

# DE ONDERWIJSTRILOGIE

Met ons onderwijs de toekomst in

Deel 3



Kim Castenmiller

# DE ONDERWIJSTRILOGIE

Met ons onderwijs  
de toekomst in

*Deel 3*

---

**Kim Castenmiller**

FlowCreations

Copyright © 2025 Kim Castenmiller/ FlowCreations

Vormgeving covers & binnenwerk  
Auteursportret achterzijde covers  
Productie

Julie van Dijk  
Pieter Pennings  
Graphic Services

Niets van deze uitgave mag worden verveelvoudigd in enige vorm of op enige wijze zonder schriftelijke toestemming, met uitzondering van korte citaten met bronvermelding.

1e druk, juni 2025

[www.metonsonderwijsdetoekomst.nl](http://www.metonsonderwijsdetoekomst.nl)

Aan de inhoud van deze trilogie liggen meer dan duizend bronnen ten grondslag. Omwille van de leesbaarheid is ervoor gekozen de volledige bronvermelding per hoofdstuk op te nemen op de website die hoort bij de trilogie (zie: [www.metonsonderwijsdetoekomst.nl/bronnen-per-hoofdstuk/](http://www.metonsonderwijsdetoekomst.nl/bronnen-per-hoofdstuk/)). De interviews zijn eveneens te raadplegen op de website. Achter in deel drie is een literatuurlijst opgenomen, inclusief een illustratieverantwoording. Er is alle moeite gedaan om de rechthebbenden van copyright te achterhalen.

ISBN 978-90-832800-9-7  
NUR 840

Voor Helcia Cino †

# INHOUD

## Deel 3. DE TOEKOMST IN

### De balans opmaken

35.	Corona als spiegel	9
36.	Lange termijn voor ogen	15
37.	Veranderen of opnieuw beginnen?	24
38.	Echte verandering of luchtkastelen	33
39.	Non-conformisten aan zet	42

### Veranderlessen voor onderweg

40.	Systeem hygiëne	55
41.	Perfect timing	69
42.	Verbindingen smeden	78
43.	Draagvlak is een illusie	90
44.	Durf afscheid te nemen	100

### Een lange adem

45.	Kleine stappen	112
46.	Bamboe	123
47.	Integreren kost tijd	129
48.	Oplaadplek	146
49.	Nooit af	156

Dankwoord	165
-----------	-----

Verantwoording	168
----------------	-----



**DEEL 3**

**DE TOEKOMST IN**

## VERBINDINGEN SMEDEN

In de gesprekken die ik heb gevoerd met mensen in en rondom het onderwijs die het anders doen, die innoveren en verandering brengen, is één van de rode draden dat ze zelden alleen opereren. Neem Jan Fasen als grondlegger van Agora. Dat was hij niet alleen: samen met Sjef Drummen zorgde hij ervoor dat deze vorm van onderwijs gestalte kreeg. Allebei 'vrije denkers', "maar," zegt Fasen, "we vullen elkaar ook aan. Een artistiekeeling als Sjef heeft ook een Jan nodig die het regelt, want anders blijft het luchtfietserij." Iets vergelijkbaars zag ik terug in de samenwerking van het creatieve brein Paul Crutzen en de operationele leider André de Bie, die samen aan de basis van het bedrijf Maius staan dat een leerdoelvolgsysteem heeft ontwikkeld – als alternatief voor leerlingvolgsystemen zoals Magister. En zoals we eerder zagen, zocht ook Anneke Volp als echte pionier er een collega bij om samen met haar de schoolleiding te vormen: "Zij is enorm gestructureerd en zo hebben we een mooie mix." Veel duo's vullen elkaar aan. Dit is één manier van 'verbindingen smeden', maar er zijn er meer.

