

Kwaliteitskaart

Faciliteren van onderzoekend vermogen op school



Waarom deze kwaliteitskaart?

Doel en gebruiker

Deze kwaliteitskaart is tot stand gekomen binnen een onderwijswerkplaats (WOO Samen de Regie!) waarin de Marnix Academie, Universiteit Utrecht en vier basisscholen gedurende drie jaar hebben samengewerkt. De Eendragt, Brede School Rembrandt, de Horizon en Juliana/Regenboog hebben onderzoek gedaan naar een praktijkrelevante vraag binnen het thema gepersonaliseerd leren en ICT en de rol van de leerkracht daarin. Leerkrachten werkten samen met onderzoekers en studenten van de twee hoger onderwijs instellingen.

Binnen deze onderwijswerkplaats hebben we onderzoek gedaan naar de ontwikkeling van onderzoekend vermogen van leerkrachten en de rol van de schoolleider daarin. Het resultaat daarvan is deze kwaliteitskaart, geschreven voor schoolleiders die op zoek zijn naar manieren om het onderzoekend vermogen in hun team te vergroten. We beschrijven handvatten om te werken aan een onderzoekscultuur in de school en delen een stappenplan met onder andere een 'competentiescan' en prikkelende vragen die je als schoolleider kunt stellen om leerkrachten te ondersteunen in hun ontwikkeling op het gebied van onderzoekend vermogen.

Leeswijzer

In het eerste deel van de kwaliteitskaart (inleiding) vind je een aantal belangrijke definities als het gaat om het faciliteren van onderzoekend vermogen. In het tweede deel (onder het kopje 'onderzoekscultuur') focussen we op handvatten voor schoolleiders ten behoeve van het faciliteren van een onderzoekscultuur in de school. In het derde deel (onder het kopje 'stappenplan') delen we een stappenplan inclusief gespreksleidraad die je als schoolleider kunt gebruiken als je aan de slag wilt gaan met de ontwikkeling van het onderzoekend vermogen binnen je team.

Belangrijke begrippen

De druk op het onderwijs neemt toe. Van leerkrachten wordt verwacht dat zij een leven lang leren en continue de onderwijskwaliteit blijven verbeteren als respons op de voortdurende ontwikkelingen. Zowel in de eigen klas als in de school. Onderzoeksmatig werken, of “evidence-informed” handelen kan een middel zijn om deze uitdagingen het hoofd te bieden. Leerkrachten verbeteren en verrijken dan hun eigen handelen in de praktijk zowel op basis van hun eigen ervaringen en literatuur als op basis van bestaand onderzoek of uitkomsten van onderzoek dat ze zelf hebben uitgevoerd.

EVIDENCE-INFORMED HANDELEN: *De leerkracht gebruikt bij ‘evidence-informed’ handelen inzichten vanuit de praktijk, de literatuur of bestaand onderzoek en baseert bepaald systematisch en reflectief handelen daarop (Wubbels & Van Tartwijk, 2017).*

Om op onderzoeksmatige wijze te kunnen werken aan onderwijsinnovatie of het verbeteren van onderwijskwaliteit is het van belang dat meer leerkrachten aan de slag gaan met het ontwikkelen van hun onderzoekend vermogen. Dit betekent dat leerkrachten een onderzoekende houding hebben, onderzoeken van anderen weten toe te passen in het eigen professionele handelen en onderzoek kunnen uitvoeren dat onderwijsinnovatie ondersteunt (Andriessen, 2014). Het is een complexe competentie, oftewel een integratie van een breed scala aan kennis, vaardigheden én houdingsaspecten (Baartman & De Bruijn, 2011).

ONDERZOEKEND VERMOGEN: *De competentie om in professionele situaties voor jezelf vast te kunnen stellen wat je wel en niet weet en kunt, en waar nodig deze ontbrekende kennis met passende grondigheid te kunnen vinden en creëren én bruikbaar te maken voor de beroepssituatie waarin jij werkt. (Munneke, Rozendaal & van Katwijk, 2023).*

De schoolleider speelt een belangrijke rol in het stimuleren én faciliteren van het onderzoekend vermogen, bijvoorbeeld door voorleven van een nieuwsgierige, kritische houding naar de eigen praktijk (Bruggink & Harinck, 2012). Om het onderzoekend vermogen van de leerkracht te versterken is een bepaald type leiderschap nodig: transformatieel leiderschap.

