



## **Trots op ons mbo**

**Advies van CNV Onderwijs aan Gilde Opleidingen Sector Techniek  
over het vergroten van de beroepstrots**

20 mei 2015

## Trots op ons mbo

Allereerst wil CNV Onderwijs Gilde Opleidingen Sector Techniek hartelijk bedanken voor de tijd en energie, maar vooral voor het delen van zoveel passie. CNV Onderwijs bezocht vijf mbo-instellingen, waaronder Gilde Opleidingen Sector Techniek om krachtige verhalen over goed onderwijs mee terug te nemen en waar mogelijk te verspreiden. Wat we heel vaak hebben gehoord van jullie tijdens onze interviews:

- Het mbo onderwijs heeft een belangrijke positie in de maatschappij;
- Goed onderwijs realiseer je met onderwijzers die trots zijn op hun vak, omdat ze het onderwijs samen realiseren;
- Passie voor het beroep ontstaat door het werken met studenten. Voor jullie studenten gaan jullie 200%.

De interviews leverden allereerst prachtige inspirerende verhalen op. Verhalen over studenten en de resultaten die jullie bereiken met hen. Waar jullie passie ligt, waar jullie inspiratie van krijgen.

Na het onderzoek voegen we de resultaten van alle vijf instellingen samen. Met de resultaten gaan we kijken of we invloed kunnen uitoefenen op instellingen, de politiek, de Onderwijsinspectie, de MBO Raad en anderen.

### 1. De resultaten van de landelijke enquête

- De beroepstrots is groot. Men beschouwt zich duidelijk als professional. Ook de trots om in het mbo te werken is hoog, al ligt deze op een iets lager niveau. De medewerkers van de scholen die deelnemen aan het project *Beroepstrots in het mbo* scoren iets hoger op trots op het werken in het mbo dan de medewerkers die via de lijst van CNV Onderwijs benaderd zijn.
- Factoren die de beroepstrots groter maken, betreffen vooral de studenten/deelnemers en hun resultaten, de controle over het eigen werk, de mogelijkheden voor ontwikkeling en het eigen onderwijsteam. Factoren die de beroepstrots meer in negatieve zin beïnvloeden zijn de directie, het college van bestuur, de media, de MBO Raad, de Onderwijsinspectie en het ministerie van OCW. Maar ook bij deze instanties zijn er veel neutrale antwoorden.
- Hoe groter de afstand, hoe minder waardering men ervaart. Positief scoren studenten/deelnemers, het eigen onderwijsteam, de overige collega's en de direct leidinggevende.
- De deelnemers vanuit de projectscholen scoren in het algemeen wat hoger op beroepstrots vergrotende factoren en op waargenomen waardering dan via de ledenlijst van CNV Onderwijs benaderde onderwijsmedewerkers. Dit is vooral duidelijk bij organisatorische factoren.

- De bijdrage van CNV Onderwijs aan het vergoten van de beroepstrots zou vooral moeten liggen in acties voor verbeteren van arbeidsvoorwaarden en loon, belangenbehartiging op beroepsinhoudelijk gebied, en acties voor verbetering van het imago van het mbo.
- Voor de beroepstrots zijn vooral studenten/deelnemers en het eigen onderwijsteam van belang, plus controle over het eigen werk. Werk- en regeldruk worden vaak genoemd als negatieve factoren.
- Als instanties deze beroepsgroep willen benaderen, dan zal dat op een volwassen, respectvolle en democratische manier moeten gebeuren. Regels opleggen is weinig zinvol. Mbo-medewerkers zijn een zelfbewuste groep mensen die trots zijn op hun werk en die zichzelf duidelijk als professionals zien.

## **2. De resultaten van Gilde Opleidingen Afdeling Techniek**

### **2.1 Wat is beroepstrots en wat is het effect?**

- De factor die het hoogst scoort is het bereikte resultaat met studenten. Docenten zijn heel trots op de resultaten die zij bereiken met alle studenten. De docenten zijn extra trots op de bereikte resultaten bij de zwakkere studenten (met name de studenten die een "label" hebben). Docenten voelen daardoor passie en geluk. Docenten willen graag aansluiten bij hun studenten en kennis en ervaring overdragen, maar voelen zich hierin wel regelmatig belemmerd door diverse oorzaken.
- Ook studenten geven aan dat zij het verschil bemerken wanneer docenten trots zijn op hun beroep. Die trotsheid en passie zorgen ervoor dat de studenten harder willen werken voor de docent en ook hogere resultaten willen halen. De studenten die we gesproken hebben, waarderen professionele docenten zeer. Maar als het niet goed gaat met de docent, dan heeft dit ook een direct effect op het gedrag van de student.
- De factor die daarna het hoogst scoort is de relatie die zij hebben met studenten. Docenten vinden het heel belangrijk om door te dringen tot de studenten. Zij denken dat zij alleen dan goede resultaten kunnen bereiken als zij de student echt tot in het diepst kunnen bereiken. Ouders spelen daarbij ook een belangrijke rol. De docenten werken het liefst samen met de ouders waar dat mogelijk is. Respect, orde en gezag zijn daarbij sleutelwoorden.
- Passie is een belangrijke factor bij beroepstrots volgens docenten, teamleiders en studenten. Zij maken onderscheid in passie voor het vak en passie voor het beroep. Bij passie voor het vak gaat het vooral om het overbrengen van het vak zelf, de speciale vaardigheden, de benodigde kennis, maar vooral ook de benodigde beroepshouding. Bij passie over het beroep gaat het over het willen werken met studenten, iets willen uitleggen, het succes voelen als het lukt om een bepaald probleem uit te leggen aan een student en het dan lukt.
- De resultaten op de student-enquête zijn voor de docenten belangrijk. Ze vinden het erg fijn dat de resultaten positief zijn en voelen zich dan trots dat ze dat bereikt hebben.
- De studenten geven aan dat de docenten de studenten meestal serieus nemen. Dat is belangrijk voor ze. Ook het aansluiten bij wat de studenten nodig hebben wordt door de studenten gewaardeerd.

## 2.2 Welke interne factoren hebben invloed?

- Allereerst is vertrouwen binnen het team belangrijk. De respondenten willen complementair aan elkaar zijn en de teamleden vooral inzetten op de talenten die iedereen heeft. De teamleider/schoolleider speelt daarbij een belangrijke rol. Met name de ondersteuning, een luisterend oor, het ontzorgen van de docent, worden gewaardeerd. Een docent gaf aan dat het fijn is dat je ook de zaken die niet zo succesvol zijn kwijt kan bij de schoolleiding.
- Professionalisering in alle mogelijke vormen wordt als belangrijk ervaren. Met name willen docenten meer weten over hoe je met de probleemstudenten omgaat. Zij constateren dat het aantal jongeren met problemen toeneemt en dat zij daar niet altijd een adequaat antwoord op hebben (handelingsverlegenheid).
- Professionele ruimte is de derde factor die van cruciaal belang wordt gevonden. Docenten maar ook de studenten willen ruimte om te leren en ervaren alle regels en afspraken juist als belemmerend. Zij willen samen het vak leren waarbij de docenten zoveel mogelijk aansluiten bij de studenten. Datgene wat studenten willen leren moet in relatie staan met hun toekomstige beroep. Meerdere keren hebben we gehoord dat er een verschil is tussen docenten die algemene vakken geven en docenten die voor het beroep opleiden.
- Tijd hebben voor studenten, een student daadwerkelijk zien (en dus geen nummer), kunnen luisteren en anticiperen zijn voor docenten zowel als studenten essentieel. Dat maakt de sector Techniek dan ook bijzonder.
- Ook het werken in een team dat zelf beslissingen kan nemen, eigen initiatief kan tonen en enthousiast is over de inhoud, het vak en de student worden vrijwel unaniem genoemd als een invloedrijke factor.
- Waardering door de collega's komt op de eerste plaats, gevolgd door de schoolleiding en het college van bestuur. Hoe kleiner de afstand, hoe meer de waardering direct gevoeld wordt.

