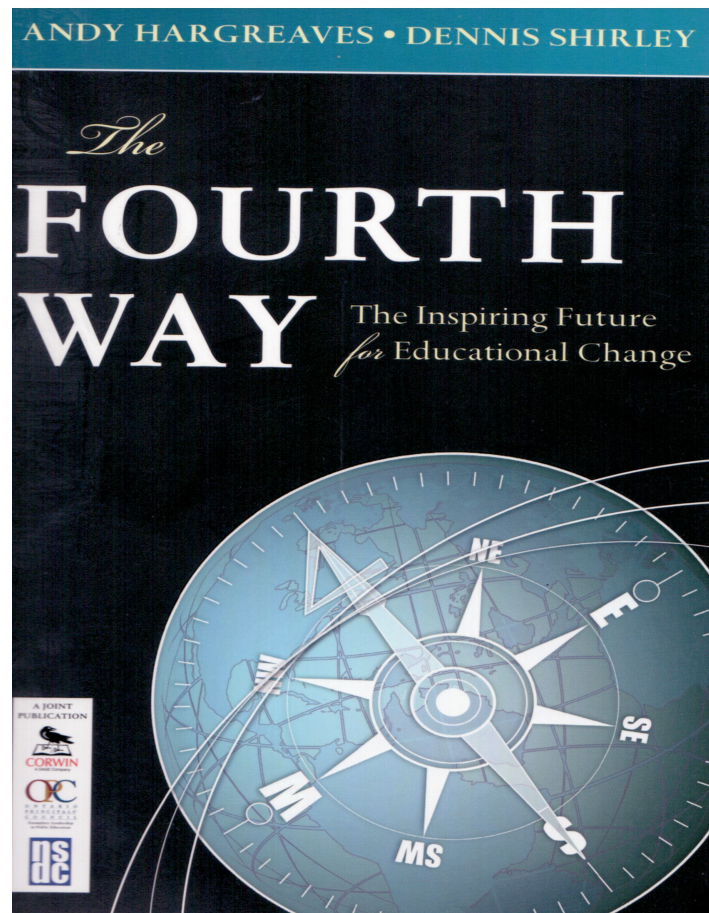


De Vierde Weg **de inspirerende toekomst van** **onderwijsverandering**

**bewerking van “The Fourth Way”
van Andy Hargreaves**

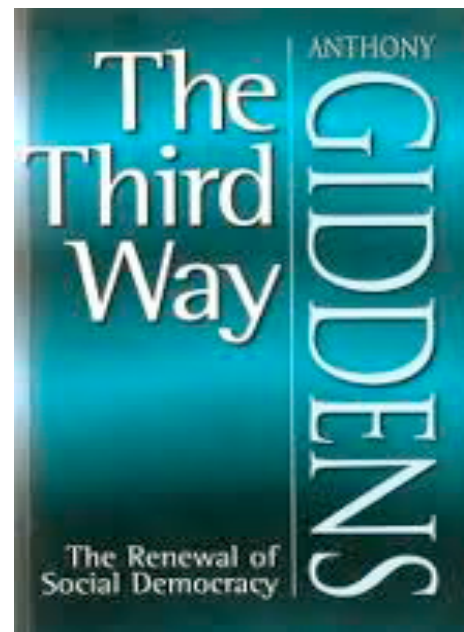


Jan Jutten
www.natuurlijkleren.org

1. Inleiding

In het boek “The Third Way” beschrijft Anthony Giddens hoe professionele beroepsgroepen ooit een grote mate van vrijheid en autonomie hadden (de Eerste Weg) en daarna te maken kregen met meer overheidsbemoeienis en marktwerking (de Tweede Weg). Giddens geeft aan dat we een Derde Weg nodig hebben als we economische welvaart en inclusieve sociaal-democratie willen bevorderen. Deze Derde Weg kenmerkt zich volgens Giddens door:

- een meer creatieve combinatie van publieke, particuliere en vrijwillige initiatieven;
- zowel sturing van bovenaf als ondersteuning van onderaf;
-
- met inbreng van professionals, zonder te vervallen in onbeperkte vrijheid.



Andy Hargreaves is van mening dat deze Derde Weg helaas niet veel meer is geweest dan een nieuw soort autocratische en alziende staat die nog steeds dezelfde overheidsdoelen als voorheen wil bereiken. Er zijn bij de verschuiving van de Tweede naar de Derde Weg kansen gemist om meer gedurfde en creatieve strategieën te ontwikkelen. Met name strategieën die de gemeenschap meer bij het onderwijs betrekken en de onderwijswereld inspireren om voor iedereen het beste na te streven.

Hargreaves introduceert daarom een Vierde Weg, een alternatief verandermodel. Hiermee kunnen we een nieuw tijdperk van moreel besef, inspiratie en duurzaamheid binnenstappen. Het is gebaseerd op ervaringen uit het verleden en goede praktijkvoorbeelden uit verschillende landen. Het model brengt overheidsbeleid, professionele inbreng en publieke betrokkenheid samen rondom een inspirerende sociale en onderwijskundige missie.