TRANSFORMATIONEEL SCHOOLLEIDERSCHAP: Dit leiderschap is erop gericht het vermogen van de schoolorganisatie om te veranderen en te innoveren te vergroten via de betrokkenheid, motivatie en capaciteiten van de medewerkers binnen een schoolorganisatie (Cremers & Slegers, 2009).

Om dit type leiderschap in de praktijk vorm te geven is er een aantal factoren waar de schoolleider zich op kan richten (Brown & Greany, 2018, pp. 9-12).

1. het ontwikkelen van een visie op een cultuur voor onderzoeksmatig werken in de school;
2. kennen in welke mate onderzoekend vermogen aanwezig is in het team;
3. opzetten van leeromgevingen voor leerkrachten om onderzoekend vermogen te ontwikkelen (bijv. in een onderzoekswerkplaats, professionele leergemeenschap);
4. faciliteren van structuren, systemen en middelen om onderzoeksmatig te kunnen werken binnen de eigen klas en in de school (bijv. uren voor de leerkracht, vast agendapunt in teamvergaderingen, opnemen in schoolplannen).

Onderzoekscultuur in de school

Indien je als schoolleider op *duurzame* wijze wilt werken aan onderwijsinnovatie middels onderzoeksmatig werken dan is het van belang om op schoolniveau bezig te zijn met faciliteren van een ‘onderzoekscultuur’.

ONDERZOEKSCULTUUR: Een cultuur waarin leerkrachten gewend zijn om gezamenlijk middels onderzoek te werken aan het evalueren en verbeteren van de kwaliteit van hun onderwijspraktijk (Verhoef, Volman & Gaikhorst, 2022). Het ‘doen van onderzoek’ interpreteren we breed, dus dit hoeft niet te gaan om wetenschappelijk onderzoek maar kan praktijkgericht onderzoek zijn.

De schoolleider heeft een belangrijke, maar complexe en veelzijdige rol als het gaat om het organiseren van onderzoeksmatig werken in de school. Als schoolleider kan je op de volgende elementen inzetten om een onderzoekscultuur te faciliteren:

1. Besteed tijd aan het formuleren van een **collectieve, inhoudelijke ambitie** ten aanzien van de kwaliteit van het onderwijs dat jullie als school willen bieden en de rol van onderzoeksmatig werken daarin. Wanneer en op welke manieren wordt onderzoek ingezet als middel om te werken aan onderwijsvernieuwing?
 - a. Zoek als startpunt bijvoorbeeld goede voorbeelden in de eigen school: waar hebben de leerkrachten onderzoek ingezet als middel tot onderwijsvernieuwing? Denk bijvoorbeeld aan de keuze voor een bepaalde methode, of bij het begeleiden van een leerling met extra ondersteuningsbehoefte.
 - b. Leer van andere scholen. Welke scholen kennen jullie waar jullie van zouden kunnen leren als het gaat om onderzoeksmatig werken?

Leg de gezamenlijk geformuleerde ambitie vast in een jaar- of meerjarenplan en zet dit geregeld op de agenda van teamvergaderingen of studiedagen.

VOORBEELD ‘JULIANASCHOOL’

“Een belangrijk inzicht dat ik heb opgedaan is dat je het implementeren van een onderzoek in de school *sámen* moet doen. Het begint met een breed gedragen visie en vervolgens heb je als schoolleider een belangrijke, faciliterende rol in het stimuleren van de kartrekkers binnen je team en hoe zij dit uitdragen naar de rest van het team. Aanvankelijk was dit project echt iets van R. (de kartrekker) en mij, collega’s hadden een houding van ‘we horen het wel’. Pas toen we een cursus gingen doen over eigenaarschap van leerlingen en studenten de school in kwamen om data te verzamelen, toen ging het leven.”

2. Werk op **een cyclische manier** aan onderwijsvernieuwing. Zo raken vernieuwen, onderzoeken en ontwikkelen met elkaar verbonden.
 - a. Ga op basis van de vastgestelde ambitie binnen het team aan de slag met een voor jullie relevante praktijkvraag. Als schoolleider kun je op verschillende manieren onderzoek inzetten om te werken aan onderwijsvernieuwing. Binnen de onderwijswerkplaats waar deze kwaliteitskaart uit voort komt is bijvoorbeeld gebruik gemaakt van een **8-stappen cyclus voor praktijkgericht onderzoek** (zie bijlage 1 voor deze cyclus). Dit dient als leidraad om te werken aan het opzetten, uitvoeren en evalueren van onderzoek rondom een praktijkrelevante vraag (bijv. 'hoe kunnen we als school rekenen meer adaptief aan gaan bieden'?)



