



Trots op ons MBO

Advies van CNV Onderwijs aan Graafschap College

over het vergroten van de beroepstrots

8 juni 2015

Trots op ons MBO

Allereerst wil CNV Onderwijs Graafschap College hartelijk bedanken voor de tijd en energie, maar vooral voor het delen van zoveel passie. CNV Onderwijs bezocht vijf MBO instellingen, waaronder Graafschap College om krachtige verhalen over goed onderwijs mee terug te nemen en waar mogelijk te verspreiden. Als we iets heel vaak hebben gehoord van jullie hebben tijdens onze interviews:

- 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, de resultaten die jullie bereiken met studenten. 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 en de MBO Raad en wie weet nog meer.

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 de 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. Werkdruk 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 Graafschap College

2.1 Wat is beroepstrots en wat is het effect?

- In relatie toe het MBO komt beroepstrots vooral tot stand door de aansluiting vinden bij de studenten en de omgeving van de student. De respondenten geven aan dat landelijk beleid goed wordt opgepakt bijvoorbeeld bij het rekenen. Een docent vertelt dat hij trots is dat hij op een landelijke bijeenkomst kan vertellen dat zij hoge resultaten halen bij het rekenen. Ook het feit dat het Graafschap College in de Achterhoek staat en dat je aansluit bij de kenmerken van de Achterhoek is belangrijk. *De Achterhoeker maakt de Graafschap bijzonder. De*

Achterhoeker is trots, iemand die hard werkt, zijn werk goed wil doen. Niet zo van op de borst kloppen, maar gewoon doen.”

- Voor het eigen beroep ervaren de respondenten vooral beroepstrots door de relatie die zij met de studenten opbouwen en de resultaten die zij behalen. Hierdoor hebben de respondenten het gevoel dat zij daadwerkelijk een bijdrage hebben kunnen leveren aan het leren van de student en het behalen van hoge resultaten. Hoge resultaten in combinatie met een goede relatie zorgt voor vooral voor energie. Juist van deze combinatie krijgen de respondenten energie
- In vergelijking met andere instellingen horen we vaker dat mensen graag vertellen over hun beroep, ook trots zijn dat zij in het MBO werken en zij vinden het belangrijk dat de organisatie (het Graafschap) goed presteert. Daar willen zij een bijdrage aanleveren. Iemand zei: “Ik merk wel dat ik heel bevlogen over het onderwijs kan vertellen aan de buitenwereld. Die vinden dat dan vaak vreemd, omdat er een beeld is dat het niet leuk werken is in het onderwijs bij de buitenwereld.”

2.2 Welke interne factoren hebben invloed?

- De leerling staat centraal. Daar doen de docenten het voor. Aansluiting bij hun leefwereld is dan de belangrijkste factor. Een bijdrage leveren aan de opleiding van de studenten. “Mijn beroepstrots komt naar boven als ik stappen zet die passen bij de studenten.”
- De factor die daarna het hoogst scoort is de relatie met de student. Een goede relatie geeft de docent de mogelijkheid om goede resultaten te halen. Daarbij is wat aansluit bij de student belangrijker dan precies de regels volgen. Ruimte voor ondernemerschap en ruimte om ideeën uit te proberen is dus een voorwaarde voor succes. De rol van de leidinggevende is daarbij doorslaggevend. Geeft de leidinggevende die ruimte aan het team dan komen de ideeën en stroomt de energie. Komt die ruimte er niet, of worden zaken die het team afspreekt genegeerd dan stroomt de energie weg.
- Het team en het teamoverleg neemt een belangrijke plaats in. De thema’s die besproken worden zijn daarbij belangrijk. Het moet gaan over hun werk in relatie tot de studenten en hun resultaten. Het kunnen delen met collega’s van ervaringen met name over studenten wordt als belangrijk ervaren. Ook de waardering van collega’s wordt op prijs gesteld. Voorwaarde daarbij is dat er een bepaalde mate van vrijheid is, dat er ruimte is voor zelfstandig te kunnen werken. Is die vrijheid er niet, dan wordt dit ook als knelpunt ervaren en ontstaat er onbegrip.

- Vakinhoudelijk moet het gewoon goed zitten. Er loopt een directe lijn van vakinhoudelijk goed ontwikkeld zijn, naar samenwerken met collega's (en samen kunnen delen) naar betere resultaten voor de studenten. Professionalisering op het eigen vakgebied wordt als belangrijk ervaren.
- Wat opvalt is de positieve insteek naar studenten toe. Er is sprake van pedagogisch/didactisch optimisme. *"Ik kan een proefwerk teruggeven met een 4, maar wel voorzien van positief commentaar."*
-

2.3 Welke externe factoren hebben invloed?

- De eigen koers die het Graafschap vaart wordt gewaardeerd. Wel willen de docenten dat veel meer dan nu de student centraal staat. Het Graafschapcollege is er mee bezig, maar.... Het is er nog niet. De verbinding instelling, het bedrijfsleven en de student wordt door de docenten als belangrijk gezien. Daarbij is het goed om breder te kijken: vmbo-hbo
- Ambitie is er genoeg. Maar die ambitie reikt verder dan het Graafschap College. Die zit in de Achterhoek en hoe en waar studenten terecht komen. Het bedrijfsleven speelt daar een centrale rol bij. Het gaat om verder kijken dan je eigen beroep en je eigen instelling. Het gaat over de beroepsopleiding zelf.