## 2.3 Welke externe factoren hebben invloed?

- Opvallend is het negatieve beeld veroorzaakt door het optreden van de Onderwijsinspectie. De docenten voelen een discrepantie tussen de eisen van de inspectie en de daadwerkelijke onderwijspraktijk. Zij voelen zich niet gehoord en niet erkend. De frustratie over de beoordeling van de inspectie zit bij de meeste docenten hoog. Het belemmert hen in hun plezier in hun werk en veroorzaakt werkdruk.
- Het bedrijfsleven wordt juist als een zeer positieve externe factor benoemd. Hoe het bedrijfsleven denkt over de instelling, de feedback over het werk van de studenten, de samenwerking met het bedrijfsleven, is een van de meest belangrijke factoren. En als oud-leerlingen daadwerkelijk gastlessen komen geven of laten weten hoe het met hen gaat, werkt dit zeer motiverend.

## 2.4 Een goede docent op Gilde Opleidingen Sector Techniek

- Een goede docent heeft een voorbeeldfunctie.
- Een goede docent is vakinhoudelijk bekwaam.
- Hij/zij heeft een professionele houding.
- Hij/zij heeft een goede relatie met studenten.
- Een goede docent heeft volgens de docenten, de teamleider en de studenten zowel vakkennis als praktijkkennis. Volgens de respondenten gaat een goede docent vooral voor kwaliteit. Hij/zij kan orde houden, gaat serieus met de studenten om, heeft tijd en aandacht voor en kan studenten vooral ook motiveren. Hij/zij is eerlijk tegen iedereen en zorgt voor gelijkheid. Hij/zij kan het onderwijs afstemmen op de leerbehoefte van de student, op zijn/haar karakter. Hij/zij kan ook kennis overbrengen.
- Goede docenten zijn mensen die het mens-zijn vooropstellen, die het belangrijk vinden dat studenten een goede houding hebben en daarna pas hun vak voorop stellen.

## 2.5 Belemmerende factoren

- Er zijn nu te veel stagebedrijven (3500). Het zijn er te veel. De docenten zijn bang voor een aantasting van het imago. Het is belangrijk dat Gilde Opleidingen verantwoordelijkheid en vertrouwen heeft bij het stagebedrijf. Docenten willen dan ook zelf contact in het stagebedrijf. Dat werkt prettig. Soms zijn de stageopdrachten te algemeen en dat werkt weer negatief door in het imago. Opdrachten moeten zoveel mogelijk praktijkgericht zijn.
- De docenten willen voor kwaliteit gaan. Alles wat dat in de weg staat is een belemmerende factor. Ze willen ruimte voor eigen initiatieven, kunnen uitwisselen met collega's, tijd en middelen om zo goed mogelijk onderwijs te realiseren. Ze gaan stralen als ze over de resultaten van de studenten praten.
- De Onderwijsinspectie speelt een belangrijke belemmerende rol bij Gilde Opleidingen. Men heeft slechte ervaringen met de inspectie. Men voelt zich vooral niet gehoord. Er wordt te weinig rekening gehouden met de specifieke behoefte van de studenten. Er wordt te veel nadruk gelegd op regeltjes en administratie en dat werkt juist tegengesteld. Er heerst bij de inspectie een afrekencultuur en de energie van docenten en teamleiders neemt hierdoor af.
- Ook het negatieve imago van het mbo is bij veel docenten een doorn in het oog. Zij voelen zich niet gewaardeerd en niet erkend. Pas als mensen een correct beeld hebben van wat zij daadwerkelijk doen, ervaren de docenten erkenning. Zij vinden ook dat CNV Onderwijs hierbij een rol kan spelen.
- Er zal een modernisering van het stagesysteem moeten komen. Ook de loopbaan-oriëntatie en leerlingbegeleiding moeten beter. Dat staat ook in het inspectierapport.

## 2.6 Bevorderende factoren

- Vertrouwen staat bovenaan. Daarbij hoort dat de schoolleiding waardering geeft. Maar bijvoorbeeld ook praktisch op lessenbezoek gaat, feedback geeft, uitdagingen biedt en de ruimte geeft om zelf beslissingen te kunnen nemen.
- De sector Techniek is ingericht als één domein. Dat werkt positief op het team en het saamhorigheidsgevoel. Het geeft meer herkenbaarheid en duidelijkheid voor docenten en studenten. Ook ruimte (met name tijd) om open en eerlijk met elkaar te kunnen delen. Integriteit is daarbij essentieel.
- Professionalisering wordt als belangrijk ervaren, met name rondom zorgstudenten. Met name de toename van kinderen met een label wordt door docenten regelmatig genoemd. Scholingsmogelijkheden op diverse terreinen wordt meerdere keren genoemd, maar dan wel in combinatie met tijd en mogelijkheden.
- Het bedrijfsleven en de stagebedrijven spelen een bevorderende rol. Vooral als oud-studenten gastlessen komen geven werkt dat erg goed. De docenten zien dan dat het goed gaat, dat de student goed terecht is gekomen. Oud-studenten en de feedback van ouders (bij de diploma-uitreiking) spelen daarom een belangrijke rol bij het zo goed mogelijk realiseren van goed onderwijs. Wederzijds begrip tussen bedrijfsleven en de instelling wordt daarbij als belangrijk ervaren. Het aansturen van jonge mensen is een vak apart en daar zou het bedrijfsleven weer veel van de docenten kunnen leren.
- De organisatie moet veel meer domeingericht werken. Dat geeft namelijk een verbonden gevoel. Ook heeft men behoefte aan voldoende lessen, voldoende docenten en instructeurs.
- Docenten vinden het ook belangrijk dat successen gedeeld worden, dat schoolleiders en het college van bestuur hiervoor waardering uitspreken. Terwijl docenten ook aangeven dat wat ze doen, voor hen heel gewoon is.
- Ouders spelen een belangrijke rol bij de ontwikkeling van de studenten. Er moet meer aandacht komen voor discipline, orde en gezag. Ook respect vanuit ouders en een gedegen kennis van de thuissituatie worden genoemd. Wellicht is een klankbordgroep van ouders een goed idee om hier vorm aan te geven.
- Een verjonging van het docententeam is ook een wens van docenten.

## 2.7 Toekomstverwachting

- De docenten en studenten die we gesproken hebben, zijn al heel erg tevreden. Zij realiseren zich wel dat zij op een bijzondere opleiding zitten en werken. Niet alle opleidingen binnen Gilde Opleidingen en binnen het mbo scoren even goed.
- Juist de persoonlijke aandacht, het bijzondere van Gilde Opleidingen Sector Techniek willen ze graag uitbreiden. Daarvoor is meer ruimte nodig, meer aandacht voor een goed curriculum, meer aandacht voor zorgleerlingen en betere professionele ontwikkelingen die direct toepasbaar zijn in de praktijk.