- b. Maak het werken aan de praktijkvraag onderdeel van een **breder teamprofessionalisering** waarin je met elkaar bezig bent om het onderzoeksmatig werken onderdeel te maken van de dagelijkse praktijk in de school. Dit kan door het inrichten van een onderwijswerkplaats, maar ook door middel van een **Professionele Leergemeenschap**. In een PLG werken leerkrachten met verschillende instrumenten, bijvoorbeeld met het 8-stappenplan voor praktijkgericht onderzoek.

TIP: Vestig de aandacht op de kleine successen. Benadruk wat er al goed gaat en mooi is. Op deze manier ontstaat er een inspirerende atmosfeer van veiligheid, gemeenschap en vertrouwen.

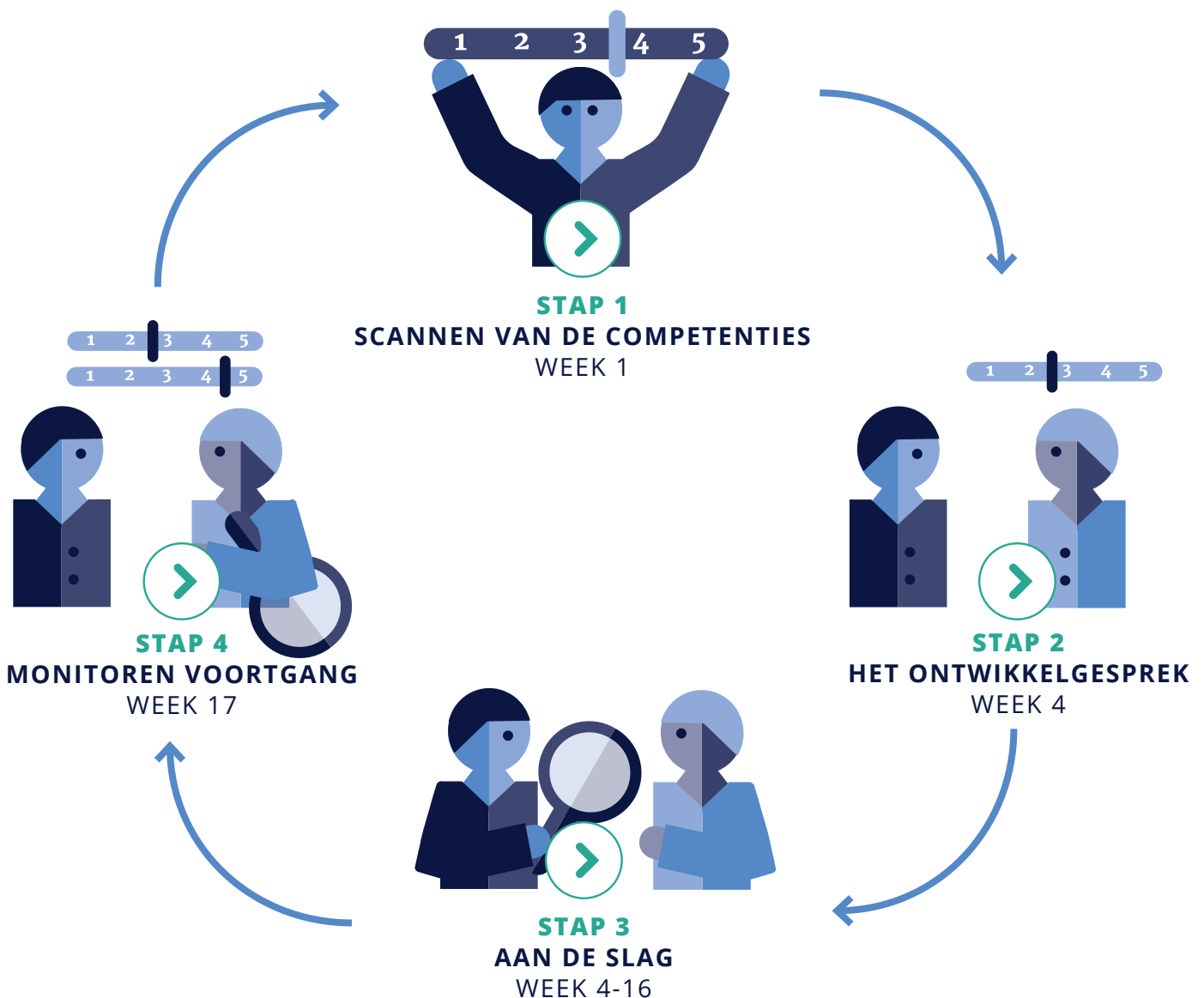
VOORBEELD 'DE EENDRAGT'