2.4 Een goede docent op Graafschap

- Een goede docent is enthousiast, vakinhoudelijk bekwaam..
- Een goede docent heeft een goede relatie met de studenten. Echt luisteren, echt inspireren, echt contact maken.
- Een goede docent wil een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van zijn studenten en goede resultaten behalen. Dat kan alleen door een goede relatie.
- Een goede docent gaat uit van wat studenten kunnen, pedagogisch optimisme.
- Een goede docent heeft een professionele houding.
- Een goede docent is betrokken bij de instelling.

2.5 Belemmerende factoren

- Ondoorzichtige besluitvormingsprocedures is een belemmerende factor. Het is niet zo dat men geen ruimte ervaart, maar men begrijpt niet waarom bepaalde beslissingen genomen worden.
- De (negatieve) houding van studenten is een belangrijke belemmerende factor. Dat is logisch omdat de aansluiting bij studenten de belangrijkste factor is voor het ervaren van beroepstrots. Docenten hebben ruimte nodig om te kunnen aansluiten bij de studenten om hen gemotiveerd te krijgen. De (negatieve) houding bij stagebedrijven wordt als problematisch ervaren. Juist omdat waardering van de stagebedrijven belangrijk is. Docenten moeten moeite doen om stageplekken te vinden. De vraag is waardoor dit komt. "Ja, ik vind het heel vervelend als de houding of mentaliteit van studenten tekort schiet. De terugkoppeling uit het bedrijfsleven is wisselend. Het zijn ook niet allemaal goede stagebegeleiders op de werkplek. Verbeterslag is mogelijk. De aansluiting van leerlingen op de stage in houding en gedrag is moeilijk. Dat blijft een moeilijk punt, veel contact zoeken met de bedrijven, je gezicht laten zien, onderdeel zijn van het netwerk, daar kunnen we meer op investeren".
- De negatieve houding van studenten is ook gekoppeld aan het gevoel van sociale veiligheid. Sommigen geven aan dat het moeilijker wordt. Agressie neemt toe. Pesten wordt genoemd. Radicalisering wordt genoemd. De behoefte aan goede pedagogische en didactische ondersteuning neemt toe. Daarbij wordt herhaaldelijk aan gegeven dat dit met een extern iemand zou moeten gebeuren zodat mensen zich vrij voelen om te kunnen spreken.
- Een belemmerende factor is ook de administratieve last.
- De teams zijn verspreid over meerdere locaties. Hierdoor wordt overleggen moeilijker en dat is juist nodig bij de toenemende problematiek van de leerlingen.

2.6 Bevorderende factoren

- Samenwerken in combinatie met ruimte voor ondernemerschap geeft veel energie. En een fijn gevoel. Ruimte om te kunnen aansluiten bij wat de studenten nodig hebben is daarbij essentieel. Maar ook gebruik kunnen maken van eigen ideeën omdat zij dagelijks in aanraking komen met de studenten en weten wat nodig is. Beslissers op de werkvloer ruimte geven om samen goed onderwijs te realiseren. Vertrouwen hebben is daarbij het sleutelwoord. En kunnen deze ideeën niet, dan is onderbouwd afwijzen een must.
- Gekoppeld aan het werken in het team is het geven van vertrouwen een belangrijke factor. Feedback door de studenten en een cultuur van openheid zijn

daaraan gekoppeld. Ze willen daarbij graag ruimte hebben om te kunnen praten, vertellen over hun vak, kunnen uitwisselen. Het hebben van een professionele houding als docent is een belangrijke factor. De waardering van collega's werkt positief.

- Een derde factor is het vakinhoudelijk bekwaam zijn en de mogelijkheid voor professionalisering. De Graafschapacademie wordt gewaardeerd.
- Rol van leidinggevende belangrijk. Leidinggevende meer als coach. Waardering is karig. Van onderaf luisteren. Er zit heel veel kwaliteit op school. "Betrek ons bij de besluiten".
- Het goed inrichten van teams, op talenten, bekwaamheden maar ook gekoppeld aan de vakken en fysiek is een bevorderende factor.
- Een tip: van werkoverleg naar studentoverleg.

2.7 Toekomstverwachting

- De respondenten willen er vooral voor zorgen dat hun studenten de juiste mentale houding heeft, gemotiveerd is, uitgaan van wat studenten wel kunnen. En daar ruimte voor. Dat gevoel, die drive staat onder druk door verschillende factoren: door de toenemende problematiek van de studenten en door de (on)mogelijkheden van het Graafschap College.
- De mogelijkheden van ICT, een vernieuwend lesprogramma, kunnen aansluiten bij de wensen van studenten en het bedrijfsleven zijn belangrijke wensen van de respondenten.
- Het Graafschap college zo inrichten dat het in dienst komt te staan van het leren van studenten is een uitdrukkelijke wens. Daarbij is vertrouwen het sleutelwoord.

