school en op team- en sectieniveau.

Daarbij maken we gebruik van beschikbare data en betrekken we periodiek de ouders, leerlingen en medewerkers.

Het uitgangspunt is uit te gaan van wat er al goed gaat en te werken aan onderdelen van de kwaliteitszorg die nog kwetsbaar zijn.

Daarnaast is er collegiale visitatie (bij elkaar kijken, vragen stellen en feedback geven) en ziet de inspectie van het onderwijs toe op kwaliteitsontwikkeling op school.

De grondgedachte bij kwaliteitszorg is dat we als stichting LVO, het Bouwens, team en als individuele medewerker voortdurend in ontwikkeling zijn. Pas als wij dit zelf doen en voorleven, kunnen we onze leerlingen deze bewustwording van blijvend te verbeteren meegeven.

4.3.1 Visie, ambitie en doelen

De schoolleiding van het Bouwens geeft sturing aan en creëert randvoorwaarden voor het concreet maken van de visie, ambities en doelen.

4.3.2 Uitvoering en kwaliteitscultuur

Kwaliteitszorg is geen doel, maar een manier om te werken aan het beste onderwijs dat denkbaar is voor de leerlingen. Binnen de kaders van het Bouwens vindt de realisatie van de visie, ambities en doelen plaats. Met behulp van een sterke neergezette organisatie, uitdagend onderwijsaanbod en medewerkers die streven naar onderwijskundig professionaliteit wordt een krachtige kwaliteitscultuur neergezet op het Bouwens.

4.3.3 Evaluatie, verantwoording en in gesprek over kwaliteitsperspectief

Onderwijsresultaten van het Bouwens worden cyclisch geëvalueerd, er wordt verantwoording afgelegd door de betrokkenen en samen wordt de het gesprek over kwaliteitsperspectief gevoerd om het onderwijs nog verder te ontwikkelen. De kwaliteit van het onderwijs wordt gewaarborgd op het Bouwens.



5. Medewerkers

Aan de slag met ambitie 3
De medewerker staat centraal

Uit “Horizon 2025 – onderwijs vanuit waarderend perspectief”

“Samen worden we beter. We gebruiken elkaars talent om het beste voor het onderwijs te doen en leren elke dag van elkaar. Onderwijs wordt extra interessant als we ons richten op kansen en mogelijkheden. Aan belemmeringen of onmogelijkheden verspillen we geen energie.

Bij LVO zijn we onderwijsprofessionals in hart en nieren die werken vanuit waarderend perspectief. We stellen ons open voor elkaars mogelijkheden. We luisteren vooral en geven de leerlingen daarmee ruimte. We oordelen dus niet te snel. Wij weten wat ons en de leerling motiveert en laten dat blijken door waardering.”

Doel 9 | Onderwijskundig leiderschap is de maatstaaf

Doel 10 | De medewerker is competent, gemotiveerd en weet de mogelijkheden

5.1 Competente medewerkers

Het Bouwens werkt met competente medewerkers; naast vakinhoudelijk en pedagogisch-didactisch competent, verwachten we ook dat medewerkers samenwerken en zich blijven ontwikkelen. Dat geldt ook voor de taken die toegevoegd zijn aan de lesgevende taak, zoals hun mentortak. Maar ook specifieke taken die toebedeeld zijn aan functionarissen of docenten in de school.

5.1.1 Vakinhoudelijk en didactisch competent

Het Bouwens streeft er naar dat alle medewerkers vakinhoudelijk en didactisch competent zijn. Dit is terug te zien in het zelfvertrouwen waarmee de docent voor de klas staat en de mate waarin de medewerker effectief handelt. Daarbij kan gedacht worden aan het snel kunnen schakelen binnen de vakinhoud. In de klas betekent dit dat de docent kan omgaan met verschillen, dat de leerling op maat kan worden bediend.

5.1.2 Pedagogisch competent

Het Bouwens streeft naar pedagogisch competente medewerkers. Door de veranderende rol van vakdocent naar coach wordt dit steeds belangrijker. Zelfvertrouwen hebben in hun eigen pedagogische capaciteiten is daarbij van essentieel belang. Waar nodig zal de schoolleiding de medewerker dan ook ondersteunen.

5.1.3 Competent in overige werkzaamheden

Docenten op het Bouwens hebben vaak naast hun lesgevende ook nog andere taken. Zij worden geacht ook in deze taken competent te zijn. De schoolleiding van het Bouwens stimuleert haar medewerkers om buiten het lesgeven nog andere taken te verrichten, zodat ze zich daarin kunnen ontwikkelen en zelfvertrouwen kunnen krijgen. Daarnaast kan het Bouwens op een positieve manier gebruik maken van de talenten van haar medewerkers en deze inzetten ter bevordering van de ontwikkeling van de leerling.