“Als schoolleider moet je het goede voorbeeld geven als het gaat om de ontwikkeling van onderzoekend vermogen. Als er dingen spelen in de school, ga je kijken naar wat precies de vraag is en hoe je daar als school mee aan de slag zou kunnen gaan. Je maakt daarin keuzes: wat is er nodig en hoe brengen we dat in? Je bent bezig met de vernieuwingen uitzetten binnen de school en vervolgens deze te borgen in beleid. Het samenstellen van onderzoeksgroepen kan daarin een voorbeeld zijn; dat faciliteer ik als schoolleider graag. Ook vanuit het bestuur komt steeds meer de mogelijkheid om onderzoek te doen in de onderwijspraktijk. Het is van meerwaarde als er meerdere leerkrachten in de school werken met een academische achtergrond en een ambitie om met onderzoek aan de slag te gaan. Hierin staat centraal wat mensen willen en kijk ik als schoolleider wat ze nodig hebben om zich te ontwikkelen in die richting. Niet elke leerkracht hoeft daadwerkelijk competenties te ontwikkelen tot het opzetten en uitvoeren van onderzoek.”

3. **Inzetten op het versterken van het eigen onderzoekend vermogen en dat van de leerkrachten** die hier ambitie in tonen. Dit doe je enerzijds door vanuit gezamenlijke ambitie en op cyclische wijze onderzoeksmatig te werken aan bepaalde thema's, en anderzijds door leerkrachten te faciliteren en te begeleiden in hun professionele ontwikkeling. In het stappenplan voor het faciliteren van onderzoekend vermogen dat we in het volgende onderdeel beschrijven is dit verder uitgewerkt.

Stappenplan voor het faciliteren van het onderzoekend vermogen

Het doel van het hieronder beschreven stappenplan is dat je als schoolleider samen met leerkrachten kunt bepalen waar ieders kracht en/of ontwikkelpunten liggen en handvatten krijgt om de ontwikkeling van onderzoekend vermogen te faciliteren. Het stappenplan is gebaseerd op de PDSA-cyclus (plan, do, study, act). Deze methode wordt veelvuldig gebruikt als het gaat om het verbeteren van eigen handelen van professionals en past dus goed bij het ontwikkelen van je onderzoekend vermogen. De stappen staan beschreven vanuit het perspectief van de schoolleider omdat we aanraden dat de schoolleider leerkrachten meeneemt in het doorlopen van de vier stappen. De genoemde weken zijn slechts een indicatie.





STAP 1 SCANNEN VAN DE COMPETENTIES WEEK 1

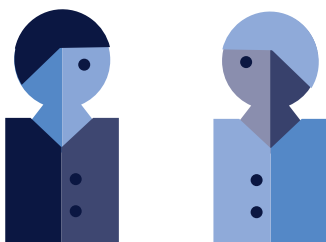
In deze stap start je als schoolleider met het invullen van de **competentiescan**. Je vult steeds een cijfer tussen de één en de vijf in. Eén betekent dat je jezelf niet of nauwelijks herkent in de competentie, vijf betekent dat je jezelf heel sterk herkent in de competentie. Het doel hiervan is om te weten te komen waar je als schoolleider staat ten behoeve van je eigen onderzoekend vermogen: wat zijn jouw sterke kanten, waar kun je jezelf nog verder ontwikkelen? Het helpt voor het leerproces van de leerkrachten om – parallel aan je team – aan de slag te gaan met je eigen ontwikkelpunten. Je vindt deze competentiescan in bijlage 2.