2. De Eerste Weg

De jaren zestig en zeventig van de vorige eeuw werden gekenmerkt door optimisme en innovatie. Er was groot vertrouwen in de overheid die alle sociale problemen oploste en een vangnet voor iedereen die dat nodig had. In het onderwijs werkte een generatie jonge en enthousiaste leerkrachten. Schoolorganisaties waren minder complex, er was sprake van een groot vertrouwen in leerkrachten, het beroep had status. Leerkrachten stelden zelf hun programma samen, ze waren vrij



om met hun eigen missie aan de slag te gaan. Velen in het onderwijs verlangen terug naar deze tijd, waarin vrijheid en flexibiliteit kenmerkend waren. Ze vinden dat de overheid hen hun beroep heeft afgenomen door de steeds verder doorgevoerde standaardisering in de Tweede Weg.

Tegelijkertijd ontstonden er grote verschillen in richting en kwaliteit van de scholen, mede als gevolg van de kwaliteitsverschillen tussen leerkrachten en schoolleiders. De opleidingen waren meer gebaseerd op intuïtie dan op theorie. Schoolleidersopleidingen bestonden niet. Kinderen met speciale behoeften vielen op

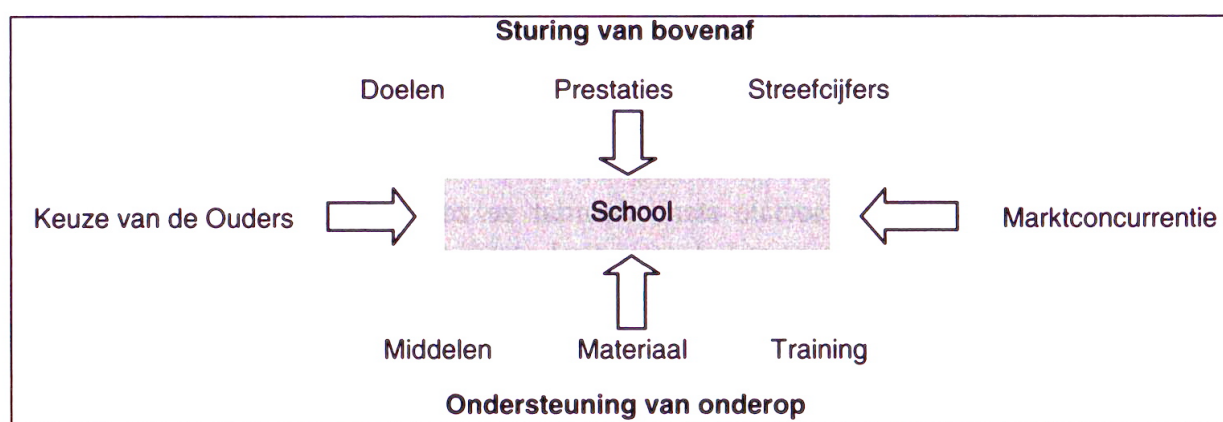
veel scholen al snel buiten de boot. De urgentie om alle kinderen optimaal te laten leren was veelal afwezig.

Vanaf eind jaren zeventig tot begin jaren negentig ontstond er een overgangperiode. De economie kromp, de vrijheid werd steeds meer beteugeld en de concurrentie tussen scholen werd aangemoedigd. Er kwamen algemeen geldende normen voor onderwijs en toetsing (kerndoelen) die tot doel hadden het onderwijssysteem consistentier te maken. Er ontstond een spanningsveld tussen de standaarden en de autonomie van de leerkrachten.

De lat werd steeds hoger gelegd, maar leerkrachten hadden grote moeite aan al deze nieuwe eisen te voldoen.

Het verandermodel in deze periode was gericht op het tot stand brengen van hogere onderwijsnormen en een hoger kennisniveau. Er werd echter niet geïnvesteerd in de professionele ontwikkeling van leerkrachten en schoolleiders. Kortom: veel pressure, weinig support.

Figuur 1: De Tweede Weg



3. De Tweede Weg

In de periode tussen 1995 en 2005 sloegen veel landen de Tweede Weg van standaardisering en marktcompetitie in. Er werden verplichte hervormingen doorgevoerd in het onderwijs, de tijd van vrijheid-blijheid was voorbij. Er was meer en meer sprake van een afrekencultuur. Sommige van deze hervormingen hadden volgens Hargreaves meer het karakter van een straf dan van een innovatie. Enkele voorbeelden van de hervormingen:

- meer concurrentie tussen de scholen;
- openbaar maken van inspectierapporten en de resultaten;
- uitgewerkte eisen voor leerstof en didactiek;
- regels en afspraken die gecontroleerd dienden te worden;
- invoering van sancties, zoals overplaatsing van leerkrachten;
- sluiting van scholen bij herhaald slechte prestaties.