### Leidende coalitie

John Kotter is een verandergoeroe, zeker nadat hij zijn acht stappen model had ontwikkeld. Eén van de stappen is het vormen van een 'leidende coalitie'. Van mensen in de organisatie die enthousiast zijn over de verandering en die een (formele) positie hebben, maar ook met mensen die informeel veel invloed hebben. Bijvoorbeeld omdat ze gezien worden als een ervaren collega, wiens mening andere collega's vaak ter harte nemen en waar naar opgekeken wordt. Mensen die de spil in de organisatie vormen en goede werkrelaties hebben, weten vaak ook wat er speelt en kunnen de leidinggevenden ook influisteren wat er op de werkvloer speelt. Niet om te 'klikken', maar juist om ook tegengeluid in te brengen, wanneer mensen dat zelf minder goed durven.

In *Geef je organisatie toekomst* schrijven Dirk Anton van Mulligen en ik over het filmpje waarin ‘a first follower transforms a lone nut into a leader’. Een geweldig filmpje over iemand die alleen op een berg staat te dansen, waarbij iemand anders zich aansluit en voor je het weet staat er een hele groep te dansen. De commentator legt uit hoe een beweging ontstaat en laat de rol van de leider daarin zien, maar zegt hij erbij, de rol van de ‘first follower’ is misschien nog wel belangrijker dan die van de leider. De eerste volger zijn, daarvoor heb je moed nodig. Doe je mee of niet? Het valt nog te bezien of het aanslaat. Dat ‘aanslaan’ zien we ook in de innovatie adoptiecurve. Op een bepaald moment is er dan een *tipping point*. Eenmaal daar voorbij, is de beweging niet meer te stoppen.

Een leidende coalitie (vaak een groepje volgers dat nauw met de leider samen optrekt) kun je niet zomaar ‘aanwijzen’. Als onderwijsdirecteur bijvoorbeeld kun je wel stellen dat je hele managementteam enthousiast moet zijn over de vernieuwing waar jij mee komt, maar dat kun je niet verwachten. En moet je ook niet willen. Tegenspraak is juist nodig en weerstand kan belangrijke informatie bevatten. En wat ik al eerder schreef: verandering laat zich niet afdwingen. Neem dan ook de ruimte om in je eigen organisatie met mensen in gesprek te gaan. Dan wordt ook duidelijk wie ‘aangaat’ op het idee dat jij hebt. Benoem mensen die enthousiast zijn tot ambassadeurs, stel posities ter beschikking zodat mensen die zich achter jouw visie scharen daar actief iets mee kunnen in de organisatie. Wordt er bij verandering nog weleens gewerkt met klankborden: vul deze dan niet alleen met mensen die de verandering omarmen. Hoe diverser, hoe beter.

## **In verbinding met het systeem**

Een leidende coalitie vormen met mensen die mee jouw visie kunnen uitdragen en enthousiast zijn, is zeker een goed idee, maar daar moet het niet bij blijven. Betrek mensen ook op basis van hun kwaliteiten.

Geef mensen de ruimte om een bijdrage te leveren met datgene waarin ze goed zijn. Zo heeft Joke Tillemans bij het bouwen aan Mondomijn, een kindcentrum voor zowel het opvangen als onderwijzen van kinderen, aan de slag gegaan met een aantal ‘knappe koppen’ om een eigen systeem te ontwikkelen om de progressie van kinderen te volgen. Ze organiseerde ook kritische inbreng.



We hebben ons eigen model ontwikkeld. Dat ben ik samen met de onderwijsinspectie aangegaan. Ik heb ze steeds meegenomen en uitgelegd wat we aan het doen zijn. Wat wij fundamenteel anders doen is dat we de progressie van kinderen vaststellen. In plaats van het afzetten tegen gemiddelden. Met een paar knappe koppen hebben we een wiskundig model ontwikkeld waarmee we de scores van onze leerlingen omzetten naar de systematiek van systemen als cito. Ik zei tegen de onderwijsinspectie: ‘Stuur maar de meest kritische mensen van jullie afdeling naar ons toe om mee te kijken.’ Samen stelden we vast, het kan. Wat ik gemerkt heb, is dat het werkt om in gesprek te zijn. De oplossingen komen niet bij het ministerie of de onderwijsinspectie vandaan. Maar dat is geen onwil. Iedereen is het erover eens dat als een kind zich ontwikkelt en beter doet dan verwacht, dat dat een waardevolle leeropbrengst is. Wet- en regelgeving werkt nu nog niet mee. Ik krijg dat ook niet in mijn eentje veranderd. Maar ik kan wel gedoogsituaties creëren. Door open te zijn en inzicht te bieden in wat we doen. In gesprek zijn en blijven, daar ligt zo’n belangrijke sleutel. Dat het werkt blijkt wel. We hebben zelfs het predicaat excellente school gekregen. Inmiddels al zeven jaar. Kinderen groeien en dat kunnen we in beeld brengen. Daar gaat het uiteindelijk toch om?