### 3. Advies

1. Organiseer Gilde Opleidingen kleinschalig binnen groot.
2. Geef daarbij vooral veel ruimte, veel zeggenschap, tijd en mogelijkheden voor professionalisering om te kunnen anticiperen op de moeilijker wordende doelgroep.
3. Nodig de Onderwijsinspectie uit en laat deze vooral in gesprek gaan met de docenten. Moedig de Onderwijsinspectie aan om op bezoek te gaan in de klas. Laat daarbij het initiatief aan de docenten zelf.
4. Geef als college van bestuur en als schoolleiding meer complimenten, vooral over gerealiseerde resultaten. Ga in gesprek op welke manier de schoolleiding en het college van bestuur ondersteunend kunnen zijn aan het primaire proces. Dat vertaalt zich in mond-tot-mondreclame voor Gilde Opleidingen.
5. Organiseer inspraak, zeggenschap en ruimte om mee te denken.

### 4. Tips en trots delen

CNV Onderwijs heeft een speciale campagnepagina: [www.trotsoponsmbo.nl](http://www.trotsoponsmbo.nl). Hier gaan we de onderzoeksresultaten zo gauw dit mogelijk is met jullie delen.

We hebben op LinkedIn de groep *CNV Onderwijs Goed nieuws uit het mbo*. Jullie prachtige verhalen, tips en zelf ontwikkelde lesmethodes kun je daar delen. Meld je vandaag nog aan, want op dit online platform delen we de resultaten van ons project met jullie.

Heb je geen LinkedIn-account, dan kun je je tips en trots ook delen op [www.hetonderwijsplein.nl](http://www.hetonderwijsplein.nl) bij PRAAT.

Ook via Twitter kun je je verhalen delen. Gebruik dan de hashtag #trotsoponsmbo. We zien jullie tweets graag tegemoet.

Tot slot werken we nu aan onze film met opnamen die we gemaakt hebben in onze speciale *All you need is beroepstrots*-caravan. Deze zal uitkomen op de *Dag van de Leraar*, 5 oktober 2015.

CNV Onderwijs onderzoekt nog of we alle mooie verhalen in een e-book kunnen opnemen. Zodra we meer weten hierover, nemen we graag contact met u op.

## Bijlage 1 Analyse interviews en quotes

Analyse interviewverslagen Gilde Opleidingen, met in cursief quotes uit de interviews.

B Trots op het werken in het mbo	hoe vaak
<p>B 1 Wat is beroepstrots</p> <p style="text-align: right;">Passie 6 Geluk 4 Plezier Enthousiasme 2 Waardering 1 Erkenning 1</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Hoe je gewaardeerd wordt in je werk. Dat je enthousiast bent over je eigen vak en dat je dat wilt overbrengen aan je studenten.</i></li> <li><i>Ik denk dat je graag naar je werk gaat, je beroep graag uitoefent en dat je omgeving daar erkenning voor heeft. En dat je dat terugziet in reacties van studenten.</i></li> </ul>	
<p>B 2 Wanneer ervaart respondent beroepstrots?</p> <p style="text-align: right;">Doorstromen naar hbo 2 Aansluiting vinden bij omgeving 2 Aansluiting vinden bij student/ student centraal 8 Uit-/overdragen kennis en ervaring 7 Samen resultaten behalen 6 Relatie met studenten 1</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Als je de lessen op school geeft, tussentijds met de theorie al met het instrument werken. Ze kennen het apparaat al voordat ze naar buiten gaan.</i></li> <li><i>Als de studenten leren wat ze moeten leren, dat geeft je een trots gevoel. Dus het resultaat van wat jij aangeleerd hebt, maakt me trots. Als dat lukt geeft trots.</i></li> </ul>	
<p>B 3 Hoe ervaart de respondent beroepstrots?</p> <p style="text-align: right;">Geeft energie Docent wordt er blij van 4</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>We werken met beroepsgerichte opdrachten, dan maken ze bv ontwerpen, voorbereiden, uitvoering, product. Hoe creatief en technisch ze dat toepassen en het product is mooi dat geeft trots.</i></li> </ul>	
<p>B 4 Wat is het effect van de beroepstrots op de persoon zelf?</p> <p style="text-align: right;">Fijn gevoel 1 Trots 2 Energie 2 Betrokkenheid 4</p>	
<p>B 5 Wat is het effect op de leerlingen?</p> <p style="text-align: right;">Harder werken 4 Meer resultaten 4 Komen goed terecht 4</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Sommige docenten zie je fluitend de klas inkomen en soms ook zingend en dan denk ik waarom zingen op school? Dat zijn trots op wat ze doen en trots op de studenten die ze begeleiden. Het heeft een goede invloed op de leerling zelf. Als een leraar chagrijnig is dan wordt de leerling dat ook. Als ze kort door de bocht komen dan ga ik zelf ook kort door de bocht en dan botst het weleens. De vrolijkheid slaat heeft ook zijn werking op de leerling.</i></li> </ul>	



<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Als de docent heel actief is en zoveel mogelijk studenten erbij betreft en met voorbeelden werken. Heel actief door de klas gaan, dat is fijn voor de sfeer. Voor mijn concentratie is stilte fijn, want ik heb ADHD. Een actieve leraar is leuk, daar krijg je energie van. Dat maakt het leuk om naar school te gaan.</i></li> </ul>	
<p>B 6 Wat is het effect op de omgeving?</p> <p style="text-align: right;">Positivisme straalt af op anderen</p>	3
<p>B 7 Wat werkt bevorderend?</p> <p style="text-align: right;">Vertrouwen 5 Ruimte 4 Richting Interactie 1 Dialog 2 Uitdagingen 1 De organisatie goed laten presteren 3 Goed kunnen samenwerken met collega's 3 Samenwerken met collega's van andere scholen 1</p>	
<p>B 8 Wat werkt belemmerend?</p> <p style="text-align: right;">Ondoorzichtige besluitvormingsprocessen 1 Onduidelijke communicatie eisen inspectie 5 negatief imago maatschappij 2</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Maatschappij: heeft wel datzelfde beeld van een goede docent, realistisch, niet te theoretisch, praktisch en beroepsgericht.</i></li> <li>• <i>Weinig stages</i></li> <li>• <i>De beeldvorming is te negatief in het mbo</i></li> <li>• <i>De nadruk ligt teveel op het kwalificerende stuk. Het gaat erom dat ze een plek vinden in de maatschappij.</i></li> <li>• <i>De weg ernaar toe (naar het diploma) is veel belangrijker</i></li> <li>• <i>afrekenen op resultaten is niet het enige. Als ik eerlijk ben, ben ik niet trots op de afrekencultuur</i></li> <li>• <i>De opdrachten op de stage kan ik niet altijd maken, omdat de stages verschillend zijn. B.v. als ik naar een architect ga, dan kun je daar bepaalde berekeningen niet doen en op een andere plek wel. De stage opdracht is dan niet afgestemd door school. Meer ruimte zou ik willen hebben om mijn stage opdracht zelf in te vullen. Ik hoor dat ook van anderen.</i></li> <li>• <i>Studenten zien geen verband tussen taalonderwijs en hun vak.</i></li> </ul>	
<p>B 9 Toekomstverwachting?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Veralgemenisering van het onderwijs lijkt mij niet gewenst. Je hebt identiteit en herkenning nodig. De leerling moet zich thuis kunnen voelen.</i></li> <li>• <i>CVB zorg dragen voor het belang van de leerling.</i></li> <li>• <i>CVB poortwachter voor teams zijn.</i></li> <li>• <i>CVB vaker zeggen tegen den haag en inspectie: dat doen we niet, dat werkt gewoon niet en we krijgen het niet voor elkaar. Dat geluid moet je in Den Haag laten horen. Op de eerste plaats moeten bevlogen jonge docenten in het onderwijs stappen.</i></li> </ul>	