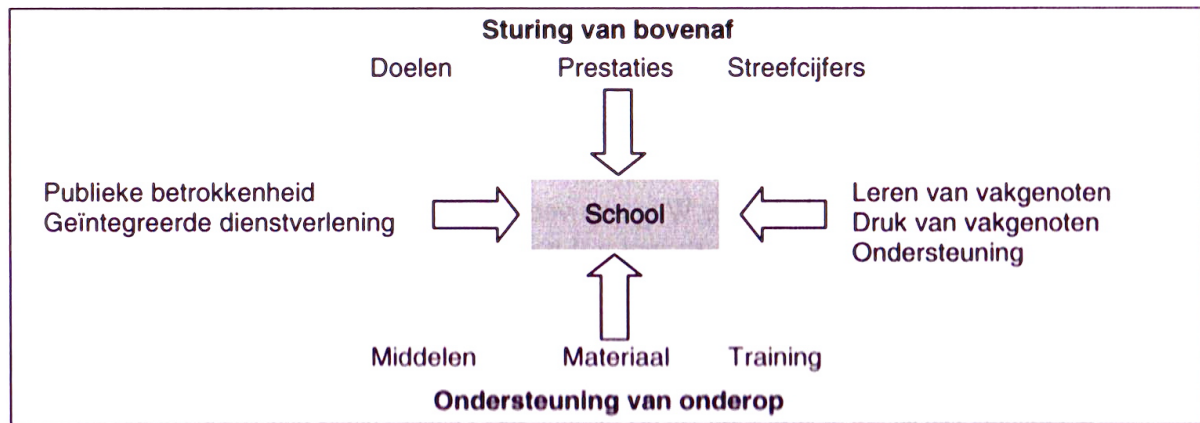
Ouders hadden steeds meer vrijheid om een school te kiezen, terwijl de professionals in de scholen juist werden onderworpen aan steeds strenger toezicht. Het wantrouwen bij ouders ten opzichte van de scholen groeide, mede beïnvloed door de media.

De Tweede Weg kende niet alleen maar nadelen. Positief was dat mensen een gevoel van urgentie gingen ervaren, dat de vaardigheden van leerkrachten verbeterden en dat er meer een besef kwam van verantwoordelijkheid.

We zijn echter tegen de grenzen van deze benadering aangelopen. Macht, regels, voorschriften

leidden niet tot duurzame verbeteringen. De Tweede Weg ging ten koste van diepgang, creativiteit, durven experimenteren, breedte van leren en vooral ook van passie en enthousiasme bij leerkrachten en leerlingen. In Amerika werd dit alles zichtbaar in de “No child left behind”- aanpak. De druk op leerkrachten werd zo groot, dat velen het onderwijs verlieten.

Figuur 2: De Derde Weg



4. De Derde Weg

De onvolkomenheden van de Tweede Weg hebben ertoe geleid dat we nu aan het begin staan van een nieuwe tijd. De Derde Weg is de weg van post-standaardisering. Het is de periode van het zoeken van een balans tussen top-down en bottom-up. Omdat in de huidige kenniseconomie steeds meer een beroep wordt gedaan op innovatie en creativiteit, kan men niet langer vasthouden aan een systeem van voorgeschreven regels en de naleving ervan. Veel overheden, bestuurders en leiders zijn echter gewend geraakt aan het idee dat ze alles onder controle moeten hebben. De leider als “de baas” is een diepgeworteld mentaal model. Op het moeizame pad van standaardisering naar innovatie en creativiteit liggen de barricades van het oude systeem van verplichte doelen en toetsen. Drie paden vormen samen de Derde Weg van post-standaardisering.

Het pad van de autocratie

Een autocratisch systeem kenmerkt zich door strakke regels en procedures en door strenge controle op de nalaving ervan. Ofschoon de bedoeling van de Derde Weg anders was, bleek het in de praktijk toch vaak een echte top-down benadering te zijn.

Degenen die dit pad bewandelen ontkennen de behoefte aan een meer innovatief schoolsysteem. Ze proberen met alle macht vast te houden aan het oude, mislukte systeem. Ze willen de voorschriften en de controles nog strenger maken om het dit keer wel te laten lukken. Meer centraal regelen, meer uren harder werken. Er was weliswaar meer ondersteuning, maar alles was gericht op het realiseren van doelen die door de overheid gesteld waren. Een van de beperkingen van de Derde Weg was, dat er slechts een bezinning plaats vond op de aanpak in het onderwijs en niet op de doelen en kerntaken van de school in deze tijd. Het was enkel- en dubbelslagleren en niet of nauwelijks drie- en vierslagleren

Het pad van de technocratie

De morele kwesties van ongelijkheid en sociale rechtvaardigheid worden weergegeven als een



generatiekloof waarvoor alle scholen verantwoordelijk zijn. Scholen doen blijkbaar niet genoeg om alle kinderen te laten leren en de verschillen kleiner te maken. Men probeert dit op te lossen door het verzamelen van grote aantallen cijfermatige gegevens en een steeds uitgebreider stelsel van toetsen. Niets mag aan de aandacht ontsnappen en er dient te worden ingegrepen als het mis dreigt te gaan.

