



WON kwaliteitshandreiking

Een praktisch document voor scholen uit de WON community over het in- en verrichten van de WON-kwaliteitscyclus.

Versie: januari 2023

Inhoudsopgave

Waarom: het verhaal over kwaliteit	2
De vier fasen in de kwaliteitscyclus	2
Het voorbereidende jaar	4
Jaar 1 & 3: Zelfevaluatie	5
Doelen van de zelfevaluatie	5
Voor de evaluatie	5
Tijdens de zelfevaluatie	5
Na de zelfevaluatie	5
Jaar 2: Collegiale visitatie	6
Doelen van de collegiale visitatie	6
Voor de visitatie	6
Tijdens de visitatie	6
Na de visitatie	7
Fase 4: Audit	8
Doelen van de audit:	8
Voor de audit	8
Tijdens de audit	9
Na de audit	10
Bijlagen	11
Bijlage 1: Model van Knoster	11
Bijlage 2: Vragen voor het waarderend onderzoek	12
Bijlage 3: Format verslag zelfevaluatie	13
Bijlage 4: Format van een gespreksleidraad bij collegiale visitatie	14
Bijlage 5: Format voor een collegiale visitatie verslag	15
Bijlage 6: Format voor een audit verslag	16
Bijlage 7: Rolverdeling in de WON community	17
Stuurgroep	17
Landelijk voorzitter	18
Regiovoorzitters	18
Landelijke coördinatoren	18
WON-trainers	18
Programmabureau	18

Waarom: het verhaal over kwaliteit

In WON-scholen werken leerlingen binnen en tussen jaarlagen en afdelingen samen aan wereldse vraagstukken, maar ook aan verrassende en concrete vragen dichtbij de eigen omgeving. Er wordt met opvallend enthousiasme aan gewerkt, altijd met een methodisch goede aanpak: de WON-methodiek voor 'onderzoekend leren' en 'leren onderzoeken'. Deze is gekoppeld aan zowel leerdoelen (curriculum) als persoonlijke ontwikkeldoelen (bijv. sociale vaardigheden en de kritische attitude) met een heldere verantwoording en evaluatie.

Om de talenten en de ontwikkeldoelen van de leerlingen zo goed mogelijk te kunnen stimuleren, is het van belang dat er een kwalitatief sterk programma staat binnen de school. Om de scholen hierbij te helpen, is door de WON community een kwaliteitscyclus vastgesteld met verschillende fases die in dit document verder uitgelegd zullen worden.

Samenwerken is binnen de WON community de rode draad. De leerlingen werken samen aan de vraagstukken, scholen werken samen met de wetenschap, intern werkt een WON-team samen aan betekenisvol onderwijs en in de community werken de scholen samen om elkaar verder te helpen. Samenwerken is dus de basis van het behoud en de ontwikkeling van de kwaliteit op iedere school.

Binnen de kwaliteitscyclus kijk je samen naar de sterke punten van het WON-programma binnen een school en onderzoek je hoe je dat kan gebruiken om andere onderdelen van het programma verder te helpen. Het kijken vanuit kwaliteiten en sterke kanten noemen we het waardierend perspectief. Het is een manier van kwaliteitsonderzoek en evaluatie, waarbij de school zelf bepaalt welke thema's verdere verdieping behoeven. Als school heb je zelf de regie op hetgeen kwalitatief onderzocht wordt en het netwerk draagt met elkaar de verantwoordelijkheid voor de kwaliteitsnorm.

De vier fasen in de kwaliteitscyclus

WON heeft de kwaliteitscyclus onderverdeeld in 4 fasen. De school zit ieder schooljaar in een andere fase. Na 4 fasen (4 schooljaren) start de cyclus weer opnieuw. Met de ontwikkelingsgerichte focus, verwachten we telkens een zichtbare ontwikkeling van het WON-programma en de betrokken professionals van de school. De kwaliteitscyclus start na het voorbereidende jaar. Hieronder volgt een korte uitleg van de fasen in de kwaliteitscyclus.

Terugkijken, vooruitkijken, introspectie.

Belangrijk bij de start van elke nieuwe fase van de kwaliteitscyclus is een kleine terug- en vooruitblik, een introspectie. Vaak is dat het begin van een schooljaar. Daarbij wordt steeds gekeken naar de ontwikkeldoelen en aandachtspunten die naar voren zijn gekomen uit de evaluatie in de voorgaande fase (vaak: het vorige schooljaar).