Nu je een beeld hebt van je eigen competenties kun je aan één of enkele leerkrachten uit je team met ambitie op dit thema vragen om de competentiescan in te vullen. De leerkrachten vullen de scan in, en bepalen vervolgens in een **eerste gesprek** met jou waar zij graag aan willen werken.

PRIKKELENDE VRAGEN:

- *Wat valt je op als je de scan hebt ingevuld?*
- *Wat zijn voor jou belangrijke competenties?*
- *Wat zou je willen behouden of willen doorontwikkelen?*
- *Waar wil je graag aan werken, en waarom?*

Aan het einde van dit eerste gesprek stel je samen het onderwerp van ontwikkeling vast en bepaal je de termijn waar binnen je hier samen aan gaat werken (bijv. tot het einde van het schooljaar). Dit kan gaan over één specifieke competentie die een leerkracht van belang vindt, of meer in het algemeen over doen van onderzoek op systematische en passende wijze.



STAP 2 HET ONTWIKKELGESPREK WEEK 4

Laat twee tot drie weken tussen het eerste gesprek en het ontwikkelgesprek. Dit geeft leerkracht(en) tijd om na te denken over de uitkomst van de scan en er met collega's over te praten. In het ontwikkelgesprek ga je vervolgens samen het vervolg bepalen op basis van onderstaande prikkelende vragen.

Begin met het formuleren van één of twee leerdoelen waar de leerkracht een vastgestelde periode mee aan de slag gaat. Zorg ervoor dat deze leerdoelen SMART-geformuleerd zijn: Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden. Het helpt niet om de doelen te groot te maken, dus zorg dat de leerkracht voor zich kan zien dat hij/zij het doel kan behalen.

Een voorbeeld van een leerdoel zou kunnen zijn: "Ik wil me aan het einde van dit schooljaar zekerder voelen in het verzamelen van onderzoeksdata passend bij mijn praktijkvraag" of "Ik wil meer handvatten krijgen t.a.v. hoe ik literatuur/bronnen kan raadplegen en toepassen voor mijn onderzoek".

PRIKKELENDE VRAGEN (GROW MODEL)

DOEL: (=Goal): *wat wil je bereiken? Waarom is dat belangrijk voor jou? Hoe weet je wanneer je dat hebt bereikt?*

REALITEIT: (=Reality) *hoe gebeurt het nu? Wat, wanneer, met wie en hoe vaak? Met welk resultaat? Noem eens een voorbeeld van wat er goed ging? Wat betekende dat voor jouw werk? Wat ging er anders dan gehoopt? Wat zijn hierin belangrijke factoren?*

MOGELIJKHEDEN/ ALTERNATIEVEN (=Options): *wat zou je kunnen proberen? Wat staat er daarvoor nog in je weg? Wat zou je doen als niets je tegenhield/ deze belemmering er niet meer is? Wat zijn de voor- en nadelen van dit te gaan doen/ proberen?*

ACTIES (=Will): *waar ga je aan werken? Welke eerste concrete stap kan je nu/morgen zetten? Wat heb je nodig? Hoe kan ik/schoolleider je daarmee helpen?*

Aan het eind van dit gesprek heeft de leerkracht een concreet beeld van waar hij of zij mee aan de slag gaat. Dit kan op uiteenlopende wijze vorm krijgen. Denk bijvoorbeeld aan het volgen van een training, kennis ophalen bij een andere school of oefenen met collega's. Er zijn afspraken gemaakt over hoe je als schoolleider de leerkracht kunt faciliteren in zijn of haar professionalisering en er is een vervolggelsgesprek gepland voor over een aantal weken of maanden.



STAP 3

AAN DE SLAG

WEEK 4-16

In deze stap gaat de leerkracht aan de slag met de gestelde doelen en de bepaalde acties. Hier is het als schoolleider belangrijk dat je energie steekt in het opzetten van leeromgevingen voor leerkrachten waar binnen ze kunnen werken. Bijvoorbeeld een onderzoekswerkplaats of professionele leergemeenschap waarin onderzoek wordt uitgevoerd. Dit haakt aan het implementeren van cyclisch onderzoekmatig werken binnen de school. Zorg er bijvoorbeeld voor dat het onderzoek van de leerkracht(en) een vast agendapunt is tijdens team- of bouwvergaderingen en dat het onderzoek inhoudelijk gekoppeld is aan de visie en het jaarplan van de school.