Ook Kees Hoogvorst nodigde de inspecteur uit op zijn school. Groot geworden in het Rijnlants denken, gebaseerd op vertrouwen, heeft het bouwen van en aan relaties voor hem prioriteit. En om de spiegel voorgehouden te krijgen.

Toen ik het onderwijs in kwam, wilde ik kennis maken met mijn inspecteur. Ik wilde weten wie ze is, hoe ze denkt en wat ze belangrijk vindt. Het kan in mijn ogen niet zo zijn dat iemand iets van mijn school gaat vinden, zonder dat we elkaar kennen? Het heeft drie maanden geduurd voor die afspraak er kwam, dat vond iedereen maar raar. Uiteindelijk heb ik een goede band kunnen opbouwen. En het gaat me niet eens zozeer om die relatie, maar dat ze snapt wat voor cultuur we hier op school hebben. Ik sta juist erg open om de spiegel voorgehouden te krijgen zodat ik mijn blinde vlekken kan zien, maar wel vanuit de relatie. In plaats van een model van controle en afrekenen.



In de praktijk heb ik ook teruggezien dat er vaak meer ruimte in het systeem zit dan mensen denken. Niet voor niks publiceerde de inspectie samen met ministerie van OCW de ‘ruimte in regels’ brochures voor het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs, het mbo en hbo. Ook oudervereniging Balans werkte samen met OCW om een informatieset voor leerlingen en ouders te maken over passend onderwijs. Ouders (en hun kinderen) hebben meer rechten dan ze zich vaak bewust zijn. Goede ‘systeemkennis’ helpt ook in verbinding kunnen maken met het systeem.

Op 1 februari 2021 ontmoet ik Elke van den Hout bij haar thuis. Een innovator die zich niet neerlegt bij dat is wat is, maar het verschil weet te maken door verbinding te maken met het systeem. Van den Hout zag haar dochter worstelen met een studiekeuze: wil je na het vmbo naar het mbo, dan moet je vaak al op vijftien- of zestienjarige leeftijd kiezen voor een beroep. Havisten en vwo'ers kunnen na hun middelbare school een tussenjaar nemen om na te denken, maar, zoals eerder aan de orde kwam, het vmbo-diploma is nog geen startkwalificatie en daarom moet je ‘door’. Van den Hout bedacht een oriëntatiejaar op het mbo, een soort tussenjaar, dat noemde ze het M-jaar: *mind the gap*. Vanaf het moment

dat ze het bedacht, liep ze een tijdje te ‘leuren’ met haar idee totdat ze een mbo-directeur tegenkwam die in haar idee geloofde. In september 2019 start de eerste M-jaar klas, op het ROC TOP Amsterdam. In het M-jaar krijgen de studenten een jaar de ruimte om een jaar vakken te doen die ze graag willen volgen, ook op havo- en vwo-niveau, waarin ze dan zelfs examen kunnen doen. Daarnaast krijgen ze ruimte om te experimenteren en hun talenten te ontdekken. Ook leren ze er filosoferen en ze leren er over psychologie. Inmiddels zijn er, geïnspireerd door M-jaar, tenminste tien oriëntatietrajecten gestart bij diverse roc’s in het land. Ze hebben andere namen, maar het idee is hetzelfde: oriënteren, verder leren en persoonlijke groei. Van den Hout’s dochter deed het M-jaar en vond zo een beroepsopleiding die haar paste. Van den Hout inspireerde mij om de worstelingen van mijn zoon om te zetten in een mhbo-concept op hoofdlijnen. Nu nog een directeur vinden die erin gelooft.