3. Advies

1. Zorg voor duidelijke besluitvormingsprocedures. Er is begrip als zaken niet kunnen maar te vaak is onduidelijk voor de respondenten waarom iets afgewezen wordt.
2. Kijk of het werken in het team zoals het nu georganiseerd is voldoende bijdraagt aan het goed kunnen werken met studenten, voldoende mogelijkheden geeft voor collegiale uitwisseling en het delen van pedagogische en didactische aanpakken die bewezen werken.

3. Zorg voor ruimte voor ondernemerschap, het kunnen nemen van eigen initiatieven en biedt experimenteerruimte en faciliteer dit ook. Laat deze experimenten ook evalueren en deel dit binnen bijvoorbeeld de Graafschapacademie.
4. Onderzoek wat de oorzaken zijn van de afnemende motivatie van studenten en de toenemende problematiek, ook bij de stagebedrijven. Op basis van deze oorzaken adequate maatregelen nemen.

4. Tips en trots delen

CNV Onderwijs heeft een speciale campagnepagina: 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 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 alle filmbeelden 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. Dat is afhankelijk van vooral de investeringsfactor. Zodra we meer weten hierover, nemen we graag contact met u op.

Analyse interviewverslagen Graafschap totaal

B Trots op het werken in het MBO

trots op het werken in het MBO	hoe vaak
B 1 wat is beroepstrots •	passie 2 geluk 3 plezier 3 enthousiasme waardering 1 erkenning
B2 wanneer ervaart respondent beroepstrots? •	Doorstromen naar hbo 4 Aansluiting vinden bij omgeving 6 Aansluiting vinden bij student/ student centraal 7 Uit-/overdragen kennis en ervaring Samen resultaten behalen 4 relatie met leerlingen 5
B3 Hoe ervaart de respondent beroepstrots? •	Geeft energie 1 Docent wordt er blij van 3
B 4 wat is het effect op de beroepstrots op de persoon zelf? •	Fijn gevoel 1 Trots 2 Energie 6 Betrokkenheid
B 5 wat is het effect op de lln.? •	harder werken meer resultaten komen goed terecht 1
B 6 wat is het effect op de omgeving? •	Positivisme straalt af op anderen 2
B 7 wat werkt bevorderend? •	Vertrouwen 2 Ruimte 5 Richting 1 Interactie 1 Dialoog 1 Uitdagingen 3 De organisatie goed laten presteren 7 Goed kunnen samenwerken met collega's 5 Samenwerken met collega's van andere scholen 2
B 8 wat werk belemmerend? •	

<ul style="list-style-type: none"> • 	Ondoorzichtige besluitvormingsprocessen 6 Onduidelijke communicatie 3 eisen inspectie 2 negatief imago maatschappij 2
B9 toekomstverwachting?	

trots op het werken in je beroep/werk	hoe vaak
C 1 wat is beroepstrots <ul style="list-style-type: none"> • 	Passie 3 Bereikte resultaten 8 Vertellen over mijn beroep 6
C 2 wanneer ervaart respondent beroepstrots? <ul style="list-style-type: none"> • 	Resultaten van studenten 11 Relatie studenten 19 Als hij ruimte krijgt om initiatieven uit te zetten 3 Mede richting kunnen geven 4 Bijdragen aan student heb kunnen leveren 13
C 3 Hoe ervaart de respondent beroepstrots? <ul style="list-style-type: none"> • 	Emotioneel 3 Energie 3 Prettig 2 Gelukkig
C 4 wat is het effect op de beroepstrots op de persoon zelf? <ul style="list-style-type: none"> • 	Fijn gevoel 5 Trots 3 Energie 6 Betrokkenheid 3 gelukkig Blij 2 Warm van binnen Glimmen/stralen 1 Goede zin
C 5 wat is het effect op de studenten? <ul style="list-style-type: none"> • 	Hogere resultaten 1 Blij 3 Harder werken 6 Plezier 2 Voldoening 1
C6 wat is het effect op de omgeving? <ul style="list-style-type: none"> • 	Blij Stralen

<p>C 7 wat werkt bevorderend?</p> <p>•</p>	<p>Waardering door studenten 10 Samenwerken in een team 4 Teamleider geeft complimenten 3 Cvb geeft complimenten 5 Vertrouwen 10 Eerlijk zijn 7</p>
<p>C 8 wat werk belemmerend?</p> <p>•</p>	<p>Meer taken 1 Meer administratie 3 Teveel regels Lerarenopleiding niet gericht op mbo</p>
<p>C 9 toekomstverwachting?</p>	
<p>F Goede docent</p> <p>•</p> <hr/>	<p>Leren 3 Relatie 13 Vakinhoudelijk bekwaam 20 Opvoeding/persoonlijke ontwikkeling 6 Open staan voor feedback 8 Professionele houding 9 Praktijkervaring 2 Streng zijn/orde houden/leerlingen motiveren 2 Duidelijke verwachtingen/koers houden 2</p>