C Trots op het werken in je beroep	hoe vaak
<p>C 1 Wat is beroepstrots?</p> <p style="text-align: right;">Passie 5 Bereikte resultaten 6 Vertellen over mijn beroep 7</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Hij kan het vak wel beheersen, maar pas als hij het vak ook over kan brengen, is hij een echte vakman.</i></li> <li><i>Aanleren vanaf de basis en laten zien hoe het gemakkelijker kan. Pas als je de studenten erin ziet groeien, mag je jezelf een vakman noemen.</i></li> </ul>	
<p>C 2 Wanneer ervaart respondent beroepstrots?</p> <p style="text-align: right;">Studenten motiveren 3 Interactie met studenten 5 Resultaten van studenten 9 Relatie studenten 9 Als hij ruimte krijgt om initiatieven uit te zetten 2 Mede richting kunnen geven 1 Bijdragen aan student heb kunnen leveren 3</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>De variatie van lesgeven, ontwikkeling, coördinatie afdeling, stage etc. het hele pakketje om de studenten te bedienen.</i></li> </ul>	
<p>C 3 Hoe ervaart de respondent beroepstrots?</p> <p style="text-align: right;">Emotioneel 1 Energie 2 Prettig 4 Gelukkig 2</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Ik heb een leraar waar ik het goed mee kan vinden en dan zeg ik wel eens dat ik hem de fijnste leraar vindt. Dan zie je hem glunderen, maar toch inhouden. Hij wil zich niet beter voelen dan zijn collega's. Dat is een soort bescheidenheid.</i></li> <li><i>Voor de studenten is het merkbaar, dat je er bv bent als ze op appèl staan. Maar daar staan de docenten ook bij, niet alleen de instructeurs en dan voel je trots. Als je die trots niet voelde dan zou je er als docent niet bij gaan staan. Trots zit bij ons in het hele programma, je moet ook een stukje trots uitstralen, het is één van de dingen, die bij het militair-zijn hoort en daar leiden we voor op.</i></li> </ul>	
<p>C 4 Wat is het effect van de beroepstrots op de persoon zelf?</p> <p style="text-align: right;">Fijn gevoel 3 Trots 1 Energie 1 Betrokkenheid 1 gelukkig 1 Blij 1 Warm van binnen 1 Glimmen/stralen 2 Goede zin 2</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Dat geeft mij ook een boost, ik ben op de goede weg. Je evalueert ook proces en product met de studenten en met die feedback van de studenten doe je ook iets als docent. Op die manier kun je je product ook verbeteren</i></li> </ul>	

<p>C 5 Wat is het effect op de studenten?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Hij neemt de tijd voor me om uit te leggen, omdat hij denkt dat ik wel een echte vakman wordt. Hij doet dat bij iedereen, iedereen krijgt dezelfde tijd en dezelfde behandeling. Hij springt er echt wel uit. Hij maakt ook grapjes</i></li> <li>• <i>Hij kent ons beter en buiten het lesgeven om betrokken, hij komt erbij staan om te praten. Je hebt het gevoel dat je hij je ziet staan, hij neemt ons serieus. Als je thuis problemen hebt kun je ook met hem praten.</i></li> <li>• <i>Studenten vinden het prachtig om betrokken te worden bij grote projecten waarin ze wel begeleid worden maar waarbij ze wel bepaalde vrijheden hebben, bv bepalen met welke programma's ze werken. En achteraf pas onderbouwen waarom je het zo hebt gedaan. Door echte "opdrachten te krijgen leren ze ook om met de klant om te gaan.</i></li> <li>• <i>Je moet vertrouwen geven, de leerling waarderen op wat hij kan.</i></li> <li>• <i>Ik denk trots op het beroep dat je uitoefent en het werk dat je levert. Ik vind het fijn om een leraar te zien lachen.</i></li> </ul>	<p>Hogere resultaten 7  Blij 9  Harder werken 5  Plezier 5  Voldoening 4</p>
<p>C 6 Wat is het effect op de omgeving?</p>	<p>Blij 1  Stralen</p>
<p>C 7 Wat werkt bevorderend?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Als je weet dat een leraar goed lesgeeft en veel ervaring heeft, betekent dat lln. het sneller oppakken</i></li> <li>• <i>Het is de aandacht voor de student.</i></li> <li>• <i>Samenwerken in een team, vernieuwen op grond van ervaring en daar ruimte voor hebben.</i></li> <li>• <i>We leiden mensen op voor de arbeidsmarkt. We hebben een verantwoordelijkheidsgevoel voor alle studenten. Je kunt de discussie voeren of je elke leerling moet toelaten, maar als ze binnen zijn, dan ben je verantwoordelijk dat de student het zo goed mogelijk doet.</i></li> <li>• <i>Probleemstudenten komen er steeds meer. Ze kunnen met hun verhaal terecht en krijgen hulp van ons. Dat doen we heel goed</i></li> <li>• <i>Docent centraal staan met de student, het primair proces, komt recht uit mijn hart.</i></li> <li>• <i>Soms zitten studenten niet op de goede plek en soms zitten ze niet goed in hun vel. Soms allebei, dan heb je helemaal een probleem. Ga individueel in gesprek, kleine stappen zetten in de persoonlijke begeleiding; wat moet er nu afgemaakt, wat kan volgende week? Het is niet altijd te doen, als het te erg wordt kom je in een moeilijk pakket dan betrek je er andere, meer gespecialiseerde collega's bij</i></li> <li>• <i>Graag meer klassikaal en minder in de klapper met opdrachten. Doe ik wel later of zo. Beter allemaal tegelijk met de stof bezig, dan kun je het ook</i></li> </ul>	<p>Gemotiveerde studenten 5  Waardering door studenten 4  Samenwerken in een team 4  Teamleider geeft complimenten 2  CvB geeft complimenten 1  Vertrouwen 7  Eerlijk zijn 1</p>