5.2 Duurzame inzetbaarheid

De basis voor duurzame inzetbaarheid is het huis van werkvermogen.

Het Bouwens wil hiermee bij haar medewerkers het volgende bereiken:

- Vitale en gezonde medewerkers in een gezonde werkomgeving;
- Samen zorgen voor meer werkplezier;
- Samen nadenken over werkvermogen vanuit perspectief van de leerlingen;
- Zelfregie terug bij medewerkers;
- Lumpsum inzetten voor onderwijs;
- Ziek is ziek, én ziek is niet altijd arbeidsongeschikt.



5.2.1 Motivatie en terugdringen werkdruk

We stimuleren de bevoegdheid van onze medewerkers en doen dit het liefst samen met de medewerker. Door samen met de medewerker hun eigen werkzaamheden te ontwikkelen, professionele ruimte te laten ervaren en bieden we medewerkers de gelegenheid om hun bekwaamheden te benutten en te ontwikkelen, binnen de visie en ambitie van het Bouwens.

Daarbij proberen wij als school de dreiging van werkdruk tegen te gaan. Het inzetten en gebruiken van gezamenlijke tijd, zal in relatie tot het eigenaarschap van docenten en teams een doorontwikkeling vragen. Er is behoefte aan tijd met teams, tijd met secties en ontwikkeltijd. De vraag naar het verhogen van de frequentie van de ontmoeting is groter dan lange vergadermiddagen.

Het Bouwens wil dat haar medewerkers professionele ruimte nemen. Daarnaast is het van belang te kijken naar de autonomie die aan de medewerker van de het Bouwens wordt gegeven. Deze vorm van professionele ruimte is nodig om als medewerker van het Bouwens verantwoordelijkheid te nemen en een goede onderwijskwaliteit waar te maken.

Naast de deskundigheidsbevordering zoals bedoeld in de CAO, stimuleert het Bouwens dat haar medewerkers zich blijven ontwikkelen in en voor de school.

5.4.2 Opleidingsschool Noord-Limburg

Het Bouwens is geaccrediteerd opleidingsschool en verwelkomt jaarlijks zo'n 30 studenten die in hun eerste, tweede, derde of afsluitende jaar van de opleiding zitten en stage komen lopen op het Bouwens.



6. Resultaten

Aan de slag met ambitie 1
Gewoon goed onderwijs

Uit “Horizon 2025 – onderwijs vanuit waarderend perspectief”

“We realiseren onze ambities. Hieruit blijkt de kwaliteit van ons onderwijs. We stellen onszelf doelen en we gaan er samen voor. Kwaliteit is geen belofte maar een predicaat voor onze manier van werken. We gebruiken data om tot inzicht in de kwaliteit te komen en beter te worden.”

“We spreken elkaar aan op resultaten en werken samen aan verbetering. We staan voor onze keuzes. We nemen verantwoordelijkheid voor de resultaten. We gaan en staan voor onze school en hebben elkaar nodig om vooruit te komen. Het is vanzelfsprekend dat we ons verantwoorden over wat we doen, aan iedereen en op alle onderdelen van de organisatie. Naar iedereen die betrokken is bij onze scholen zijn we duidelijk en open. De kracht van LVO bestaat niet uit het feit dat we feilloos werken, maar uit de veerkracht waarmee we onze ontwikkelpunten aanpakken.”

Doel 1 | We behalen goede resultaten en leggen de lat hoog;

Doel 2 | We bereiden onze leerlingen voor op de vervolgstudie of het werk.

6.1 Onderwijskwaliteit

De interne kwaliteitszorg richt het Bouwens zelf in, zie paragraaf 4.2. De kaders die vanuit de stichting aangeboden worden en ontwikkeld worden, worden daar in meegenomen.

Om de kwaliteit van het onderwijs te monitoren werkt het Bouwens met een kijkwijzer, krijgen medewerkers lesbezoeken van hun leidinggevende en er vindt collegiale visitatie plaats.

Daarnaast werkt het Bouwens met het leerlingvolgsysteem Somtoday en is het voornemens het dashboard CumLaude te implementeren (afhankelijk van de pilot in 2021). Waarin respectievelijk wordt aangegeven welke kennis en vaardigheden leerlingen beheersen en inzichten worden gegeven over de onderwijskwaliteit.