Fase 1: Zelfevaluatie #1

In de eerste fase doet de school, aan het einde van het schooljaar intern een zelfevaluatie. Om dat goed te doen is het belangrijk dat een WON team bij de start van een schooljaar vaststelt welke ontwikkeldoelen centraal staan. Dat zijn meestal de aandachtspunten uit de voorgaande fase en daarnaast kunnen dat doelen zijn die samenhangen met specifieke ambities voor de ontwikkeling van het programma. Het kan dus gaan om verdieping, vernieuwing of verbetering.

Fase 2: Collegiale visitatie

In de tweede fase is sprake van een collegiale visitatie. De WON-coördinator, docenten en/of schoolleider van een school, bezoeken en onderzoeken een andere school uit de community. De ontwikkeldoelen uit de introspectie en ook de doelen van de voorgaande zelfevaluatie komen hierbij aan bod. Ook de collegiale visitatie kan ertoe leiden dat de school nieuwe of verdiepende ontwikkeldoelen stelt.

Fase 3: Zelfevaluatie #2

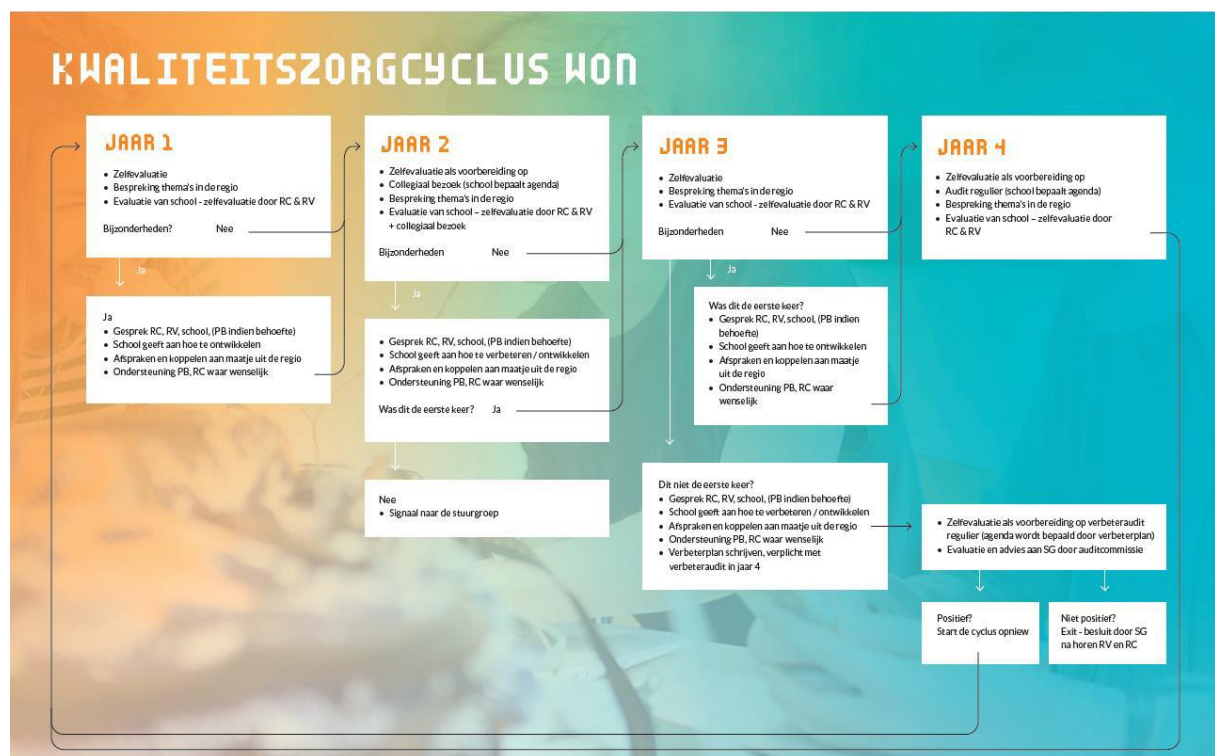
In de derde fase evalueert het WON-team van de school opnieuw zelf de voortgang van de ontwikkeling, op basis van de doelen. Belangrijk in deze volgende fase is dat er specifieke aandacht is voor de groei die in de ontwikkeling zit en de vraag of de beoogde kwaliteitsslag ook zichtbaar is in de school. Deze zelfevaluatie leidt opnieuw tot het herijken of aanvullen van ontwikkeldoelen voor het WON-onderwijs.