D interne factoren	hoe vaak
<p>D 1 mogelijkheden persoonlijke ontwikkeling</p> <p>•</p> <p>Invliegen externe deskundigheid Kunnen delen/uitwisselen professionaliseringsmogelijkheden Opleiding kunnen volgen Ontwikkelen op het vakgebied</p>	<p>3 13 5 7</p>
<p>D 2 professionele ruimte</p> <p>•</p> <p>Ruimte voor ondernemerschap/initiatieven kunnen ontplooiën Zelfstandig werken vrijheid</p>	<p>13 10 3</p>
<p>D 3 resultaten en relatie met studenten</p> <p>•</p>	<p>1</p>

D 4 organisatie van het werk	Anderen met jezelf mee kunnen laten groeien Delen met collega's Samenwerking collega's/Teamoverleg	6 11 12
D 5 waardering door schoolleiding/cvb/ouders	Waardering door schoolleiding Waardering door cvb Waardering door collega's Waardering door ouders	4 1 10
D 6 organisatie van de instelling	Veilige omgeving Openheid naar student, medewerkers en ouders Kunnen delen met collega's Kunnen leren van eigen ervaring Verankering projecten In gesprek kunnen gaan met het MT Meepraten over visie Eigen indeling werkzaamheden	5 6 7 2 2 2 1
E externe factoren		hoe vaak
E 1 bedrijfsleven		6
E 2 waardering door externe partijen zoals inspectie mbo raad	Waardering door OCW Waardering door de maatschappij waardering inspectie	1
E 3 CNV onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> aandacht in schooljournaal voor het mbo beroepstrots invullen in cao verhaal van Graafschapcollege (drop outs) in Schooljournaal 	tips
E 4 Oud-leerlingen	<ul style="list-style-type: none"> <i>Uitnodigen voor begeleiden van instromende studenten VMBO/HBO</i> <i>Uitnodigen als gastsprekers geven voorlichting in de klas</i> 	3
E5 anderen/familie	<ul style="list-style-type: none"> <i>ouders worden steeds mondiger</i> 	
SPECIFIEK VOOR HET GRAAFSCHAP COLLEGE		
Goede docent		
<ul style="list-style-type: none"> <i>Een goede docent is een docent die enthousiast is, didactisch en pedagogisch</i> 		

goed is, dat is belangrijker dan het kennis niveau.

- *Je moet de verbinding kunnen maken met de student. Gelijk ben je niet, als leerling t.o.v. de docent, maar gelijkwaardig ben je wel.*
- *Ik geloof erin, ik geloof in de school, de studenten, de visie en het team, dat is wel iets wat ik graag wil uitdragen*
- *Ja, precies, dat overstijgt jou vak. Jij bent onderdeel van de beroepsopleiding die je meegeeft. Dat is een stukje beroepstrots.*
- *Geef erkenning dat je naast een goede docent, een bijdrage kunt leveren aan de organisatie. Het team moet verantwoording krijgen en nemen, dit dient gefaciliteerd te worden en begeleid te worden. Samen groeien naar een gedeelde verantwoordelijkheid, de CVB en directie luistert naar de teams en studenten, de studenten voorop!*
- *Sommige vakken zoals rekenen zijn een noodzakelijk kwaad en als ik het dan voor elkaar krijg dat ze het leuk gaan vinden, dan geniet ik daarvan.*
- *Ik ben trots dat ik met jonge mensen mag werken. Het is fantastisch werken met 17-tot 21-jarigen.*
- *Humor is ook altijd belangrijk. Je moet het gevoel van humor dat bij de leeftijd past, snappen. Met humor bereik je meer, je hebt zelf meer plezier en je bereikt meer. Je moet de praktijk van buiten de klas inbrengen. Een methode moet er zijn, structuur is wel belangrijk, maar als docent moet je het wel vooral leuk maken. Orde houden e.d. wordt gemakkelijker als je ouder bent. Veel ervaring maakt het wel gemakkelijker.*
- *Ik ben iedere dag trots.*
- *Ik heb een hele goede band met mijn studenten en dat maakt voor mij nog iedere dag leuk.*
- *Het is iemand die inspireert, uitdaagt, leiding kan geven aan de activiteiten van een klas.*
- *Echt in contact zijn met de doelgroep is de basis voor deze studenten, wanneer ze zich gezien, gehoord, her- en erkend voelen, dat is de basis voor ontwikkeling bij deze studenten. Het contact is de basis en daarnaast kennis van het eindbeeld dat moet de docent goed zien.*
- *Een goede docent zorgt ervoor dat elke leerling zich gezien weet. Zich veilig voelt en kan doen en laten wat hij/zij in de klas wil.*
- *Wanneer studenten positief reageren op een bepaalde werkvorm en ik merk dat ze er iets van hebben geleerd, dan voel ik me heel trots, ik heb dan de controle over het lesgeven.*

Scholing

- *Meer als ik gewoon dingen toepas in de les en uitdraag naar mijn collega's. Ik kom daar verder mee, dan weer een scholing. Een jaar geleden ongeveer volgde een collega van een ander ROC mijn lessen en die zei: "goed georganiseerd". Dat is ook een stukje beroepstrots, de manier van werken met het vak Nederlands is ook echt door ons gemaakt.*
- *Bijzonder aan het Graafschap College is de Graafschap Academie, met lezingen, trainingen, cursussen. Ik heb diverse dingen gedaan. Die Academie doet goed werk.*
- *Ik vind het mooi dat het kan, je kunt heel veel aanpakken als je dat wilt. Je krijgt ook andere taken daardoor soms. Dat is mooi dat je het kunt ontwikkelen in het werk en door trainingen.*
- *Intervisie is belangrijk in een veilige setting. Didactiek kan met vakdocenten, dat is wat zakelijker op de inhoud. Pedagogisch zou met mensen moeten waar*

je je veilig bij voelt en misschien ook een onafhankelijke begeleider die meedoet. Als je een moeilijke doelgroep hebt is dat een must, het graafschap zou hier wel een stap vooruit kunnen maken.