Men wil werken met constante druk, zelfs al voordat de overtredingen en de fouten zijn begaan. Leerkrachten worden aangestuurd door statistische gegevens, men is slechts uit op snelle resultaten op de getoetste onderwerpen. Kinderen leren voor de toets en niet voor het leven.... Data dragen niet bij aan het onderwijs, ze dicteren het!

Het pad van de bezieling

Dit pad biedt de oplossing voor het gebrek aan motivatie dat optreedt als gevolg van de opgelegde standaardisering. Scholen leren van elkaar, professionele betrokkenheid wordt gestimuleerd. Dit kan op zichzelf een prima manier zijn om te komen tot verbeteringen. In de praktijk ontstaan vaak echter een hyperactieve sfeer van professionaliteit. Leerkrachten gaan vol vuur aan het werk om de door de overheid voorgeschreven doelen te behalen in plaats van ook zelf na te denken over de vraag wat echt belangrijk is in een school.

De Derde Weg is dus een mix van autocratie, technocratie en bezieling. De overheid stelt de doelen en de normen vast voor taal- en rekenvaardigheid. De oude politieke doelen worden bereikt met nieuwe middelen. Mensen in de school werken hard om de normen te halen en ze proberen te voldoen aan de eisen van de inspectie. Prestatiegegevens en verbeterstrategieën worden snel uitgewisseld om resultaten op korte termijn te peppen en daarmee verlies aan motivatie tegen te gaan dat veroorzaakt wordt door de standaardisering.

De zingeving en de echte passie in het werk zijn nog niet terug in de Derde Weg. Leren is vooral gericht op het behalen van hoge toetsscores en veel minder op een voorbereiding op een toekomst in onze complexe samenleving.

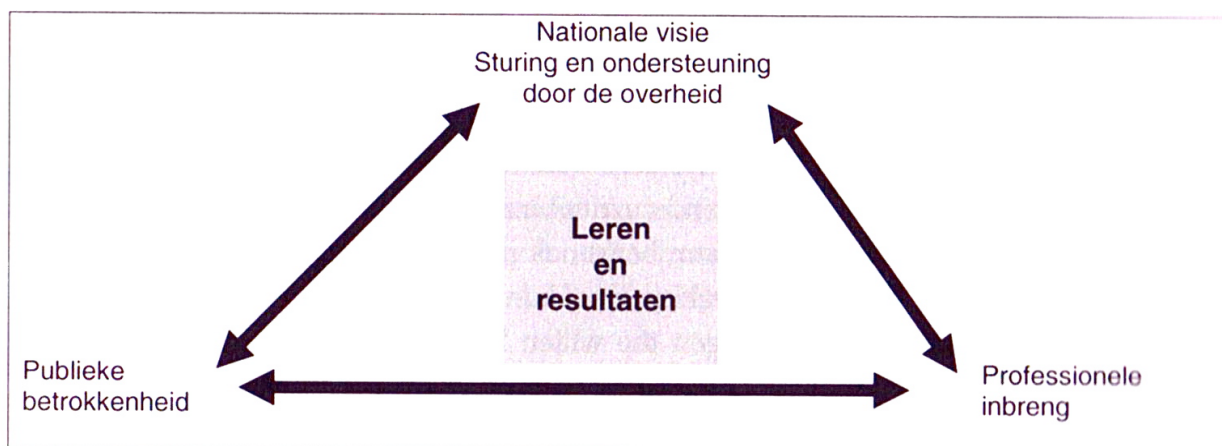
5. De nalatenschap

De drie wegen die tot nu aan bod zijn gekomen, bevatten allemaal hun gebreken. Maar we moeten oppassen dat we niet het kind met het badwater weggooien.

Welke zijn de sterke punten van de eerste drie wegen?

- de drijvende kracht van creativiteit, autonomie en innovatie van de Eerste Weg; mensen die vanuit hun persoonlijke missie in het onderwijs werken en die voldoende autonomie hebben en eigen keuzes kunnen maken;
- van de overgang tussen de Eerste en de Tweede Weg kunnen we de algemeen geldende normen en de daaraan gekoppelde toetsen als onderdeel van het leerproces overnemen;
- het sterke punt van de Tweede Weg was het gevoel van urgentie, de aandacht voor de behoeftes van kinderen op alle scholen, betere trainingen en opleidingen, effectief gebruik maken van prestaties om het onderwijs te verbeteren;
- de Derde Weg heeft de schande uitgewist die de Tweede Weg karakteriseerde: niet alleen eisen stellen en hoge verwachtingen hebben, maar ook de ondersteuning bieden die daarvoor nodig is.

