# Gespreksverslag Interview over studentuitval en mogelijke interventies

Status: definintief

Opdrachtgever: ROC van Amsterdam-Flevoland

Datum: 18 juni 2024, 10:30-11:30, College Airport

Geïnterviewde: Docent 5, docent vliegtuigonderhoud niveau 4

Geïnterviewd door: Irene Eegdeman (onderzoeker ROC Amsterdam en Windesheim)

Dit is een weergave van ons gesprek op hoofdlijnen. De letterlijke inhoud van dit verslag wordt niet gedeeld maar het kan zijn dat er quotes uit het verslag meegenomen worden in het verslag. Daar wordt apart toestemming voor gevraagd. Het gespreksverslag wordt gebruikt in een analyse op opleidingsniveau en instellingsniveau. Op opleidingsniveau kan het zijn dat je als persoon te achterhalen bent, je naam zal niet genoemd worden.

· Wilt u dit verslag aanvullen en corrigeren?

· Ik stuur u het opleidingsverslag en het instellingsverslag aan het einde van het project toe.

# Introductievragen

De docent stelt zich voor: Ik ben inmiddels tien jaar docent hier voor de exacte vakken, dus wiskunde, natuurkunde, aerodynamica en elektriciteitsleer. Ik ben nu negen jaar studieloopbaanbegeleider. Bij deze opleiding is dat iets anders geregeld dan bij andere opleidingen, want studieloopbaanbegeleider zit meer tegen een zorg coördinator (zoco) aan dan dat het een mentor is. Sinds twee jaar ben ik ben ik ook de zoco dus dan ben je eigenlijk meer het aanspreekpunt van het LEC en de opleidingsmanagers voor de zorg.

# Vragen over uitval

## Probleem?

We starten ons gesprek met de vraag of de opleiding een probleem heeft als het gaat om uitval. De docent geeft aan dat het eraan ligt wat je een probleem vindt. Vanuit de student gezien is het volgens de docent geen probleem. Als studenten binnenkomen, kunnen ze goed doorkrijgen wat voor opleiding dit is. Als de student na het eerste jaar deze opleiding niets vindt, kiezen studenten gewoon voor een andere opleiding.

Om te voorkomen dat studenten niet weten waar ze aan beginnen vertelt de docent dat ze nu wel veel realistischer zijn op open dagen. Het gaat dan ook om verwachtingen, als voorbeeld worde de VEVA opleiding gegeven die samen met defensie is vormgegeven. Studenten dachten dat ze militair gingen worden maar ze bleven vliegtuigtechnicus, daardoor stappen studenten over naar de reguliere opleiding(van de 20 studenten bleven er 2 over).

Ze hebben op de opleiding wel redelijk zicht op waar de studenten terecht komen, als studenten vastlopen geven ze gelijk een doorverwijzing naar de loopbaancoach en zo gaan ze kijken waar de interesse ligt om zo te komen tot een andere opleiding. Studenten worden echt lang gevolgd (tot 6 maanden na het stoppen). Als een student boven de 18 is adviseert de opleiding wel om uit te schrijven. Vanwege studiefinanciering maar ook omdat de student dan lekker kan gaan werken.

Als het gaat om de opleiding dan kan uitval wel een probleem zijn. De docent geeft aan dat vooral de manager daar zicht op heeft maar dat uitval voor studenten een natuurlijk proces is: “16 jarig jochies weten niet wat ze gaan doen” vervolgt hij. We hebben 120 aanmeldingen en daar zijn er ongeveer 20 van afgevallen, die studenten hebben dan een andere opleiding gevonden (autotechniek, sport en bewegen). Het kan zijn dat de meest aantrekkelijke opleidingen ook sneller uitval hebben. De docent geeft aan: “Zo'n jonge honden keuze: je kan dat wel gaan doen, want je sport leuk, maar vind je het ook leuk om met mensen te werken?”. Een gedeelte zal je moeten accepteren omdat een goede keuze maken lastig is, daarom moet het binnen school makkelijker zijn om te kunnen wisselen. Ze hebben nu iets dat AIRzone heeft (afgeleid van Izone), dat vindt de docent wel een goede ontwikkeling, als studenten het echt niet weten moet er wel goede begeleiding op zitten zodat studenten niet via de AIR-zone de eerste stap naar buiten zetten.