<p><i>aan elkaar vragen. Klassikaal heeft als voordeel dat de docent erbij is en erover vertelt. Als iemand het uitlegt dan denk je er langer aan of over na (leerling)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Leren wat je wilt leren. Voor wat je wilt worden moet je de goede opleiding kiezen en krijgen. Als je extra aandacht ergens voor nodig hebt moet de opleiding je dat bieden. Voor mijn beroep moet ik om te kunnen leidinggeven bv ook leren plannen en regelen. Misschien is dit dan net weer voor te weinig studenten interessant. Als het aan mij ligt is dat een fijne mogelijkheid: als je je in iets extra kan ontwikkelen.</i></li> </ul>	
<p>C 8 Wat werkt belemmerend?</p> <p style="text-align: right;">Meer taken Meer administratie Teveel regels</p> <p style="text-align: center;">Lerarenopleiding niet gericht op mbo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Bezoek op stagebedrijven kan niet altijd daar er 3500 bedrijven in het bestand zitten. Als een bedrijf dat nog niet erkent is ruimte heeft voor een stagiaire dan gaan ze er uiteraard wel heen.</i></li> <li><i>Herkenbaarheid met beroepen bij studenten moet beter. Wat kunnen ze doen met een MBO opleiding. Dit zou Gilde kunnen ombuigen door voorlichting te geven op verschillende manieren, niet alleen maar luisteren maar ook zien en doen, afgestemd op de studenten.</i></li> <li><i>Het moderniseren van het stage uren systeem zou me blij maken. Je moet meegaan met de tijd (bureau werk en stage)</i></li> <li><i>Scheiden in niveaus werkt niet, liever een gemixt team</i></li> <li><i>Als docent wil ik weten wat er speelt.</i></li> <li><i>We zijn druk met het primaire proces en dat gaat te allen tijde voor. Op een rijdende trein moet je het er allemaal maar even bij doen. Dat is minder.</i></li> <li><i>Aantal uren professionalisering staat vast. Zomaar uren weg laten vallen werkt niet.</i></li> <li><i>Steeds meer zorg studenten. Wat goed gaat is dat we er voor alle studenten zijn. Helaas is de docent te vaak de sluitpost, terwijl juist hij het centrum moet zijn.</i></li> <li><i>Faciliteiten zijn soms onvoldoende op orde. Er is onvoldoende vertrouwen in het onderwijs: procedures, regels, verantwoord, dat is belastend, wat een bureaucratie.</i></li> <li><i>Wat een valkuil is voor sommigen docenten, dat ze te makkelijk een labeltje eraan hangen. Maar sommige hebben echt wel een label. Als ze een stukje van een labeltje hebben, dan kun je daar nog mee omgaan. Maar met een label kun je aan tot een bepaald niveau en je kunt er niet mee aan de gang blijven, dus dan moet je vaak doorsturen naar de specialisten.</i></li> <li><i>Van buitenaf waardering krijgen, zou mooi zijn; de waardering van de omgeving/maatschappij voor ons type onderwijs mis ik. Ik mis de waardering van de maatschappij voor het onderwijs, het aanzien van het vak is gedaald. Dat vind ik jammer en we moeten proberen om dat respect weer terug te krijgen. Voor mij is het een uitdaging om te laten zien hoe goed ze het doen.</i></li> </ul>	<p style="text-align: right;">5 7</p>

<p>C 9 Toekomstverwachting?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Ik zou willen dat er meer ruimte komt om studenten zich te laten ontwikkelen als mens</i></li> <li>• <i>Ik zou willen dat de inspectie in de klas komt kijken om te kijken wat je nodig hebt om het nog beter te doen.</i></li> <li>• <i>Ik voel mij hier thuis, de sfeer is vriendelijk en uitnodigend.</i></li> <li>• <i>Optimaliseren van het lokaal.</i></li> <li>• <i>Nog beter mijn vak kunnen geven.</i></li> <li>• <i>Meer docenten en instructeurs.</i></li> <li>• <i>Ik hoop dat we weer nieuwe jongere collega's krijgen door de groei van het studentenaantal. Schouders er onder zetten.</i></li> <li>• <i>Vrijheid om je te ontwikkelen, het onderwijs programma te maken binnen de einddoelen.</i></li> <li>• <i>Blij ben dat ik deel heb uit mogen maken van de Gilde MBO opleiding voor het in goede banen leiden van de opleiding voor de studenten, zodat ze een goede toekomst krijgen.</i></li> <li>• <i>Iets extra bieden t.o.v. andere opleidingen.</i></li> <li>• <i>Vrijheid van de lessen is een pluspunt. Zelfstandig in plaats van klassikaal. Eerder had je heel veel boekjes, het is de theorie die je door moet werken. De school heeft hiervoor gekozen en voor mij werkt het goed, de ruimte die ik krijg. Van VMBO naar MBO is dat moeilijk die vrijheid, dat ben je niet gewend. Je krijgt wel begeleiding, maar voor zwakke of jonge studenten kan dat nog beter.</i></li> </ul>																			
<p>F Goede docent</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: right;">Leren</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">Relatie</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">Vakinhoudelijk bekwaam</td> <td style="text-align: right;">9</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">Opvoeding/persoonlijke ontwikkeling</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">Openstaan voor feedback</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">Professionele houding</td> <td style="text-align: right;">5</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">Praktijkervaring</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">Streng zijn/orde houden/studenten motiveren</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">Duidelijke verwachtingen/koers houden</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Dat is een ervaren man, die geeft goed en duidelijk les. Je kunt altijd wat vragen en dan geeft hij vanuit zijn eigen ervaring antwoord.</i></li> <li>• <i>Een docent die echt wil dat je gaat slagen, dat is echt fijn.</i></li> <li>• <i>Ik vind het fijn als docenten zeggen: dat heb je goed gedaan, ik ben trots op jullie.</i></li> <li>• <i>Iemand die trots is op zijn vak, een stukje van zichzelf er in wil leggen en betrokken is bij de student en zich verantwoordelijk voelt en zakelijk resultaat wil zien van de student.</i></li> <li>• <i>Ik denk dat een goede docent niet alleen op het vakgebied iets bereikt met de studenten, maar ook op persoonlijk gebied iets extra's toevoegt voor de leerling. De menselijke kant. Een goede vakman opleiden is voor mij belangrijker dan het persoonlijk contact.</i></li> <li>• <i>Leerling: Bij de theorievakken worden docenten meer gezien als leraar. Ze zijn ook wel goed in hun vak maar minder gepassioneerd.</i></li> <li>• <i>Door de trots, ze vinden het vak leuk. Bij een algemeen vak (Nederlands, L&amp;B) met het werken op de computer is dat minder, dan kan de leraar niet zo veel doen. Het programma maakt de docent een beetje overbodig, want het spreekt voor zich. Ik heb nog niet vaak bij algemene vakken een leerling een vraag horen stellen.</i></li> </ul>	Leren	1	Relatie	4	Vakinhoudelijk bekwaam	9	Opvoeding/persoonlijke ontwikkeling	2	Openstaan voor feedback	1	Professionele houding	5	Praktijkervaring	2	Streng zijn/orde houden/studenten motiveren	4	Duidelijke verwachtingen/koers houden	1	
Leren	1																		
Relatie	4																		
Vakinhoudelijk bekwaam	9																		
Opvoeding/persoonlijke ontwikkeling	2																		
Openstaan voor feedback	1																		
Professionele houding	5																		
Praktijkervaring	2																		
Streng zijn/orde houden/studenten motiveren	4																		
Duidelijke verwachtingen/koers houden	1																		

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Als docenten altijd met een lach op hun werk komen en ook dingen graag willen uitleggen aan de studenten. Als ze dan helemaal stralen als ze over hun vak vertellen. Geen gezicht op half 7, geen automatische piloot, maar een lachje erbij, plezier.</i></li> <li>• <i>Er komt een lachje bij te pas, dat docenten d'r plezier in hebben. Ze hebben voor het vak gekozen. Als docent moet je goed met mensen om kunnen gaan. Een docent wil de stof uit de boeken goed kunnen overbrengen voor de volgende generatie. Dan weet je dat je altijd bij hem terecht kan en dat hij weet waar hij over praat. Daar kan je veel van leren. Dan ben al meer gemotiveerd.</i></li> <li>• <i>Het is positief op de lange termijn als je als docent laat zien dat je echt niet alles weet. Je mag een vergissing maken, dat tekent je menselijkheid. Het gaat erom hoe je ermee omgaat. Wij vertellen de studenten bv. waarom krijg je kritiek? Je krijgt kritiek om er zelf beter van te worden. Dat geldt dan ook voor de docent.</i></li> <li>• <i>Een vakkundig docent gebruikt meer voorbeelden uit de praktijk.</i></li> <li>• <i>Er is een docent, die helemaal vrolijk wordt als je je verslagje inlevert. Geweldig. Ook blij als je een goede stage beoordeling krijgt, dan is hij er blij mee. Hij is trots op mij, hij vertelt het ook aan de andere docenten, kijk eens....</i></li> <li>• <i>Ja dat motiveert mij, als de leraar trots op je is, ga je ervoor zorgen dat het zo blijft. Dan doe je daar extra je best voor.</i></li> <li>• <i>Iemand die met een stukje humor en een lach en een traan, zijn leerstof kan overbrengen en ook weet te relativeren, is een goede docent.</i></li> </ul>	
--	--