- *Er is ruimte om je eigen talenten verder te ontwikkelen*
- *Van wat ik nu heb meegemaakt, in die korte tijd heb ik al best wat studiedagen gehad. Een symposium, er wordt veel aangeboden waar je gebruik van kunt maken. Ik heb wel het idee dat ze er waarde aan hechten, om mensen de mogelijkheden te bieden om het beste uit zichzelf te halen. Ik heb ICT als hobby en ik had er niet bij nagedacht om dat ook in het onderwijs te gebruiken. Maar ik heb er al veel mee kunnen doen, dat is geweldig!*
- *Ja, er wordt gevraagd: "waar heb jij behoefte aan?" Er is dat en dat.. ik heb een cursus klassenmanagement gedaan. Ik heb me opgegeven voor een video-opname van een les die dan besproken wordt. Dat wordt allemaal aangedragen dat soort dingen. Ik vind dat erg belangrijk, daar leer je van.*

Mentaliteit studenten

- *Ik baal het meest als de leerlingen niets laten zien, de kantjes ervan af lopen. Een gedeelte van de leerlingen toont die inzet gewoon niet. Die groep is lastig te motiveren. Ik heb er meer moeite mee als ze voor het vak waarvoor ze opgeleid worden niet genoeg hun best doen, want dat wijst op een verkeerde werkhouding richting beroep.*
- *Ja, ik vind het heel vervelend als de houding of mentaliteit van studenten tekort schiet. De terugkoppeling uit het bedrijfsleven is wisselend. Het zijn ook niet allemaal goede stagebegeleiders op de werkplek. Verbeterslag is mogelijk. De aansluiting van leerlingen op de stage in houding en gedrag is moeilijk. Dat blijft een moeilijk punt, veel contact zoeken met de bedrijven, je gezicht laten zien, onderdeel zijn van het netwerk, daar kunnen we meer op investeren.*
- *Pesters worden publiekelijk te kijk gezet*
- *Meer aandacht aan sociale veiligheid (afnemen van pesten en radicaliseren)*
- *Maar dat komt wel omdat ik iets met ze heb, een band met ze heb. En opscheppen is meer van: "oh zij konden niets, maar IK heb ze eruit gesleurd.*
- *Organisatorisch moeten we kijken naar meer arrangementen op één dag en niet te veel achter elkaar op de computer. Niet alles op één dag. Dan krijgen de studenten weerzin tegen die vakken. Voor studenten ook meer keuzemogelijkheden realiseren.*
- *De koninklijke route van LBO-MBO naar HBO.; dat is mooi.*
- *Drop outs vinden me chaotisch, omdat ik niet precies vertel wat ze moeten doen; we komen er toch altijd wel samen uit. Zelfs met drop-outs, dat gaat niet zonder strijd, maar het lukt wel.*
- *Wij hebben binnen het Graafschap college een aparte school opgericht, waarbij we jongeren die in het regulier onderwijs uitvallen, op een andere manier onderwijs bieden. Dus we werken vanuit een iets andere visie dan het regulier onderwijs. Dat bevalt enorm.*

Rekenen

- *Rekenen is lastig, maar we halen hele goede resultaten met rekenen. Ik vergelijk hoeveel er bij ons geslaagd zijn en dat vertel op landelijke bijeenkomsten, dan doen wij het goed en dan ben ik trots, dat we dat hier*

professioneel hebben opgepakt. We hebben goede docenten, die gekwalificeerd zijn. Dat heeft te maken met het college als geheel, er is goed op in gezet, in eerste instantie het management. De docenten zijn opgeleid, die met passie dat vak gaan geven en niet als sluitpost (nog wat uurtjes tekort stop er maar rekenen bij). De docenten die passie voor het vak hadden, zijn erop geselecteerd. Kennis, passie en gekwalificeerd zijn of de opleiding willen volgen. Dan voelt het voor jezelf ook als een belangrijk vak, het hangt er niet zo maar een beetje bij vanuit de opleiding.