Fase 4: Audit

In de vierde fase volgt een audit samen met WON-partners die iets verder af staan van de school en vanuit hun kennis, ervaring en expertise weer nieuwe perspectieven kunnen toevoegen. Denk hierbij aan adviseurs van het programmabureau, een andere school uit de community en eventueel een wetenschapspartner. Een school kan hier gerichte keuzes in maken, op basis van de thema's die aan de orde zijn. Ook hieruit kunnen nieuwe, dan wel verdiepende ontwikkeldoelen worden geformuleerd, waarna de vierjarige cyclus zich uiteraard weer herhaalt.

Eigen tempo

In een vierjarige cyclus bepaalt elke school zoals gezegd het eigen tempo. Essentieel is dat ontwikkeling zichtbaar is. Soms kan het zijn dat een bepaalde ontwikkeling meer tijd vraagt dan gedacht, of dat de omstandigheden in een school ertoe leiden dat de school even een paar stappen terug moet doen. Als er ruimte nodig is daarvoor wordt samen met de landelijk coördinator en het programmabureau de ondersteuningsbehoefte van de school in kaart gebracht.



Figuur 1. Visualisatie kwaliteitscyclus

Legenda – zie ook bijlage 7 voor een uitgebreidere omschrijving

Afkorting	Omschrijving
RC	Regiocoördinator, nu: landelijke WON-coördinator
RV	Regiovoorzitter
PB	Programmabureau
SG	Stuurgroep

Het voorbereidende jaar

Het doel van het eerste jaar is dat de school die WON-partner wil worden een kwalitatief goede basis legt om partner te kunnen worden van WON. Dit betekent dat er na het eerste jaar een evenwichtig en slagvaardig WON-team is samengesteld met betrokken schoolleider en er een WON-implementatieplan is opgesteld dat samenhangt met andere (school- of afdelings)plannen. Binnen het plan kies je voor één van de WON-scenario's of maak je een combinatie van de scenario's. De scenario's kun je vinden in de WON community gids. Het gaat erom dat je met elkaar formuleert hoe je het WON-onderwijs vormgeeft en wat je ambities zijn voor de komende jaren.

Wanneer je na het eerste jaar besluit om lid te blijven, sluit je je voor minimaal vijf jaar aan bij de WON community.

De route tijdens het voorbereidingsjaar is:

1. Introductiegesprek(ken) met een landelijk coördinator om WON op te starten in jullie school
2. Introductiebijeenkomst van 1 dagdeel voor het WON-docententeam
3. Binnen het team aan de slag met de uitwerking van een implementatieplan met eventueel hulp vanuit de landelijk coördinator, nabijgelegen scholen en de materialen uit de WON-bibliotheek.
4. Deelname aan landelijke themabijeenkomsten voor docenten en coördinatoren van 1 dag waar opbrengsten en good practices rondom WON-onderwijs worden gedeeld en inspiratie wordt geboden rondom een relevant thema
5. Mogelijkheid voor docenten om deel te nemen aan een van de WON-scholingen (leergang onderzoekend leren vanuit de UU en/of SPOC).
6. Mogelijkheid voor schoolleiders om deel te nemen aan de landelijke schoolleidersbijeenkomst
7. Enkele opdrachten of materialen worden geüpload in WON-bibliotheek
8. Eindigt met evaluatiegesprek met de landelijk coördinator vanuit waarderend perspectief. Wat goed gaat vertalen naar wat nog aandacht nodig heeft. Hieruit volgt een ontwikkelpunt die het speerpunt vormt voor de eerste kwaliteitsslag. Het gesprek is gericht op het stimuleren van kwaliteitsontwikkeling. De school laat tijdens het gesprek een basis zien, waarmee het vertrouwen wordt gewekt dat zij zich kwalitatief verder zal ontwikkelen.

Jaar 1 & 3: Zelfevaluatie

De zelfevaluatie is in jaar 1 gelijk aan jaar 3, waarbij verwacht wordt dat in jaar 3 een hoger niveau is bereikt in de ontwikkeling van WON. De evaluatie zal dus van een ander niveau zijn dan de evaluatie in jaar 1.