### **Samenwerken over organisatiegrenzen heen**

Binnen het primair en voortgezet onderwijs zijn de integrale kindcentra in opkomst: daar waar opvang en onderwijs van nul tot twaalf of tot achttien samenkomt. Zoals Mondomijn waar Joke Tillemans voor langere tijd aan gebouwd heeft en Het Anker waar Inge Westerveld zeven jaar aan het roer heeft gestaan. In de praktijk blijkt het vaak lastig te zijn wanneer opvang en onderwijs op één locatie samenkomen, ieder met een eigen kapitein op het schip. Het zijn twee werelden die wellicht makkelijker bij elkaar worden gebracht wanneer er één iemand vanuit één visie en aanpak de leiding kan nemen. Tillemans – als kunstenaar – bracht een frisse en andere manier van kijken en werken met zich mee, waarmee ze aan verbinding heeft kunnen werken.

Kwartiermakers zijn mensen die iets nieuws weten te creëren vanuit een concept en die de voorbereidingen treffen zodat het nieuwe concept

uitvoerbaar kan worden gemaakt, bijvoorbeeld in geval van een nieuwe samenwerking. De term kwartiermaker is al eeuwenoud en komt oorspronkelijk uit het leger. Het is de militair die vooruitgestuurd werd om voorbereidingen te treffen voordat de rest van de militairen aankomt (het kwartier is de tijdelijke verblijfplaats van de militairen). Binnen de overheid en sociale sector, waaronder onderwijs, zien we vaak kwartiermakers terug. Vaak een tijdelijke rol, waarbij er volop gepioneerd wordt. Niet zelden blijft de kwartiermaker nadat de voorbereidingen zijn getroffen.

Sanne van der Linden is zo'n kwartiermaker. In 2017 stapte een van de faculteitsdirecteuren van Hogeschool Leiden op haar af met het idee om een Leids onderwijshuis te creëren. Het vonkje ging bij haar aan. "Een vonkje tot vuur brengen, daar ben ik goed in." Van der Linden deed na de pabo een vervolgopleiding en raakte gespecialiseerd in leerlingen met *special needs*. Nadat ze jaren als leerkracht had gewerkt in het basisonderwijs en als docent op het hbo, kwam het onderwijshuis op haar pad. Dat werd het LEF: Leiden Education Fieldlab. Als onderdeel van de overeenkomst 'Leiden Kennisstad' ontstaan.

Er is veel behoefte aan beweging en vernieuwing in het Leidse onderwijs. Met het LEF brengen we nu alle sectoren samen. Van onderwijs, gemeente tot en met musea en het bedrijfsleven. Pas als je de grens van je eigen sector opzoekt, kom je echt in beweging. De Nacht van de Leraar, wat we al jaren succesvol organiseren in Leiden, is een hele goede voorloper geweest voor het LEF. Daarin heb ik al grenzen weg zien vallen tussen de verschillende schoolsystemen. Of je van het mbo, hbo, vo, po, universiteit of uit de voorschoolse educatie komt, dat maakt niet meer uit. Wat bindt, is dat het allemaal leraren zijn. Deelnemers ervoeren dat juist die verschillende perspectieven zo verrijkend kunnen zijn. Met het LEF zijn we een paar stappen verder gegaan. Alle aangesloten partners leveren menskracht. En financiering, afgestemd op hun eigen bekostiging. Scholen en onderwijsinstellingen investeren bijvoorbeeld vanuit hun middelen voor professionalisering en het ondernemersfonds draagt bij vanuit hun onderwijsmiddelen. Deze cofinanciering is een wezenlijk onderdeel van het commitment aan het LEF.