D interne factoren	hoe vaak
D 1 Mogelijkheden persoonlijke ontwikkeling Inschakelen externe deskundigheid Kunnen delen/uitwisselen professionaliseringsmogelijkheden Opleiding kunnen volgen Ontwikkelen op het vakgebied <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Feedback in alle vormen is belangrijk.</i></li> </ul>	  2 5 1 4
D 2 Professionele ruimte Ruimte voor ondernemerschap/initiatieven kunnen ontplooiën Zelfstandig werken Vrijheid <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>De ruimte, die ik krijg, draagt bij aan mijn beroepstrots, omdat het aangeeft dat men vertrouwen heeft in mij.</i></li> <li>• <i>Wel belangrijk, niet allen naar de voorschriften werken. Ik moet ook eigen initiatief kunnen tonen.</i></li> </ul>	 7 6 1
D 3 Resultaten en relatie met studenten <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>docenten zijn positief en trots? Ja dat straalt er vanaf. De manier van overbrengen kan verschillen, maar je merkt wel dat ze er voor willen gaan.</i></li> <li>• <i>ik ben trots op het gilde in die zin dat de leraren tijd voor je hebben en kwaliteit van je verlangen. Goede docenten, leuke projecten, hebben aandacht voor mij, laten me zoveel mogelijk excelleren'.</i></li> <li>• <i>Je krijgt veel vertrouwen om te werken als stagiair en verantwoordelijkheid.</i></li> </ul>	6
D 4 Organisatie van het werk Anderen met jezelf mee kunnen laten groeien Delen met collega's	 1 10

<p style="text-align: right;">Samenwerking collega's/Teamoverleg</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Kenmerkend is dat we als team ondernemend, innovatief en enthousiast zijn. Voor de inhoud, het vak en de student. Zorgen dat iedereen op zijn gebied goed ingezet wordt. Doordat ik mijn collega's goed ken weet ik ook wat iemand goed kan, het liefst doet. Steeds vooruit kijken, verbeteren, we blijven verder ontwikkelen en innoveren.</i></li> <li>• <i>Ik probeer mijn collega's erbij te betrekken en langzaam zie ik dat ze oplossingsgericht gaan denken.</i></li> <li>• <i>Je zit heel dicht op wat de studenten als beroepsbeeld gaan uitoefenen. Je gaat als begeleider naar de instructeurs en leidinggevende op de kazerne. Je ziet daar ook vakgenoten van andere opleidingen. Dat is positief, je meet jezelf ermee en wat je kunt gebruiken voor de opleiding, pik je ook daar mee.</i></li> <li>• <i>Eén keer per 2 weken een paar uur teamoverleg van het zelfsturende team. Daarnaast één keer per 2 weken aan de slag met het team in ontwikkelopdrachten. Iedere week een halve dag. Vrijheid van het team is vrij groot, naarst het consortium materiaal, kun je een aanpak kiezen. Voor het examen ligt het wel vast. We zijn nu met 7. We draaien nu ook gecombineerde opleiding in één groep, te weinig leerling door de crisis in de bouw.</i></li> </ul>	12
<p>D 5 Waardering door schoolleiding/CvB/ouders</p> <p style="text-align: right;">         Waardering door schoolleiding 7          Waardering door CvB 2          Waardering door collega's 3          Waardering door ouders       </p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Ik laat tevredenheid horen, toeter het rond. Als er iets te vieren valt, is het de verdienste van de docent.</i></li> <li>• <i>Nou dat de afdeling door de directeur in positieve zin wordt genoemd (als team dan). Bijvoorbeeld: Het komt vaker voor dat er een directielid op de afdeling op bezoek komt met bv de Provincie, dan zit onze afdeling er altijd bij. Onze afdeling wordt eigenlijk altijd genoemd; vooruitstrevend zijn we, we willen vooruit.</i></li> <li>• <i>Richting management krijg je ondersteuning voor goede ideeën; dat is ondersteunend voor ons maar ook voor de studenten. Als jij goed bent voor het werk is het werk over het algemeen ook goed voor jou. Bij Gilde telt dat. Je wordt gewaardeerd, dat is fijn.</i></li> <li>• <i>De rol van de schoolleiding moet coachend zijn. Zeker als er problemen zijn (met ouders). Je hebt niet altijd succes en ook dat moet je kwijt kunnen bij je leidinggevende.</i></li> <li>• <i>Een team levert energie als je samen wat wilt bereiken.</i></li> <li>• <i>Als er iets over ons in een blad geschreven wordt, krijgen alle docenten een mail</i></li> <li>• <i>schouderklopjes van het management zijn er niet altijd voldoende. Management speelt een cruciale rol in de beroepstrots</i></li> <li>• <i>We zitten in een situatie, waarin we te horen hebben gekregen dat we door mogen gaan met onze opleiding. Dan hoor je, dat het komt door het feit dat het team zo'n enthousiasme uitstraalt en dat wordt door je teammanager en je college van bestuur ondersteund. Dat geeft je een kick! Defensie beslist over het voortbestaan, maar oorspronkelijk zouden we dit jaar augustus geen nieuwe studenten aan mogen nemen voor de opleiding, want Defensie is teruggedaan naar minder opleidingen. Uiteindelijk hebben we bij Defensie voor elkaar gekregen dat Defensie het toch</i></li> </ul>	7 2 3