## Informatie en exit formulier

De docent geeft aan dat ze uitval inzichtelijk krijgen door het voeren van gesprekken met daarbij een nette administratie. Als iemand vaak afwezig is dan komt er een gesprek met de mentor, dan volgt de SLB’er en daar komt de student bij de loopbaancoach en zorgcoördinator. Het exit formulier word netjes ingevuld maar op het formulier plaatst hij meestal 1 regel. De categorieën veranderen ook steeds, dit jaar is al twee keer geschoven volgens de docent. Het grootste deel van de categorieën kan hij niet gebruiken, sommige behelzen heel veel (bijvoorbeeld privé omstandigheden). Hij doet een voorstel voor 1 categorie: opleiding past niet of andere opleiding past beter. Op het moment dat iemand uitgeschreven word is ook al een heel traject geweest waardoor een exitgesprek eigenlijk overbodig is.

Wat de docent wel fijn vindt om te gebruiken om extra informatie op te halen is QlikSense. Vooral voor uitschrijvingen, studentenaantallen en rendementen is het wel aardig. Maar het programma is ook wel onoverzichtelijke en verwarrend. Dat komt omdat de informatie soms niet overeen komt met de werkelijkheid. Studenten staan dubbel en daardoor kan je de uitkomsten niet goed controleren. Daarom doet de docent het liever zelf in Excel.

## Verschil tussen opleidingen?

Wij hebben het denk ik makkelijk met de studentenpopulatie, vervolgt de docent, “we moeten ons niet op de borst kloppen omdat wij het zo fantastisch doen”. Bijvoorbeeld bij beveiliging beginnen iedere maand nieuwe studenten. Het ligt ook aan de collega’s; je hebt daar beveiligers als collega, wij hebben de mazzel dat we ook docenten hebben rondlopen (in plaats van zij-instromers die didactisch minder onderlegt zijn). Dat speelt ook wel mee. De docent geeft ook aan dat de studenten veel in huis zijn, veel in school, dat is belangrijk. De stage is daarnaast maar bij een paar bedrijven waar ze heen kunnen en dat maakt het super overzichtelijk (75% zit op schilhol of Defensie en Lelystad). Met hun stage starten de studenten in leerjaar 2.

## Effecten van uitval op de opleiding

Er vallen wel wat studenten uit, maar dat heeft geen echt effect op de anderen. Het kan wel zijn dat studenten door andere uitvallers op een idee gebracht worden maar de meesten willen echt graag de luchtvaart in en daarom vallen studenten minder uit. Het is een opleiding met aanzien.

## Interventies

We komen op de interventies die kunnen worden gedaan om uitval de voorkomen. De docent geeft aan dat ze juist interventies hebben afgeschaft, bijvoorbeeld te laat/afwezigheids briefjes halen. We hebben meer mandaat aan de mentor gegeven in plaats van de administratieve last die dat met zich mee brengt. Maar toch zijn er ook wel maatregelen die genomen worden als studeten bijvoorbeeld afwezig zijn. De hele zorg structuur is neergezet om uitval te voorkomen (die komt aan bod op het moment dat we de opleiding bespreken).

De docent geeft aan dat er wel altijd contact is met de leerplicht op het moment dat dat nodig is, maar dat gemeente Amsterdam erg slecht reageert (pas na 6 weken, dat is echt te laat). Daarnaast worden er huisbezoeken gedaan (door CBZ een bedrijf) als iemand ziek is gemeld en we twijfelen maar dat is wel sporadisch.

Verder zien we echt een glijdende schaal van mentor, SLB, loopbaancoach en dan mogelijk uitval.

De docent denkt ook echt niet dat ze studenten tegen moeten houden om een andere opleiding te kiezen. Studenten die uitvallen halen de cijfers wel maar vinden het gewoon echt niet leuk.

# Vragen over de opleiding

We maken een overstap naar hoe de opleiding eruit ziet. De docent verteld dat bij aanmelding er een intakegesprek komt, ze hebben 1 intaker die een beeld heeft en iemand voor het havistentraject

Iedereen met de goede vooropleiding is welkom, wel wordt er een advies gegeven. Daarna komen studenten in een klas. Vorig jaar zijn ze gestart met het indelen van klassen op basis van vooropleiding 🡪 TL/HAVO en KADER klassen. Daarbinnen oriënteren studenten zich in het eerste jaar. In de 4e projectweek halverwege het jaar komen alle keuzes voorbij en dan kunnen studenten kiezen wat ze leuk vinden en of dat niveau 3 of 4 wordt (VT is allemaal niveau 3, pas in jaar 2 verschil met niveau 4).