Daarnaast is het van belang dat leerkrachten de ruimte en autonomie ervaren om aan de slag te gaan met onderzoekmatig werken. Hebben ze voldoende uur per week voor het onderzoek? Komt het niet bovenop andere taken? Neemt iemand de klas van de leerkracht over? Ervaren ze de vrijheid om zelf keuzes te maken in hun onderzoekmatig werken? Ervaren ze dat hun werk gedragen wordt en ergens aan bijdraagt? Is het mogelijk om laagdrempelig te sparren met collega's of met de schoolleider over het onderzoek? Tot slot is het van groot belang om waardering te uiten voor wat de leerkracht doet.

PRIKKELENDE VRAGEN:

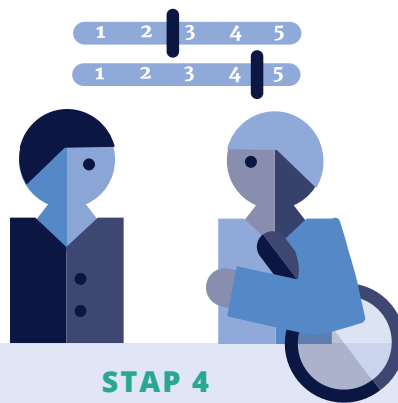
- *Waar ben je trots op? Wat is er al gelukt?*
- *Kan ik je ergens mee helpen, voel je je voldoende gesteund?*

STAP 1

STAP 2

STAP 3

STAP 4



STAP 4 MONITOREN VOORTGANG WEEK 17

In stap vier kijk je als schoolleider met de leerkracht naar de leerdoelen en bepalen jullie samen of de doelen of acties moeten worden aangepast. Als het leerdoel is behaald kan de scan nogmaals ingevuld worden. Beide ingevulde scans worden met elkaar vergeleken om te bepalen of er inderdaad een ontwikkeling te zien is (bijvoorbeeld van een 2 naar een 4). Vervolgens kijk je samen naar een nieuw leerdoel of rond je het traject af.

PRIKKELENDE VRAGEN:

- Wat heb je geleerd? Heb je je doel behaald? Zo niet, wat is er nog nodig? Moet je doel eventueel worden bijgesteld?
- Hoe kan je het behaalde resultaat delen met collega's, of voor jezelf borgen? Hoe zorg je dat anderen er iets aan hebben?
- Indien je je doel hebt behaald; wat ga je nu proberen?

VOORBEELD PRAKTIJKGERICHT ONDERZOEK OP 'DE HORIZON'

Op de Horizon hebben twee leerkrachten gedurende het schooljaar 2021-2022 gewerkt aan het versterken van rekenonderwijs door middel van handelingsgericht werken. De focus lag op het veranderen van overtuigingen en kennis op teamniveau over handelingsgericht werken.

Er zijn interviews gehouden met alle leerkrachten om te kunnen beoordelen wat de huidige kennis, houdingen en vaardigheden van leerkrachten zijn op het gebied van handelingsgericht werken en rekenonderwijs. Op basis van de uitkomsten van deze interviews heeft het onderzoeksduo een interventie gepland in de vorm van een kennis, werk en -evaluatiesessie. In de kennissessie leerde het leerkrachtenteam van en met elkaar over handelingsgericht werken en de toepassing ervan in de eigen klas. In de werksessie bereidden alle leerkrachten een rekenles voor aan de hand van een eigen leervraag en gekoppeld aan het groepsplan. De lessen werden uitgevoerd en in de evaluatiesessie werden de ervaringen gedeeld.

Op basis van deze sessies is gezamenlijk besloten dat het team zich tijdens de tweede helft van het schooljaar ging richten op het stellen van controle van begrip-vragen. In de nameting (tweede ronde interviews) kwam naar voren dat leerkrachten op de Horizon een beter beeld hebben van handelingsgericht werken, het belang hiervan voor rekenonderwijs en hoe je het in je rekenonderwijs kunt toepassen.