<p><i>goedgekeurd heeft, dat we doorgaan, door ons enthousiasme. Dat geeft een gevoel van trots, YES samen gedaan en het wordt door andere gezien. In een brief van het CvB stonden felicitaties voor ons, dat we toch door mochten gaan. Mijn directeur heeft gezegd, hier is budget, doe iets leuks als team om het succes te vieren.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Ja, als je in conflict komt met een student, waar je op een normale manier niet uitkomt, dat je dan back up krijgt van de teammanager in de stappen die je zet met de studenten. Ook al leidt het tot het stoppen met de opleiding. Je bouwt ook dossier op, als je een gele of rode kaart moet geven, en je teammanager staat achter je, dan voelt dat goed. Je hebt dan het gevoel dat je niet alleen hier zit om de studenten binnen te houden, vanwege het geld dat de opleiding ervoor krijgt. Je moet kiezen voor kwaliteit en je zet niemand zomaar de deur uit. Met die steun geeft het aan dat de keuze goed is geweest; kwaliteit staat voorop.</i></li> <li><i>Als je ziet dat ze bij het Toon Hermans huis de ramen staan te lappen omdat de directie komt kijken, dat is leuk.</i></li> </ul>	
<p>D 6 Organisatie van de instelling</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Veilige omgeving 2</li> <li>Openheid naar student, medewerkers en ouders 2</li> <li>Kunnen delen met collega's 2</li> <li>Kunnen leren van eigen ervaring 2</li> <li>Verankering projecten 1</li> <li>In gesprek kunnen gaan met het MT 1</li> <li>Meepraten over visie 1</li> <li>Eigen indeling werkzaamheden 1</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Uitbreiding naar meer teken programma's om mee te leren werken. Door de vele projecten is er weinig tijd voor, maar daar zou ik wel meer les in willen hebben.</i></li> <li><i>Dat je steeds meer deelnemers krijgt; dat de bedrijven tevreden zijn. Dat er jongens van andere opleidingen hier naar toe komen, vanwege de goede verhalen over onze school. Dat we positief blijven draaien, dat is heel fijn. Er zit natuurlijk ook ergens een stop.</i></li> <li><i>Ik kom ook op andere MBO opleidingen, maar dan zie ik toch dat de afdeling techniek een soort familiebedrijf is.</i></li> <li><i>Het domein onderwijs meer faciliteren. Zoals een deel van het gebouw krijgen waar onderwijsvormen gekoppeld kunnen worden. In een domein kun je met het zelfde aantal docenten meer studenten bedienen.</i></li> <li><i>Je weet beter wat er op de werkvloer speelt als je wekelijks overlegt, je kunt gemakkelijker je vinger op dingen leggen. Ervaringen van anderen neem je mee. Als je gebeurtenissen in het leven van de studenten kent, dan kun je daar op een positieve manier op inspelen. Ook dat deel je. Meerwaarde van het overleg is de leerlingbespreking; aangeven of je ziet dat een student een bepaald patroon heeft ontwikkeld en of dat doorbroken dient te worden; hoe doen we dat? Let er allemaal op of bv zet die twee personen niet bij elkaar. Eén lijn afspreken. Dat heeft veel effect; je weet het en je kunt er als team op reageren. Iedereen conformeert zich eraan, als je consequent dingen met elkaar afspreekt, dan merken studenten dat ook.</i></li> <li><i>We regelen als team alles zelf; zelfsturend team. Dat doen we met elkaar. Taken sluiten op elkaar, je bent in de samenwerking ook van elkaar afhankelijk als het een op het ander aan moet sluiten.</i></li> </ul>	



E Externe factoren	hoe vaak
E 1 Bedrijfsleven <ul style="list-style-type: none"> <li>De waardering van bedrijven uit zich in peperdure machines, die ze hier neerzetten, zodat wij daaraan kunnen sleutelen. We krijgen vertrouwen en er is gemakkelijk overleg. Als een bedrijf me bij de voornaam noemt, vind ik dat fijn, want dat is vertrouwder en vriendschappelijker. Die relaties hebben we veel in het team.</li> </ul>	9
E 2 Waardering door externe partijen zoals Onderwijsinspectie, MBO Raad Waardering door OCW Waardering door de maatschappij Waardering inspectie <ul style="list-style-type: none"> <li>Wat je zelf met die jongen wil bereiken en wat je moet verantwoorden zo stap voor stap is soms niet meer uit elkaar te halen urenstaatjes e.d. invullen. Ik snap het wel maar wij zijn met hele andere dingen bezig. Niemand is er blij mee.</li> <li>Als we van de inspectie een aantekening krijgen over de registratie. Dat vind ik jammer. Successen van de jongens moet je laten horen</li> <li>De inspectie zou eens met zo'n jongen moeten praten die een hele loopbaan achter de rug heeft en op een mooie werkplek terecht komt.</li> <li>Als een leerling halverwege switcht heb je een negatieve uitstroom terwijl dat veel minder zou moeten wegen.</li> <li>Als docent weet je al lang of die jongen het kan. De inspectie praat met de verkeerde mensen.</li> <li>Door de regels wordt de passie van de docenten dood geslagen. Mijn taak als teamleider is de docenten ontzorgen.</li> <li>Inspectie wil ik mee geven: wat een angstmanagement. Integer zijn en in het belang van de studenten werken hoort centraal te staan.</li> <li>Het nieuwe waarderingskader is met alle goede bedoelingen ten spijt wel verworpen tot een afrekencultuur. Daar gaat veel energie in zitten wat naar de docenten en studenten zou moeten gaan.</li> <li>OCW zit alleen maar cijfers en procedures. Ik snap het wel voor de controle, maar waar is het vertrouwen?</li> <li>De inspectie zit in een ivoren toren te controleren of de regels gevolgd worden. De inspectie moet in de klas zitten en ons vragen wat we nodig hebben om het beter te doen.</li> <li>De inspectie staat heel ver af van de werkelijkheid. Ze zijn niet geïnteresseerd in hoe we het hier doen met de studenten.</li> </ul>	Negatief 4 Negatief 5
E 3 CNV Onderwijs	tips
E 4 Oud-studenten	2
E 5 anderen/familie	

OVERIGE OPVALLENDE OPMERKINGEN OVER GILDE OPLEIDINGEN	
<ul style="list-style-type: none"> <li>We werken met het consortium materiaal en met projecten in de omgeving. Zelf heb ik dat onderhoud en beheer ingebouwd in de opleiding. We betrekken bij ontwerpen de gemeente Roermond. De welstandscommissie van de gemeente beoordeelt het werk van de studenten. Daar onderscheiden we ons wel, ja. In het beheer hebben we ook meer aandacht. En het landmeten met nieuwe instrumenten; dat zijn dure instrumenten (we kopen ze nu samen met andere ROC's in Nederland).</li> <li>De leraren. Ze kennen hier elke leerling van de opleiding. Je wordt er bij betrokken.</li> </ul>	

- *Ja hoe motiveer je de studenten dan voor dat vak als het niet veel uitmaakt. Gewoon opdrachten afmaken. We gaan sneller andere dingen doen, dan wat de bedoeling is. Motivatie is minder.*
- *In een deel van de vakken en tekenopdrachten krijg je een niveau waardoor je ook door kunt leren naar het HBO toe. Een goede voorsprong hebben we dan dus. Een stukje HBO krijgt iedereen, dan kun je volgend jaar nog een extra traject doen en dan gemakkelijker overstappen naar het HBO.*
- *Docenten stimuleren wel dat je naar het HBO gaat, als je graag uitvoerder wilt worden als je terugkomt van de stage, dan zien de docenten dat en vragen ze misschien wil je wel hoofdvoerder worden, dan denk ze in je carrière mee.*
- *Positief is dat ze met je meedenken wat je later wil gaan doen, ook de stages en een deel HBO.*
- *Ik denk vooral de stages, dat je in de praktijk ziet hoe het allemaal in zijn werk gaat. Het is een pluspunt. Ik denk dat het hier het meeste is, in vergelijking met andere scholen. In de praktijk leer je nl veel meer dan alleen in de theorie. Ik vind stage leuk, je leert veel en als je het dan op school weer tegenkomt, dan weet ik het nog/weer.*
- *Ik ken de techniek al en de afwisseling is leuk. Je merkt ook dat andere studenten uit hun stages weer andere dingen leren en zij snappen daardoor weer andere opdrachten beter. Je kunt het daardoor ook aan elkaar vragen.*
- *Een vak leren, opleidingen aanbieden. Ik ben blij omdat ik het vak kan leren dat ik later wil ga uitoefenen; ik wil timmerman worden. Met deze opleiding kan ik de toekomst ingaan, ik krijg vertrouwen in de toekomst.*
- *Bijvoorbeeld een man heeft iets nodig en dat loopt dan via de leraar en dan maken wij dat. Op stage doe ik extra mijn best. Dat is mijn toekomst, als een stage goed bevalt, mag je soms ook langer blijven.*
- *Je hebt de grootste band met de studenten, die je als trajectbegeleider onder je hoede hebt gehad; dat stukje trek je je persoonlijk aan, maar in zijn algemeenheid werken we als team; je bent nooit alleen. Jongens vormen ook teams en buddy's (paren). Als docenten laten we dat ook als voorbeeld zien.*
- *soms in discussies vragen de studenten ver door. Je weet veel, maar dan kom je toch op een punt dat je moet zeggen, dat je iets even na moet zoeken en daar nemen ze dan ook genoeg mee. Dat is beter dan een verkeerd verhaal vertellen.*
- *Het feit dat we studenten opleiden voor een bijzonder beroep en dat we één stage verlener hebben; nl Defensie. Lijnen zijn heel duidelijk. Je ziet studenten niet naar binnenstormen in de klas, maar ze staan netjes opgesteld buiten in een rij met de klasse oudste. Andere collega's reageren daarop: "Die jongens van jullie hebben wel en stuk discipline", dat wil je ook uitdragen. Trots zijn op je uniform en discipline hebben zijn dingen die je nodig hebt voor dit beroep.*
- *Wat we nog niet besproken hebben is hoe ouders reageren. En dat is vaak heel frappant. In het begin van het jaar en in het vervolgesprek hoor je terug hoe de studenten veranderd is (opruimen, schoenen poetsen e.d.) Dat is ook een stukje waardering, dat je van school terug krijgt. Studenten veranderen door de opleiding. Wij zeggen ook: "als je te laat op school komt, het is nooit de schuld van je moeder, want het gaat om jou, jij moet op tijd komen".*
- *Bij deze opleiding krijg ik daar goed de ruimte voor, bv lesstof of*