## Deel 3. DE TOEKOMST IN

Het LEF is een netwerk met een eigen locatie. Daar worden activiteiten georganiseerd, rondom thema's. Zo zijn er samenwerkingsmiddagen rondom het thema hoogbegaafdheid en wordt er een event georganiseerd over begrijpend lezen. Onderzoeken, innoveren en samenwerken staat centraal, waarbij professionals uit verschillende sectoren samen optrekken. Het LEF werkt ook deels vraaggestuurd en helpt scholen met vragen die ze hebben:

Ze stappen naar ons in plaats van een extern adviesbureau. We organiseren een vonkactiviteit om de innovatie aan te wakkeren en vanuit verschillende perspectieven te kijken naar de innovatie. In een follow-up, die wij hosten, worden de mensen ook ná de vonkactiviteit aan elkaar verbonden. Dat kan met een onderzoeksvraag of een experiment zijn. Zo helpen we ook om bedding te maken op de school en de energie niet weg te laten ebben. Dat risico zit er in als je iets eenmaligs doet.

Van der Linden is inmiddels zeven jaar de 'proceshouder' van het LEF en bouwt het gestaag uit.

### Wederzijdse erkenning

Zowel in het bedrijfsleven als in het sociale domein heb ik veel projecten gedaan gericht op (het verbeteren van) samenwerken. Vaak afdelings-, regio- of organisatieoverstijgend, zoals in het geval van de vorming van wijkteams die ontstonden bij de decentralisatie van de jeugdzorg in 2015. Een belangrijk fundament voor succesvolle samenwerking is elkaars wereld leren kennen. Een kijkje bij elkaar in de keuken, een dag meelopen: dat kan enorm helpen. Ook elkaar als mens leren kennen. Je bent immers meer dan je functie. Van belang is om te ontdekken wat je elkaar te bieden hebt, waarin je van elkaar kunt leren en hoe je elkaar kan aanvullen. Zo worden lijntjes makkelijker gelegd, weet je elkaar sneller te vinden en weet je ook waarvoor.

In deze trilogie is het kleuteronderwijs al vaker aan de orde gekomen. Imelman, Goorhuis-Brouwer en Meijer pleiten in hun boek *Psychologie en pedagogiek van het jonge kind* voor het waken voor een te schoolse omgang met het jonge kind (2019). Bij het samenvoegen van de kleuterschool en de oude klas één tot en met zes van de basisschool, hebben we kunnen zien dat het schoolse meer invloed kreeg op de omgang met kleuters. Al zien we daarin nu ook een kentering, bijvoorbeeld met het afschaffen van de kleutertoets. Iets soortgelijks ligt opnieuw op de loer met de vorming van integrale kindcentra (IKC's) en het 'inlijven' van opvang(organisaties) in onderwijsorganisaties. De neiging kan ontstaan de bestaande voor- en vroegschoolse educatieprogramma's (VVE) uit te breiden naar al op jonge leeftijd – zonder dat ze schoolrijp zijn – kinderen laten stilzitten en lesgeven, wat vaak meer past bij het schoolse leren. Dat zou een gemiste kans zijn omdat juist de kinderopvang ruimte biedt aan samen of alleen spelen, ontdekken en bewegen, in een ontspannen omgeving. De auteurs zijn zeer terughoudend over ideeën van de overheid om kinderen eerder naar school te laten gaan, om zo de kloof tussen arm en rijk te verkleinen (Imelman et al., 2019, p. 64 tot en met 66). Bij VVE plaatsen ze ook de nodige kanttekeningen.



Samenwerking geschiedt op basis van gelijkwaardigheid en is idealiter gestoeld op een gedeelde missie – maar makkelijk is dat niet. Vanuit het bedrijfsleven weten we ook: een fusie is zelden gelijkwaardig en vertoont vaak eerder kenmerken van overnames. Willen we dat voorkomen, dan is het, bijvoorbeeld in het geval van IKC-vorming, van belang dat er geïnvesteerd wordt in een gezamenlijke visie. Waarbij erkend wordt dat kinderopvangcentra vaker (dan het onderwijs) de expert zijn in het informele en spelend leren.

### Zorg voor steun

Zorg voor steun, schreven Dirk Anton van Mulligen en ik op in ons boek in 2012. Een supportstelsel, mensen betrekken bij de verandering die je in wilt zetten, is van essentieel belang.