Doelen van de zelfevaluatie

- 1) Vaststellen van de huidige kwaliteitssituatie;
- 2) Bepalen welk onderdeel van jullie programma verdere ontwikkeling behoeft. Er zal dus een nieuw of verdiepend ontwikkelpunt ontstaan.

Als school ben je in de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor het ontwikkelproces van WON-programma. Maar ook de community speelt hierin een grote rol. Immers, samen kom je verder.

Voor de evaluatie

De schoolleider neemt de stukken van het vorig jaar erbij en blikt terug op de activiteiten die ondernomen zijn om tot het huidige niveau te zijn gekomen. Daarbij worden de ontwikkelpunten opgehaald. Hier vandaan zal een gespreksleidraad gemaakt worden waarin de volgende vragen centraal staan: Hoe zijn jullie ermee bezig geweest? Welke stappen hebben jullie gezet? Waar zijn jullie trots op? Op welke manier hebben jullie goede resultaten gehaald? Welke onderdelen hebben extra aandacht nodig?

De schoolleider plant daarna samen met het WON-team een moment voor de zelfevaluatie. Eventueel kun je leerlingen of andere (externe) partners uitnodigen, afhankelijk van jullie ontwikkelpunt en daaruit voortkomende vragen.

Tijdens de zelfevaluatie

Tijdens de zelfevaluatie bespreekt het team met elkaar vanuit waarderend perspectief de stand van zaken met betrekking tot het ontwikkelen van het WON-programma. Als er meerdere ontwikkelpunten zijn, bepaal dan wat de meeste prioriteit heeft en stel dit punt centraal. Het ontwikkelpunt vormt de basis voor het gesprek.

Indien het lastig is om tot een ontwikkelpunt te komen, kan het model van Knoster (zie [bijlage 1](#)) uitkomst bieden. Knoster heeft een model ontwikkeld waarin inzichtelijk wordt gemaakt dat er alleen sprake kan zijn van groei en verandering als er een aantal elementen binnen de organisatie helder, transparant, en open zijn. Zo moet de visie en de organisatiestructuur voor iedereen duidelijk zijn en de resultaten moeten worden gedeeld. Mensen moeten zich kunnen blijven ontwikkelen en er moet een goede interne cultuur zijn met voldoende middelen. Deze onderdelen kunnen als basis dienen voor een ontwikkelvraag of eventuele teamdoelen.

Je kunt de vragen in [bijlage 2](#) gebruiken voor het waarderend onderzoek, maar je kunt natuurlijk ook zelf vragen formuleren of een andere werkvorm gebruiken. Het is in ieder geval fijn als alle teamleden ook individueel in kunnen gaan op de vragen. Benoem één teamlid tot gespreksleider en één tot notulist. Een format voor het verslag vind je in [bijlage 3](#).

Na de zelfevaluatie

De notulist maakt een korte samenvatting van hetgeen besproken is en zet dit in onderstaand schema. Dit wordt vervolgens gedeeld binnen het interne WON-team en er wordt afgesproken hoe de voortgang van het opgekomen (nieuwe?) ontwikkelpunt wordt gemonitord. Het schema en de afspraken worden gedeeld met de landelijk coördinator. In het volgende regio-overleg zullen de inzichten die het heeft gebracht en het daaruit voortgekomen ontwikkelpunt plenair behandeld worden

Jaar 2: Collegiale visitatie

Het tweede onderdeel van de kwaliteitscyclus is de collegiale visitatie. Hierbij gaan de WON-coördinator en schoolleider (en eventueel een docent) van school A op bezoek bij school B (binnen de community).

Doelen van de collegiale visitatie

- Vanuit een ander perspectief inzicht krijgen op en ideeën krijgen over het ontwikkelpunt van de ontvangende school.
- Kennis uitwisselen en evalueren met een andere WON-school, zodat je van elkaar kunt leren en inspiratie kunt opdoen van elkaars lespraktijk.

Voor de visitatie

Het WON-team (docenten, schoolleider en/of coördinator) blikt terug op de zelfevaluatie van vorig jaar en reflecteert op het ontwikkelpunt van vorig jaar. Hoe zijn jullie ermee bezig geweest? Welke stappen hebben jullie gezet? Wat speelt er op dit moment? Wat zijn ontwikkel- en/of hulpvragen waar een andere school over kan meedenken? Wat is het ontwikkelpunt? Schrijf dit op en maak aan de hand daarvan een gespreksleidraad voor de collegiale visitatie. Een format voor de gespreksleidraad vind je in [bijlage 4](#).