Sociale media

- Bij de ene leraar mogen de mobiele telefoons niet aan, bij mij liggen de telefoons op tafel. Leerlingen snappen dat. Het management staat er ook achter. Dat geeft plezier in je werk, dat je die vrijheid krijgt. De manier van lesgeven wordt gewaardeerd.*
- Jonge docenten durven juist vaak niet aan om sociale media in de klas te gebruiken, want het heeft ook te maken met je orde in de klas en of je in de hand hebt wat er gebeurt. Jonge docenten zoeken naar meer controle. De oudere generatie staat meer toe.*
- Zeker dat vinden studenten mooi, dat ze bij mij in de les met de nieuwe media of mobiel werken. Je moet er ook in meegaan. Als je dat niet kunt wordt het lastig voor de docent. Ik vind het leuk dat ik een pionier ben. Die mobiel komt in de toekomst hoe dan ook de klas in.*

Ruimte

- De trots vermindert als we besluiten (als vakgroep) om met een methode te gaan werken, waar ik zelf niet achter sta. Dan moet ik daar wel mee gaan werken. De methode neemt teveel eigen ruimte van mij weg. Er worden met de praktijk mogelijkheden ontwikkeld om andere opdrachten dan alleen een stageplek te creëren. Bijvoorbeeld vrijwilligerswerk of losse opdrachten. Als docenten moeten we daardoor ook flexibeler worden. Die methode past in die zin niet bij het nieuwe werken met de praktijk.*
- Zelfstandig kunnen werken vind ik zééér belangrijk! Mooi van deze werkgever dat het kan, die vrijheid is belangrijk en de ruimte om iets anders te kunnen doen binnen het College. Mijn team wordt gedragen door de teammanager. Die staat open voor veranderingen. Meestal wordt het door hem geregeld of gewaardeerd.*
- Ik ben ook voorzitter van de vakgroep. Dan plannen we afspraken en dan krijg ik bv van het sectormanagementoverleg door dat de afspraak niet door kan gaan. Dan zakt mijn trots. Wie bepaalt wat er gedaan moet worden? Moet het SMT dit mij vertellen.*
- Dan voel ik me ook wel falen, dat we als groep niet zo sterk zijn, dat het SMT dit voor ons kan bedenken. Het is beter dat de behoefte van vakgroepen van onderop aangegeven wordt. Meer de manager in de rol als coach, die het samen met ons bespreekt/wel sparren. In plaats van beslissers van bovenaf. Laat ons leren en daardoor sterker worden.*
- Ja, van het management krijgen we de opdrachten en dat wordt tot een project geformuleerd. Het vraagt altijd overleg vanuit het team, bv leerplanontwikkeling. De senior docent is verantwoordelijk samen met de projectmedewerkers in het project. Als ik niet weet wat we gaan doen of ik kan de verwachtingen niet waar kan maken, dan ben ik niet trots. Als het onduidelijk is of ik moet voor mijn gevoel achter mensen aan lopen (zo van*

wie doet wat) of verschillende interpretaties dat geeft geen energie. Energie geeft het als je een gezamenlijk product oplevert.

- *Kan best wel, het vergt tijd, faciliteiten, draagvlak management. Dat kwam ook ter sprake in de OR (Resultaat Verantwoordelijke Teams was aan de orde) Dat wil zeggen dat je de verantwoordelijkheid hebt, er ontstond een discussie: wat houdt het in, ook financieel? Nee die deur ging gelijk dicht. Dat is jammer, maak de docent echt verantwoordelijk! Niet iedere docent zal het doen, maar als team kan het wel. Deels wordt het gedaan en je ziet het team erin groeien. Er zijn toch wel beperkingen en dat is jammer. Zo leren we er ook niets van en worden mensen niet uitgedaagd.*
- *Ze willen dat je professioneel en innovatief bent. Maar CVB runt de toko, dat doen ze goed. Maar als je vraagt om zelf zaken in te vullen, dan zie je dat ze terug gaan hangen. Ik begrijp het, ik zie het wel, want voor het geheel wordt het moeilijk en dat zet de zaak onder spanning. Die ruimte krijg je dan niet helemaal.*
- *Een reünie vragen we niet aan het management, dat doen we gewoon, desnoods extern.*
- *Hoe ik mijn lessen opbouw hoort zo bij mij, hoe ik ben als mens en als ik daar teveel in opgelegd krijg kan ik niet optimaal functioneren. Dat beperkt te veel.*
- *Minder hiërarchische lijnen, het meenemen van de kennis en kunde van docenten als het gaat om beslissingen op beleidsniveau. Er zijn zoveel docenten met masters, verbindt dat wat er gedacht wordt met wie het moet doen.*
- *Dat is waarom ik zo trots ben op het feit dat ik op het graafschap college werk. Ze strijden enorm voor dit concept (mijn school). We lopen tegen de inspectie aan, maar met het college van bestuur, de directie en het team strijden we er voor, omdat er ook zoveel mooie dingen gebeuren bij ons op school. We zitten nu in de sector zorg en welzijn, maar ik zou het fantastisch vinden als we dit concept kunnen aanbieden voor alle richtingen in het MBO onderwijs.*
- *Soms ga ik ook wel de discussie aan, als er bijvoorbeeld geen respect is voor de vakdocenten, dat er te gemakkelijk gezegd wordt, dat het niet uitmaakt welk vak je geeft.*
- *Beslissers moeten luisteren naar de werkvloer, docenten raadplegen over hun mogelijkheden, niet meteen in de NEE gaan zitten.*