Figuur 3: De Vierde Weg



6. De Vierde Weg

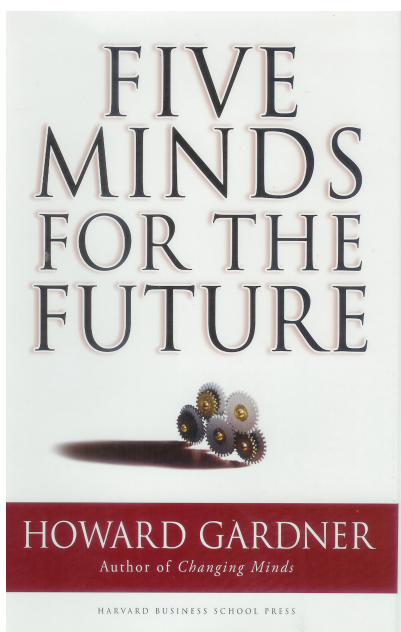
De actietheorie van de Vierde Weg heeft veel gemeen met de onderwijsverandering van de Derde Weg. Een aantal elementen wordt echter anders geïnterpreteerd en een aantal aanvullende elementen geeft er een nieuwe draai aan. De Vierde Weg bestaat uit een combinatie van drie aspecten:

- zes pijlers van ambitie en partnerschap;
- drie principes van professionaliteit;
- vier katalysatoren van coherentie.

6.1. Zes pijlers van ambitie en partnerschap

Een levensvatbare theorie van onderwijsverandering moet gebaseerd zijn op het principe van duurzaamheid. Veranderingen worden alleen duurzaam door ze te onderhouden en door vol te houden. Tevens is van belang om alle veranderingen een stevig fundament te geven. Dit fundament is niet een overkoepelend geheel van overheidsbeleid en –maatregelen, maar mensen die met elkaar samenwerken op basis van gedeelde en inspirerende ambities.

Duurzame verandering berust op de volgende zes pijlers.



Een inspirerende en inclusieve missie

We laten ons in het werk teveel leiden door de hectiek van alledag. We staan te weinig stil bij de vraag: Waarom? Wat doet ertoe?

Een sterke morele drijfveer (missie) is het meest onmisbare element voor elke actietheorie! Levende systemen creëren zichzelf op basis van hun identiteit en hun missie. De missie geeft richting aan het systeem, maakt het tot een geheel en trekt de beste mensen aan om erin te werken. Hoge prestaties, met name op het gebied van de taalvaardigheid, kunnen een belangrijk aspect vormen van deze morele drijfveer. Maar kinderen hebben ook andere dingen nodig in de toekomst. (zie onder meer Howard Gardner's "Five minds for the future"). Van belang is tevens dat doelen niet worden nagestreefd omdat het moet (van de overheid, van de inspectie, van het bestuur), maar omdat het ertoe doet!

Publieke betrokkenheid

Onzekerheid zonder informatie doet mensen terug verlangen naar het verleden en huiverig staan tegenover veranderingen. Zo'n reactie kun je voorkomen door de gemeenschap bij het onderwijs te betrekken. Hierdoor ontstaat meer verbondenheid en begrip.

Publieke betrokkenheid wordt bereikt door ouders en leden van de gemeenschap te benaderen via een scala aan initiatieven. Enkele voorbeelden:

- gesprekken met ouders over hun kinderen;
- ouders informeren over wat er allemaal op school gebeurt en waarom;
- ouders informeren naar hun mening over een goede school;
- successen van de school in de locale media;
- politiek activisme;
- samenwerken met instanties en personen die in het leven van het kind een rol spelen: bibliotheek, jeugdzorg, verenigingen, gemeente, theater, musea.



Geen opbrengst zonder investering

Steeds luider klinkt de opvatting dat scholen en leerkrachten de prestaties van alle kinderen moeten verbeteren en dat de school de enig aangewezen instantie is om de verschillen tussen de kinderen te verkleinen. De verantwoordelijkheid van de totale gemeenschap is exclusief terecht gekomen op de schouders van de scholen.

Maar verschillen in prestaties worden mede beïnvloed door factoren buiten de school, zoals bijvoorbeeld de gezinssituatie en de woonomgeving. Scholen kunnen wel een verschil maken en ze doen dat ook, maar niet het hele verschil! Ze hebben de maatschappij nodig.

Opbrengsten zijn onmogelijk zonder investeringen. Niet alleen in onderwijs, maar ook in huisvesting, sociale voorzieningen, zorg, gemeenschapsontwikkeling.