De ontvangende school bepaalt wie erbij zijn, bijvoorbeeld:

- Leerlingen van de bezoekende school
- Docenten vanuit de bezoekende school
- Schoolleider(s)
- Partners vanuit de wetenschap

De schoolleiding plant daarna, in overleg met de eigen coördinator en bezoekende school, een collegiaal bezoek en voert dit zelfstandig uit. We raden aan om bij de collegiale visitatie sowieso de schoolleider, WON-coördinator en een docent aanwezig te hebben. Mogelijk kun je dit aanvullen met de landelijk coördinator, leerlingen of andere (externe) partners, afhankelijk van jullie ontwikkelpunt.

Tijdens de visitatie

Tijdens de visitatie staat het wederkerige, niet beoordelende gesprek centraal. De bezoekende school bevraagt de ontvangende school dan ook vanuit waarderend perspectief op basis van de vragen die door de ontvangende school zijn aangedragen in de gespreksleidraad.

Hieronder enkele voorbeelden van vragen die de bezoekende school kan stellen:

- Kun je de situatie of het voorbeeld uitgebreider schetsen (wie, wat, waar)?
- Wat deed je in die situatie (met name: wat deed je dat werkte)?
- Wat was het effect van jouw handelen (op anderen, op jou zelf, op het werk/groei/prestaties)?
- Waar zat jouw voldoening in die situatie?
- Waar ben je trots op/tevreden over/krijg je energie van?
- Wat zegt dat over jouw kwaliteiten als het gaat om [positief doel], en over wat belangrijk is om in gedachten te houden?
- Wat zijn bouwstenen voor succes?

De school die het bezoek ontvangt, schrijft mee. In [bijlage 5](#) vind je een format voor het verslag. Uiteindelijk is het doel dat de scholen gezamenlijk toewerken naar een nieuw ontwikkelpunt voor het volgende schooljaar. Probeer het ontwikkelpunt zo scherp mogelijk te formuleren, zodat de ontvangende school er echt mee aan de slag kan.

Na de visitatie

De ontvangende school, maakt een kort verslag van de visitatie. Deze deelt hij met de visitators en de landelijk coördinator. Het nieuwe / herziene ontwikkelpunt wordt in het team gedeeld en daar worden acties op gezet tijdens de volgende teambijeenkomst.

Fase 4: Audit

De laatste fase in de cyclus is de audit. Ook dit gebeurt vanuit waarderend perspectief. Een school zal tijdens de audit niet worden afgerekend op de onderdelen die verdere ontwikkeling behoeven. Er wordt juist gekeken hoe de school verder geholpen kan worden.

Indien de landelijk coördinator twijfelt of een school de ontwikkelpunten die er liggen aankan, zal er (in een eerder stadium) een apart kwaliteitstraject gestart worden.

Doelen van de audit:

- De ontvangende school helpen in het versterken van de kwaliteit van hun WON-programma
- Kennis en inspiratie uitwisselen
- Het lerende vermogen van de school verder aanwakkeren en vertrouwen geven vanuit de community naar de school.

De audit leidt tot reflectie vanuit verschillende perspectieven en uiteindelijk tot het formuleren van een nieuw ontwikkelpunt.

Concreet draait de audit om de volgende kernvragen:

- Hoe hebben jullie het Academisch Referentiekader in jullie onderwijs geïntegreerd?
- Hoe hebben jullie gebruik gemaakt en bijgedragen aan het netwerk? (bijvoorbeeld door bijdragen aan de bibliotheek, de stuurgroep, het voorzitterschap, mede-organisatie van een regio-manifestatie, bijdragen aan regio-bijeenkomsten, collegiale visitatie, een gezamenlijk project etc.)
- Hoe maken jullie WON zichtbaar? (intern en extern).
- Hoe hebben jullie de ontwikkeling als WON-school aangepakt? Waar staan jullie nu? Waar willen jullie naartoe?

Aanwezig vanuit WON:

- Schoolleider(s) uit het netwerk
- Landelijke WON-coördinator
- Regiovoorzitter

Aanwezig vanuit school:

- WON-coördinator
- Schoolleider
- Docenten
- Leerlingen

Voor de audit

- In het begin van het schooljaar plant de geauditteerde school samen met de landelijke coördinator een geschikte datum (uiterlijk februari van dat schooljaar).
- De geauditteerde school stuurt uiterlijk twee weken tevoren documenten (inclusief schoolplan) op naar de auditoren waaruit antwoorden op de vier kernvragen (hierboven) blijken.