*Je kunt het niet alleen, en moet dat ook niet willen*

*Uit: Geef je organisatie toekomst (2012, p. 106)*



Steun kun je op verschillende niveaus vinden en organiseren. De leidende coalities kwamen al aan de orde. Maar wat beter niet ontbreekt, is de essentiële steun van ‘hoger hand’. Klaske Apperloo kreeg de ruimte voor ‘haar’ verandering vanuit het College van Bestuur: “Die steun is ook essentieel. We willen dit allemaal.” Binnen haar eigen opleidingen, de entreeopleiding en niveau 2 opleidingen, heeft ze gebouwd aan een sterk management- en stafteam. “We zeiden tegen elkaar: ‘we springen het diepe in en gaan het doen.’ We zijn ook echt een soort musketiers, trouw aan elkaar en gaan ervoor.” Dat gaat niet vanzelf, er waren wisselingen van de wacht (in een volgend hoofdstuk meer hierover) en Apperloo bouwde aan een cultuur waarin alles gezegd kon worden.

Lotte van Kempen is programmaleider ‘pioniers, leerlabs en practoraten’ bij Curio: een grote vmbo- en mbo-school. De drie programma’s zorgen ervoor dat de verander- en innovatiekracht binnen de organisatie wordt versterkt. Van Kempen spreek ik in maart 2020, vlak voordat corona ‘groots’ uitbreekt, op haar school. Ooit begonnen met de pabo en na het behalen van haar master leren en innoveren heeft Van Kempen de smaak voor innovatie te pakken gekregen en is verantwoordelijk voor het stimuleren van onderwijsinnovatie en onderzoek binnen Curio. Onder meer door pioniers, met een goed idee voor een innovatie, te helpen. Naast de ondersteuning die Van Kempen biedt, krijgen ze vijfduizend euro en mogen ze een jaar lang met hun idee aan de slag. In 2020 telt Van Kempen ‘zesendertig projecten’, waarvan ze ook zelf veel geleerd over wat de randvoorwaarden zijn om innovatie te laten slagen:

De twee belangrijkste factoren zijn de pionier zélf en de steun van zijn of haar opleidingsmanager. In iedere innovatie kom je hobbels tegen. En juist die hobbels vragen om daadkracht. Toon je leiderschap op het moment dat het dreigt mis te gaan? [...] Als er een hobbel op de weg komt, zie je wie de échte veranderaar is en wie niet. Ja, lef heb je wel nodig. Een heilig geloof in jouw idee ook. Jij bént het idee, zeg ik tegen de pioniers.



‘Maar het is ook heel belangrijk dat je opleidingsmanager je steunt’, benadrukt Van Kempen.

Dan moet je die wel goed meenemen in je idee door hem of haar vanaf het begin te betrekken en ook te zorgen dat je de link legt met iets dat urgent is. Als je een oplossing hebt voor een urgent probleem, dan is steun makkelijker te krijgen. Soms zetten opleidingsmanagers toch ineens een streep door jouw plan. Als ik kijk naar welke projecten gelukt zijn en welke gestopt zijn, dan zie ik dat het soms gestopt is omdat de manager het niet zag zitten. Andere projecten met zowel een pionier met daadkracht en lef, én een opleidingsmanager die er vierkant achter staat, zie je nog steeds terug binnen Curio.



Steun van ‘hoger hand’ is ook niet per se beperkt tot binnen de eigen school of onderwijsstichting. Paula Wetselaar stond in 2018 aan de basis van Agora voor tien- tot vijftienjarigen in Groesbeek. Inmiddels is de school uitgegroeid tot een school voor tien- tot achttienjarigen en kunnen de leerlingen er hun diploma behalen. Met een paar collega’s was Wetselaar gestart met de onderzoeksvraag hoe ze de kloof van groep acht naar de brugklas konden gaan dichten. “Er waren volop goede intenties maar door de waan van de dag kwam er weinig van terecht. Dat moest rigoureuzer.” Zo kwamen ze uit op Agora-onderwijs. Op moment dat ik Wetselaar spreek, zijn er twaalf tienerscholen in Nederland, vertelt ze, met toestemming van OCW. “We worden allemaal gevolgd. Ook de inspectie kijkt mee en is nieuwsgierig.” De scholen hebben met de steun vanuit OCW ook de nodige experimenteerruimte. Zo kan OCW partner zijn in onderwijsinnovatie.