Teamoverleg

- *Teamsamenstelling moet heterogeen zijn, dat is juist goed. Ze brengen dan allemaal wat extra mee. Diverse specialismen en van elkaar leren.*
- *Wij hebben verschillende teams op verschillende locaties. Het bijzondere is, dat er in het verleden 12 docenten per team waren op één locatie. Nu is het team verspreid over alle locaties. TIP: Creativiteit aanwenden om die subteams in tact te laten. Met de geografische afstand is het kunstmatig om ze samen te voegen. De argumentatie achter die teamvorming is, dat de Inspectie vindt, dat het onderwijs op de diverse locaties exact hetzelfde moet zijn.*
- *We hebben een teamoverleg en we willen volgend jaar ook een opleidingsoverleg. We proberen ook pedagogisch-didactische zaken in het overleg te bespreken, dat is wel een verbeterlag. Ik heb zelf didactiek op de*

agenda gezet. Plannen voor volgend jaar: communicatie tussen de teams verbeteren en dat collega's de ruimte krijgen om over hun vak te praten.

- *Het werkoverleg inspireert niet Ik wil studentenoverleg, studenten zijn je klanten, daarvoor zijn we hier, dat wordt nog wel eens vergeten. Er moet meer gesproken worden over pedagogiek en didactiek. Door met het team workshop te volgen over werkmethodes. Samen hierover praten is heel erg leuk en draagt bij aan mijn beroepstrots.*
- *Ik zou heel graag een vast deel willen uitmaken van zo'n team die gaan voor de opleiding. En daar in meegroeien. Nu geef ik alleen les, maar dat je ook mentorschap op je neemt of stages begeleid. Meer delen met collega's, draagvlak verbreden*
- *Ik weet niet hoe het bij de rest van het team ligt. Bijvoorbeeld ook de kwestie van de niveau LB en LC docenten; ik ben C en ik ben daardoor ook de vraagbaak van de opleiding. Het is bedoeld om de docent in de school te houden, promotie te geven. Maar zo werkt het hier niet, er is om die reden ook geen beloningssysteem.*
- *Je kunt alleen maar een goede docent worden in een goed team van collega's*
- *Het team, dat zijn veel Defensie mensen en die hebben allemaal wel een bepaalde trots.; er is bijna geen cultuur van complimenten aan elkaar geven*
- *De meeste collega's zijn daar wel eerlijk in. Dat is misschien ook met trots, dat je durft uit te komen voor wat goed en minder goed gaat. Niet alleen het rooskleurige. Ieder heeft zijn goede en slechte kanten. Trots zit in de relatie met de leerling.*
- *Als wij niet als team samenwerken, heeft het ook weinig zin om met deze studenten aan de slag te gaan. Je moet voelen dat je naast elkaar staat. Als iedereen zijn eigen weg gaat, merken de studenten dat ook en dan zakt het weg.*
- *Ons team is een mooie mix van mensen uit de praktijk en van de lerarenopleiding. Dat maakt een mooie mix, we kunnen van elkaar leren.*

Pedagogisch optimisme

- *Ik kan een proefwerk teruggeven met een 4, maar wel voorzien van positief commentaar*
- *Je moet naar positieve voorbeelden kijken en die als uitgangspunt nemen*
- *Ik denk dat die docent zichzelf blijft vernieuwen, innoveren, uitproberen, waarbij het begeleiden van kinderen en het opleiden van kinderen nooit uit het oog verloren wordt: de leerling staat centraal. Daar doen we het voor, voor hun toekomst.*
- *Positief zijn is de basis.*
- *Voor mij als docent is beroepstrots dat je iets mag betekenen voor mensen die een bepaalde richting uit willen in de toekomst en om daar aan mee te werken.*
- *Wat ik kenmerkend vind aan het MBO is dat er veel persoonlijke aandacht is voor de studenten*
- *Nu ga ik naar school en als ik vooruitgang zie bij de studenten, ook al zijn de stapjes nog zo klein, dan ben ik al trots. Ik voer mijn werk daardoor met nog meer plezier uit.*
- *Mijn trots komt naar boven als ik stappen zet die passen bij de studenten.*
- *Als een student kan beargumenteren dat het anders moet, dan voel ik me*

trots als ik af durf te wijken in het belang van de student. Ook de student wordt er trots van als het lukt op grond van de aangedragen argumenten. Dat geeft energie.

- *Ik werk sowieso alleen maar vanuit positiviteit. Wij kijken naar wat ze wel kunnen, eerst verbinding maken en dan kun je kijken hoe je verbeterpunten kunt aanpakken.*
- *Als de aanwezigheid omlaag gaat, is het voor de leerlingen blijkbaar niet interessant genoeg om naar school te komen. .. Luisteren naar de student, wat wil hij graag aangeboden krijgen?*
- *Als ik het ga hebben over waarom iemand iets niet heeft gedaan,.. dat maakt mij ongelukkig in het onderwijs. Als ik zie wat ze wel doen, en dáár de focus op legt, zie je studenten ook veel meer groeien.*