Tijdens de audit

De geauditeerde school krijgt een dagdeel bezoek van de regiovoorzitter of schoolleider uit de regio, een landelijke coördinator en het programmabureau. De agenda wordt bepaald door de geauditeerde school. Deze kiest hoe zij aandacht wil besteden aan bovenstaande vragen. Het volgende programma geeft daarbij een goede richtlijn.

1. Ontvangst
2. Intro door WON-coördinatoren van de school (20-30 minuten)
3. Gespreksrondes auditoren met WON-docenten
4. Pauze
5. Gespreksrondes auditoren met leerlingen
6. Gesprek auditoren met de schoolleiding
7. Pauze
8. Overleg van de auditoren over de bevindingen
9. Mondelinge terugkoppeling

Inhoudelijke richtlijnen

Ad 2. Intro door WON-coördinatoren:

In de intro leggen de WON-coördinatoren van de geauditeerde school kort maar krachtig uit:

- Hoe WON is georganiseerd en ingebed in de school.
- Wat de kracht is van de school.
- Hoe en in welke richting de school zich wil ontwikkelen.

Ad 3. Gespreksrondes auditoren met WON-docenten:

- Een paar WON-docenten gaan individueel in gesprek met de auditoren. De auditoren zijn in de vragende rol en de gesprekken duren ongeveer 15 minuten.

Ad 5. Gespreksrondes auditoren met leerlingen:

- Een paar groepen leerlingen (mogelijk verdeeld in onderbouw/bovenbouw) gaan in gesprek met de auditoren. De gesprekken duren tussen 15 en 30 minuten. Die gesprekken met leerlingen draaien onder meer om de volgende kernvragen:
 1. Wat betekent WON voor jou? (Hoe zou je een leerling uit groep 8 vertellen wat WON is?)
 2. Wat betekent WON voor jou? (Wat vind je leuk? Wat leer je ervan?)
 3. Wat kunnen andere WON-scholen leren van hoe het bij jou op school gaat? En wat moeten ze vooral niet doen?
 4. Heb je nieuwe ideeën voor WON op jouw school?

Ad 6. Gesprek met de schoolleiding:

- Een goede richttijd is 30 tot 40 minuten.

Ad 8. Overleg van de auditoren over de bevindingen:

- Voor een goede samenvatting hebben de auditoren ongeveer 30 minuten discussietijd nodig.

Ad 9. Mondelinge terugkoppeling ter plaatse:

- De belangrijkste bevindingen worden direct na afloop van de audit mondeling samengevat in een gesprek met de WON-coördinatoren en de schoolleiding. Dit duurt waarschijnlijk 30 minuten.

Na de audit

De geauditeerde school (bij monde van de WON-coördinator) maakt binnen twee weken een verslag van de audit met daarin de belangrijkste bevindingen en stuurt dat naar de auditoren. De auditoren vullen het document aan daar waar nodig is. In maart wordt vervolgens het auditverslag door de auditoren verstuurd naar de WON-coördinator en schoolleiding van de bezochte school. Het verslag wordt verder bewaard door de regiovoorzitter en gedeeld met het programmabureau Pesant en de landelijke coördinatoren. Het verslag dient de school genoeg aanknopingspunten te geven om concrete plannen te maken voor de volgende 4 jaren. Na de audit begint de kwaliteitscyclus weer opnieuw.

Bijlagen

Bijlage 1: Model van Knoster

Knoster: succesvol veranderen

VISIE	URGENTIE	PLAN	MIDDELEN	COMPETENTIES	=	VERANDERING
	URGENTIE	PLAN	MIDDELEN	COMPETENTIES	=	VERWARRING
VISIE		PLAN	MIDDELEN	COMPETENTIES	=	WEERSTAND
VISIE	URGENTIE		MIDDELEN	COMPETENTIES	=	CHAOS
VISIE	URGENTIE	PLAN		COMPETENTIES	=	FRUSTRATIE
VISIE	URGENTIE	PLAN	MIDDELEN		=	ANGST

Bijlage 2: Vragen voor het waarderend onderzoek

Verwoorden en verdiepen (verkennen)

- Wanneer waren we succesvol in dit onderwerp?
- Wanneer boekten we de beste resultaten bij dit onderwerp?
- Waar zetten anderen ons graag voor in?
- Welke kwaliteiten hebben we toen ingezet?
- Welk compliment heb ik / hebben wij het laatst gekregen over dit onderwerp?
- Welke omstandigheden waren daarvoor nodig?
- Wie speelden daar een rol in?
- Waarom is dit ons thema?