Agora Groesbeek is meer dan een tienerschool. Het is vooral een heel ander onderwijsconcept, waar ook ouders aan moeten wennen omdat ze anders gewend zijn. De leerlingen beginnen niet op een bepaald niveau, maar worden door coaches begeleid bij de *challenges* die ze zelf kiezen. Ze kunnen op verschillende manieren hun eindexamen halen: in één keer, in twee jaar of met staatsexamen. Ieder kind ongelijk behandelen, is het motto van Agora Groesbeek. Voor ouders is niveaus loslaten echt wel anders, en kan het spannend zijn dat het onderwijs een heel andere structuur kent met een andere focus op de uitkomst. Veel meer wordt wat een leerling wil doen de leidraad: “Juist door de *challenges* krijgen de leerlingen zicht op wie ze zijn en wat ze willen. Het diploma wordt dan geen doel meer maar een middel om te gaan doen wat ze voor ogen hebben.”

Bij verandering komt altijd angst om de hoek kijken. Moed is nodig en juist omdat het spannend is, is vanuit verbinding te werk gaan van niet te onderschatten belang.

De achtergrondinformatie bij dit hoofdstuk, vind je op:

[https://www.metonderwijsdetoekomst.nl/  
met-agra-hebben-we-alles-van-het-systeem-afgebroken-alles-behalve-de-mens/  
door-projecten-maken-we-leren-logisch/  
ons-schoolsysteem-is-ingericht-op-het-gemiddelde-kind/  
het-vergt-bestuurlijke-moed-wanneer-je-uitgaat-van-vertrouwen/  
pas-als-je-het-niet-weten-in-durft-te-duiken-kom-je-tot-nieuwe-inzichten/  
gepersonaliseerd-leren-begint-met-aandacht/  
als-er-een-hobbel-op-de-weg-komt-dan-pas-zie-je-wie-de-echte-veranderaar-is/  
deze-vorm-van-onderwijs-leidt-tot-zelfbewuste-mensen/  
bronnen-per-hoofdstuk-verbindingen-smeden/](https://www.metonderwijsdetoekomst.nl/met-agra-hebben-we-alles-van-het-systeem-afgebroken-alles-behalve-de-mens-door-projecten-maken-we-leren-logisch/ons-schoolsysteem-is-ingericht-op-het-gemiddelde-kind/het-vergt-bestuurlijke-moed-wanneer-je-uitgaat-van-vertrouwen/pas-als-je-het-niet-weten-in-durft-te-duiken-kom-je-tot-nieuwe-inzichten/gepersonaliseerd-leren-begint-met-aandacht/als-er-een-hobbel-op-de-weg-komt-dan-pas-zie-je-wie-de-echte-veranderaar-is/deze-vorm-van-onderwijs-leidt-tot-zelfbewuste-mensen/bronnen-per-hoofdstuk-verbindingen-smeden/)

*We don't need no education  
We don't need no thought control  
No dark sarcasm in the classroom  
Teacher, leave them kids alone*

*Hey, teacher, leave them kids alone*

*All in all it's just another brick in the wall  
All in all you're just another brick in the wall*

Pink Floyd - Another Brick In The Wall (Part II) (1979)

*Iedereen is ergens diep van binnen toch geboren om te winnen  
Kom op jongen, gooi eens olie op het vuur  
Want ik ben ook van school verbannen, ik had ook geen plannen  
Ik was liedjes aan het schrijven in de schuur  
Je bent het gezeik zat, dat komt van de zijkant  
Maar jij hebt zelf toch je handen aan het stuur?*

Snelle & Ronnie Flex – In De Schuur (2021)



# NIEUWSGIERIG GEWORDEN?

Ben je na het lezen van dit hoofdstuk nieuwsgierig geworden naar *De Onderwijstrilogie*? Op de website lees je meer over de trilogie en kun je deze ook bestellen.



[www.deonderwijstrilogie.nl](http://www.deonderwijstrilogie.nl)