Verantwoordelijkheid van het bedrijfsleven voor het onderwijs

Steeds meer bedrijven besteden aandacht aan hun maatschappelijke verantwoordelijkheid. Ze investeren in het terugdringen van hun uitstoot van schadelijke stoffen, ze verbeteren het werkklimaat voor hun medewerkers, ze investeren in veiligheid en gezondheid. Sociaal verantwoord ondernemen kan ook betekenen dat men investeert in de toekomst van de regio, dus in de scholen. We moeten komen tot partnerschap tussen scholen en bedrijven. Scholen laten op dit punt nog veel kansen liggen.



Leerlingen als partner in verandering

De leerlingen zijn nog te weinig partner in veranderingspogingen. Ze weten echter als geen ander wat hen kan helpen bij het leren. Leer kinderen om verantwoordelijkheid te nemen door hen die verantwoordelijkheid ook te geven! Hun mening is belangrijk en kan een van de hefboomen zijn voor ontwikkeling. Geef leerlingen een stem, ook in de besluitvormingsprocessen. Leerlingen zullen zich hierdoor ook meer betrokken voelen bij het scheppen van een betere school en een betere wereld.

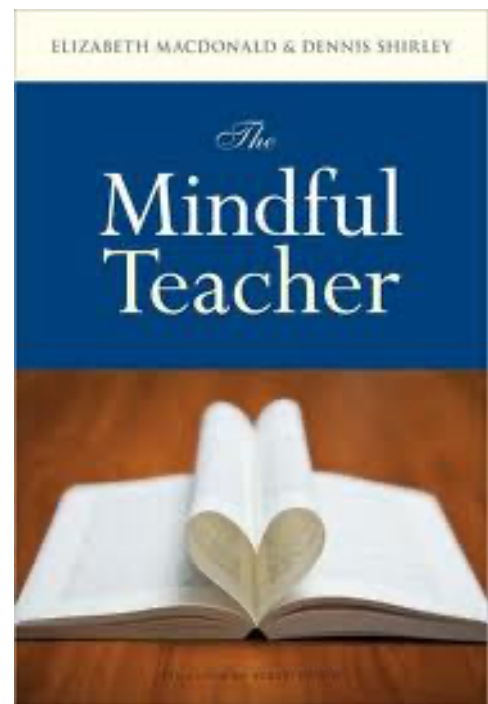
The mindful teacher

Andy Hargreaves maakt een onderscheid tussen *being a professional* en *being professional*

Bij “being a professional” gaat het om zaken als status, de gemeenschappelijke taal, rechten, gevolgd opleiding, diploma’s, competenties. Als we spreken over “being professional” gaat het om wie we zijn: ons gedrag, of we dienstbaar zijn aan anderen, of we samenwerken zonder gelijk te willen hebben, of we het verschil willen maken. Een professional zijn gaat niet altijd hand in hand met professioneel zijn! Toch is van belang dat beide aspecten samen komen in het werk.

Drie vragen die je aan een leerkracht stelt, kunnen daarbij helpen:

1. Heb je een echte passie in je werk?
2. Ben je daar écht goed in en kun je er écht goed in worden?
3. Staat deze passie ten dienste van wat deze wereld nodig heeft?



Indien je deze drie vragen oprecht met “ja” kunt beantwoorden, is er sprake van “being professional” en zal iemand veel voldoening uit het werk halen.

Een “mindful teacher” kenmerkt zich door:

- open in de wereld staan (open mind);
- werken met betrokkenheid en liefde (open heart);
- stil staan om te voorkomen dat je stil staat;
- professionele kennis en vaardigheden;
- authentiek zijn doordat er een verbinding is tussen het werk en de waarden;
- integratie van het geleerde en samenhangen zien;
- gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het geheel.

Deze kenmerken zijn ook mooi terug te vinden in de drie E’s zoals die door Howard Gardner zijn beschreven in zijn DNA van kwaliteit: engagement, excellence en ethics.

6.2. Drie principes van professionaliteit

De deur van de klas is de poort naar verandering dan wel de ophaalbrug die verandering op een afstand houdt. De leerkrachten zijn degenen die de veranderingen vorm geven in het dagelijks handelen. Geen enkele actietheorie kan dan ook voorbij gaan aan de professionaliteit van de leerkracht. Hargreaves onderscheidt drie elementen: vakkundigheid, professionaliteit met macht en energieke leergemeenschappen.

Vakkundige leerkrachten

De kwaliteit van leren hangt af van de kwaliteit van de leerkrachten en de kwaliteit van hun lesgeven. In Finland wordt daarom zeer veel aandacht besteed aan dit aspect, onder meer door middel van:

- een inspirerende missie en een heldere visie op onderwijs;
- een hoge status van het beroep als schepper van de toekomstige samenleving;
- goede arbeidsomstandigheden;
- benadrukken van het belang van kwaliteit en ondersteuning daarbij;

- een kwalitatief hoogstaande opleiding en goede ondersteuning op de werkplek;
- een cultuur van vertrouwen met weinig bemoeienis van bovenaf.