Verbeelden

- Wat is ons ideaal?
- Waar willen we meer van?
- Waar willen wij over drie jaar staan?
- Hoe ziet dat eruit voor leerlingen?
- En voor docenten?
- En anderen?
- Welke mogelijkheden bieden onze succesfactoren in de toekomst?
- Wat is voor ons haalbaar?
- Wat is het effect ervan?
- Kunnen we deze vragen beantwoorden met behulp van een metafoor?
Wat vertelt dat beeld ons?

Vormgeven

- Hoe gaan we aan de realisatie hiervan werken? Wat is daarvoor nodig?
- Welke stappen willen we daarbij zetten?
- Welke mogelijkheden bieden onze succesfactoren hiervoor?
- Welke middelen zetten we daarvoor in?
- Wie leveren daar een bijdrage aan? Welke?
- Hoe komen de betrokkenen in hun kracht?
- Wat zouden we willen leren om bij onze droom uit te kunnen komen?

Verwezenlijken

- Wat gaan we morgen doen?
- Wanneer zijn we tevreden met het resultaat?
- Hoe houden we het vol?
- Welke concrete afspraken maken we?

Bijlage 3: Format verslag zelfevaluatie

Verslag zelfevaluatie	
Datum:	
Aanwezigen:	
Ontwikkelpunt:	
Gespreksfase	Samenvatting
Verwoorden en verdiepen (verkennen)	
Verbeelden	
Vormgeven	
Verwezenlijken	
Nieuw / verdiepend ontwikkelpunt voor komend schooljaar	
Afspraken / acties / monitoring	

Bijlage 4: Format van een gespreksleidraad bij collegiale visitatie

Datum	Ontvangende school	Bezoekende school	Critical friends (gespreksdeelnemers)

Ontwikkelpunt	Mogelijke vragen	Observatie bezoekende schoolleider	Observatie bezoekende coördinator
[VOORBEELD] De doorlopende leerlijn van onder-naar bovenbouw stevig neerzetten.	Wat vinden jullie van de huidige leerlijn?		
	Op welke vlakken kan de leerlijn verstevigd worden?		
	Zijn de acties die we afgelopen jaar al hebben ondernomen op dit punt goed geweest?		
	Welke vervolgacties adviseren jullie?		

Bijlage 5: Format voor een collegiale visitatie verslag

Naam ontvangende school: Naam bezoekende school: Aanwezigen: Datum: Verslag geschreven door:
Algemene reflectie op visitatie:
Benoemde kwaliteiten/succesverhalen:
Bouwstenen voor de toekomst:
Ontwikkelpunt voor volgend schooljaar:

Bijlage 6: Format voor een audit verslag

Naam ontvangende school: Aanwezigen: Datum: Verslag geschreven door:
Algemene reflectie op de audit:
Benoemde kwaliteiten/succesverhalen vanuit de verschillende actoren Docenten: Leerlingen: Schoolleiding:
Bouwstenen voor de toekomst:
Ontwikkelpunt voor volgend schooljaar:

Bijlage 7: Rolverdeling in de WON community

Het ondersteunende team van de WON community bestaat uit de stuurgroep, een onafhankelijke landelijke voorzitter, landelijke coördinatoren, WON-trainers en het programmabureau.

Stuurgroep

WON is een samenwerkingsverband van én voor scholen. De deelnemende scholen en wetenschapspartners worden vertegenwoordigd in de stuurgroep. De stuurgroep bestaat uit vijf leden en een onafhankelijke voorzitter en heeft als opdracht het monitoren van de ontwikkeling en professionalisering van de WON community. Daarnaast richten zij namens de scholen de beleids- en begrotingscyclus in. Stuurgroepleden spannen zich in om de belangen, vraagstukken en wensen van alle deelnemende WON-scholen te behartigen en bespreekbaar te maken.