6.1.1 Hoe wij werken aan onderwijskwaliteit

Het Bouwens is zelf verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs. We hebben een hoog ambitieniveau als het gaat om het bewaken en verbeteren van de kwaliteit van ons onderwijs. Periodiek evalueren we de verschillende onderdelen van ons onderwijs en de andere processen in de school. Daarnaast organiseren we periodiek een tevredenheidsonderzoek onder ouders en leerlingen. Hieruit komen verbeterpunten voort. Vervolgens plannen we wanneer en hoe we de verbeterpunten oppakken: sommige meteen, andere binnen het kader van het schooljaarplan of specifiek binnen een team of sectie. Binnen het team of de sectie geven wij dat vorm door ‘eigenaarschap,’ wat betekent dat ieder verantwoordelijkheid draagt voor een of meerdere verbeterpunten. De ‘eigenaar’ formuleert zo concreet mogelijke doelen waarin de verbetering moet uitmonden.

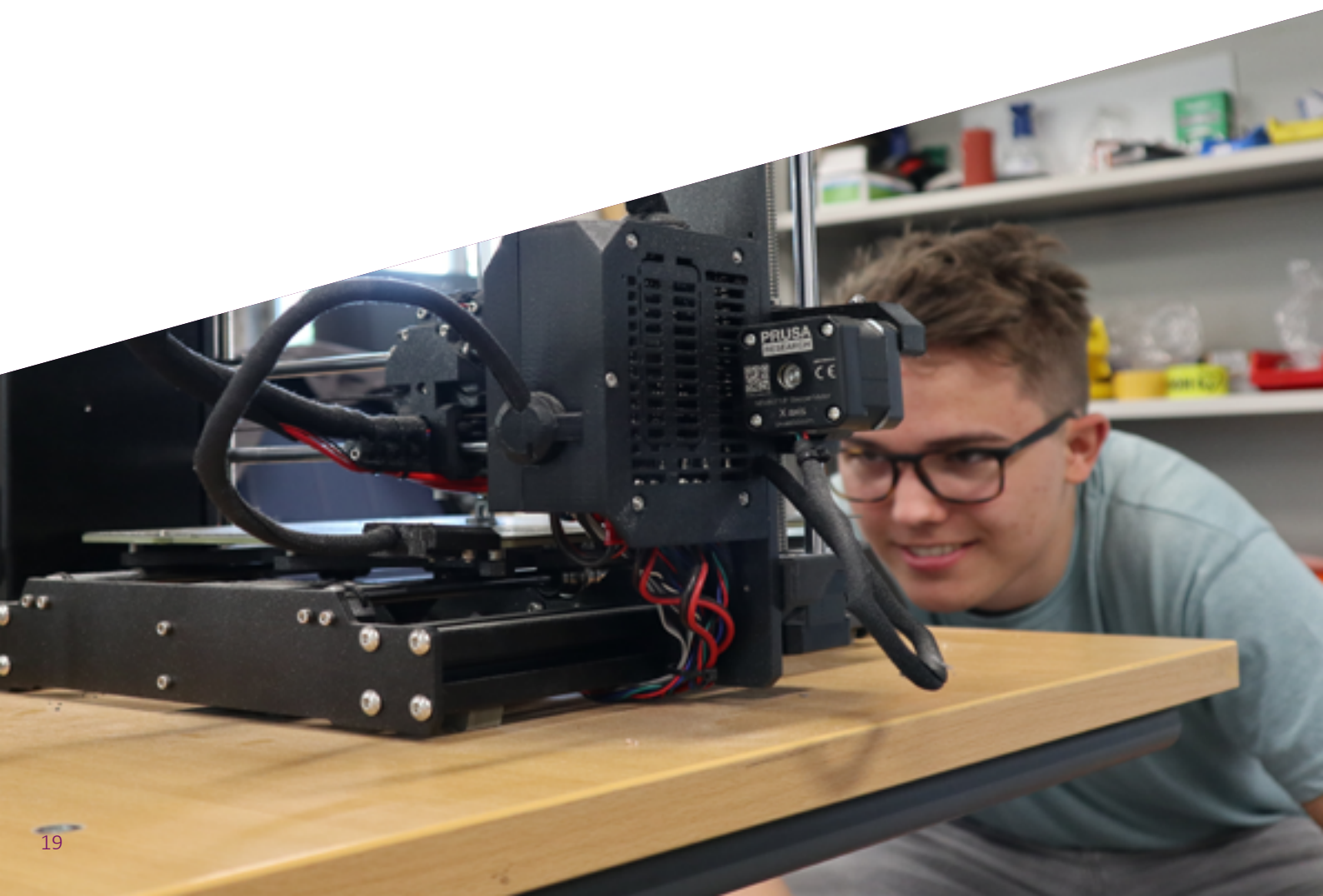
6.1.2 Hoe wij ons verantwoorden over de onderwijskwaliteit