Er zijn geen snelle oplossingen om te komen tot kwaliteit. Het gaat met name om de missie, het vertrouwen, de arbeidsvoorwaarden en de bevrediging die de functie oplevert.

Professionaliteit met macht

Leerkrachten die voortdurend bijleren, blijven behouden voor het vak en leveren werk van steeds hoger niveau. Het is daarom van groot belang aandacht te besteden aan professionele ontwikkeling. Professioneel leren vraagt om een gevarieerde aanbod met een combinatie van leren binnen en buiten de context van het werk. Het wordt gevoed door professionele leernetwerken met een cultuur van samenwerking en verantwoordelijkheid. Leerkrachten verkennen in die netwerken velerlei werkvormen, ze delen ervaringen, de ontwikkelen materiaal om leerlingen te toetsen, ze maken gebruik van elkaars professionaliteit en energie. Niet om tegemoet te komen aan overheidseisen, maar met het doel de kwaliteit van hun onderwijs te verhogen.



Energieke leergemeenschappen

Leerkrachten zijn in hun eentje vaak enthousiaste vernieuwers, maar als collectief geheel hebben ze net zo weinig bijgedragen als de overheid. Een geïsoleerd bestaan in de klas leidt tot een non-innovatieve cultuur van conservatisme en individualisme. Een van de sleutels tot succesvolle schoolontwikkeling is de samenwerking tussen leerkrachten te stimuleren en mogelijk te maken. Michael Fullan noemt dit *“lateral capacity building with a focus on results”*. Leerkrachten werken met elkaar voor alle leerlingen, niet alleen voor de leerlingen van hun eigen klas. Professionele leergemeenschappen zijn sterk gericht op goed onderwijs, ze leveren prestatiegegevens op die

leerkrachten gezamenlijk kunnen evalueren, bespreken en gebruiken als basis voor beslissingen en die hen een goed beeld geven van de voortgang van de leerlingen.

Leerkrachten werken niet alleen samen om het curriculum goed uit te voeren, maar ook om het binnen bestaande kaders zelf te ontwikkelen.

6.3. Vier katalysatoren van coherentie

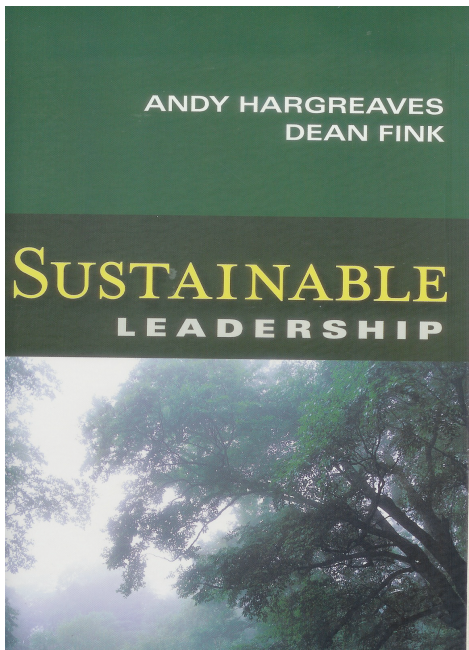
Het moeilijkste gedeelte van een onderwijsverandering is niet hoe je verandering in gang zet, maar hoe je ervoor zorgt dat ze duurzaam is en zich verspreidt. Vele projecten zien er bijvoorbeeld veelbelovend uit, maar hebben vaak geen duurzame effecten. Het succes is vaak beperkt tot een of enkele scholen, en als de middelen er niet meer zijn is het effect soms snel verdwenen.

Coherentie wordt bereikt als verschillende mensen effectief en vakkundig gaan samenwerken naar een gemeenschappelijk doel waar ze allemaal beter van worden. Hiervoor kunnen de volgende vier katalysatoren een rol spelen.

Duurzaam Leiderschap

Duurzame verbeteringen zijn alleen mogelijk als ze gepaard gaan met een gerichte strategie voor leiderschapsontwikkeling. Zonder goed leiderschap heeft geen enkele verandering een kans van overleven!

In zijn boek *“Sustainable Leadership”* beschrijft Hargreaves uitvoerig wat hij met duurzaam leiderschap bedoelt. (zie ook hoofdstuk 12 van *Ont-moeten*). Het gaat om zeven principes:



- diepte
- breedte
- lengte
- rechtvaardigheid
- goed omgaan met bronnen en middelen
- bewaren van het goede uit het verleden
- diversiteit

Duurzaam Leiderschap doet ertoe, verbreedt zich en is blijvend. Het gaat om een gedeelde verantwoordelijkheid, waarbij geen onnodig beroep wordt gedaan op menselijke en financiële middelen en zorgvuldig wordt omgegaan met de onderwijs- en leefomgeving. Duurzaam Leiderschap gaat actief om met omgevingsinvloeden, schept een rijke onderwijsomgeving die recht doet aan verscheidenheid en daarmee zorgt voor een kruisbestuiving van goede ideeën en succesvolle werkwijzen. Dit proces vindt plaats in een

onderwijsgemeenschap waarin leren en ontwikkelen gezamenlijke processen zijn.