De stuurgroep benoemt een externe onafhankelijke voorzitter die WON zowel intern als extern vertegenwoordigd. De samenstelling van de stuurgroep is als volgt:

- Een afgevaardigde neemt namens de WON-scholen plaats in de stuurgroep voor een periode van drie jaar.
- Afgevaardigden zijn verantwoordelijk voor een specifiek kennisgebied (zie afbeelding 1).
- Afgevaardigden worden aangesteld in een vergadering waarin alle scholen zijn vertegenwoordigd door hun verantwoordelijke schoolleiders.
- Leden van de stuurgroep vertegenwoordigen gezamenlijk alle WON-scholen. Op grond hiervan spannen zij zich in om de belangen, vraagstukken en wensen van alle deelnemende WON-scholen te behartigen en bespreekbaar te maken.
- Binnen de stuurgroep zijn de functies van voorzitter, secretaris en penningmeester belegd.
- De voor WON-scholen essentiële (beleids)vraagstukken worden door de vertegenwoordigers in de stuurgroep aan de orde gesteld in de samenwerkingsbijeenkomsten. Input c.q. advies uit de scholen wordt door de afgevaardigden in de stuurgroep ingebracht. Op deze manier komt de cyclus van beleidsontwikkeling en besluitvorming tot stand onder regie van de stuurgroep.



Afbeelding 1: Kennisgebieden van de stuurgroep

Landelijk voorzitter

De landelijke voorzitter neemt in de gedachtewisseling tussen WON-scholen onderling een onafhankelijke positie in. Zijn inzet is erop gericht de continuïteit van de WON community te waarborgen. De structuur van deze organisatie ligt niet vast en zal zich dynamisch en flexibel ontwikkelen met het doel de wetenschapsoriëntatie zo goed mogelijk te dienen.

Mede op grond van zijn onafhankelijke positie kan de landelijke voorzitter een zorgvuldige afweging maken tussen de diverse belangen van individuele scholen, regionale WON-netwerken en het landelijke samenwerkingsverband van WON-scholen. De voorzitter is het gezicht van de gezamenlijke WON-scholen naar buiten. In de relatie met (externe) partners van WON treedt de voorzitter op namens en samen met WON-scholen en behartigt hij hun belangen.

Regiovoorzitters

Elke regio wordt vertegenwoordigd door een regiovoorzitter.

- De regiovoorzitter is lid van de schoolleiding van een WON-school in een specifieke regio.
- De regiovoorzitters zijn de linking pin tussen de aangesloten scholen in de regio, de landelijke coördinatoren en de stuurgroep.
- De regiovoorzitters zorgen voor verbinding tussen lokale netwerken en WON.
- Regiovoorzitters zitten regionale vergaderingen met andere WON-schoolleiders voor.
- Regiovoorzitters hebben zicht op de ontwikkelbehoefte van scholen in de regio en leveren daarmee input aan de (verdere) ontwikkeling van WON als lerende community.

Landelijke coördinatoren

Om de community te ondersteunen heeft WON landelijke coördinatoren aangesteld. Voorheen werd deze rol aangeduid met de term regiocoördinator.

- De landelijke coördinatoren onderhouden contact met de individuele WON-scholen en coördineren activiteiten en samenwerking tussen de regio's middels landelijke themabijeenkomsten en online sessies.
- Zij zorgen (mede) voor het ontwikkelen en delen van kennis, expertise en producten, onder andere via het digitaal platform van WON.
- Zij begeleiden en ondersteunen scholen bij de implementatie van WON
- De coördinatoren werken op landelijk niveau samen om activiteiten te organiseren en de ontwikkeling van WON te ondersteunen.

WON-trainers

- Opgeleide WON-trainers kunnen zich inzetten om docenten van WON-scholen te trainen op het gebied van onderzoeksdidactiek. Daarnaast kunnen zij bijdragen aan bijeenkomsten en productontwikkeling binnen WON.
- Over de inzet van deskundigheid, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van WON-trainers in het expertisecentrum maakt de stuurgroep afspraken die worden vastgelegd in een dienstovereenkomst of arbeidscontract.

Programmabureau

- Het programmabureau ondersteunt de stuurgroep en de landelijke coördinatoren in de uitvoer van werkzaamheden.
- Het programmabureau voert ten dienste van de WON community, opdrachten uit binnen de beleidskaders van WON en het mandaat van de stuurgroep.
- De rol van het programmabureau wordt door de stuurgroep gedefinieerd en behelst in elk geval een beleidsvoorbereidende en adviserende taak.

- Over de inzet, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van het programmabureau maakt de stuurgroep afspraken die worden vastgelegd in een dienstovereenkomst met een onafhankelijke externe partner.