- Jaarlijks aan het begin van het schooljaar laten we medewerkers middels het schooljaarplan weten welke verbeteringen we hebben gerealiseerd en welke verbeterpunten we gaan aanpakken. Waar nodig communiceren we ook tussentijds.
- Secties vertalen de doelen naar hun eigen plannen. In de jaarlijkse sectiegesprekken met de teamleiders worden de resultaten van de afgelopen jaren besproken en de plannen en doelen op sectieniveau bijgesteld.
- Met de Medezeggenschapsraad worden het schooljaarplan en schoolplan uitvoerig doorgesproken en verantwoord. Tussentijds kan de MR vragen stellen met betrekking tot de kwaliteit.
- Aan het college van bestuur wordt middels reflectieverslagen en voortgangsgesprekken minimaal twee keer per jaar formeel gerapporteerd.
- Met de inspectie delen we de toetsresultaten, schoolgids en andere kwaliteitsdocumenten, zoals voorgeschreven in het inspectiekader van de onderwijsinspectie.
- Verantwoording van resultaten, tevredenheidsonderzoeken en veiligheidsmetingen zijn terug te vinden in Scholen op de kaart.
- Op de website van het Bouwens informeren wij ouders, leerlingen, medewerkers en belangstellenden over belangrijke resultaten, naast praktische informatie. De schoolgids is daar ook terug te vinden.

6.2. Schoolprestaties

Het Bouwens stimuleert de persoonlijke ontwikkeling van de leerlingen op het gebied van de kwalificatie, socialisatie, allocatie, talentontwikkeling, relatie, levensecht leren en het bouwen aan de toekomst van de leerling. Om deze te kunnen meten doet Het Bouwens regelmatig onderzoek onder ouders, leerlingen en alle medewerkers die aan de school zijn verbonden.

Het Bouwens streeft daarom naar een slagingspercentage van minimaal 90% voor Havo, 93 % voor Vwo, 95% voor Vmbo-k en Vmbo-t en 98% voor Vmbo-b.



7. Bijlagen

7.1. Verantwoording wettelijke eisen (WVO)

Artikel 24 | Schoolplan

Artikel	Beschrijving	Schoolplan	
Art.24.1.	Onderwijskundig beleid.	Pagina 9	KA1
	Personeelsbeleid.	Pagina 20	KA1
	Kwaliteit van het onderwijs.	Pagina 22	KA1
	Stelsel van kwaliteitszorg.	Pagina 19	KA1
	Sponsorbijdrage.	Pagina 17	---
Art.24.2.	Uitwerking van de wettelijke opdrachten voor de uitgangspunten, doelstellingen en inhoud van het onderwijs.	Hoofdstuk 3	OP1
	Schoolondersteuningsprofiel.	Pagina 17	OP2
	Pedagogisch-didactisch handelen.	Pagina 13	OP3
Art.24.3.	Bijdragen van de medewerkers aan de ontwikkeling en de uitvoering van het onderwijskundigbeleid.	Pagina 14	KA2
	Pedagogisch-didactisch handelen.	Pagina 13	OP3
	Hoe wordt voldaan aan de eisen van bevoegdheid?	Pagina 21	KA2
	Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding.	Pagina 17	KA2
Art.24.4.	Hoe bewaakt de school dat de kwaliteit van het onderwijs wordt gerealiseerd?	Pagina 22	OP2
	Hoe wordt vastgesteld welke maatregelen ter verbetering van de kwaliteit van het onderwijs nodig zijn?	Pagina 22	KA2
	Hoe wordt voldaan aan het onderhouden van de bekwaamheid van de medewerkers?	Pagina 20	KA2

7.2. Richtlijnen College van Bestuur stichting LVO

Richtlijnen CvB LVO

Richtlijn	Beschrijving	Schoolplan
1	Het schoolplan voldoet aan de eisen zoals gesteld in de WVO.	Pagina 24
2	Hoe heeft de doorvertaling van de LVO-beleidsvisie in het schoolplan vorm gekregen?	Per hoofdstuk aangegeven
	Hoe zijn de schooleigen ambities tot stand gekomen?	Pagina 3
	Hoe is het huidige schoolplan tot stand gekomen?	Pagina 3
3	Welke risico's in meerjarig perspectief bestaan er?	Pagina 18
	Welke beheersmaatregelen zijn/worden genomen om die risico's te mitigeren?	Pagina 18
4	Wanneer wordt het schoolplan ter instemming aangeboden aan de m medezeggenschapsraad (mr)?	Pagina 2



Postadres

Postbus 7191, 5980 AD Panningen

Telefoon: (077) 306 88 88

Website: www.hetbouwens.nl

E-mail: info@hetbouwens.nl

ING-bank: NL70 INGB 066.30.56.519

KvK: 14077279

Algemene adresgegevens

Bouwens van der Boije College

Minister Calsstraat 10

5981 VT Panningen

Versie: 22 juni 2021

Instemming MR: 23-06-2021

Vastgesteld door het College van Bestuur: xx-xx-2021