STAP 1

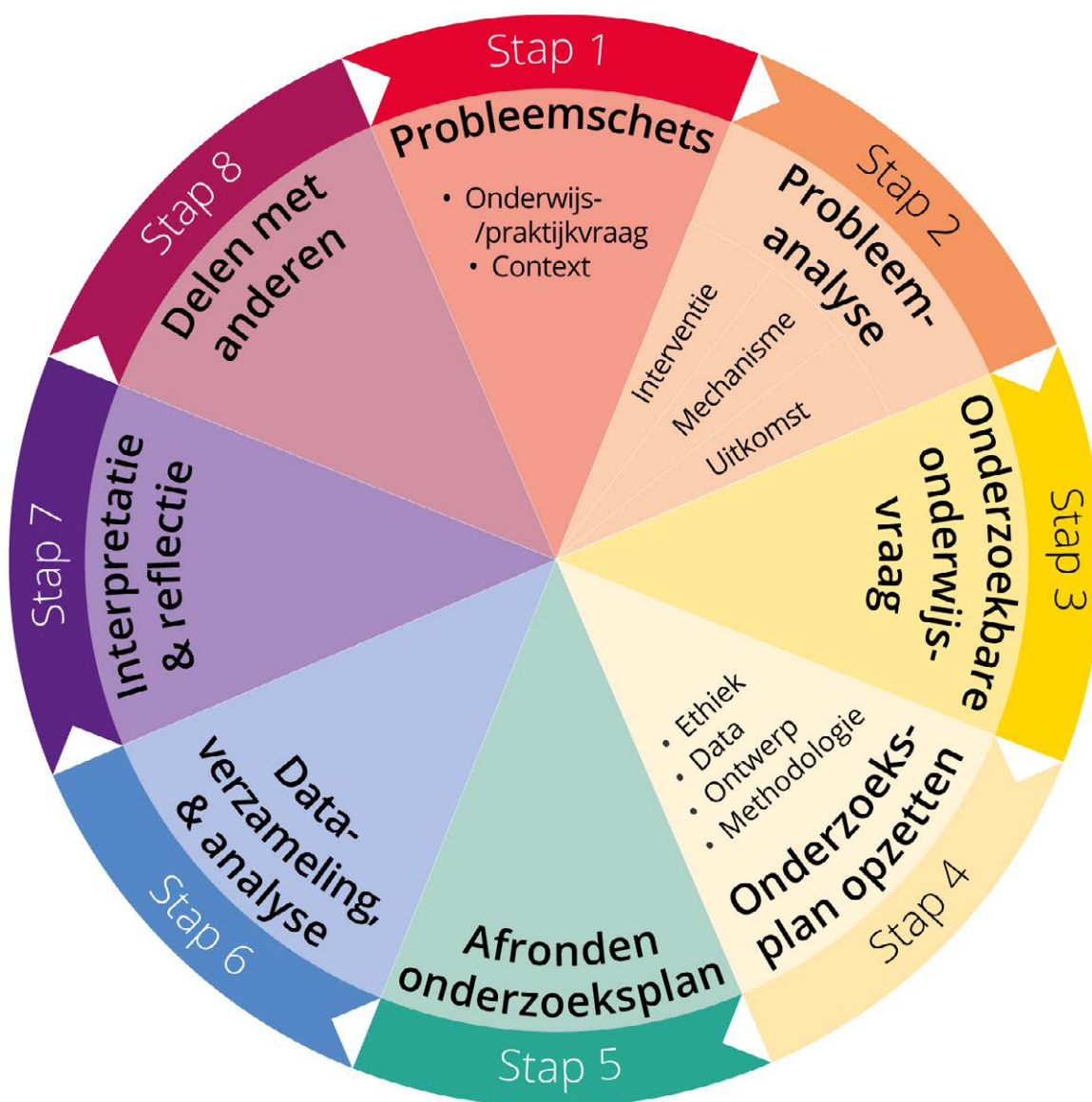
STAP 2

STAP 3

STAP 4

Bijlage 1

STAPPENPLAN PRAKTIJKGERICHT ONDERZOEK IN DE SCHOOL



Bijlage 2

COMPETENTIESCAN ONDERZOEKEND VERMOGEN

ITEM

SCORE 1-5

IK HEB EEN ONDERZOEKENDE HOUDING

- Ik kijk met een nieuwsgierige, kritische blik naar mijn eigen onderwijspraktijk
- Ik baseer het werk dat ik doe in de klas op bestaande kennis / bronnen (bijv. collega's, deskundigen, handleidingen, literatuur)
- Ik denk dat onderzoek doen een middel kan zijn om te werken aan onderwijsinnovatie en/of onderwijskwaliteit te verbeteren
- Ik heb er vertrouwen in dat ik onderzoeksvaardigheden heb of kan ontwikkelen