Elke klas heeft daarnaast een mentor, dat is altijd de vliegtuigdocent. Diegene ziet de studenten 20 uur in de week (De docent noemt dat ‘het anker’). Bij (te) moeilijke kwesties dan wordt een SLB’er ingeschakeld (die heeft meerdere klassen onder zich en stuurt de mentoren aan).

Het 1e jaar heeft 5 klassen, 2e (4 klassen), 3e (4 klassen), 4e jaar (2 klassen). Op het moment dat de studenten op stage gaan komt de BPV begeleider in beeld die de zorg op zich neemt, de overdacht daar mag nog wel beter. Daarnaast zijn er ook nog een aantal ‘rand klassen’ (drones, havisten, BBL) met een mentor en SLB’er die zorgen voor maatwerk. We hebben ongeveer 50 collega’s. Daarbinnen heb je verschillende groepen (avionica, exacte vakken, Nederlands).

# Vragen over het docententeam

Zo komen we op de verschillende collega’s waar de docent mee werkt. De docent vertelt: Het docententeam is een team met geschiedenis, omdat het nu in opleidingen is ingedeeld is er minder kruisbestuiving daardoor is het wel harmonischer. Je had eerst echt twee kampen dat is voordat ik hier kwam werken, dat is samengevoegd daar zijn maar een paar mensen van over, dat helpt in de harmonie.

Ontwikkeling van onderwijs is wel lastig door de zij-instromers, geeft de docent aan, daar zijn de mensen niet in geschoold. De zij-instromers zijn echte technici maar die zien zichzelf ook niet als docent. Daar is nu wel iemand voor aangenomen om dat goed aan te pakken en een mooi curriculum te ontwikkelen. De zorg is daarom ook een uitdaging, de vliegtuigmensen zijn niet echt empathisch, daarom hebben we deze zorglijn opgezet, de SLB’ers zorgen dat de mentoren in de pas lopen (en dat het bij alle klassen een beetje hetzelfde gaat en niet dat bij de ene mentor alle studenten uitvallen).

Op het moment dat een docent ziek is, dan worden lessen overgenomen. Op het moment dat er langdurige uitval is zal dan echt een vervanger vrijgemaakt moeten worden. Op de vraag of studenten ook pech kunnen hebben omdat ze hun mentor 20 uur zien geeft de docent aan dat het soms wel voorkomt dat studenten uitvallen (mede) door de mentor. De SLB lijn heeft dit wel ondervangen, de mentor kan bijgestuurd worden. Daarnaast kunnen studenten ook wel verplaatst worden maar dat gebeurt sporadisch en liever niet omdat dat schuring geeft.

## Kwaliteit van onderwijs

Ons gesprek komt op de kwaliteit van het onderwijs wat geboden wordt. De docent geeft aan dat studenten in later jaren wel met wat verouderde spullen moeten werken maar dat dat niet echt een reden van uitval is. Je houdt meer studenten binnen door te zorgen dat je een leuk en goed doordacht curriculum hebt. Docenten kunnen het maken en breken; niet alleen op inhoud maar ook zorgen dat we studenten rijkere mensen maken.

# Afsluitende opmerkingen

We sluiten het gesprek af en er wordt nog gevraagd naar nabranders. De docent vraagt of er ook gekeken wordt naar de populatie, hij geeft aan dat mensen vanuit Amsterdam eerder zijn geneigd om uit te vallen dan als ze van ver komen. Reisafstand is over het algemeen wel een negatieve voorspeller maar het zou zo maar kunnen zijn dat dat voor deze opleiding andersom werkt. De docent ziet ook dat de invloed van ouders erg verschillend is. Jongens van Turkse en Marokkaanse ouders vinden prestige erg belangrijk, vliegtuig is beter dan automonteur, vaders kunnen daarin best sturend zijn. Daarnaast zijn de ouderavonden op zich goed bezocht maar het zijn altijd de ouders van de studenten die het al goed doen die komen. Er zijn dan telefonische gesprekken met de ouders van studenten die het niet zo goed doen. Op het moment dat de student 18 jaar is, dan wordt er geen informatie meer gegeven aan ouders.