<p><i>lesmomenten daar heb ik keuzes in. B.v. als ik méér aandacht moet geven of individueel bij moet spijkeren, dan vraag ik om roosterwijzigingen, omdat dit ten goede komt aan de concentratie.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>In de methode is weinig keuze, vanwege het vakjargon dat gebruikt wordt. 90% Militaire setting. Wat je de studenten extra wil geven, daarin is een ruime keuze. De teammanager komt af en toe binnenlopen in de les en die geeft dan feedback. Op grond daarvan kan ik in discussie gaan of dingen bijstellen. Ik krijg de ruimte, maar het wordt wel gevolgd door de teammanager, om ook jou op een hoger peil te brengen als dat nodig is.</i></li> </ul>	
<p><b>OVERIGE QUOTES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>“daarbij zijn schouderklopjes van het management goud waard”</i></li> <li><i>“ik zou willen dat ze zouden zeggen: mijn vak is docent”</i></li> <li><i>“wil je groeien, moet je de tijd en rust nemen om te reflecteren”</i></li> <li><i>“De grote truc is verantwoordelijkheid geven en feestjes geven (successen vieren)”</i></li> <li><i>Complimenten ontvangen vind ik moeilijk, het is voor mij normaal.</i></li> <li><i>Tip: docenten moeten de klas rustig kunnen houden, daar wordt de docent dan ook blijer van en dus ook trotser.</i></li> <li><i>Onderwijs wordt afgeschilderd als losers van de maatschappij.</i></li> <li><i>Een docent die de ervaring niet heeft, kan het moeilijker uitleggen. Dat is moeilijker te begrijpen voor de studenten.</i></li> <li><i>Ik heb trouwens maar 2 docenten. (Ik heb 2 vrije dagen en 2 dagen praktijk en 1 dag theorie; dat is voor alle studenten van deze opleiding, niet zo fijn omdat het te weinig structuur geeft. Dadelijk moet je wel 5 dagen op stage, dat is een groot verschil, dat ben je dan niet gewend. Ze praten even door over zijn opleiding, hoe die in elkaar steekt. Gilde wijkt af in vergelijking met andere opleidingen. 2 van de 7 studenten vinden dit niet fijn.</i></li> <li><i>Misschien kan de leerling zich niet goed concentreren lang achter elkaar, daar kan de opleiding of de docent wel rekening mee houden. In één dag kan je wel méér doen en je bent er ook in een keer vanaf, vind ik voor mezelf. Voor anderen studenten is dat soms moeilijk. De ene docent is was strenger als de ander, dan ziet er uit alsof die studenten meedoen, voor hun zou een andere indeling wel beter zijn. Bv 5 dagen tot 14.00 uur. In de praktijk 4 uur en dan theorie erna werkt niet, omdat je de praktijkopdracht dan niet afkrijgt.</i></li> <li><i>Op stage doe ik extra mijn best. Dat is mijn toekomst, als een stage goed bevalt, mag je soms ook langer blijven.</i></li> <li><i>Als je afstudeert dat je dan weet wat je voor je werk moet weten en kunnen. Vakkundig zover het kan na deze school, het moet een goede basis zijn je in de praktijk verder kunt ontwikkelen.</i></li> <li><i>Het is als oud-studenten terugkomen en je opzoeken. Mooi in uniform komen en de huidige studenten vertellen over hun uitzending, hun opleiding. Dan voel je je trots. Dan voel je dat je het goed gedaan hebt, want anders kwamen die jongens niet terug.</i></li> <li><i>Energie krijg je ook uit discussie die je met de studenten krijgt. Op onverwachte momenten over allerlei zaken. Over actuele wereld problemen ook.</i></li> <li><i>Als ze het gehaald hebben, dan hebben ze een big-smile. Een schop onder de kont heeft het effect dat ze soms toch die sprong maken naar de overkant.</i></li> <li><i>Als het je niet zint, neem je die persoon even apart en niet en public voor de klas iemand af laten gaan. Je bent trots, dat je die leerling toch weer op</i></li> </ul>	

weg helpt. Het is heel gemakkelijk om iemand de vernieling in te helpen. Vertrouwen komt te voet en gaat te paard.

- Zeker studenten, die onder hun niveau bezig zijn, zie je opbloeien als je wat extra's aan ze geeft. Ik kan meer aan, ik kan een stapje verder zetten.
- Defensie beslist over het voortbestaan, maar oorspronkelijk zouden we dit jaar augustus geen nieuwe studenten aan mogen nemen voor de opleiding, want Defensie is teruggegaan naar minder opleidingen. Uiteindelijk hebben we bij Defensie voor elkaar gekregen dat Defensie het toch goedgekeurd heeft, dat we doorgaan, door ons enthousiasme. Dat geeft een gevoel van trots, YES samen gedaan en het wordt door andere gezien. In een brief van het CvB stonden felicitaties voor ons, dat we toch door mochten gaan. Mijn directeur heeft gezegd, hier is budget, doe iets leuks als team om het succes te vieren.
- De haantjes de voorste, de zwakke, rustige studenten, goede studenten, je moet ze op kwaliteiten bij elkaar zetten, zodat ze elkaar ondersteunen.
- Soms zitten studenten niet op de goede plek en soms zitten ze niet goed in hun vel. Soms allebei, dan heb je helemaal een probleem. Ga individueel in gesprek, kleine stappen zetten in de persoonlijke begeleiding; wat moet er nu afgemaakt, wat kan volgende week? Het is niet altijd te doen, als het te erg wordt kom je in een moeilijk pakket dan betrek je er andere, meer gespecialiseerde collega's bij. Als je aandacht teveel één op één moet zijn, gaat ook ten koste van de rest van de groep en dat kan natuurlijk niet.
- Ze willen je niet apart behandelen, iedereen is gelijk, af en toe geven ze iets meer ruimte, maar niet teveel. Anders denken anderen al snel dat ze anders behandeld worden, dus dat doen ze niet. Als het te erg wordt pakken ze zo'n jongen even apart en gaan ze er even mee praten. Dat is wel goed.