IK REFLECTEER OP MIJN HANDELEN IN DE KLAS/OP SCHOOL

- Ik ben mij bewust van mijn eigen persoonlijke overtuigingen over goed onderwijs
- Ik kan kennisvragen ontdekken door te reflecteren op situaties in mijn onderwijspraktijk

IK MAAK GEBRUIK VAN ONDERZOEK OM MIJN HANDELEN TE VERBETEREN

- Ik weet waar en hoe ik geschikte literatuur kan vinden en ik kan bepalen of dit relevant is voor mijn kennisvraag
- Ik begrijp de resultaten en conclusies uit de literatuur
- Ik kan de inzichten uit de literatuur toepassen in mijn eigen handelen

IK VOER ONDERZOEK UIT IN MIJN ONDERWIJSPRAKTIJK

- Ik kan waargenomen kennisvragen uit mijn onderwijspraktijk vertalen in een onderzoekbare vraag
- Ik kan bepalen of ik iets moet opzoeken, uitzoeken of onderzoeken, afhankelijk van het doel dat ik heb met het onderzoek
- Ik weet hoe ik data kan verzamelen om de onderzoeksvraag te beantwoorden (observaties, vragenlijsten, interviews, leerlingdata)
- Ik kan een passende methode van dataverzameling kiezen met betrekking tot de onderzoeksvraag
- Ik kan de verkregen data interpreteren en analyseren
- Op basis van de geanalyseerde data neem ik besluiten voor mijn onderwijs, pleeg ik interventies, en/ of pas ik mijn handelen aan

IK DEEL DOORLOPEND KENNIS OVER HET ONDERZOEK MET DERDEN

- Ik deel regelmatig kennis vanuit het onderzoek met collega's, direct vanaf het begin

Referenties

Andriessen, D. (2014). Praktisch relevant én methodisch grondig? Dimensies van onderzoek in het HBO: Openbare les 2014.

Baartman, L. K., & De Bruijn, E. (2011). Integrating knowledge, skills and attitudes: Conceptualising learning processes towards vocational competence. *Educational Research Review*, 6(2), 125-134.

Brown, C., & Greany, T. (2018). The evidence-informed school system in England: Where should school leaders be focusing their efforts?. *Leadership and Policy in Schools*, 17(1), 115-137.

Bruggink, M., & Harinck, F. (2012). De onderzoekende houding van leraren: wat wordt daaronder verstaan. *Tijdschrift voor lerarenopleiders*, 33(3), 46-53.

Cremers, B. & Slegers, P. (2009). De school als organisatie. In N.

Verloop en J. Lowyck (Red.), *Onderwijskunde* (editie 1) (pp. 113-150). Houten, Nederland: Noordhoff Uitgevers.

Munneke, L., Rozendaal, J., & van Katwijk, L. (in press) (2023). *Onderzoekend vermogen ontwikkelen tijdens je lerarenopleiding*. Amsterdam, Nederland: Boom uitgevers.

Verbiest, E. B. P. (2008). *Scholen duurzaam ontwikkelen. Bouwen aan professionele leergemeenschappen*. Apeldoorn, Nederland: Fontys.

Verhoef, L., Volman, M., & Gaikhorst, L. (2022). The contribution of teachers of research-intensive teacher education programmes to a culture of inquiry in primary schools. *Professional Development in Education*, 48(5), 861-877.

Wubbels, T., & Tartwijk, J. V. (2017). Evidence Informed Innovation of Education in the Netherlands: Learning from Reforms. In *Evidence and Public Good in Educational Policy, Research and Practice* (pp. 125-142). Springer, Cham.

x

Colofon

SAMENSTELLING

ESTHER SLOT
ANOUK WEZENDONK
UNIVERSITEIT UTRECHT
MARNIX ACADEMIE

CONTACT:

E.M.SLOT@UU.NL

ONTWERP

TALUUT UTRECHT

marnix academie

DEVIERWINDSTREKEN
OOG VOOR ELK KIND

de Eendragt
CHRISTELIJKE BASISCHOOL

De Regenboog
Christelijke basisschool

Juliana
Christelijke basisschool

LOGOS
Protestants Christelijk Onderwijs

Onderwijsgroep Amstelland

HORIZON

BREDE
SCHOOL
REMBRANDT