Duurzaam leiderschap heeft zeven kenmerken:

- resulteert in duurzaam leren;
- is een waarborg voor blijvend succes;
- creëert duurzaam leiderschap bij anderen;
- richt zich op sociale rechtvaardigheid;
- put menselijke en financiële middelen niet uit;
- ontwikkelt diversiteit en kundigheid;
- betekent een activistische opstelling tegenover de omgeving.

Een netwerk zonder staatsbemoeienis

Om veranderingen te verspreiden, is het bouwen van nieuwe relaties net zo belangrijk als het verspreiden van nieuwe kennis. Een manier om kennis te verspreiden door middel van relaties is via netwerken. Daarbij is het groot belang dat het netwerk een heldere missie en doelen heeft en dat het niet slechts gaat om een structuur. Soms verandert een netwerk in een administratief samenwerkingsverband tussen een groep scholen met als enige doel het uitvoeren van het overheidsbeleid of als het slechts functioneren als een klankbord. Op die manier worden nieuwe ideeën en innovaties de kop ingedrukt. Pogingen om netwerken te beheersen leiden onherroepelijk tot hun ondergang.

Een ander gevaar is dat de druk op kortetermijn-successen zo groot is dat er van diepere vormen van leren niets terecht komt.

Een van de grootste voordelen van schoolnetwerken is dat sterke scholen hun minder sterke collega's kunnen helpen. Daarbij is het van belang dat er sprake is van bovenschoolse stimulans in de vorm van een heldere missie en een goede facilitering van het netwerk.

Professionele netwerken vormen een fundamenteel onderdeel van de Vierde Weg.

Verantwoordelijkheid boven verantwoording

Verantwoordelijkheid is belangrijker dan verantwoording! Samenwerking vindt het beste plaats op basis van vertrouwen, gezamenlijkheid en verantwoordelijkheid. Uitvoerige controle, waarbij leerkrachten voortdurend stapels papieren en formulieren moeten invullen, werkt in veel gevallen averechts als het gaat om goede schoolontwikkeling. Door met elkaar samen te werken is er sprake van horizontaal verantwoording afleggen in plaats van verticaal. Een sterk zelfregulerende groep

professionals die open staan voor elkaars ideeën, zorgt voor een sterke collectieve verantwoordelijkheid. Toetsresultaten kunnen daarbij gebruikt worden om samen te verkennen hoe de prestaties van alle kinderen kunnen worden verhoogd. Niet omdat het moet, maar omdat het ertoe doet!

Een democratische en duurzame actietheorie voor onderwijsverandering is er een waarbij leerlingen worden getoetst ten behoeve van het leren in de klas, met gebruik van een breed scala aan testen en andere beoordelingsmethodes die de leerkrachten informatie verschaffen over de voortgang en problemen van individuele of groepen leerlingen.

Verantwoording dient te worden gezien als het geweten van het systeem, niet als de instantie die het systeem stuurt.

Bouwen vanaf onderen, sturen vanaf boven

De Vierde Weg is een democratisch en duurzaam pad naar verbeteringen die vanaf de bodem worden opgebouwd en van boven worden aangestuurd. Dankzij hooggekwalificeerde leerkrachten die zich met hart en ziel inzetten voor diepgaand en breed leren en onderwijzen, creëert de Vierde Weg krachtige, verantwoordelijke en energieke leergemeenschappen, waar leerkrachten samen doelen stellen en zichzelf verbeteren door in netwerken te leren van de praktijk en van elkaar. De inspirerende missie maakt mensen warm voor hun vak en verleent hen een maatschappelijke status: een leerkracht doet ertoe bij het creëren van een gewenste toekomst!

7. Besluit

De Vierde Weg gaat niet over “Laat duizend bloemen bloeien”, het gaat echter ook niet over alles tot in details voorschrijven en controleren. De Vierde Weg benadrukt het belang van zingeving, van innerlijke betrokkenheid en moral purpose, van samenwerking met de omgeving, van een ondersteunend bestuur en een helpende overheid, van duurzaam leiderschap en van kinderen zien als full partner. Dit alles gericht op het realiseren van onderwijs met hoge opbrengsten, waarin geen talenten verloren gaan.

De tijd van de Vierde Weg is absoluut nabij. Nieuwe mensen nemen leidinggevende posities over, mensen kijken over hun eigen grenzen heen. Meer dan ooit is er behoefte aan zingeving in het werk. Het is nu de tijd om op te staan en samen te streven naar het onderwijs dat elk kind verdient.