Waardering

- *Collega's waarderen soms wel, maar ik mis de waardering wel eens van het management. Een mailbericht van de manager dat doet me niet veel. Ik vind het over het algemeen een karige waardering van het management dus.*
- *Het is goed om als school een waardering-beloningssysteem op te gaan zetten. Door leerling aan laten geven, welke docenten waardering verdienen, bijvoorbeeld.*
- *Investeren in de vitaliteit van het personeel*
- *Top 50 beste werkgevers Nederland, Keuzegids nr 1*
- *Bij Defensie kunnen de mannen een tevredenheidsbetuiging krijgen (zou men bij ROC ook willen)*
- *Toch krijg ik energie en ik heb de vrijheid gekregen om een deel zelf in te vullen. Het is gelukt, met hulp van iedereen, dat gaf mij het gevoel van waardering. Dan ben je er mega trots op, dat je het van de dagen kunt schreeuwen. En dan is een schouderklopje van je collega's fijn.*
- *Leraren moeten weer fluitend naar school komen, dat ze contact hebben met de leerlingen en begrepen worden door het management (faciliterend zijn en niet top down) .*
- *We zijn nummer 1 geworden. Gaan we op de trom slaan? Nee, het management geeft een lauwe reactie.*

Innoveren en samenwerken

- *Aparte locatie voor defensie-opleiding omdat andere cultuur*
- *Er is geen intern beloningssysteem en bij defensie wel er worden veel cursussen aangeboden*
- *Algemene docenten zijn meer alleen voor de klas of op afspraak met student → deze docenten koppelen aan de werkplaatsen*
- *Stage problematiek, het is moeilijk om voor studenten stageplekken te vinden (zeker eerstejaars*
- *Ik zou trots zijn als de opleiding werkt met de nieuwste technieken in de zorg (bv pakken waardoor ze een ziekte kunnen navoelen), aan blended learning meedoen en dat het gebouw er aantrekkelijk uitziet.*
- *Mogelijk moeten we het bedrijfsleven ook verder meenemen in de eisen voor de toekomst, net als de ouders.*
- *De student moet meer als klant gezien worden. Ik zie het te weinig gebeuren, we zitten wel in die kanteling, laten zien en voelen van de stof.*
- *Wees niet bang voor het onbekende, blijf investeren*

<p><i>Overige opmerkingen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Er is meer tijd per student nodig, er is vooral tijd te kort</i> • <i>Ons onderwijs is niet zo bijzonder. Wat ik bijzonder vind is het beroep waar ze toe opgeleid worden.</i> • <i>Docenten moeten de mogelijkheid krijgen om de buitenwereld in te gaan, nu zijn dat vaak de managers die naar buiten gaan.</i> • <i>Open je interne deuren. Fysieke locaties inrichten zodat ze passen binnen projectmatig werken, mooie werklocaties met het bedrijfsleven samen, aansluitend bij de leerbehoeften van de leerlingen.</i> • <i>De Achterhoeker maakt de Graafschap bijzonder. De Achterhoeker is trots, iemand die hard werkt, zijn werk goed wil doen. Niet zo van op de borst kloppen, maar gewoon doen. Nuchter, trots wordt onderling niet uitgesproken.</i> 	
<p><i>Quotes</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ik voel vlinders in de buik, ervan genieten, glunderende ogen.</i> • <i>Ik word bevestigd in de dankbaarheid voor mijn werk</i> • <i>Mezelf een schouderklopje geven, daar krijg ik plezier/energie van</i> • <i>Verpleegkundigen; we moeten onszelf eens op de borst kloppen!</i> • <i>Ik merk wel dat ik heel bevlogen over het onderwijs kan vertellen aan de buitenwereld. Die vinden dat dan vaak vreemd, omdat er een beeld is dat het niet leuk werken is in het onderwijs bij de buitenwereld.</i> • <i>We zaten eerst wel hier, maar het oefenen bv op de schoollocatie geeft zoveel verschillen in schoolcultuur, het schrikt af. Defensie onderdeel zit nu helemaal alleen.</i> • <i>Het mooiste is de blik in de ogen van de leerlingen, blij en trots.</i> • <i>Als persoon hoor ik graag of ik iets goed gedaan heb.</i> • <i>Ik denk dat beroepstrots is, als je op verjaardagen zit, dat je met plezier en met een bepaalde trots over je werk kunt vertellen. Wat je doet en wat je dan meemaakt vooral.</i> • <i>Leerlingen zullen dat merken als je trots bent, dan zitten ze graag bij je in de les.</i> • <i>Met name de kick van het contact met de jeugd.</i> • <i>Dat geeft je een gevoel van overwinning, van ik ben belangrijk, ik doe ertoe in deze maatschappij, ik ben wat waard.</i> • <i>Ik loop in de winkel tegen een oud-leerling aan, die daar nu stage loopt en die zegt tegen mij: ' Wij studeren bijna af, je komt toch? Dan ben ik trots, dan weet ik dat ik wat betekent heb.</i> • <i>Gelijk ben je niet, als leerling t.o.v. docent, maar gelijkwaardig ben je wel.</i> • <i>Mijn beroepstrots is dat leerlingen lachend naar school toe komen. Dat is onze missie. Als we dat bereiken, dan groei ik, daar word ik blij van</i> 	